

PODER JUDICIAL DE LA NACIÓN

CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO

BOLETÍN DE NOVEDADES N° 427

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

Derecho del trabajo

D.T. 1. 21. Accidentes del trabajo. Ley 27.348. El recurso interpuesto ante la alzada contra un dictamen de la Comisión Médica supone el reclamo de la integridad de las derivaciones dañosas físicas y psíquicas. Exceso de rigor formal considerar no reclamado un daño por el hecho de no contar en el formulario de inicio.

La sentencia de la anterior instancia declaró desierto el recurso interpuesto por el actor contra la Resolución del Servicio de Homologación de la Comisión Médica N° 10 que no hizo lugar a su reclamo y, en consecuencia, no admitió la producción de pruebas en la instancia judicial. Sostuvo que las alegaciones efectuadas no constituyeron una crítica concreta y razonada de la decisión adoptada por la Junta Médica y que sus manifestaciones constituían una mera disconformidad con lo dispuesto en sede administrativa, por lo que no habilitó la instancia revisora en los términos requeridos. La deserción decidida en la anterior instancia no encuentra sustento toda vez que, para emitir su dictamen, la Comisión Médica actuante no tuvo en consideración ningún estudio médico practicado con la actualidad que merecía la dolencia que presenta y no dio respuesta concreta a las objeciones planteadas por la parte actora en su oportunidad. Tampoco dio curso a los medios de prueba por él ofrecidos, ni determinó que los mismos fueran improcedentes, superfluos o innecesarios. Cabe concluir que el recurso deducido resulta hábil para requerir la revisión judicial solicitada, no pudiendo sostenerse la deserción del recurso como dogma, máxime cuando los condicionantes establecidos en el art. 2 de la ley 27.348 y en el art. 16 de la Res. SRT 298/17 resultan irrazonables y lesivos de la garantía de tutela judicial efectiva. Cuando la persona trabajadora insta el procedimiento ante las Comisiones Médicas, reclama el reconocimiento de la integralidad de las derivaciones dañosas de un evento comprendido en las previsiones del artículo 6° de la ley 24.557, ya sean incapacidades definitivas físicas, psíquicas o ambas. Solo un exceso de rigor formal podría conducir a afirmar que el recurrente procuró preterir la reparación de alguna de ellas por no haberla consignado expresamente en el marco de un proceso como el implementado, por lo que el hecho de no haberse hecho constar en el formulario de inicio el tipo de secuela derivada del infausto no resulta óbice para considerar el reclamo tal como ha sido propuesto ante estos estrados. Corresponde admitir el recurso de apelación interpuesto, revocar la resolución atacada. (Del Voto de la Dra. García Vior en minoría).

Sala II, Expte. N° 44.527/2024 Sent. Def. del 07/05/2025 “Cáceres, Juan Manuel c/ Federación Patronal Seguros SA s/ recurso ley 27.348”. (García Vior-Sudera-Ambesi)

D.T. 1. 21. Accidentes del trabajo. Ley 27.348. En el recurso interpuesto ante la alzada contra un dictamen de la Comisión Médica resulta imperioso que el recurrente identifique las equivocaciones en que habría incurrido la administración. Improcedencia de la mera discrepancia. Recurso desierto.

El Magistrado de la anterior instancia indicó que el recurso interpuesto resultaba ser una mera disconformidad subjetiva con las conclusiones del dictamen de la Comisión Médica y que el recurrente se limitaba a describir los hechos y a señalar la existencia de incapacidad. Explicó que el recurso obviaba todo tipo de crítica concreta a la revisión física. En su apelación ante la alzada, el apelante vierte consideraciones de contenido dogmático, tildando a la sentencia de arbitraria e infundada pero no se hace cargo de ninguno de los fundamentos de grado para desestimar el recurso. Ello no se adecua a las exigencias del sistema procesal de doble instancia en el que la actuación de los órganos judiciales de alzada se limita a corregir los errores en que puedan haber incurrido los jueces de grado. Además, tal forma de recurrir tampoco cumple los requisitos exigidos por el art. 116 de la ley 18.345. La función de los tribunales de alzada o de revisión consistente en examinar la sentencia que, en todo caso, refiere a los hechos y las pruebas de la causa y al derecho aplicado. Permitir que aquellos que solicitan la intervención del Poder Judicial en casos alcanzados por ley 27.348 deduzcan una demanda en vez de un verdadero recurso, importaría un apartamiento no sólo respecto de la letra y fin de la ley sino –asimismo- de la doctrina sentada por la Corte Federal en la causa “Pogonza”, que todos los magistrados de grado inferior tenemos el deber moral de respetar (Fallos: 25:368). Habilitar la revisión de decisiones administrativas, ya sea en primera o en segunda instancia, mediante recursos que no contienen una crítica concreta y razonada de lo actuado ante las Comisiones Médicas, implicaría precisamente eso, sortear, mediante un artilugio, la clara directriz establecida por el Alto Tribunal. Es

imperioso que el recurrente identifique las equivocaciones o yerros en los que, a su entender, habría incurrido la administración; de ahí que es indispensable que el recurso no se encuentre desierto. La mera discrepancia subjetiva no puede nunca conducir a una instancia revisora a revocar una resolución –sea cual sea-, y mucho menos a habilitar la producción de prueba en ese sentido. Dichos recaudos no fueron cumplidos por el accionante en la sede administrativa. Instó una demanda sin realizar crítica alguna al dictamen médico. Debe confirmarse la sentencia de grado. (Del voto del Dr. Sudera, en mayoría).

Sala II, Expte. N° 44.527/2024 Sent. Def. del 07/05/2025 “Cáceres, Juan Manuel c/ Federación Patronal Seguros SA s/ recurso ley 27.348”. (García Vior-Sudera-Ambesi)

D.T. 1. 6. Accidentes del trabajo. Enfermedades y accidentes indemnizables. Trabajador que sufre un ACV en ocasión del trabajo.

El actor, peón de taxi, accionó contra su empleador en procura de la reparación del daño del daño sufrido como consecuencia del ACV sufrido mientras realizaba sus labores. La ART demandada apela la sentencia de grado que dispuso la procedencia de la acción por el ACV denunciado por el actor por considerar de naturaleza inculpable la patología, ya que el actor no se encontraba expuesto a agentes de riesgo. Se trató de un hecho súbito y violento ocurrido en ocasión de trabajo y en tal sentido, no habiendo especificado la aseguradora un motivo por el cual no corresponda que brinde prestaciones ante el hecho mencionado, ni haya expuesto fundamento alguno por el cual se rompa el nexo de causalidad previsto en el art. 6 LRT, el rechazo por la ART no se condice con la obligación impuesta por la ley de riesgos del trabajo. En este sentido, en relación al planteo efectuado por la ART en virtud que la jueza de grado se apartó de lo dispuesto por el perito médico sobre el ACV y tomó en consideración lo determinado en la Comisión Médica, cabe destacar que el experto médico designado en la causa no otorgó incapacidad alguna por la patología en cuestión, dado que, a su entender, era una patología secundaria a un accidente laboral que no amerita ponderación por ser enfermedad inculpable, pero lo cierto es que no procedió a evaluar las secuelas que el ACV le dejaron al actor más allá de expedirse sobre el hecho generador del daño. No debe olvidarse que el juicio de causalidad es siempre jurídico. Aún en los casos en que los especialistas lo formulen en forma concreta o asertiva, lo cierto es que la tarea específica de los peritos como auxiliares de la justicia es establecer la existencia de la afección y su posible etiología, pero incumbe a los jueces evaluar las circunstancias de cada caso concreto, la determinación y el alcance del nexo de causalidad. Cabe confirmar el pronunciamiento de grado.

Sala V, Expte. N° 11774/2018 Sent. Def. N° 91177 del 27/06/2025 “Alonso, Carlos Alberto Rubén c/Galeno ART SA s/accidente-ley especial”. (Ferdman-De Vedia)

D.T. 1. 21. Accidentes del trabajo. Ley 27.348. Rechazo de la condena a la aseguradora demandada en los términos de la normativa civil.

El accionante cuestiona el rechazo de la acción incoada con fundamento en la normativa civil. Señala incumplimientos en los que habría incurrido la demandada por los cuales le atribuye responsabilidad civil (cfr. art. 1074 del Código Civil y art. 1º ley 24.557). El actor inició dos procedimientos administrativos, el primero por “Rechazo de Enfermedad No Listada” y el segundo con motivo del “Rechazo de la contingencia de la Ley 27.348”. Ello no constituye la interposición de una acción ordinaria en términos estrictos, sino que solo comporta una petición articulada en el marco del procedimiento administrativo previsto en la ley 27.348, cuya resolución es susceptible de recurso de apelación ante “...la justicia ordinaria del fuero laboral de la jurisdicción provincial o de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires...” (cfr. art. 2º). El accionante no impetró una acción en procura de una reparación civil, sino que se limitó a objetar los términos de los dictámenes médicos en la forma dispuesta en la norma 27.348. Cabe recordar que el art. 15 de la ley 27.348 sustituyó al cuarto párrafo del art. 4º de la ley 26.773 lo cual comporta que el trabajador, si pretende hacer uso de la acción civil y renunciar a las prestaciones indemnizatorias de la ley de Riesgos del Trabajo, debe agotar previamente la instancia administrativa prevista en el Capítulo I de la ley 27.348 y luego iniciar una acción judicial ordinaria con fundamento en la normativa civil. En el caso se advierte que el accionante optó por interponer los recursos de apelación en los términos que prescribe el art. 2º de la ley referida contra los dictámenes de la Comisión Médica Nro. 10 sin que se advierta que hubiese iniciado la acción ordinaria. Cabe confirmar lo decidido en la instancia anterior.

Sala VII, Expte. N° 33.358/2021 Sent. Def. N° 59218 del 24/06/2025 “Meza, Leo Alberto y otro c/ Galeno Aseguradora de Riesgos del Trabajo SA y otro s/ recurso ley 27.348”. (Russo-Diez Selva)

D.T. 1. 21. Accidentes del trabajo. Ley 27.348. Cálculo de la indemnización. Inaplicabilidad de la Resolución SRT N° 1039/19 SRL. Aplicabilidad del decreto 669/19.

A los efectos de cuantificar la suma diferida a condena, no corresponde aplicar lo dispuesto en la Resolución Nro. 1039/19 de la SRT –ni su modificatoria Nro. 332/2023– puesto que dicha norma contraría el texto y el espíritu del decreto Nro. 669/19, habida cuenta que alude a una sola variación del índice RIPE 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. La resolución produciría en los hechos una licuación del crédito. Por ello la aplicación de la Res. 1039/19 implicaría un evidente exceso reglamentario.

Sala VII, Expte. N° 33358/2021. Sent. Def. N° 59218 del 24/06/2025, “Meza, Leo Alberto y otro c/ Galeno Aseguradora de Riesgos del trabajo S.A. y otro s/ recurso ley 27.348”. (Russo-Diez Selva)

D.T. 1. 21. Accidentes del trabajo. Recurso ley 27.348. No procede la compensación de pago único en la etapa judicial ya que el actor recurrente no formuló agravio alguno en la etapa administrativa por lo que quedó firme para las partes.

El actor impugnó la liquidación practicada por Secretaría por no contemplar la compensación adicional de pago único según liquidación practicada en la instancia administrativa en base a la incapacidad allí reconocida y a la existencia de preexistencias. El juzgado desestimó la impugnación. La DIAPA fue apelada únicamente por el actor en cuanto al porcentaje de incapacidad determinado por la comisión médica, por lo que todos los demás aspectos arribaron firmes para ambas partes a sede judicial, entre ellos el reconocimiento y liquidación de la compensación adicional de pago único (CAPU) que fija el monto indicado para el supuesto contemplado en el art. 11, inciso 4, ap. a. Ya la Sala había rechazado la pretensión recursiva del actor en relación a los agravios dirigidos a cuestionar la liquidación practicada en el fallo anterior para el cálculo indemnizatorio. Lo resuelto, en modo alguno puede alcanzar a la compensación adicional de pago único, puesto que el actor recurrente al apelar la DIAPA no formuló ningún agravio en relación a dicho concepto ya que fue acogido en la instancia administrativa y ante la audiencia de cuestionamiento a su progreso quedó firme para ambas partes. Una interpretación distinta, implicaría colocar al accionante en una situación más desfavorable que la resultante de la decisión administrativa cuestionada e importaría incurrir en una indebida *reformatio in pejus*, con la consecuente violación de las garantías constitucionales de propiedad y defensa en juicio. Cabe hacer lugar al recurso interpuesto por el actor.

Sala X, Expte. N° 24.399/2019 (58.021) Sent. Int. del 11/06/2025 “Nuzzolese, Juan Alberto c/ Provincia ART SA s/ recurso ley 27.348”. (Ambesi-Russo)

D.T. 1. 21. Accidentes del trabajo. Ley 27.348. Dictamen médico en el que participó solamente un profesional médico. Validez.

La normativa específica aplicable exige que los dictámenes sean suscriptos, en el ámbito de las Comisiones Médicas Jurisdiccionales, por al menos un médico titular o co-titular (conf. punto 20 del Anexo I de la Resolución SRT 179/2015; modif. Resolución SRT 54/2023 B.O 17/11/2023, vigente al momento de los hechos. No se advierte que dicho dictamen se encuentre viciado ni que exista razón suficiente para invalidar –sin más– todo lo actuado con posterioridad, toda vez que el dictamen médico obrante en el expediente administrativo impugnado en esta causa cumple debidamente con dicha exigencia. (Del voto de la Dra. Russo, en mayoría).

Sala X, Expte. N° 25.930/2024. Sent. Int. del 30/06/2025 “Correa, María Luz c/ Swiss Medical ART SA s/ recurso ley 27.348”. (Ambesi- Russo-Hockl)

D.T. 1. 21. Accidentes del trabajo. Ley 27.348. Dictamen médico en el que participó solamente un profesional médico. Invalidez.

Afecta la validez del procedimiento la circunstancia de que tanto en la audiencia médica como en la emisión del dictamen pertinente participó solamente un profesional médico en contradicción con lo normado por el régimen aplicable. A tenor de la naturaleza cuasi-jurisdiccional del régimen aprobado por la ley 27.348 el interesado que transita dicha instancia tiene, entre otros, el derecho a ser revisado y su dictamen emitido por los integrantes del órgano técnico, el que se ha constituido de modo plural. El diseño de las comisiones médicas como entes colegiados las obliga a perfeccionar su actividad de esta manera, lo cual impide otorgar reconocimiento formal a la emisión de una expresión

volitiva unilateral, frente a la configuración normativa de un cuerpo que contempla la intervención de al menos dos profesionales (arts. 1º ley 27.348 y 51 ley 24.241) y cuyo obrar se encuentra sujeto al paradigma del “control judicial amplio y suficiente”. Tal requisito dista de ser meramente formal, por cuanto se trata de una función que brinda una garantía real al administrado, esto es, que dos médicos (de allí el término “Comisión”) expresen su opinión frente a la pretensión incoada. Cabe concluir que se ha afectado la regularidad del acto posterior de cierre, invalidando así la voluntad administrativa allí descripta y su posterior ratificación en este Fuero. (Del voto del Dr. Ambesi, en minoría).

Sala X, Expte. Nº 25.930/2024 Sent. Int. del 30/06/2025 “Correa, María Luz c/ Swiss Medical ART SA s/ recurso ley 27.348”. (Ambesi- Russo-Hockl)

D.T. 1.21. Accidentes del trabajo. Incapacidad psicológica que no fue reclamada en la demanda (art. 65 LO).

La aseguradora demandada apela la sentencia de primera instancia respecto a la incapacidad psicológica determinada, toda vez que el rubro no fue reclamado dentro de los parámetros del art. 65 LO en tanto el accionante se limitó a expresar su pretensión al momento de apelar el decisorio dictado en sede administrativa. No procede la apelación. El Sr. Juez de grado ordenó la designación del perito médico desinsaculado por sorteo, disponiendo que el experto se expida sobre los puntos solicitados por la partes, debiendo determinar la incapacidad psicológica reclamada. La medida fue notificada a la parte apelante sin que la aseguradora formulara objeción alguna por lo que cabe entender que aceptó el ejercicio del control judicial suficiente con ese alcance. (Del voto del Dr. Ambesi, en mayoría).

Sala X, Expte. Nº 31.885/2022/CA1 Sent. Def. del 29/05/2025 “Mamani, Ramón Alejandro c/ Provincia ART SA s/ recurso ley 27.348”. (Ambesi-Hockl-Russo)

D.T.1. 21. Accidentes del trabajo. Ley 27.348. Incapacidad psicológica que no fue reclamada en la demanda (art. 65 LO).

La accionante no ha dado cumplimiento con el art. 65 de la LO, ya que como surge de las constancias de autos en la Superintendencia de Riesgos del Trabajo se limitó a expresar recién en el momento de apelar en el servicio de homologación que el actor padece una incapacidad psicológica del 10% sin fundamentar su reclamo por dicho concepto. El actor no realizó la denuncia por el estado psíquico, ni a la ART, ni al iniciar el reclamo en la Superintendencia de Riesgos del Trabajo. Así entonces, la pretensora no puede reclamar resarcimientos en base a incapacidades que no fueron alegadas en la etapa administrativa previa y que -consecuentemente- no han sido admitidas en la consideración de la Comisión Médica Jurisdiccional interviniente. Tales omisiones impedirían considerar dichas pretensiones toda vez que ello implica violar las directivas de los arts. 34. Inc. 4º y 163 inc. 6º del Cód. Procesal, y de ese modo, incurrir en el desconocimiento de la garantía de la defensa en juicio que consagra el art. 18 de la Constitución Nacional. Por ello, cabe hacer lugar al agravio y establecer la prestación dineraria en base exclusivamente a la dolencia física reconocida junto con sus factores de ponderación determinados. (Del voto de la Dra. Hockl, en minoría).

Sala X, Expte. Nº 31.885/2022/CA1 Sent. Def. del 29/05/2025 “Mamani, Ramón Alejandro c/ Provincia ART SA s/ recurso ley 27.348”. (Ambesi- Hockl-Russo)

D.T. 13. 6. Asociaciones Profesionales de Trabajadores. Exclusión de tutela. Trabajador que se plegó a una medida de fuerza convocada por la UTA negándose a realizar las maniobras correspondientes para poder sacar las formaciones de Pre-metro a servicio, imposibilitando así que la empresa pudiera brindar el servicio con personal habilitado. Improcedencia de la exclusión de tutela por tratarse de conductas típicamente gremiales.

La exclusión de tutela pretendida por la empresa actora, fue rechazada por la magistrada de grado que consideró que las acciones desplegadas por el trabajador son propias del ejercicio de su condición de representante sindical y por ello se agravia la accionante. La acción entablada por Emova Movilidad SA tiene como finalidad levantar la protección especial que asiste a los trabajadores comprendidos en los supuestos previstos por los arts. 40, 48 y 50 LAS, lo cual solo resulta viable cuando existen razones que por su gravedad justifiquen la exclusión de la tutela gremial de un trabajador, las cuales no se encuentran en el presente caso, no solo porque la conducta que se le imputa al trabajador accionado fue dentro del marco de un conflicto gremial, sino porque la empleadora accionante no probó que el trabajador haya incurrido en un accionar ilícito, que amerite un sanción como la que pretende aplicar, pues en definitiva, no se denunció, ni tampoco surge de lo elementos aportados a la causa, que el actor hubiese tomado la medidas

tendientes a reemplazar al trabajador accionado por otro trabajador, y por ende, que con su accionar el demandado haya eventualmente impedido a otros empleados realizar las tareas necesarias para poner en funcionamiento el servicio. Asimismo, no fue enunciado cuál habría sido el severo daño a la imagen de la empresa y el importante perjuicio económico que la conducta le habría provocado, que por su gravedad, habilitaría la exclusión de la tutela pretendida. Asimismo, tratándose de un delegado sindical el protagonista de una medida de acción directa, la ponderación de las pruebas debe realizarse con máxima rigurosidad y teniendo en cuenta el contexto en el que se produce en conflicto. Por ello, cabe confirmar el decisorio de la anterior instancia.

Sala III, Expt. N° 10178/2022/CA1 Sent. Def. del 26/06/2025 “Emova Movilidad SA c/ Sosa Diego Alberto s/ exclusión de tutela”. (Perugini-Cañal)

D.T. 18. 9. c) Certificado de trabajo. Multa art. 45 de la ley 25.345. La intimación de entrega debe ser posterior al distracto.

El accionante cuestiona el rechazo de la multa reclamada con sustento en lo normado en el art. 80 de al LCT. En la instancia anterior se dispuso se rechazó por considerar no acreditado el cumplimiento de la intimación requerida por el art. 3 del decreto 146/01 en el plazo allí previsto. La intimación prevista en el mentado dispositivo debe ser efectuada con posterioridad al distracto y con anterioridad a la etapa de conciliación previa y al inicio de la acción judicial. El accionante efectuó el emplazamiento en la misma misiva en la que comunicó su decisión de considerarse despedido y contrariamente a lo que indica en su recurso no reiteró su intimación sino que mediante la epístola manifestó que, ante el cumplimiento del plazo para la entrega de los certificados, hacía efectivo el apercibimiento consignado en su comunicación anterior de todo lo cual se sigue que la interpelación que se pretende hacer valer resultó extemporánea. Cabe desestimar la queja. (Del voto del Dr. Ambesi, en mayoría).

Sala X, Expte. N° 12.303/2018/CA1 (64.203) Sent. Def. del 04/07/2025 “Giménez, Leandro Damián c/ Gómez, Argentino y otros s/ despido”. (Ambesi-Hockl-Russo)

DT. 18. 9. c) Certificado de trabajo. Multa art. 45 de la ley 25.345. La intimación de entrega puede ser cursada *ante tempus*.

El accionante cuestiona el rechazo de la multa reclamada con sustento en lo normado en el art. 80 de al LCT. En cuanto a este rubro si bien coincido en que la comunicación remitida por el actor no satisface en forma autónoma el recaudo formal exigido por la norma señala que la intimación inserta en el mismo telegrama mediante el cual el trabajador se tuvo por despedido resulta idónea para tener por cumplida la carga prevista legalmente. La indemnización en examen resulta procedente aún en aquellos casos en los que como ocurrió en la especie, la intimación fehaciente que exige el dispositivo es cursada *ante tempus*, puesto que, en todo caso, el emplazamiento solo surtirá efectos a partir del vencimiento del plazo previsto en la norma citada, en tanto que la parte obligada no puede válidamente, utilizar el argumento de la intimación previa al vencimiento del plazo con el objeto de eludir el cumplimiento de la obligación legal. Por ello si la persona trabajadora impetró la entrega del certificado y la parte empleadora no acreditó el oportuno cumplimiento de la obligación en el plazo estipulado en el precepto, la indemnización en análisis resulta admisible. (Del voto de la Dra. Russo, en minoría)

Sala X, Expte. N° 12.303/2018/CA1 (64.203) Sent. Def del 04/07/2025 “Giménez, Leandro Damián c/ Gómez, Argentino y otros s/ despido”. (Ambesi-Hockl-Russo)

D.T. 27. e) Contrato de trabajo. Presunción del art. 23 LCT. Médico odontólogo auditor del PAMI.

El actor ingresó a trabajar como odontólogo auditor bajo la dependencia del INSSJP demandado desempeñándose en sus oficinas, cumpliendo jornada de lunes a viernes a cambio de una remuneración mensual. Se le abonaba en efectivo los viáticos en caso de tener que desplazarse al interior del país para realizar auditorías, lo que sucedía una semana por mes y reportaba sus labores a la segunda línea de mando de la Gerencia de Auditoría Prestacional. El vínculo laboral siempre se mantuvo en completa clandestinidad, bajo el fraudulento ropaje de una supuesta “locación de servicios”; y, ante la negativa de tareas, intimó al instituto accionado para que regularizara su situación por lo que, al no recibir respuesta favorable, se consideró injuriado y despedido. La demandada si bien reconoció sus servicios como odontólogo, desconoció el encuadramiento laboral. La Sra. Jueza de primera instancia sostuvo que el vínculo habido entre las partes, no se trató de una “locación de servicios” regida por el derecho civil, sino de un contrato de naturaleza laboral regulado por la LCT sentenciando que la falta de registración de la relación de trabajo legitimó *per se* la decisión extintiva adoptada por el accionante por lo que hizo

lugar a las indemnizaciones pretendidas con raigambre en los arts. 232, 233 y 245 del RCT. Aun cuando el actor sea un profesional con título certificante, ello no obsta a la aplicación de la mentada presunción en el entendimiento de que las tradicionales profesiones liberales han sufrido sensibles modificaciones en su desenvolvimiento e inserción en el cambio social, pudiendo afirmarse que la excepcionalidad que antes se asignaba al desempeño como dependiente de personas con esa capacitación o habilitación, hoy ya es un fenómeno común, por lo que la sola circunstancia de que el actor sea un profesional del “arte de curar”, no permite inferir, *per se*, que no haya podido estar bajo las órdenes del instituto demandado, todo ello dado que la calificación en esta materia es de orden público absoluto y extraña a la voluntad de las partes. Los fines tutelares del derecho del trabajo no podrían cumplirse si bastase que, el tomador del servicio impusiese la extensión de facturas, la inscripción tributaria del trabajador, la contratación de un seguro por responsabilidad civil o la suscripción de un mero contrato de “locación de servicios”, entre otras maniobras del estilo, para desbaratar con tan simples artilugios, todo el andamiaje protectorio que el legislador ha generado en cumplimiento del mandato constitucional, precisamente, en conocimiento de que ello puede y suele acontecer en este especial ámbito de las relaciones personales. Por ello, no se encuentra enervada la presunción contenida en el art. 23 LCT, sino que además, las pruebas recolectadas ratifican cabalmente que la prestación del actor fue ejecutada en favor y beneficio del INSSJP, siendo su causa en un verdadero contrato de naturaleza laboral.

Sala II, Expte. N° 32175/2021 Sent. Def. del 11/06/2025 “Ferrera, Aníbal Jaime c/ Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados s/ despido”. (GraciaVior-Sudera)

D.T. 27. 18. Contrato de trabajo. Contratación y subcontratación. Art. 30 LCT. Servicio de comedor prestado en las instalaciones de Telefónica de Argentina SA y Telefónica Móviles Argentina SA.

El proceso productivo puede segmentarse, transferir la realización de un tramo del ciclo productivo a un tercero y por aplicación el art. 30 LCT, la empresa que ejerce esta facultad va a tener que responder solidariamente por las obligaciones incumplidas por el contratado o subcontratado respecto de sus trabajadores -se trata de una obligación de resultado- en caso de que hubiera transferido la realización de tareas que hagan a la actividad normal específica y propia del establecimiento. Debe confirmarse la extensión de la condena a Telefónica Móviles Argentina SA y Telefónica de Argentina SA por las obligaciones laborales declaradas en autos respecto de la actora pues, como surge de las constancias de autos aquellas además, cedieron parte de su establecimiento a una empresa prestadora de servicios gastronómicos para que desarrollara su explotación comercial en beneficio de la parte cedente, y la actora trabajó en dicho espacio físico cedido por las sociedades codemandadas, lo cual también activa la responsabilidad solidaria del art. 30 LCT. Cabe confirmar la decisión de grado.

Sala IV, Expte. N° 5.649/2022 Sent. Def. N° 120.040 del 04/07/2025 “Lazarte, Jimena Victoria c/ Perfare, Pablo Agustín y otro s/ despido”. (Díez Selva- Guisado-Pinto Varela)

D.T. 27. 18. Contrato de trabajo. Contratación y subcontratación. Art. 30 LCT. Servicio de comedor prestado en las instalaciones de Telefónica de Argentina SA y Telefónica Móviles Argentina SA.

La actividad gastronómica del concesionario resulta ajena a la actividad normal y específica propia de Telefónica Móviles Argentina, que es una empresa de telefonía. Si bien es cierto que el servicio de comedor coadyuva al mejor desenvolvimiento del establecimiento, se trata de explotaciones diferentes que no deben confundirse, por lo cual resulta forzada y no encuentra fundamento legal dentro del art. 30 de la LCT pretender extender la responsabilidad a la empresa concesionaria de servicios gastronómicos. La prestación de un servicio de comidas no constituye un elemento indispensable para el desarrollo de la actividad fabril sino tan solo una comodidad adicional para el personal que no genera responsabilidad del concedente en los términos del art. 30 LCT. (Del voto del Dr. Guisado, en minoría).

Sala IV, Expte. N° 5.649/2022 Sent. Def. N° 120.040 del 04/07/2025 “Lazarte, Jimena Victoria c/ Perfare, Pablo Agustín y otro s/ despido”. (Díez Selva- Guisado-Pinto Varela)

D.T. 27. e) Contrato de trabajo. Presunción art. 23 LCT. Trabajadora del PAMI. Existencia de relación de dependencia. Irretroactividad del DNU 70/2023 y de la ley 27.742.

La accionada, PAMI, se agravia de la decisión de grado que consideró acreditada la naturaleza laboral del vínculo que la unió a la actora abogada del PAMI. De los documentos que incorporó la actora y de las manifestaciones que formula la accionada en su memorial de agravios, se ve reconocida la prestación de servicios de la accionante en favor de la accionada desde la fecha indicada en el escrito de demanda, circunstancia que torna operativa la presunción prevista en el art. 23 de la LCT. El planteo de la accionada sustentado en la modificación dispuesta tanto en el decreto Nro. 70/2023 cuanto en la ley 27.742, respecto del art. 23 de la LCT, se presenta por demás inadmisibile. Dicho decreto no previó su aplicación retroactiva, ni tampoco lo hizo la ulterior ley 27.742, de modo que la modificación a la que alude la quejosa no resulta aplicable al caso, en virtud de lo dispuesto en el art. 7º Código Civil y Comercial de la Nación y en tanto que es doctrina reiterada de la Corte Suprema de Justicia de la Nación que los hechos jurídicos deben juzgarse de acuerdo a la ley vigente en el momento en que ocurren, pues sostener lo contrario conllevaría a la aplicación retroactiva de la ley a situaciones jurídicas cuyas consecuencias se habrían producido con anterioridad. No se logró desvirtuar la presunción establecida en el art. 23 de la LCT, puesto que las pruebas producidas no evidencian que la actora haya cumplido sus funciones a través de una organización propia, ni que haya corrido con los riesgos económicos usuales de un profesional en su desempeño autónomo. La prueba aportada en la causa pone en evidencia la inserción de la actora en la organización de la aquí demandada para el desempeño de tareas que hacen al núcleo de actividades específicas de dicha receptora del trabajo, las que debían ser cumplidas en forma personal y a cambio de una retribución determinada de antemano, todo lo cual, coloca a la accionante fuera del marco de una contratación de índole civil y dentro del régimen del contrato de trabajo –cfr. arts. 21 y 22 LCT-. Cabe confirmar lo decidido en la instancia anterior.

Sala VII, Expte. N° 20.867/2021 Sent. Def. N° 59187 del 17/06/2025 “Oulton, María del Rosario c/ PAMI – Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados s/ despido”. (Russo-Diez Selva)

D.T. 27. e) Contrato de trabajo. No configuración de la presunción establecida en el art. 23 LCT ya que existía entre las partes un vínculo de parentesco.

La Jueza de grado desestimó el reclamo toda vez que concluyó que no medió relación de trabajo entre las partes. Se agravia la accionante. El actor y el demandado mantuvieron un vínculo de carácter familiar -yerno y suegro- y la existencia de un establecimiento al cual el actor concurría y realizaba repartos con su propio vehículo. Si bien el art. 23 de la LCT establece que la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, la norma no consagra dicha presunción de un modo absoluto, sino que reconoce excepciones “cuando por las circunstancias, las relaciones o causas que lo motiven, se demostrare lo contrario...” En este sentido, la prueba testimonial producida en modo alguno permite demostrar la efectiva prestación de servicios del actor para con el demandado. Así entonces, no es posible concluir que las partes se vincularon a través de un contrato de trabajo mediante el cual el actor estuvo inserto en una organización ajena perteneciente al accionado quien se aprovechaba de su prestación, no estaba sujeto a órdenes ni a régimen disciplinario alguno en caso de que no concurrieran (arts. 67, 68 y concs. LCT) propias de un empleador, todo ello a cambio de una suma de dinero en concepto de remuneración a cambio de las tareas cumplidas (arts. 5, 6, 22, 23 y concs. de la LCT). Por el contrario se trató de un emprendimiento familiar de tipo comercial y ajeno al ámbito de la LCT. Cabe confirmar el pronunciamiento de primera instancia.

Sala VIII, Expte. N° 49883/2021/CA1 Sent. Def. del 11/06/2025 “Rimasa, Jorge Daniel c/ Cirigliano, José Luis s/ despido”. (González-Pesino)

D.T. 27. e) Contrato de trabajo. Presunción art. 23 LCT. Existencia de relación de dependencia. Médica que prestó servicios para una obra social.

La accionada cuestiona el contenido establecido en el art. 23 LCT. Sostiene que no existió entre su parte y la actora una subordinación técnica, económica y jurídica ya que se trató de un vínculo laboral subordinado bajo el régimen legal de “locación de servicios”. Se encuentra probada la efectiva prestación de servicios de la actora en favor de OSUMRA, facturando servicios, en diversos lapsos de intermediación, a nombre de Zona Oeste Salud SA y Buenos Aires Servicios de Salud SA sin que se desvirtuara la regla presuntiva del citado art. 23 LCT. Carece de relevancia que la actora sea una profesional universitaria de la medicina y que su retribución sea calificada de “honorarios” en tanto lo que interesa es la operatividad que adquiere la norma a partir de la prueba de la realización de tareas en un marco estructural de disponibilidad de la fuerza de trabajo sin que sea obstáculo para ello la ausencia de exclusividad y/o de dependencia técnica. No

solo resulta aplicable la presunción del art. 23 LCT, que no ha sido desvirtuada por prueba en contrario, aplicable a todos los trabajadores dependientes, sino que queda claro que la actora, no se desempeñó en forma autónoma en la atención de pacientes propios como si se tratara del titular de una organización propia de medios materiales e inmateriales sino que lo hizo incorporándose a una organización ajena y para los fines de la codemandada lo que caracteriza la existencia de un contrato de trabajo y una relación subordinada. Cabe confirmar lo decidido en la instancia de origen.

Sala X, Expte. Nº 67.557/2017/CA1 (64.244) Sent. Def. del 11/06/2025 “Buso, Evangelina Verónica c/ Obra Social de la Unión Obrera Metalúrgica de la República Argentina y otros s/ despido”. (Ambesi-Russo)

D.T. 27. e) Contrato de trabajo. Contratación y Subcontratación. Solidaridad. Art. 30 LCT. Las obras sociales no pueden ser responsabilizadas solidariamente en los términos del art. 30 LCT.

En los supuestos específicos del art. 30 LCT, no resulta posible extender la responsabilidad solidaria a la codemandada, por cuanto, antes que una subcontratación lo que existiría es el deber de acceso a las prestaciones médicas que, como agente del seguro de salud (conf. ley 23.660) aquella estaba obligada a brindar a sus afiliados, ya que el objeto de las obras sociales, de acuerdo con su regulación legal no es prestar por sí con su propio personal servicios de atención médica a sus afiliados. La ley no las obliga a ello sino a destinar la parte principal de sus recursos para posibilitar el acceso a tales prestaciones, lo cual llevan a la práctica mediante la celebración de contratos con terceros que son los efectivos prestadores. Los supuestos particulares en que esta responsabilidad solidaria fue extendida a la obra social traída a proceso, se debió específicamente a que el trabajador desempeñaba sus tareas en un establecimiento propio de la entidad, bajo condiciones de dirección y supervisión intensas, todo lo cual reflejaba su inserción total en la estructura organizativa principal. Este supuesto no se verifica en el caso desde que la testimonial ha sido clara en cuanto a que la actora se desempeñó en consultorios externos, en pleno contacto con las gerencadoras.

Sala X, Expte. Nº 67.557/2017/CA1 (64.244) Sent. Def. del 11/06/2025 “Buso, Evangelina Verónica c/ Obra Social de la Unión Obrera Metalúrgica de la República Argentina y otros s/ despido”. (Ambesi-Russo)

D.T. 27. 12. Contrato de trabajo por temporada. Omisión de notificar al trabajador el inicio de una nueva temporada por lo cual se da por despedido.

Las partes estuvieron vinculadas mediante un contrato de trabajo por temporada (conf. arts. 96 y sgtes. LCT) en una relación laboral de tipo permanente y discontinua que se inició a través de un primer ciclo y se extinguió transcurridos 9 años por decisión del actor que se consideró despedido en función de la falta de notificación por parte de la accionada respecto al inicio de la nueva temporada. El trabajador de temporada adquiere los derechos que la Ley de Contrato de Trabajo asigna a los trabajadores permanentes de prestación continua. (art. 97 LCT) y ello es así ya que el contrato de temporada no se extingue al finalizar el ciclo de prestación ya que es un contrato permanente de prestaciones discontinuas y en caso de despido sin causa el empleador debe abonar al trabajador las indemnizaciones correspondientes según la Ley de Contrato de Trabajo. Cabe recordar que el empleador debe con una antelación no inferior a treinta días (30) respecto del inicio de cada temporada notificar en forma personal o por medios públicos idóneos a los trabajadores, de su voluntad de reiterar la relación o contrato en los términos del ciclo anterior. En esta línea, resulta por demás extemporáneo el envío postal cursado por la demandada con una antelación inferior a los treinta días, mínimo exigido por el art. 98 LCT. Por ello, corresponde hacer lugar a las indemnizaciones previstas en los arts. 232, 233 y 245 de la LCT.

Sala X, Expte. Nº 19.877/2020 Sent. Def. del 30/06/2025 “Fornasari Gabriel Emiliano c/ Tennis Club Argentina s/ despido”. (Ambesi-Hockl)

D.T. 27. e) Contrato de trabajo. Presunción del art. 23 LCT. Médico cirujano que trabajaba en una clínica. Elementos que convalidan la relación de dependencia en el caso de profesiones liberales universitarias.

El accionante, médico de profesión, ingresó a prestar tareas en el ámbito del establecimiento de la demandada, donde atendía en consultorios y realizaba cirugías, atendía urgencias y recibía pacientes derivados a través de la clínica, con turnos asignados por personal administrativo de la institución. La Magistrada de grado, atribuyó al vínculo que unió a las partes la presunción prevista en el art 23 LCT, lo cual agravia a la accionada que pretende acreditar una relación comercial autónoma. Ciertamente es que no ha

logrado acreditar con prueba eficaz que el actor haya prestado servicios bajo una organización empresarial propia, o asumiendo los riesgos propios de un profesional independiente, es decir con autonomía técnica, capital propio y asunción de riesgo económico, toda vez que los testimonios aportados no resultan suficientes. Si, resulta ostensible, que el actor se encontró inserto en una actividad organizada bajo la supervisión de la demandada, que era el único cirujano torácico en la institución y las prácticas quirúrgicas estaban sujetas a coordinación interna y programación. Así, resulta evidente y confirmado, que el actor utilizó la infraestructura de la clínica, que la empresa participaba en un porcentaje de las ganancias del profesional de la salud quien debía documentar sus atenciones en las historias clínicas de la institución, lo cual también descarta que se tratara de un médico ejerciendo de un modo autónomo. Asimismo, la exclusividad no constituye una nota típica del contrato de trabajo y, en ese marco un trabajador no dejará de serlo, porque fuera de las exigencias que le imponga ese desempeño, desarrolle otras actividades por cuenta ajena o por cuenta propia, de modo que tal circunstancia no presenta habilidad para desactivar la presunción que regula el art. 23 LCT. Cabe confirmar el decisorio de la anterior instancia.

Sala X, Expte. N° 535/2023 Sent. Def. del 30/06/2025 “Cejas, Carlos Alberto c/ Asociación Argentina de los Adventistas del Séptimo Día s/ despido”. (Ambesi- Russo)

D.T. 27. 18. Contrato de trabajo. Contratación y subcontratación. Solidaridad. Art. 30 LCT. Telefonía. Tareas de promoción y comercialización de productos y servicios de “Movistar”.

La empleadora del actor en su contestación de demanda sostuvo la existencia de una vinculación comercial con Telefónica Móviles de Argentina, agregando que el despido del actor se debió al cierre de operaciones motivado por el cambio unilateral e intempestivo de las condiciones comisionales por parte de Telefónica de Argentina SA. La labor cumplida por el accionante consistía en la promoción y comercialización de productos y servicios de “movistar” telefonía móvil celulares, portabilidad de líneas, datos para navegar en internet, equipos, tablets, entre otros. Cabe considerar solidariamente responsable en los términos del art. 30 LCT a Telefónica de Argentina SA por cuanto el objeto de la contratación consistente en la comercialización de los productos y servicios que proveía la empresa empleadora se encuentra integrada y es coadyuvante para el logro de los fines de la empresa de telecomunicaciones. Ello así, toda vez que por actividad normal no solo debe entenderse aquella que atañe directamente al objeto o fin perseguido por la demandada sino también aquellas otras que resultan coadyuvantes y necesarias, de manera que aun cuando fueran secundarias son imprescindibles e integran normalmente -con carácter principal o auxiliar- la actividad, debiendo excluirse solamente las actividades extraordinarias o eventuales.

Sala X, Expte. N° 19.331/2020/CA1 Sent. Def. del 30/06/2025 “Peluffo Antonio Ángel c/ Sotel Group SRL y otro s/ despido”. (Ambesi- Hockl)

D.T. 28. 2. Convenciones colectivas. Encuadre convencional. CCT N° 108/75. CCT N° 103/75.

La accionante se agravia porque en la instancia anterior se rechazó la demanda al decidir que no había logrado demostrar que el vínculo se encontraba incorrectamente registrado. Sostiene que la accionada, Sociedad Italiana de Beneficiencia en Buenos Aires, debió haberla encuadrado en el CCT 108/75 que resultaba más beneficioso para la trabajadora que el que la accionada aplica al resto del personal (CCT 103/75), y optó por encuadrarla como personal fuera de convenio a efectos de abonarle una remuneración inferior a la que le correspondía. No se encontraron acreditados los extremos invocados por la actora para considerar que el vínculo mantenido con su empleadora debía estar regido por el CCT 108/75 ya que éste, según lo estipula su art. 4, no resulta aplicable al personal de la demandada. Se trata de una cuestión de encuadramiento convencional a cuyo efecto, no sólo es necesario saber si la entidad sindical signataria ejercía la representación de los trabajadores del sector sino, además, si la entidad demandada suscribió el convenio en forma directa o estuvo representada por otra que asumía ese rol (representante) en actividad. La circunstancia que una entidad gremial ejerza la representatividad de cierto grupo de trabajadores no implica que los convenios colectivos que celebra con alguna o algunas entidades patronales o empresariales, hayan de valer para cualquier empleador, de cualquier actividad que fuere, porque la representación válida de éste es requisito básico para ello, en los términos el art. 9 de la ley 14.250. Es evidente que el sector empresario que suscribió el CCT N° 108/75 no representaba en modo alguno a la demandada, ni está probado que hubiera ejercido de modo implícito ni explícito tal representación. Es cierto que un convenio colectivo tiene efecto “*erga omnes*”, pero sólo

con relación a los trabajadores y empleadores que hayan estado representados en la celebración del convenio. Cabe destacar que la accionada se encuentra contemplada o incluida en el CCT N° 103/75, ya que en su art. 3, determina el ámbito de aplicación. Si bien la demandada la consideró personal fuera de convenio ello no resultaría reprochable ya que la categoría de técnico a la que hace alusión el art. 5 del mismo en el punto 5.9 no alanza a los que se desempeñaren, como lo hizo la actora, como Técnico de Cardiología. Para desentrañar los conflictos de encuadramiento convencional no solo se debe constatar si el empleador estuvo representado en la celebración del convenio colectivo o si adhirió a sus términos con posterioridad sino que también se debe determinar cuál es la actividad principal del establecimiento en el cuál se desempeña el dependiente, y, asimismo, se deben constatar las tareas que cumple el trabajador en el texto convencional, para ver si la función de la trabajadora estuvo incluida y reconocida en alguna de las categorías. Cabe confirmar lo decidido en la instancia anterior.

Sala II, Expte. N° 42970/2018 Sent. Def. del 06/06/2025 “Sarubbi, Constanca Irene c/ Sociedad Italiana de Beneficiencia en Buenos Aires s/ despido”. (Sudera-Garcia Vior)

D.T. 30. Bis f) Daños resarcibles. Daño Moral. Cambio de puesto y lugar de trabajo pueden afectar el ánimo espíritu y dignidad de la actora.

La accionada se agravia porque en la instancia anterior se hizo lugar al daño moral, al considerar el sentenciante que se había configurado un abuso del *ius variandi* respecto al cambio del lugar de trabajo y puesto de la accionante. La empleadora tiene el deber legal de garantizar la indemnidad de la persona trabajadora, no solo en su aspecto pecuniario, físico y psicológico sino también, con igual o mayor pujanza, en su esfera moral –cfr. art. 75 LCT- pues la dignidad inherente a la persona debe ser protegida de cualquier acometida que tienda a su menoscabo y, con mayor ahínco, cuando se trata, como en el caso, de un sujeto de preferente tutela constitucional (cfr. CSJN, “Vizzoti”). En el caso los cambios –puesto y lugar de trabajo- a los que fue sometida la actora realmente pudieron afectar su ánimo, espíritu y dignidad. Habida cuenta de que el daño moral no requiere de prueba directa, en tanto que su configuración se vincula a las características del hecho generador, el sufrimiento presunto y la valoración del juzgador, cabe confirmar lo decidido en la instancia anterior.

Sala VII, Expte. N° 25.337/2023. Sent. Def. N° 59205 del 19/06/2025 “Bouzas Ojeda, María Teresa c/ Operadora Ferroviaria SE s/ juicio sumarísimo”. (Russo-Diez Selva)

D.T. 33. 1. Despido. Abandono del trabajo. Art. 244 LCT.

La parte actora se alza contra la sentencia de primera instancia, que rechazó en lo principal la acción por ella deducida. Cuestiona el rechazo de la acción por despido contra las dos codemandadas. No se encuentra controvertido que el accionante ingresó a laborar para la demandada COTECOSUD prestando tareas para la codemandada Provincia ART SA, y que la relación laboral se rigió por las previsiones del CCT 264/95 (de Empleados de Seguros y Reaseguros). El actor sufrió un accidente de trayecto por el que estuvo con licencia médica hasta el momento de su alta médica con determinación de incapacidad. Luego emplazó a su empleadora para que le asigne un nuevo objetivo de prestación de tareas, conforme el inc. a) del art.5 dec. 1604/2006 y la demandada contestó instando a que se comunique telefónicamente con la empresa a los fines pretendidos. Dicha misiva fue contestada por la trabajadora colocándose en situación de despido indirecto de acuerdo a lo establecido en el inc. f) del decreto mencionado. La Jueza de primera instancia, consideró que la posición adoptada por el accionante fue apresurada y contraria a los principios emanados de los arts. 10, 57 y concs. LCT de prosecución del empleo. Entendiendo que tras haber gozado de la licencia por un lapso mayor a cuatro meses, disolver el vínculo por la falta de otorgamiento de tareas implicó una falta al deber de buena fe debido entre las partes (art. 63 LCT). La decisión de grado debe ser confirmada toda vez que ante la intimación que efectivamente realizó la trabajadora, la demandada respondió a las 48 horas de recibido el emplazamiento convocándola a que se comunique a los fines de establecer nuevas alternativas laborales, lo que impide considerar su accionar lo suficientemente injurioso para impedir la prosecución del vínculo laboral. Dicha actitud adoptada por la demandada de convocar telefónicamente a la actora no puede entenderse dilatoria si se tiene en consideración que la trabajadora dejó transcurrir sin cuestionamiento alguno, varios meses sin que se ofertara a prestar tareas pese a no percibir salarios. Ello impide analizar las circunstancias del caso bajo la óptica de una negativa de tareas de parte de la empresa. La actitud adoptada por COTECOSUD de convocar telefónicamente a la actora a comunicarse dentro de las 48 horas luego de su emplazamiento no puede entenderse dilatoria si se tiene en consideración que la trabajadora dejó transcurrir tres meses sin cuestionamiento alguno y sin ofertar a prestar

tareas pese a no percibir salarios. El comportamiento del trabajador impide considerar injurioso al incumplimiento que se le atribuye a la empleadora en base a lo dispuesto en el decreto reglamentario de la actividad. Elementales razones de buena fe tornaban necesario en el caso que el trabajador atendiera la convocatoria efectuada por su empleadora en plazo razonable, resultando evidente que esta última habría accedido al requerimiento efectuado, aun cuando no hubiere fijado de manera inmediata un puesto de trabajo puntual. En definitiva, el despido en que se colocó la trabajadora careció de justa causa que lo legitime (conf. arts. 242 LCT) y, en esta inteligencia, se confirma la sentencia de grado.

Sala II, Expte. N° 25639/2023 Sent. Def. del 17/06/2025 “Arévalo Yeirubys Mairut C/ COTECOSUD Compañía Técnica Sudamericana Sociedad Anónima s/ despido”. (García Vior- Sudera)

D.T. 35. Despido indirecto. Intimación del trabajador sin apercibimiento formulado. Intimación inválida.

El despido indirecto es un acto jurídico disolutivo emanado del propio trabajador y en la mayoría de las controversias es exigible que aquél intime al empleador a cesar con su accionar doloso y/o a subsanar sus incumplimientos u omisiones, a los fines de la preservación del contrato en los términos del art. 10 LCT. Tal emplazamiento previo, sólo es requerible en los casos en los que, ante la constatación de un incumplimiento a obligaciones contractuales de la entidad del requerido por el art. 242 LCT aquel sea revertible. La operatividad de una intimación requiere que indefectiblemente contenga tres elementos: la conducta que se le requiere al emplazado que adopte, el plazo que le otorga para adoptarla y el apercibimiento para el caso de que no se avenga a adoptar tal conducta. La omisión de alguno de ellos torna inoperativa la intimación y ello no configura un excesivo rigorismo formal ni un prescindible ritualismo, sino que está estrechamente vinculado con el derecho de defensa en juicio. Al no apercibir de que ante el incumplimiento silencio se consideraría injuriado y despedido en los términos de los arts. 242 y 246 LCT, no es posible considerar que el trabajador pudiere después válidamente efectivizar un apercibimiento no formulado, haciéndose acreedor de las indemnizaciones derivadas del despido. De conformidad con el art. 243 de la LCT se impone que la misiva conste de una “expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato” y que manifieste en forma expresa que se hace efectivo el apercibimiento y que el trabajador se ha dado por despedido, lo que no ocurrió en el caso. (Del voto del Dr. Sudera, en mayoría).

Sala II, Expte. N° 73679/16 Sent. Def. del 13/06/2025 “Rodríguez Rinaldi, Sergio Marcelo c/ Editorial Sarmiento SA s/ despido”. (Sudera-García Vior- Ambesi)

D.T. 35. Despido indirecto. Intimación del trabajador sin apercibimiento formulado. Intimación válida.

En la instancia anterior se decidió que el despido indirecto en que se colocó el actor carece de fundamento. Ninguna norma impone al trabajador que especifique en sus misivas qué medida concreta ha de adoptar ante el incumplimiento reticente de su empleador, bastando con la intimación fehacientemente formulada. Incluso resulta inocua la intimación formulada “bajo apercibimiento de ley” porque las consecuencias legalmente previstas en las leyes se aplican imperativamente, salvo renuncia y siempre que el ordenamiento jurídico no establezca su irrenunciabilidad, por lo que se entiende que el hecho de no haber consignado un “apercibimiento” no le resta eficacia a una intimación válidamente formulada. La accionada no respondió la misiva mediante la cual el accionante intimaba al correcto registro del vínculo, a la dación de tareas en su lugar habitual de trabajo y al pago de gratificaciones e ingreso de aportes, circunstancia que tornó aplicable en la especie la presunción que emana del arts. 57 de la LCT, conforme la cual corresponde tener por ciertos los incumplimientos allí alegados por el trabajador. Teniendo en cuenta además la falta de otorgamiento de tareas al actor conforme el requerimiento efectuado por éste e incontestado por la demandada, cabe concluir que el despido decidido por el actor mediante misiva resultó justificado (Del voto de la Dra. García Vior, en minoría)

Sala II, Expte. N° 73679/16 Sent. Def. del 13/06/2025 “Rodríguez Rinaldi, Sergio Marcelo c/ Editorial Sarmiento SA s/ despido”. (Sudera-García Vior- Ambesi)

D.T. 33. 7. Despido. Gravedad de la falta. Trabajador que laboraba como operador telefónico de un servicio de emergencia médica y que rechazó 673 llamadas telefónicas de pacientes poniendo en riesgo sus vidas.

El actor –operador telefónico de un servicio de emergencias de salud- se agravia pues la sentencia de grado juzgó justificado su despido al tener por acreditado que en el término de tres días rechazó 673 llamadas de emergencia. Ello supone un grave incumplimiento de las obligaciones que resultan de la contratación y de la delicada tarea que le fuera encomendada que, por sí solo, hacía imposible la continuidad de la relación laboral. La relevancia del hecho descarta la necesidad de aplicar sanciones progresivas, y la falta de descargo nada aporta cuando, como en el caso, el trabajador imputado reconoció haber incurrido en la conducta que se le endilga sin alegar otra cosa que motivos personales para justificarla.

Sala III, Expte. N° 17708/2021/CA1 Sent. Def. del 26/06/2025 “Pericón Fernández, Brian Vladimir c/Agrupación de Colaboración Grupo Paramedic s/ despido”. (Perugini-Cañal)

D.T. 33. 8. Despido. Injuria laboral. Art. 242 LCT. Aplicación de una suspensión de diez días por una inconducta que no fue especificada por la empleadora.

El vínculo se disolvió por decisión del trabajador quien invocó causales que impedían su prosecución. Incumplimientos registrales vinculados a la fecha de ingreso y egreso, monto de las remuneraciones, sumado a la categoría laboral y la negativa a rever la sanción de suspensión por 10 días. El Juez *a quo* hizo lugar a la acción y por ello se agravia la accionada. La sanción aplicada al trabajador implicaba la pérdida de la remuneración durante el plazo de diez días que, si bien no superaba el límite establecido por la normativa vigente, el salario reviste carácter alimentario, y la accionada fue intimada a rever la medida en virtud de lo dispuesto en el art. 63 LCT, lo cual no ocurrió. Así, el actor intimó a rever la conducta bajo apercibimiento de despido, por lo cual la demandada se encontraba anoticiada respecto al carácter de la intimación. Así, la actitud de la empleadora constituyó una injuria en los términos del art. 242 LCT que impidió la prosecución del vínculo, máxime, cuando en ningún punto clarificó la inconducta que, además aduce, fue reiterada en el tiempo. La ausencia de argumentos por parte de la accionada que no describió cuáles fueron las inconductas, -en qué día y horario se produjeron, de qué modo afectaron los planes de la producción, cuáles eran los mismos- impide inferir la existencia de incumplimientos para justificar la sanción aplicada al trabajador accionante constituyéndose así en una sanción irregular. Cabe confirmar el decisorio de la anterior instancia.

Sala III, Expte. N° 96154/2016/CA1 Sent. Def. del 22/06/2025 “Bautista, Christian Martín c/ Bymed SRL s/ despido”. (Cañal-Perugini)

D.T. 33. 7. Despido. Gravedad de la falta. Falta grave cometida por el trabajador que fue probada por medio de un video enviado por la aplicación WhatsApp y las cámaras de seguridad de la empleadora.

El Juez de primera instancia admitió el pedido de exclusión de tutela solicitado por la asociación demandante y a consecuencia de ello la autorizó a formalizar el acto destinado a la decisión resolutoria del vínculo contractual habido entre las partes, en los términos del art. 242 de la LCT. Se agravia la accionada. La prueba producida da cuenta de la gravedad de la situación imputada a la demandada, que en su carácter de orientador de un grupo de personas con discapacidad, al observar que se suscitó una discusión entre dos personas en el área de descanso, no intervino, y solo se limitó a filmar la situación y enviar el video a un grupo de WhatsApp en el que participaba junto con sus compañeros y autoridades de la actora, aclarando que estaban así desde hacía 20 minutos y que ya había solucionado el tema. No obstante, las cámaras de seguridad de la empleadora pudieron constatar que el accionado, lejos de solucionar la contienda, permaneció haciendo uso de su teléfono móvil tirado en una colchoneta; mientras que uno de los concurrentes empezó a pegarle y a discutir con otro, sin tomar intervención alguna, hasta que otros dos colaboradores tuvieron que intervenir para evitar que el hecho llegara a mayores. Sin embargo, la situación de que la empleadora no haya tomado ninguna medida disciplinaria respecto de quien en definitiva era un auxiliar que en ese momento estaba trabajando junto al actor y mantuvo una actitud pasiva ante los hechos, no obsta a la gravedad de la conducta del actor, quien era el encargado de velar por la integridad psicofísica de las personas que se hallaban a su guarda, contaba con numerosas sanciones disciplinarias -cuyo cuestionamiento no surge de las actuaciones- y que sumadas al hecho que se analiza, justifican la decisión extintiva. Toda vez que la gravedad de la falta cometida por el demandado fue probada, a partir de la filmación enviada por medio de la aplicación referida, cabe confirmar el decisorio de primera instancia.

Sala III, Expte. Nº 57440/2023/CA1 Sent. Def. del 13/06/2025 “Asociación de Padres para la Defensa Integral de Diferenciales ADID c/ Recalde Marín, Carlos Javier s/ exclusión de tutela”. (Perugini-Cañal)

D.T. 33. 5. Despido del delegado gremial. Delegado gremial que es despedido del ENACOM y alega que el mismo fue discriminatorio en razón de su cargo sindical.

Se agravia la parte actora, delegado gremial del ENACOM, porque la sentencia de primera instancia rechazo la demanda, incoada alegando la existencia de un despido discriminatorio en razón del cargo sindical que desempeñaba. La Jueza *a quo* estableció que la ruptura del vínculo había obedecido a la decisión adoptada en forma general, que importó el cierre de varias delegaciones del ente demandado y que la decisión del organismo empleador configuró una causal legalmente contemplada, oponible a la estabilidad en el empleo que consagra la ley 23.551, por lo que rechazó la nulidad del despido conforme lo normado por el art. 51 de cuerpo legal citado, como así el planteo de la estabilidad en el empleo alegada por el demandante, conforme las disposiciones del CCT Nº 214/06. Sostiene el actor que la dependencia en la que cumplió servicios no se hallaba cerrada en forma completa y que por el cargo sindical que revestía, el organismo demandado debió proceder, en forma previa al despido, a la exclusión de tutela (cfr. art. 52 LAS), sin perjuicio de que, por la estabilidad en el empleo que le correspondía, no podía ser despedido ni puesto a disposición, sino que debió ser reubicado en otra dependencia. El art. 16 inc. c) del CCT general para la Administración Pública Nacional desvirtúa el argumento de la apelante en cuanto a la irrelevancia del régimen al que se sujetó el vínculo habido con el actor, ya de acuerdo a la norma citada la estabilidad en la relación de empleo la obtienen quienes revistan como personal permanente de conformidad con el régimen de la ley 25.164, quedando exceptuado de este principio el personal regido por la, LCT, siendo éste el caso del actor. Así, la subsunción de la relación particular del actor en las disposiciones de la LCT torna inaplicable lo dispuesto por el art. 26 del convenio citado, que expresamente remite a otro régimen jurídico distinto. Desestimada la estabilidad en el empleo pretendida, deviene operativo lo normado por el art. 51 de la ley 23.551 en cuanto a que, frente a medidas de índole general como fue el cierre masivo de las dependencias del ENACOM, devenía innecesario transitar la vía procesal de exclusión de tutela puesto que, ya no existía la posibilidad de ejercer actividad gremial cuando no existía personal para representar en el ámbito colectivo. Surge de las constancias de la causa que el cierre operativo de las delegaciones provinciales de ENACOM, equiparable al cierre del establecimiento que refiere el art. 51 de la LAS, donde el actor ejerció su representación sindical, con el consecuente despido del personal que cumplía servicios, impide colegir que la puntual desvinculación del actor hubiese obedecido a una intención persecutoria por parte de la empleadora, reprochable por aplicación de la ley citada. Cabe confirmar lo decidido en la instancia anterior.

Sala IV, Expte. Nº 23.683/2024. Sent. Def. Nº 120.044 del 03/07/2025 “González, Agustín Aníbal c/ Ente Nacional de Comunicaciones Secretaria de innovación Ciencia y Tecnología de la Nación Jefatura de Gabinete de Ministros s/ pedido de reincorporación”. (Díez Selva-Guisado)

D.T. 33. 13. Despido por matrimonio. Trabajador que contrajo matrimonio y reclama la indemnización agravada prevista en el art. 182 LCT. Improcedencia. Falta de notificación a la accionada.

El accionante no logró probar que el matrimonio -celebrado un día después del despido- fue notificado con anticipación a su empleador. La presunción *iuris tantum* emanada del art. 181 LCT, se proyecta no solo cuando se encuentre configurado el presupuesto de hecho previsto en la norma aludida (en cuanto a que el matrimonio se celebre dentro de los tres meses anteriores al despido o seis meses posteriores al despido), sino que, como expresamente dispone la norma, “siempre que haya mediado notificación fehaciente del (matrimonio) a su empleador”. Sin embargo, no existe prueba convictiva y -tampoco indicio alguno- que permita inferir que el empleador hubiese tenido conocimiento respecto a que el actor contraería matrimonio. Asimismo, no solo los elementos probatorios resultaron endebles para demostrar la tesis que sustenta el trabajador, sino que, asimismo, admitió no haber cursado la notificación fehaciente de su matrimonio al empleador. Cabe confirmar el fallo de la anterior instancia.

Sala IV, Expte. Nº 45.176/2019 Sent. Def. Nº 119.806 del 10/07/2025 “Galarza, Pablo Germán c/ Consorcio de Propietarios Edificio Pacheco de Melo 1834 s/ despido”. (Pinto Varela-Díez Selva)

D.T. 33. 18. Despido discriminatorio por cuestiones de género y actividad sindical. No configuración. Trabajadoras que laboraban en una empresa que atravesaba una situación económica compleja por falta de trabajo.

La Jueza de grado dispuso la nulidad de los despidos de las actoras y la reinstalación en el puesto de trabajo más el pago de los salarios adeudados, y por ello se agravia la accionada. Las actoras aducen que la decisión extintiva responde a un supuesto de discriminación peyorativa en los términos del art. 1º de la ley 23.592 en razón de su género y actividad sindical. Cabe destacar que la accionada atravesaba una situación de falta de trabajo y la diferencia porcentual de despidos según el género, no conduce a generar indicios y menos aún una convicción de que existió una motivación discriminatoria, por cuanto el escaso desequilibrio entre el despido de hombres y mujeres no luce revelador de tal intencionalidad y no existe ningún otro elemento en la causa que permita inferir que el género fue un elemento determinante para disponer las extinciones de los contratos. Por otra parte, el distracto tampoco respondió a un supuesto de discriminación peyorativa de índole sindical. Ello así, toda vez que de las declaraciones de los testigos no surge qué clase de actividad sindical fue desplegada por las actoras. Por ello cabe revocar el fallo de grado en cuanto dispuso la nulidad de los despidos y ordenó consecuentemente su reinstalación.

Sala IV, Expte. N°29.160/2019 Sent. Def. 119.786 del 15/07/2025 “Coronel, Silvana Natalia y otros c/ Craveri S.A. s/ juicio sumarísimo”. (Pinto Varela- Guisado)

D.T. 33. 10. Despido por disminución o falta de trabajo. Art. 247 LCT. Fuerza mayor. Procedimiento preventivo de crisis. No configuración del eximente. Corresponde abonar la indemnización art. 245 LCT.

La falta de trabajo que aduce la accionada -por la cual despide a las actoras- comprendida en el art. 247 de la LCT, se configura cuando se acredita que la situación deficitaria no es imputable a la empresa habiéndose actuado con la diligencia de un buen hombre de negocios, o buen empleador. La mención de una crisis económica no es suficiente para habilitar el despido con una menor indemnización, máxime cuando no existe elemento probatorio alguno que acredite que tomó las medidas necesarias para paliar la contingencia. Así entonces, la accionada instó el procedimiento preventivo de crisis en los términos de la Ley Nacional de Empleo. Dicha circunstancia no basta para tener por configurado el eximente en cuestión (conf. art. 247 LCT) sino se ha acreditado el hecho antecedente, determinante de la situación de insolvencia y su inimputabilidad. Ello así, pues la solución legal prevista en la norma reviste carácter excepcional. Por ello, las medidas extintivas adoptadas por la empleadora en los términos del art. 247 LCT resultan injustificadas. En consecuencia, cabe admitir el reclamo de las accionantes y diferir a condena las diferencias indemnizatorias correspondientes en los términos de la art. 245 LCT.

Sala IV, Expte. N° 29.160/2019 Sent. Def. 119.786 del 15/07/2025 “Coronel, Silvana Natalia y otros c/ Craveri S.A. s/ juicio sumarísimo”. (Pinto Varela- Guisado)

D.T. 33. 8. Despido. Injuria laboral. Trabajador jerárquico de una empresa de transporte aéreo de personas responsable de supervisar el mantenimiento de las aeronaves que se da por despedido por sentirse injuriado frente a lo que considera un ejercicio abusivo de la potestad de control médico.

El actor, trabajador de Aerolíneas Argentinas SA, se sintió injuriado y se dio por despedido frente a lo que consideró un accionar abusivo por parte de la empleadora de su potestad de control médico. A partir de un estudio de orina que reveló que consumía marihuana, se intensificaron los controles. No tuvo lugar la injuria alegada. La empleadora es una empresa de aviación y no puede desconocerse el carácter riesgoso de tal actividad por lo cual no puede considerarse abusivo el control toxicológico tendiente a evitar el consumo de drogas o la adicción a sustancias psicoactivas. Y si bien el accionante admite que su psiquiatra le otorgó el alta médica, ello no lo califica para prestar servicios sin control médico corroborante en una empresa dedicada al transporte aéreo de personas aun cuando sus servicios estuviesen circunscriptos a la pista del aeropuerto ya que tenía a un cargo jerárquico, el de “*creew chieff*”, es decir el jefe del equipo siendo el responsable de supervisar el mantenimiento de las aeronaves, realizar inspecciones y coordinar sus reparaciones. Por otra parte estos controles, que son similares a los efectuados en otras naciones, tienen por objeto evitar que las personas no presten servicios encontrándose bajo una influencia tóxica, es decir cumplen una función preventiva de toda adicción lo que no es antijurídico ni ilícito en los términos del art 1710 CCCN en cuanto establece que toda persona tiene la obligación de actuar de buena fe

para evitar que se produzca un daño o disminuir su magnitud. Esa obligación legal se potencia cuando descansa en cabeza de empresas a cargo de una actividad riesgosa.

Sala VI, Expte. N° 19746/2023 Sent. Def. del 30/06/2025 “M. F. E. c/Aerolíneas Argentinas SA s/despido”. (Pose-Craig)

D.T. 33. 18. Despido discriminatorio. Trabajadora trans que sostiene que su despido respondió a móviles discriminatorios en razón de su género.

La actora, trabajadora trans del ANSES, ante su despido interpuso medida cautelar a fin de ser reinstalada en su puesto de trabajo hasta tanto se dicte sentencia definitiva en el proceso de fondo. La accionante sostiene que el despido respondió a móviles discriminatorios en razón de su género. Hace hincapié en que su ingreso se produjo en los términos de la ley 27.636 de Promoción del Acceso al Empleo Formal para Personas Travestis, Transexuales y Transgénero “Diana Sacayán - Lohana Berkins” y que, por ende, su despido no solo resultaría discriminatorio, sino que, además, implicaría un incumplimiento del Estado respecto a los cupos de empleo para personas travestis, transexuales y transgénero previsto en el art. 5 de la citada ley; lo cierto es que el organismo demandado, precisó que la trabajadora, fue contratada sin ningún criterio de estabilidad, celebró un contrato a término y que, en ese marco, poseía la potestad de rescindir dicha contratación, que fue lo que hizo, destacando que la ley 27.636 no establece un régimen de estabilidad del personal contratado bajo esta normativa, sino simplemente la obligatoriedad del Estado Nacional de mantener un determinado cupo. Cabe revocar lo resuelto en la instancia de grado que hizo lugar a la medida cautelar, pues no puede tenerse por sumariamente acreditada la conducta antijurídica que se le imputa al ANSES. Resultaría exigible una mayor profundidad probatoria a fin de poder escindir el caso de la actora, esto es las circunstancias que rodearon el distracto de la actora frente al contexto en el que se habría prescindido de otros agentes. Tampoco se advierte el recaudo de peligro en la demora, ya que el carácter alimentario de la remuneración no alcanza para no tratar otras facetas que resultan determinantes para la desestimación de la medida cautelar.

Sala VI, Expte. N° 19242/2024 Sent. Int. del 04/07/2025 “Strada, Maria Paula c/ Administración Nacional de la Seguridad Social ANSES s/ medida cautelar”. (Craig- Pose)

D.T. 33. 18. Despido discriminatorio. Trabajador que alega haber sido despedido en razón de su actividad sindical y que solicita la nulidad del despido y la reinstalación. Actividad gremial que no fue probada por el actor.

El reclamo del actor que procuraba la declaración de nulidad del despido dispuesto por la accionada por encubrir motivos ideológicos, gremiales y sindicales, y la reinstalación en el puesto de trabajo, fue rechazado por la “*a quo*”. Ello así, pues el actor no probó que fue víctima de discriminación, y no realizó aporte alguno de un indicio razonable de sus afirmaciones para que posteriormente el empleador acreditara que su conducta no guardó relación con la discriminación endilgada. Si bien el vínculo laboral se extinguió por voluntad de la empresa y la empleadora abonó las indemnizaciones correspondientes, el accionante sostiene que el distracto obedeció a un móvil discriminatorio por desarrollar actividades sindicales y reclama en el marco de las leyes 23.551 y art. 1º ley 23.592. El actor no aportó ninguna prueba que demuestre indiciariamente que durante el tiempo que laboró para la accionada ocupó cargo gremial alguno o, si fue delegado o candidato a delegado, o si desplegó actividad sindical alguna, o si actuó como referente o representante de sus compañeros frente a incumplimientos laborales y convencionales, o si la actividad gremial hubiera sido desplegada dentro del ámbito de trabajo, a los fines de gozar de las garantías que le pudieran corresponder en los términos de la LAS hasta que devino el distracto invocando la accionada una falsa causal que encubría un acto discriminatorio, y si de todo esto, la empresa tenía conocimiento fehaciente. Asimismo, la UTA (Unión Tranviario Automotor) informó que el actor estuvo afiliado a la entidad gremial durante siete años anteriores al distracto sin que informara que ostentó en algún momento el carácter de “delegado”. Es decir que el despido no encubrió un acto segregatorio por razones gremiales o ideología política que encuadre dentro de la tipificación legal en la cual el accionante pretende apoyar su reclamo, por lo cual no procede la reinstalación en el puesto de trabajo. Por ello, cabe confirmar el decisorio de la anterior instancia.

Sala VIII, Expte. N° 7945/2020/CA1 Sent. Def. del 23/06/2025 “Rodríguez, Ángel Horacio c/Micro Ómnibus Tigre SA y otro s/ juicio sumarísimo”. (González-Pesino)

D.T. 33. 7. Despido. Gravedad de la falta. La trabajadora era corresponsal de TELAM en el exterior y se le atribuye el hecho de haber violado el acuerdo de exclusividad y ofrecer su casa como alojamiento para terceros durante sus viajes.

La accionante era corresponsal de TELAM Sociedad del Estado y fue despedida. La Magistrada de grado consideró que el despido resultó injustificado y por ello se agravía la accionada. Cabe destacar que el Acta Comité Ejecutivo del 12 de abril de 2011, que habría establecido la “exclusividad” fue desconocida por la actora y no resultó probado por la empresa que invocó tal carácter. Asimismo, no se ha verificado perjuicio alguno en la relación de larga data existente entre la demandada y el denominado grupo Clarín como consecuencia de las notas periodísticas que la actora pueda haber realizado para el Canal TN. Asimismo, no surge que el monto abonado por la agencia para cubrir los gastos de manutención en el extranjero debiera ser direccionado al arrendamiento de un inmueble de uso exclusivo de la trabajadora y en todo caso, tal ofrecimiento no fue contemporáneo con el despido. Cabe confirmar el decisorio de la anterior instancia.

Sala VIII, Expte. N° 25113/2020/CA2 CA1 Sent. Def. del 08/07/2025 “Guardati, María Cecilia c/ Telam Soc. del Estado s/acción de amparo”. (Pesino-González)

D.T. 33. Despido. Ineficacia del despido dispuesto por quien actuó por sí mismo y que no invocó el carácter de apoderada de la empleadora.

La sentencia de grado es apelada por la demandada que si bien admitió ser la titular de la relación laboral, a lo largo de su relato procuró que se admitiera que el protagonismo lo tuvo su madre, ya que la sindicó como quien, a consecuencia del poder que le había otorgado oportunamente, habría contratado al actor, le trasmitía las órdenes de trabajo y quien -en definitiva- lo despidió por ausencias injustificadas y manifestaciones despectivas hacia ella. Frente a tal admisión de titularidad, aun cuando la apelante pudiese haber otorgado el mandato que invoca para que su madre concretase obligaciones de la recurrente, hay que destacar que frente a la controversia suscitada en la oportunidad del distracto, fue su madre la que remitió las 2 misivas mediante las cuales comunicaba el supuesto despido al actor y, más allá del desconocimiento de dicha cartular efectuada por el trabajador en virtud de que las mismas “no emanaron de su parte”, y que la apelante no demostró que hayan sido recepcionadas por el actor; lo cierto es que de los términos insertos en las mismas surge que la mencionada madre de la demandada comunicó tal ruptura invocando un derecho propio, pues no sólo denunció allí que despedía al actor por el insulto que éste le habría proferido, sino que en especial, en ninguna de esas misivas invocó que actuaba como “apoderada” de la demandada o en su nombre. Ello entonces, permite otorgar la razón al trabajador al desconocer que la misma se encontrara legitimada para proceder a tal ruptura. Resulta así, justificada la intimación del actor a la dación de tareas que le fueron negadas, y el silencio que guardó la demandada importó injuria suficiente que impedía la continuidad del vínculo. Ello, sin perjuicio de que el despido directo invocado no se encontraría legitimado por no haber sido comunicado por la apelante, sino por su madre quien no invocó su calidad de “apoderada”. Se confirma la sentencia de grado.

Sala IX, Expte. N° 9174/2022/CA1 Sent. Def. del 25/06/2025 “Peluso, Carlos Ernesto c/Matute, Alejandra Elizabeth s/despido”. (Balestrini-Pompa)

D.T. 34 Indemnización por despido. Art. 245 LCT. Topes. Caso en el que el Ministerio de Trabajo no fija y publica los topes.

La ley encomienda al Ministerio de Trabajo la tarea de “fijar y publicar el promedio resultante, juntamente con las escalas de cada convenio colectivo de trabajo” aunque, a veces, el organismo incurre en demoras en la fijación y publicación de esos topes, todo lo cual genera inseguridad jurídica. Sin perjuicio de la actividad saneadora que pueda realizar la propia autoridad de aplicación, los demás operadores jurídicos no pueden permanecer impasibles ante tales deficiencias, de manera que, frente a demoras u omisiones en la fijación de los topes, los interesados deberían realizar el cálculo pertinente sobre la base de las remuneraciones previstas en el convenio colectivo que corresponda. Dicha solución no importa invadir facultades propias de la autoridad administrativa, pues la función del Ministerio de Trabajo no consiste en “crear” los topes sino en “fijar” sus importes mediante cálculos matemáticos, de manera que la inactividad de la autoridad administrativa no puede redundar en la frustración del objetivo perseguido por el legislador. En ese sentido se pronunció el más Alto Tribunal, al expresar que “la demora del organismo del Estado en la fijación y publicación de los topes, tarea que le ha sido encomendada con el fin de facilitar la aplicación de la ley, no puede ser entendida como un obstáculo para su acatamiento, ni constituye razón válida para determinar el crédito indemnizatorio sobre la base de escalas salariales carentes de vigencia a la fecha

del cese contractual” (CSJN, 27/6/00, G 341 XXXIV “Genez, Hilario y otro c/ Parmalat Argentina S.A. s/ indemnización por despido”).

Sala IV, Expte. N° 52.598/2016. Sent. Def. N° 119.799 del 12/06/2025 “Rossignoli, Horacio c/ Sinopec Argentina Exploration And Production Inc. s/ despido”. (Guisado-Pinto Varela)

D.T. 34. Indemnización por despido. Art. 245 LCT. Topes. Caso en el que el Ministerio de Trabajo no fija ni publica los topes. Personal jerárquico y profesional de Petróleo. CCT. 611/10.

El actor era empleado jerárquico de una empresa petrolera, resultándole aplicable el CCT 611/10 (Personal Jerárquico y Profesional de Petróleo). Dicha convención tiene la particularidad de no prever categorías ni escalas salariales. Es decir, existía (y existe) una imposibilidad material del MTESS de fijar el respectivo tope. Teniendo en cuenta lo que decidió la CSJN en el precedente “Nine” (“Nine c. ACA”. CS, N. 10 XXXVIII del 7/02/2006) ello no resulta óbice para aplicar el tope indemnizatorio que prevé el art. 245 LCT. La omisión del MTESS de fijar un tope es resultado de una imposibilidad de hacerlo (la ausencia de escalas salariales), y el precedente de la CSJN arroja solución a ello. Así, sostuvo el Procurador General que tal extremo “no constituye óbice que impida, preservar el propósito legislativo de establecer un límite a las indemnizaciones en concepto de despido”. Se estableció que el tercer párrafo del art. 245 de la LCT, era la solución legal prevista para el caso y señaló que “...el límite al monto de las indemnizaciones alcanza también a los trabajadores no amparados por convenios colectivos, a quienes les será aplicable el tope indemnizatorio que corresponde al convenio de la actividad inherente al establecimiento donde presten servicios o al acuerdo más favorable en la eventualidad de que hubiere más de uno”. El actor era personal fuera de convenio que ostentaba un puesto jerárquico en la empresa petrolera. Uno de los convenios aplicados al personal jerárquico en los establecimientos de la demandada (el CCT 611/10) no prevé escala salarial, por lo que el MTESS no fijó tope alguno. Por ello, corresponde encuadrar la situación del accionante en el supuesto del tercer párrafo del art. 245 LCT, y considerar el tope previsto por el otro convenio que también se aplica en el establecimiento, aunque al personal de base (CCT 605/10) y toda vez que al tope legal del convenio aplicable al actor en el marco del tercer párrafo del art. 245 LCT, resulta inferior en más de un 33% del mejor salario mensual, normal, y habitual computable, resulta violatorio a la doctrina establecida por el Máximo Tribunal en el fallo “Vizzoti, Carlos A. c/ AMSA” lo que conduce en el caso, a tomar como base de cálculo de la indemnización por despido el 67% de la “mejor remuneración” del trabajador.

Sala IV, Expte. N° 52.598/2016. Sent. Def. N° 119.799 del 12/06/2025 “Rossignoli, Horacio c/ Sinopec Argentina Exploration And Production Inc. s/ despido”. (Guisado-Pinto Varela)

D.T. 34. Indemnización por despido. Abogada que se desempeñaba en la Secretaría Legal Técnica Médica del PAMI. Supresión de adicionales “función jerárquica” y “mayor carga horaria”.

La actora, quien se desempeñó como abogada en la Secretaria Legal Técnica del PAMI, se agravia porque en la instancia anterior se desestimó las diferencias salariales e indemnizatorias reclamadas como consecuencia de la supresión de los adicionales “función jerárquica” y “mayor carga horaria”. La relación laboral habida se encontró comprendida en el ámbito de aplicación del CCT Nro. 697/05, al cual se halla incorporado el plan de carrera administrativa para los trabajadores del instituto conforme a la disposición del MTEySS Nro. 69/2009, art. 10. Luce evidente que el cargo asignado a la trabajadora se encontraba incluido en las previsiones normativas, como también surge de las constancias de la causa y de los propios reconocimientos de la accionante, que no se sometió a concurso alguno para acceder a la designación. Teniendo en cuenta la forma en la que la actora accedió al puesto de jefatura, resulta evidente que la designación tuvo carácter transitorio –en tanto que no reunió los requisitos necesarios para su permanencia- y únicamente en función de la vacancia del puesto, de modo que, la limitación de funciones dispuesta en la Resolución Nro. 227/20 no constituyó un ejercicio abusivo por parte de la accionada de las facultades previstas en el art. 66 de la LCT. Máxime si se tiene en cuenta que el art. 9º del CCT 697/05 expresamente prevé que el reconocimiento de permanencia en la función jerárquica exige el cumplimiento de los restantes requisitos para acceder al cargo, circunstancia que en el caso no se verifica, en tanto que la designación se materializó en forma directa y no así mediante el sistema legalmente establecido. Lo sostenido por la actora respecto de la legitimidad del plan de carrera administrativa carece de todo sustento jurídico válido, a lo cual se agrega que los

cuestionamientos que se exponen respecto de la norma convencional no resultan ser más que meras manifestaciones dogmáticas, sumado a que no es de aplicación la presunción regulada en el art. 55 de la LCT. Cabe confirmar la sentencia de grado.

Sala VII, Expte. N° 20.867/2021. Sent. Def. N° 59187 del 17/06/2025 “Oulton, María del Rosario c/ PAMI – Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados s/ despido”. (Russo-Diez Selva)

D.T. 34. Indemnización por despido. Abogada trabajadora del PAMI. Decreto 34/19. Inaplicabilidad a los trabajadores del PAMI.

La demandada, PAMI, cuestiona que en la instancia anterior se haya hecho lugar a la duplicación indemnizatoria establecida en el decreto Nro. 34/2019. El decreto Nro. 156/2020 fue dictado en el marco de la emergencia pública declarada en materia ocupacional por el decreto Nro. 34/2019 y expresamente excluyó del ámbito de aplicación de este último decreto al personal dependiente de INSSJP junto a los demás órganos de la administración pública nacional centralizada y descentralizada, con independencia del régimen jurídico al que se encuentre sujeto dicho personal. El decreto N° 34/2019 resultó ser una medida de carácter excepcional, dictada a través de la vía prevista en el art. 99, inciso 3 de la Constitución Nacional, la que luego empalmó con la circunstancia excepcional signada por la pandemia de Covid 19, tal como refleja el decreto Nro. 528/2020 que amplió el plazo de vigencia del citado decreto N° 34/2019, al igual que las normas posteriores (cfr. decretos N° 961/2020 y 39/21). La relación laboral se encuentra alcanzada por la excepción dispuesta en los decretos N° 624/2020 y 761/2020 los que en sus respectivos artículos 6° exceptúan de la prohibición de despedir al “...ámbito del Sector Público, Nación c/ definido en el artículo 8 de la ley 24.156 y sus modificatorias, con independencia del régimen jurídico al que se encuentre sujeto al personal. El decreto N° 156/20, aclaratorio del anterior, que dispuso que el incremento indemnizatorio, no rige en el ámbito del Sector Público Nacional, en tanto que de sus considerandos, se extrae que se hizo especial énfasis en las motivaciones del decreto N° 34/2019. Este último decreto es una disposición sancionada en un marco excepcional de emergencia ocupacional –agravada por la pandemia desatada por el Covid 19- que requirió de medidas urgentes de carácter provisorio y limitado temporalmente, que instrumentó una duplicación indemnizatoria para las relaciones laborales que se desarrollan en el marco del empleo privado y que no alcanza al organismo aquí demandado, en tanto que esta excepción no puede ser considerada irrazonable o discriminatoria. Debe modificarse lo dispuesto en la instancia de origen.

Sala VII, Expte. N° 20.867/2021 Sent. Def. N° 59187 del 17/06/2025 “Oulton, María del Rosario c/ PAMI – Instituto Nacional de Servicios Sociales para jubilados y pensionados s/ despido”. (Russo-Diez Selva)

D.T. 34. Indemnización por despido. Improcedencia de la duplicación prevista en el Decreto 34/19. Inaplicabilidad a los trabajadores del Sector Público Nacional.

El actor, trabajador del PAMI, se agravia porque en la instancia anterior se rechazó el incremento establecido en el decreto 34/19. El distracto del accionante acaeció con posterioridad a la publicación del decreto 156/2020 y lo importante es que esa normativa de manera expresa determinó su no aplicación en el ámbito del Sector Público Nacional definido en el art. 8° de la ley 24.156 y sus modificatorias, que incluye a los entes públicos estatales en los que el Estado tenga el control decisonal. En el noveno considerando del acto se menciona claramente y como ejemplo al INSSJP. Lo cierto es que el dispositivo apuntado fue emitido en el marco del régimen de emergencia pública declarado por el dec. 34/19 y su validez fue determinada por Res. 75/21 del Honorable Senado de la Nación. Cabe confirmar lo decidido en primera instancia.

Sala X, Expte. N° 21.995/2020 Sent. Def. del 07/07/2025 “Bentaverri, Rodolfo Luis c/ Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados s/ despido”. (Ambesi-Russo-Hockl)

D.T. 34. 2. Indemnización por despido. Art. 2 ley 25.323. La intimación prevista en la ley 25.323 debe ser posterior al distracto.

La intimación prevista en la ley 25.323 debe ser efectuada con posterioridad al distracto, interpretación que se advierte consolidada a partir del plazo fijado para abonar los diferentes rubros del despido que emanan del art. 255 bis, incorporado por la ley 26.593 (B.O 26/05/2010), lo que lleva a concluir que la intimación fehaciente referida en el texto del art. 2 de la ley 25.323 no resulta viable cuando se efectúa de manera prematura. (Del voto del Dr. Ambesi, en minoría).

Sala X, Expte. N° 43.953/2015/CA1 Sent. Def. del 18/06/2025 “Crocci Gonzalo Hernán c/ Di Pompo Viviana Inés y otros s/ despido”. (Ambesi-Russo- Hockl)

D.T. 34. 2. Indemnización por despido. Art. 2 ley 25.323. La intimación prevista en la ley 25.323 no necesariamente debe ser posterior al distracto.

No es exigible que la intimación que establecía el dispositivo para su procedencia deba ser enviada con posterioridad al distracto. La norma solo exige que la intimación que dispone sea “fehaciente” y no supedita la posibilidad de su remisión al transcurso de plazo alguno, de modo que la intimación cursada en la comunicación resolutoria resultó válida para que se pueda tener por cumplido el requisito formal que estatuye el precepto. Lo dispuesto en el art. 255 bis de la LCT, no modifica el criterio expuesto, habida cuenta que dicha norma solo precisa el plazo en el que el empleador debe cancelar las indemnizaciones y demás acreencias debidas con motivo del despido, sin que de ello pueda derivarse el agregado de un requisito para que se devengue el agravamiento indemnizatorio, cuya procedencia solo exige la concreción de una intimación fehaciente por parte de la persona trabajadora en la que impetre el pago de las indemnizaciones a las que alude la norma, con más la conducta reticente de la empleadora a acceder a tal requerimiento que obligue a la parte acreedora a iniciar acciones judiciales a fin de percibir los créditos derivados de su desvinculación. (Del voto de la Dra. Russo, en minoría).

Sala X, Expte. N° 43.953/2015/CA1 Sent. Def. del 18/06/2025 Crocci, Gonzalo Hernán c/ Di Pompo, Viviana Inés y otros s/ despido”. (Ambesi-Russo- Hockl)

D.T. 34. 8. 3. Indemnización por despido. Art. 10 ley 24.013.

Toda vez que no se produjo la prueba informativa al correo a efectos de constatar el envío postal que fue acompañado, no se aprecia satisfecho uno de los recaudos necesarios para la viabilidad de la multa establecida en el art. 10 de la ley 24.013 conf. art. 11 inc. b cit.). Por ello, la falta de cumplimiento de un requisito legal para la comunicación y en consecuencia para la procedencia de la indemnización, como es la remisión de la copia de intimación realizada a la AFIP, torna improcedente la sanción pretendida (prevista en el art. 10) por lo cual se impone revocar este segmento la sentencia de la anterior instancia, y dejar sin efecto la condena allí establecida. (Del voto del Dr. Ambesi, en mayoría).

Sala X, Expte. N° 56.795/2017/CA1 Sent. Def. del 30/06/2025 “Nessi, Juan Pablo c/ L’Express S.A. y otros s/ despido”. (Ambesi-Russo-Hockl)

D.T. 34. 8. 3. Indemnización por despido. Art. 10 ley 24.013.

Si la comunicación aportada por la persona trabajadora está redactada en el formulario de estilo, lleva el sello de la oficina postal y reúne los demás recaudos formales, debe razonablemente entenderse que lleva ínsita la prueba de su autenticidad y, en consecuencia, de su remisión, único requisito que exige el inc. b) del art. 11 de la Ley Nacional de Empleo. (Del voto de la Dra. Russo, en minoría).

Sala X, Expte. N° 56.795/2017/CA1 Sent. Def. del 30/06/2025 “Nessi, Juan Pablo c/ L’Express S.A. y otros s/ despido”. (Ambesi- Russo-Hockl)

D.T. 34. 2. Indemnización por despido. Art. 2 ley 25.323. La intimación fehaciente debe ser posterior al distracto.

La intimación fehaciente debe efectuarse con posterioridad a la ruptura del vínculo. Por lo cual debe considerarse inválida la que fuera cursada en el mismo telegrama rescisorio. Por ello debe revocarse lo decidido en la anterior instancia respecto al incremento indemnizatorio y en consecuencia debe detraerse la suma correspondiente, del monto diferido a condena. (Del voto del Dr. Ambesi, en mayoría).

Sala X. Expte. N° 56.795/2017/CA1 Sent. Def. del 30/06/2025 “Nessi, Juan Pablo c/L’Express SA y otros s/ despido”. (Ambesi-Russo-Hockl)

D.T. 34. 2. Indemnización por despido. Art. 2 ley 25.323. La intimación fehaciente puede hacerse en cualquier momento.

En relación con el incremento indemnizatorio previsto en el art. 2 de la ley 25.323, la norma solo exige una intimación fehaciente, sin fijar momento alguno para su remisión, por lo cual no corresponde exigir que sea posterior al distracto. (Del voto de la Dra. Russo, en minoría)

Sala X, Expte. N° 56.795/2017/CA1 Sent. Def. 30/06/2025 “Nessi, Juan Pablo c/ L’Express SA y otros s/ despido”. (Ambesi- Russo- Hockl)

D.T. 54. Intereses. Corresponde aplicar intereses moratorios sobre el monto ejecutado en una ejecución fiscal.

La sentencia de primera instancia indicó llevar adelante la ejecución promovida por la accionante, que se agravia porque el “*a quo*” desestimó la aplicación de intereses moratorios. El Código Civil y Comercial de la Nación establece en su art. 866 que el deudor incurre en mora de pleno derecho cuando se trata de obligaciones de plazo cierto, sin necesidad de interpelación. A su vez, el art. 768 habilita expresamente el reclamo de intereses moratorios desde el momento en que se produce el incumplimiento, salvo disposición legal o convencional en contrario. Si bien, ni la ley 18.695 ni la ley 25.212 contemplan en forma expresa la imposición de intereses sobre las multas impagas, ello no constituye un obstáculo para su procedencia una vez promovida la ejecución judicial conforme al art. 12 de la primera norma citada. Así, la persistencia en el incumplimiento configura un supuesto nuevo relevante jurídicamente que habilita la aplicación de intereses como accesorio legal del crédito exigido. No se trata de una extensión de la sanción administrativa original, sino de una consecuencia propia del retardo en el cumplimiento de una obligación dineraria exigible. La accionante incorporó a la causa un título ejecutivo -en el marco de las competencias conferidas por la ley 22.250- el cual da cuenta de una deuda líquida, cierta y exigible. En este contexto, corresponde reconocer los intereses moratorios como parte accesorio del crédito, a fin de preservar su integridad y efectividad frente al transcurso del tiempo y al incumplimiento prolongado. En este marco la solución propiciada se encuentra en armonía con el régimen general aplicable a las obligaciones patrimoniales, y no vulnera principio constitucional alguno, en tanto los intereses moratorios no operan como sanción sino como una forma de reparar el daño derivado de la mora del deudor. Cabe entonces revocar la resolución apelada y admitir la aplicación de intereses moratorios sobre el monto ejecutado, los cuales deberán liquidarse desde que la suma es debida y hasta su efectivo pago, aplicando a tal fin la tasa activa cartera general nominal anual vencida a TREINTA (30) días del Banco de la Nación Argentina.

Sala III, Expte. Nº 3243/2024/CA1 Sent. Int. del 13/06/2025. “I.E.R.I.C. Instituto de Estadística y Registro de la Industria de la Construcción c/ CEG Construcciones SA s/ ejecución fiscal”. (Perugini-Cañal)

D.T. 54 Intereses. Facultad de los jueces de morigerar la liquidación. Art. 771 CCCN.

En la etapa de ejecución de sentencia la codemandada recurrente impugnó la liquidación practicada por la actora, y practicó una nueva de acuerdo a sus parámetros, procediendo a depositar la suma adeudada tanto del capital de condena, como de honorarios de los profesionales intervinientes. La Jueza *a quo* aprobó la liquidación practicada por la actora, lo que motivó el recurso interpuesto por la codemandada. La Jueza de primera instancia indicó que las resoluciones sobre la aplicación de intereses no fueron recurridas por la accionada oportunamente por lo que quedaron consentidas y en autoridad de cosa juzgada. En relación a la cosa juzgada, la CSJN ha señalado que la estabilidad de las resoluciones judiciales constituye presupuesto ineludible de la seguridad jurídica, es exigencia del orden público y posee jerarquía constitucional. Si bien ello es así, también es cierto que el Máximo Tribunal ha descalificado aquellas sentencias que bajo un supuesto respeto al principio de cosa juzgada conducen a soluciones desproporcionadas que prescinden de la realidad económica, ya sea porque alteran la relación entre el monto originariamente reclamado y la cuantía de la condena, o porque se traducen en una fuente injustificada de enriquecimiento, o quiebran toda norma de razonabilidad, violentando los principios establecidos en los arts. 953 y 1071 del C. Civil, desnaturalizando la finalidad de la pretensión entablada. Si bien resulta cierto que en la oportunidad de dictarse la sentencia definitiva no se estableció método de morigeración alguno, ello no obsta a la aplicación de lo dispuesto por el art. 771 del CCCN, norma legal que autoriza a los jueces a reducir los intereses cuando la tasa fijada o el resultado de la capitalización exceda, sin justificación y desproporcionadamente, el costo medio del dinero para deudores y operaciones similares en el lugar donde se contrajo la obligación. En consecuencia, en el caso de deuda cuya cuantía esté conformada en una moneda de valor constante es menester ajustar en los intereses el componente que fija la compensación por desvalorización monetaria y, en ese marco, la tasa de interés aplicable a operaciones de este tipo ha de contemplar fundamentalmente, un interés puro que no contenga en su interior un componente inflacionario, que sea retributivo del valor del dinero y compensatorio de su privación.

Sala V, Expte. Nº 82360/2015/CA2 Sent. Int. Nº 58538 del 03/07/21025 “Reyes Marín, Dante Arnaldo c/United Press International Chile Ltda. y otro s/despido”. (De Vedia-Ferdman)

D.T. 54. Intereses. Actualización del monto de condena. Retraso en la publicación del índice RIPTE. Reclamo posterior del actor por la diferencia adeudada. Procedencia. Las liquidaciones no causan estado.

El pronunciamiento de grado, dispuso que al importe que se difiere a condena se le adicionará desde su exigibilidad el índice RIPTE más un 6% de interés anual, hasta su efectivo pago. Esto, tanto al practicar las liquidaciones como, asimismo, en oportunidad de solicitar el libramiento de giro electrónico formuló expresa reserva de reclamar las diferencias de RIPTE hasta la fecha del efectivo cobro, debido a que, según indicó, a ese momento se encontraba publicado el RIPTE de septiembre de 2024. En virtud de la reserva oportunamente formulada, el actor realizó nueva liquidación, a fin de percibir la diferencia resultante entre el RIPTE del mes de septiembre de 2024 y el que debió aplicarse al momento en que se practicó liquidación el 11/12/24 de haberse encontrado publicado a esa fecha. El pronunciamiento de grado es claro en cuanto establece que al monto de condena se le adicionará, desde su exigibilidad el índice RIPTE más un 6% de interés anual, hasta su efectivo pago. Sin embargo, en el caso de autos dicha decisión no se ha cumplido debido al retraso en la publicación de los índices RIPTE, pues como ya se indicara, al tiempo de efectuarse la liquidación se aplicó el último RIPTE publicado de septiembre/2024. En consecuencia, corresponde que de acuerdo a los parámetros de la sentencia de primera instancia se practique nueva liquidación, aplicándose el índice RIPTE más un 6% de interés anual hasta la fecha en que se verificó el efectivo pago por parte de la demandada y al monto obtenido se le deberá descontar el importe depositado por la condenada. La accionada sostiene que la liquidación se encuentra firme y pasada en autoridad de cosa juzgada, pero lo cierto es que las liquidaciones son aprobadas en cuanto ha lugar por derecho y, en consecuencia, no causan estado; por ello teniendo en cuenta que deben constituir la concreción aritmética de la condena contenida en la sentencia, lo que de acuerdo a lo explicado no sucede en el presente caso, corresponde ajustar la liquidación, lo que en modo alguno implica una modificación de lo decidido, sino su adecuación cabal al fallo dictado en la causa.

Sala X, Expte. N° 7.541/2022/CA2 (68.433) Sent. Def. del 01/07/2025 “Mezzadra, Daniel Eduardo c/ Fittipaldi, Yamila y otros s/ despido”. (Russo-Ambesi)

D.T. 55. *Ius variandi*. Cambio de puesto y lugar de trabajo sin consentimiento de la trabajadora. Medida adoptada por el empleador como represalia ante una denuncia realizada por la actora con motivo de los episodios de acoso laboral y sexual por parte de un superior. Ejercicio abusivo del *ius variandi* configurado.

El empleador, Operadora Ferroviaria SE, realizó un ejercicio abusivo del *ius variandi* que el Magistrado de grado tuvo por acreditado en base a la prueba rendida en autos. Por ello, se agravia la demandada. La actora prestaba servicios para la demandada en una agencia y fue trasladada a una subgerencia perteneciente a otro sector con asiento en un edificio distinto y con modificación de algunas de las tareas que desempeñaba. La accionada manifestó que dicha reubicación obedeció a una presunta pérdida de confianza por parte del superior jerárquico de la actora. Cabe recordar que el art. 66 de la LCT reconoce al empleador la facultad de alterar condiciones no esenciales del contrato de trabajo pero también reconoce que dicha facultad denominada “*ius variandi*” tiene límites específicos de orden contractual (respetar elementos esenciales del contrato), de orden funcional (los cambios no deben ser arbitrarios), y derivados del deber de indemnidad (respeto de los intereses materiales y morales del dependiente). Nuestra legislación excluye el uso no funcional del *ius variandi*, de modo que al empleador le corresponde acreditar el mínimo de razonabilidad que justifique el cambio impuesto y solo ante la prueba corresponde a la persona trabajadora demostrar el perjuicio material o moral. La accionada no logró demostrar que la modificación cuestionada por la actora fue motivada en razones objetivas derivadas de la organización del ente que habrían obligado a adoptar la medida cuestionada. En este caso el cambio adoptado por la demandada configuró el inicio de un proceso de represalia, intensificado a raíz de la denuncia que formuló la accionante en orden a los episodios de acoso laboral y sexual de los que dijo que resultó ser víctima por parte de su superior, todo lo cual derivó en la intervención informal de un asesor de la gerencia. Si bien la Administración goza de un margen razonable de discrecionalidad en el ejercicio de sus facultades organizativas no puede traducirse en decisiones que constituyan en los hechos, medidas disciplinarias encubiertas ni que impliquen una descalificación funcional de la persona que trabaja. La CSJN ha sostenido que las decisiones administrativas que importen un menoscabo sin causa del agente, no resultan ajenas al control jurisdiccional. Cabe confirmar lo decidido

en punto a la reinstalación definitiva de la actora en el puesto que ocupa desde el dictado de la medida cautelar conforme el acuerdo homologado.

Sala VII, Expte. N° 25.337/2023 Sent. Def. N° 59205 del 19/06/2025 “Bouzas Ojeda, María Teresa c/ Operadora Ferroviaria SE s/ juicio sumarísimo”. (Russo-Diez Selva)

D.T. 56. 9. Jornada de trabajo. Prueba. No se demostró la existencia de un contrato de trabajo a tiempo parcial o jornada reducida. Carga de la prueba. Arts. 556 y 377 CPCCN.

La accionante se agravia porque en la instancia anterior se desestimó el reclamo incoado sobre la base del registro irregular de su jornada laboral. La empleadora que pretende apartarse del régimen general de jornada de trabajo previsto en el art. 197 y concs LCT y en la ley 14.544, tiene la carga de demostrar la veracidad de sus asertos y al tratarse de una defensa, la prueba respectiva se encuentra a cargo de quien la opone conforme la distribución de la carga de la prueba que deviene del art. 377 CPCCN. La accionada no aportó prueba alguna que demuestre que la actora se desempeñó bajo la modalidad de media jornada, sin siquiera precisar el concreto horario que había cumplido. Ello conduce a considerar incumplidas las cargas impuestas en el art. 356 del CPCCN, conforme al cual las imprecisiones autorizan a estimar como verídicos los hechos expuestos en el escrito de inicio como consecuencia de la teoría de la substanciación (cfr. arts. 65 LO y 163, 356, 360 y 364 CPCCN) por la cual la demandada debe especificar con claridad los hechos que alegue como fundamento de su defensa. Tampoco la accionada ha exhibido al perito contador los registros horarios de la accionante. Dicha información resulta de vital importancia (art. 5 del art. 163 del CPCCN). En este caso ha quedado desvirtuada la existencia de un contrato de trabajo a tiempo parcial o jornada reducida. Cabe confirmar lo decidido en la instancia anterior.

Sala VII, Expte. N° 73.326/2017 Sent. Def. N° 59254 del 30/06/2025 “Galarza, Natalia Emma c/ Pieles Laffon S.A. y otros s/ despido”. (Russo-Diez Selva)

D.T. 77 Prescripción. Efecto suspensivo del trámite administrativo ante el SECLLO.

El trámite administrativo ante el SECLLO no tiene efecto interruptivo de la prescripción, en tanto no constituye una demanda judicial en el sentido de lo dispuesto por el art. 2546 del CCCN, ni tampoco constituye *“la reclamación ante la autoridad administrativa del trabajo”* a la que alude el art. 257 LCT. La Corte Federal en los precedentes “Sallent” y “Lombardo” no se pronunció considerando el efecto interruptivo de la prescripción del trámite ante el SECLLO, sino que se limitó a descalificar por arbitrarias las sentencias de segunda instancia. Por ello, en función de lo resuelto por la CNAT en el Plenario N° 312, “Martínez, Alberto c/YPF SA s/part. accionariado obrero” (6/6/2006), cabe confirmar la sentencia de grado en cuanto estableció que el trámite ante el SECLLO suspende la prescripción por seis (6) meses. (Del voto del Dr. Sudera, en mayoría).

Sala II, Expte. N° 30927/2023 Sent. Def. del 09/06/2025 “Espíndola, Jorge Ignacio c/Correo Oficial de la República Argentina SA s/diferencias de salarios”. (Sudera-García Vior-Ambesi)

D.T. 77 Prescripción. Efecto interruptivo del trámite administrativo ante el SECLLO.

Corresponde otorgarle efecto interruptivo de la prescripción al trámite ante el SECLLO. En este sentido, resulta inconstitucional el art. 7 de la ley 24.635 y ha perdido vigencia la doctrina del Plenario “Martínez”. Con posterioridad al citado fallo plenario, la CSJN se pronunció en varios casos(entre ellos “Sallent” y “Lombardo”), revocando sentencias de la CNAT por haber dado prioridad a una norma procesal local, como es el citado art. 7 de la ley 24.635, por sobre lo dispuesto en el art. 257 LCT (norma nacional de fondo). A partir de estos pronunciamientos del Alto Tribunal cabe entender que la doctrina plenaria ha perdido su carácter vinculante. Por ello cabe, aún de oficio, declarar la inconstitucionalidad del art. 7 de la ley 24.635. En consecuencia, corresponde apartarse de lo dispuesto en el art. 7 de la ley 24.635 y en el acuerdo plenario dictado *in re* “Martínez c/YPF” del 6/6/2006 por ser contrario a lo dispuesto en el art. 257 LCT y vulnerar la jerarquía normativa establecida en los arts. 31 y 75, inc. 12 CN. (Del voto de la Dra. García Vior, en minoría).

Sala II, Expte. N° 30927/2023 Sent. Def. del 09/06/2025 “Espíndola, Jorge Ignacio c/Correo Oficial de la República Argentina SA s/diferencias de salarios”. (Sudera-García Vior-Ambesi)

D.T. 77. Prescripción. Dispensa de la prescripción.

El art. 2550 CCCN establece que “el Juez puede dispensar de la prescripción ya cumplida al titular de la acción, si dificultades de hecho o maniobras dolosas le obstaculizan

temporalmente el ejercicio de la acción y el titular hace valer sus derechos dentro de los seis meses siguientes a la cesación de los obstáculos”. No puede interpretarse en el caso, que el silencio del trabajador constituyó una inacción a reclamar judicialmente, dado que no se admiten presunciones en su contra, y el actor el mismo año que se disolvió el vínculo accionó por accidente del trabajo por lo que el principio de la realidad demuestra el motivo por el cual no lo hizo antes esto es, para poder mantener su única fuente de ingresos. Acreditada la imposibilidad de accionar del actor por miedo a perder su trabajo la dispensa de prescripción resulta un instrumento legal atendible.

Sala III, Expte. N° 27.567/2015 Sent. Def. del 19/06/2025 “Pavón, Ángel c/ Galeno Aseguradora de Riesgos del Trabajo s/ accidente-ley especial”. (Cañal-Perugini)

D.T. 78. Quiebra del empleador. El fuero de atracción sólo rige respecto de los créditos de causa o título anterior al concurso.

El fuero de atracción sólo rige respecto de créditos de causa o título anterior al concurso, pero no respecto de los posconcursoales, cuya ejecución debe continuar en sede laboral. Una discreta interpretación del art. 135 de la ley 18.345 en concordancia con las normas de la ley concursal, lleva a circunscribir la aplicación de aquel precepto a los créditos anteriores a la presentación en concurso (o a la sentencia de quiebra), ya que sólo éstos resultan alcanzados por el fuero de atracción que establecen los artículos 21 y 32 (para el concurso) y 200 (para la quiebra) de la ley 24.522. Los créditos posteriores a la presentación en concurso (o a la declaración de quiebra) son ajenos al proceso universal y, por ende, pueden ser reclamados mediante las pertinentes acciones individuales que competen a los respectivos acreedores, como si el concurso (o la quiebra) no existiera. Una correcta interpretación de las normas en juego conduce a restringir los alcances del art. 135 de la ley 18.345, circunscribiendo su aplicación a aquellos créditos que, según los arts. 21, 32 y 200 de la ley 24.522, son susceptibles de verificación en el concurso o en la quiebra. En cambio, los créditos ajenos al proceso universal (como son los postconcursoales) sólo pueden ser motivo de reclamo y de ejecución mediante la acción individual por ante el tribunal (en su caso: laboral) que resulte competente.

Sala IV, Expte. N° 18.442/2023. Sent. Def. N° 120.041 del 03/07/2025 “Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social c/ Garbarino SA s/ ejecución fiscal”. (Guisado-Díez Selva)

D.T. 80 bis a) Responsabilidad solidaria del grupo económico. No configuración.

Debe dejarse sin efecto la extensión de condena dispuesta a la sociedad anónima codemandada pues no se advierte configurado el grupo económico en los términos del art. 31 LCT. Y aún, en el supuesto de que dicha sociedad y la sociedad empleadora configuraran un conjunto económico, la realidad es que no se evidencia la materialización del factor subjetivo exigido por la norma, esto es, la conducción temeraria y las maniobras fraudulentas). (Del voto del Dr. Sudera, en minoría).

Sala II, Expte. N° 46777/2018 Sent. Def. del 13/06/2025 “Garro, Omar Darío c/Rapi Estant SA y otros s/despido”. (Sudera-García Vior-Ambesi)

D.T. 80 bis a) Responsabilidad solidaria del grupo económico. Configuración.

El texto del art. 31 LCT deja en claro que no es necesaria la participación de la solidaria responsable en la maniobra fraudulenta o en la conducción temeraria, sino que, de existir alguna de éstas, sólo se requiere que aquélla se encuentre vinculada, de la forma que la norma prescribe, con la empresa que asumió tal comportamiento reprochable. Así es porque la cláusula legal cumple una función de garantía que sólo persigue que el dependiente, ajeno a la elección y control de la solvencia de su empleadora, pueda cobrar lo que se le adeuda con motivo de la contratación laboral. A partir de las pruebas producidas en la causa se colige que se halla acreditada una unidad de medios personales, materiales e inmateriales entre las empresas, estrechamente conectadas para la satisfacción de intereses comunes, que denotan la configuración de un grupo económico de carácter permanente, en los términos del art. 31 LCT. A su vez, si bien el manejo económico confuso que las distintas sociedades efectuaran a su patrimonio cabría tener por configurado al menos un supuesto de “conducción temeraria” en la definición que recepta la norma, no hay duda alguna de que el hecho de que la patronal haya incurrido en evasión fiscal al retener sumas del salario del actor que omitió ingresar a los organismos de la seguridad social, importa claramente una “maniobra fraudulenta” que burla los derechos del trabajador, del sistema previsional y de la sociedad en su conjunto. Por ello debe confirmarse el fallo de origen en cuanto responsabilizó solidariamente a la sociedad anónima codemandada con raigambre en el art. 31 LCT. (Del voto de la Dra. García Vior, en mayoría).

Sala II, Expte. N° 46777/2018 Sent. Def. del 13/06/2025 “Garro, Omar Darío c/Rapi Estant SA y otros s/despido”. (Sudera-García Vior-Ambesi)

D.T. 80. d) Responsabilidad solidaria de la directora suplente. Improcedencia.

No resulta responsable personalmente con base en los artículos 54, 59 y 274 de la Ley de Sociedades Comerciales la directora suplente de la sociedad demandada ya que no surge de la prueba testimonial ni documental que haya ejercido funciones efectivas de administración o representación. Tampoco surge de prueba alguna que hubiese cumplido funciones en el órgano directivo de la sociedad en forma efectiva por vacancia del titular, ni que hubiera tenido la posibilidad de participar en la adopción de las decisiones societarias, por lo que no obran en la contienda elementos probatorios que autoricen a responsabilizarla en forma personal y por lo tanto no puede hacerse extensiva la responsabilidad a quien no integró el directorio en forma efectiva.

Sala VII, Expte. N° 73.326/2017 Sent. Def. N° 59254 del 30/06/2025 “Galarza, Natalia Emma c/ Pieles Laffon S.A. y otros s/ despido”. (Russo-Diez Selva)

D.T. 80. d) Responsabilidad solidaria del presidente del directorio. Responsabilidad solidaria de sus sucesores.

Resulta acreditado el registro irregular de la remuneración percibida por la accionante, extremo que constituye un típico fraude de orden laboral y previsional, ya que se trata de una maniobra que tiene normalmente por objeto y efecto disminuir en forma ilegítima la incidencia del salario normal en las prestaciones complementarias o indemnizatorias, así como en los aportes al sistema de seguridad social. El pago bajo la modalidad que vulgarmente se denomina “en negro” perjudica al sector pasivo, que es víctima de evasión, así como a la comunidad comercial en cuanto, al disminuir los costos laborales, ponen al autor de la maniobra en mejor condición para competir en el mercado, que la reservada a otros empleadores respetuosos de la ley. Y si bien, no podría decirse que estas prácticas encubren en este caso la consecución de fines extrasocietarios, puesto que el principal fin de una sociedad comercial es el lucro, lo cierto es que constituyen un recurso para violar la ley, el orden público, la buena fe que obliga al empresario a ajustar su conducta a lo que es propio de un buen hombre de negocios y de un buen empleador (art. 59 de la ley 19.550 y 63, L.C.T.) y para frustrar derechos de terceros: a saber, el trabajador, el sistema previsional, los integrantes del sector pasivo y la comunidad empresarial. En tales condiciones el presidente del directorio de la sociedad empleadora en el tiempo en el que laboró la accionante aún si se prescindiese de la denominada teoría de la “penetración en la personalidad jurídica”, en virtud de lo normado en el art. 274 de la Ley de Sociedades Comerciales, así como en el art. 144 del Código Civil y Comercial de la Nación y ante el mantenimiento de la relación laboral en las condiciones irregulares acreditadas genera la responsabilidad inmediata y directa de las personas humanas que dirigen la sociedad y resulta claro que el codemandado, por la función, participación, responsabilidad y cargo que desempeñaba, no pudo ignorarla sería irregularidad ocurrida en el ámbito de su actuación y esa conducta personal, justifica la extensión de condena respecto de las obligaciones del ente jurídico codemandado. Debe admitirse la acción impetrada contra el presidente del directorio en forma solidaria, en la persona de sus sucesores y en los términos que estatuyen los arts. 2280 y 2317 del Código Civil y Comercial de la Nación. (El Dr. Diez Selva deja a salvo su criterio acerca de que la responsabilidad de los socios en el sentido que, conforme a lo dispuesto en los artículos 54, 59, 157 y 274 de la Ley de Sociedades, sólo puede hacerse extensiva a los perjuicios que guarden adecuada relación causal con la conducta ilícita que se les atribuye, toda vez que la acción de responsabilidad contra directores se encuentra sujeta a los presupuestos de la teoría general de la responsabilidad civil entre los que se encuentra la adecuada relación de causalidad entre la inconducta y el daño causado. Sin embargo, dado que el criterio adoptado por la Dra. Russo representa la postura mayoritaria de la Sala, en aras de la economía y celeridad procesal, adhiere en este aspecto al voto de la Dra. Russo).

Sala VII, Expte. N° 73.326/2017 Sent. Def. N° 59254 del 30/06/2025 “Galarza, Natalia Emma c/ Pieles Laffon S.A. y otros s/ despido”. (Russo-Diez Selva)

D.T. 80 Bis d) Responsabilidad solidaria del director por la falta de aportes personales y con destino a la obra social.

El informe de la AFIP da cuenta que los aportes retenidos al actor por los conceptos indicados no fueron ingresados en su totalidad, sino de manera parcial. El incumplimiento apuntado genera la responsabilidad inmediata y directa de las personas humanas que dirigen la sociedad y desde este enfoque resulta claro que el codemandado, director de la

sociedad anónima, en virtud de sus funciones, participación, responsabilidades y cargo que desempeñaba, no pudo ignorar la seria irregularidad ocurrida dentro del ámbito de su actuación, y esa conducta personal determina su responsabilidad en el marco de lo dispuesto en los arts. 144 del CCCN y 274 LS y justifica la extensión de condena respecto de las obligaciones del ente jurídico codemandado. Es que la retención y falta de ingreso de los aportes previsionales y de obra social configura fraude de orden laboral y previsional, ya que se trata de una maniobra que tiene normalmente por objeto y efecto el perjuicio de la persona que trabaja, la que se ve privada de los derechos que el plexo laboral le reconoce. Y si bien no podría decirse que estas prácticas encubren en este caso la consecución de fines extrasocietarios, puesto que el principal fin de una sociedad comercial es el lucro, lo cierto es que constituyen un recurso para violar la ley, el orden público, la buena fe que obliga al empresario a ajustar su conducta a lo que es propio de un buen hombre de negocios y de un buen empleador (arts. 59 de la ley 19.550 y 63 LCT) y para frustrar derechos de terceros: a saber, el trabajador, el sistema previsional, los integrantes del sector pasivo y la comunidad empresarial.

Sala X, Expte. N° 1.734/2021/CA1 (69.880) Sent. Def. del 30/06/2025 “Ramos Lezcano, Marcos Gabriel c/ Leader Clean SA y otros s/ despido”. (Ambesi-Russo-Hockl)

D.T. 80 Bis. Responsabilidad solidaria. La directora suplente en la medida que no participó en la gestión no es responsable solidaria.

La directora suplente no tuvo un efectivo desempeño de funciones propias del órgano directivo de la sociedad, singularidad en función de la cual el régimen legal no ha erigido un sistema de responsabilidades y deberes análogos al contemplado respecto al sujeto titular de dicho cargo. No habiéndose acreditado que haya ejercido tal posición en forma efectiva, así como tampoco una actuación pasible de imputársele por su intervención en la gestión, cabe confirmar la decisión de grado, en cuanto desestimó la extensión de la condena solidaria a la codemandada en cuestión por la falta de aportes previsionales y con destino a la obra social.

Sala X, Expte. N° 1.734/2021/CA1 (69.880) Sent. Def. del 30/06/2025, “Ramos Lezcano, Marcos Gabriel c/ Leader Clean SA y otros s/ despido”. (Ambesi-Russo-Hockl)

D.T. 81. Retenciones. Art. 132 bis. Condiciones de procedencia. Requisitos formales. Rechazo de la sanción prevista en el art. 132 bis LCT por incumplimiento del requisito formal previsto en el art. 1º del decreto 146/01. Imposibilidad de sustituir el recaudo con la promoción de la demanda.

La actora se agravia porque en la instancia anterior la sentenciante rechazó la sanción prevista en el art. 132 bis de la LCT. No se advierte que la accionante hubiese acreditado que satisfizo el requisito formal previsto en el artículo 1º del decreto Nro. 146/01, que exige una intimación previa a la demandada para que dentro de los treinta días corridos desde su recepción, proceda al depósito de los aportes adeudados, en tanto que de las constancias aportadas no es posible extraer que la actora hubiese remitido a la accionada una intimación fehaciente en la que se observe invocada la existencia de aportes retenidos de la remuneración que no fueron depositados, así como la solicitud explícita a la obligada para que deposite los importes respectivos, circunstancia que, a tenor de lo normado en el decreto mencionado, obsta formalmente a la procedencia de la sanción. Dicho requisito formal no puede ser sustituido con la promoción de la demanda ya que debe necesariamente preceder al reclamo jurisdiccional, en tanto que, como es sabido, la demanda judicial debe contener el planteo de un estado de cosas pretérito y no constituye en sí misma una instancia más de las relaciones bilaterales que se traen a resolver. Cabe confirmar lo decidido en origen.

Sala VII, Expte. N° 73.326/2017 Sent. Def. N° 59254 del 30/06/2025 “Galarza, Natalia Emma c/ Pieles Laffon S.A. y otros s/ despido”. (Russo-Diez Selva)

D.T. 81. 1. 3. 2. Retenciones. Art. 132 Bis. Condiciones de procedencia. Requisitos formales. Trabajador que intimó por los importes adeudados que le pudieran corresponder sin especificar en forma clara y concreta cuales habían sido los aportes retenidos. Procedencia de la sanción.

La intimación cursada por el trabajador conforme lo previsto en el artículo 1º del Decreto 146/01, resulta idónea para tener por cumplido el recaudo allí establecido. No se advierte que constituya un requisito insoslayable la individualización pormenorizada de los períodos y aportes presuntamente no ingresados a los subsistemas de la seguridad social, puesto que la norma reglamentaria solo exige una intimación fehaciente en la que pueda observarse invocada la existencia de aportes retenidos y la solicitud explícita a la obligada para que los deposite, recaudos que lucen cumplidos en la especie. Cabe

revocar lo decidido en grado y admitir la aplicación de la sanción prevista en el art. 132 bis LCT (Del voto de la Dra. Russo, en minoría)

Sala X, Expte. N° 1.734/2021/CA1 (69.880) Sent. Def. del 30/06/2025 “Ramos Lezcano, Marcos Gabriel c/ Leader Clean SA y otros s/ despido”. (Ambesi-Russo-Hockl)

D.T. 81. 1. 3. 2. Retenciones. Art. 132 Bis. Condiciones de procedencia. Requisitos formales. Trabajador que intimó por los importes adeudados que le pudieran corresponder sin especificar en forma clara y concreta cuales habían sido los aportes retenidos. Improcedencia de la sanción.

La omisión de depositar total o parcialmente las sumas retenidas al trabajador con destino a las entidades detalladas en el art. 132 bis LCT conlleva en sí misma, la comisión de un hecho ilícito, razón por la cual la sanción debe ser examinada de modo restrictivo y por ello para que se configure el tipo legal sancionable el requerimiento que se formule al empleador debe ser concreto y positivo para que “ingrese los importes retenidos y no depositados” con más los accesorios que pudieren haberse devengado y multas que pudieren corresponder. Deben precisarse los periodos en los que se habría producido la supuesta irregularidad, los conceptos retenidos y no depositados y el plazo otorgado a tal fin, extremos que no se advierten en el emplazamiento cursado, así como tampoco en la demanda. Cabe confirmar la sentencia de grado. (Del voto del Dr. Ambesi, en mayoría).

Sala X, Expte. N° 1.734/2021/CA1 (69.880) Sent. Def. del 30/06/2025 “Ramos Lezcano, Marcos Gabriel c/ Leader Clean S.A. y otros s/ despido”. (Ambesi-Russo-Hockl)

D.T. 81.1. Retenciones. Art. 132 bis LCT. Requisitos para que proceda la sanción.

Según lo dispuesto en el art. 132 bis LCT, la intención del legislador ha sido sancionar la conducta del empleador por haber retenido aportes del empleado con destino a los organismos de la seguridad social, o cuotas, aportes periódicos o contribuciones a que estuviesen obligados los trabajadores en virtud de normas legales o provenientes de las convenciones colectivas de trabajo, o que resulten de su carácter de afiliados a asociaciones profesionales de trabajadores con personería gremial y al momento de producirse la extinción del contrato de trabajo por cualquier causa no los hubiere ingresado a los organismos a los que estaban destinados. Asimismo, el decreto reglamentario 146/2001 del art.132 bis LCT dispone que “Para que sea procedente la sanción conminatoria el trabajador deberá previamente intimar al empleador para que dentro del término de treinta (30) días corridos contados a partir de la recepción de la intimación fehaciente que aquel deberá cursarle a este último, ingrese los importes adeudados más los intereses y multas que pudiere corresponder, a lo respectivos organismos recaudadores”. Si bien, el actor sostiene que cumplió con el emplazamiento previsto en la normativa reseñada, de la lectura de los despachos telegráficos que el reclamante reivindica en apoyo de su tesitura se desprende que se limitó a intimar a que en el término de 48 horas le sean abonados, entre otros conceptos, los aportes previsionales de ley, lo que revela que el requerimiento efectuado no se ajusta a los recaudos exigidos por la normativa, tanto en lo que atañe al plazo como a los términos en que ha sido formulado. Ello es así, habida cuenta de que la omisión de depositar total o parcialmente las sumas retenidas al trabajador con destino a las entidades detalladas en el art. 132 bis LCT, conlleva, en sí misma, la comisión de un hecho ilícito; razón por la cual la sanción debe ser examinada de modo restrictivo y por ello, para que se configure el tipo legal sancionable, el requerimiento que se formule al empleador debe ser concreto y positivo para que “ingresen los importes retenidos y no depositados” con más los accesorios que pudieren haberse devengado y multas que pudieren corresponder, es decir, deberán precisarse los períodos en los que se habría producido la supuesta irregularidad, los conceptos retenidos y no depositados y el plazo otorgado a tal fin, extremos que en el caso no se advierten en el emplazamiento cursado, así como tampoco en la demanda. No resultan aplicables las previsiones del art. 132 bis LCT pues sobre las sumas que la demandada pagó bajo los conceptos “Asig. No Rem. Art. 223 bis LCT” y “Aj Asig. No Rem art. 223 bis LCT-COVID” y sobre la parte de los salarios que no abonó en virtud de una reducción impuesta por un acuerdo reputado inválido, no hubo retención de aportes, y por lo tanto no se configuró uno de los recaudos exigidos para la procedencia de la sanción.

Sala X, Expte. N° 11.123/2023/CA1 Sent. Def. del 06/06/2025 “Maciel, Rodrigo c/ Gate Gourmet Argentina SRL s/ despido”. (Ambesi-Russo)

D.T. 83. 8. Salario. Prestaciones en especie. Uso de automóvil. Carácter remunerativo.

La demandada cuestiona la inclusión en la base de cómputo del rubro uso del automóvil. La prestación en especie es salario cuando representa una ganancia para el trabajador (cfr. arts. 103 L.C.T. y Convenio 95 OIT). El libre uso del automóvil conferido por la empresa demandada para uso laboral y también personal del trabajador constituye una evidente “ganancia percibida” como contraprestación derivada del contrato de trabajo (art. 103 LCT). Si el actor gozó del beneficio de usar un automóvil suministrado por la empresa, tal beneficio debe encuadrarse como una remuneración en especie, integrativa del sueldo, que tiene proyección a los efectos salariales e indemnizatorios. Dado el uso irrestricto que el actor hacía de él, era la accionada quien debía restablecer un sistema de control para delimitar ello, lo que en este caso no sucedió. La prestación en especie es salario, cuando represente una ganancia para el trabajador. Así el libre uso del vehículo conferido por la empresa para uso laboral y también personal del trabajador constituye una evidente “ganancia percibida” como contraprestación derivada del contrato de trabajo, en los términos del art. 103 LCT, es decir una remuneración en especie, integrativa del sueldo que tiene proyección a los efectos salariales e indemnizatorios. Se confirma lo decidido en la instancia anterior respecto a la naturaleza remunerativa e inclusión en la base de cálculo del concepto uso de automóvil.

Sala IV, Expte. N° 52.598/2016. Sent. Def. N° 119.799 del 12/06/2025 “Rossignoli, Horacio c/ Sinopec Argentina Exploration And Production Inc. s/ despido”. (Guisado-Pinto Varela)

D.T. 83. 8. Salario. Prestaciones en especie. Telefonía celular. Carácter remunerativo.

La demandada cuestiona la inclusión en la base de cálculo del rubro teléfono celular. No se demostró por parte de la accionada que el uso del teléfono celular tenía que operar como un elemento funcional a las tareas desarrolladas por el actor, tampoco se invocó la existencia de una política empresarial tendiente a controlar el uso. Era previsible que un teléfono portátil sin restricciones de uso fuese utilizado con fines personales, y correspondía a la empresa, si realmente pretendía el uso exclusivamente laboral del servicio efectuar algún control concreto al respecto, resultando insuficiente alegar la dificultad que ello acarrearía. Cabe confirmar lo decidido en la instancia anterior sobre este punto, es decir, otorgarle carácter remunerativo al uso del teléfono celular en la porción en que era utilizado para uso personal del trabajador.

Sala IV, Expte. N° 52.598/2016. Sent. Def. N° 119.799 del 12/06/2025 “Rossignoli, Horacio c/ Sinopec Argentina Exploration And Production Inc. s/ despido”. (Guisado-Pinto Varela)

D.T. 83. 8. Salario. Prestaciones en especie. Uso de una cochera. Carácter remunerativo.

La demandada cuestiona la inclusión en la base de cómputo del rubro uso de una cochera. La accionada le proveyó al actor el cupo irrestricto de dicho espacio en el establecimiento donde funcionaba la empresa. La provisión de cochera al trabajador que concurría con su automóvil para el desarrollo de sus tareas constituye un beneficio apreciable en dinero de naturaleza salarial. Cabe confirmar lo decidido en primera instancia.

Sala IV, Expte. N° 52.598/2016. Sent. Def. N° 119.799 del 12/06/2025 “Rossignoli, Horacio c/ Sinopec Argentina Exploration And Production Inc. s/ despido”. (Guisado-Pinto Varela)

D.T. 83. Salario. Retribución compuesta por un bono en dólares. Cuantificación conforme el principio de la sana crítica en ausencia de prueba documental.

La actora recurre la sentencia de grado por considerar que se ha omitido considerar el bono en dólares a efectos de determinar la remuneración del trabajador la cual constituye la base para el cálculo indemnizatorio dispuesto por el art 245 LCT. Hay diversas circunstancias que evaluadas conjuntamente, conducen a afirmar que hubo un componente retributivo (inferior al pretendido) que no puede ser válidamente soslayado en la liquidación de los rubros indemnizatorios del despido. La Jueza de grado lo desestimó, porque durante el último año de trabajo no constaba liquidado a favor del actor ningún importe por tal concepto. Sin embargo, de la prueba testimonial surge que la existencia de un sistema retributivo conformado por un bono en dólares con la oportunidad de adquirir acciones, lo fue con respecto a períodos anteriores y contabilizados en algunos casos por cuatro años. Ello permite establecer de acuerdo a la sana crítica, en ausencia de elementos documentales probatorios sobre las características o cambios en el sistema implementado por el empleador, que el actor pudo válidamente conservar su expectativa

de un componente retributivo mayor, derivado de la conducta unilateral sostenida por la empresa durante el primer tramo decenal de su contrato, sin perjuicio de la enorme variabilidad del mismo y de su progresiva pérdida de importancia respecto de otros componentes salariales formalizados en los recibos de haberes. La falta de elementos precisos para cuantificar lo que pudo constituir dicho elemento altamente variable de la retribución, no obsta a sostener la existencia del crédito y así por aplicación de los arts. 56 LCT y 56 de la LO, es preciso efectuar una cuantificación razonablemente proporcional del componente retributivo adicional a considerar, conforme al modo en que las partes se condujeron en el tramo final de la relación. En consecuencia, al monto salarial arribado en primera instancia, debe agregarse un porcentaje adicional al 30%.-

Sala IX, Expte. N° 105419/2016 Sent. Def del 05/06/2025 “Ducovsky, Horacio Miguel c/Nextel Communications Argentina SRL y otro s/despido”. (Fera-Pompa-Balestrini)

D.T. 84. Seguros. Aportes omitidos al Sistema de Retiro Complementario. Falta de legitimación de la parte actora.

La accionante cuestiona que la sentenciante desestimó su pretensión sustentada en la falta de integración de los aportes al Sistema de Retiro Complementario de la actividad mercantil, administrado por la Compañía de Seguros de Retiro La Estrella SA. La actora carece de legitimación para reclamar los aportes omitidos al referido Sistema de Retiro Complementario, pues éstos deben ser pagados a la Federación Argentina de Empleados de Comercio, la que a su vez, los debe aplicar al pago del seguro contratado con la empresa aseguradora respectiva, conforme a lo dispuesto en el punto 8° del Acta del 21/06/1991 con la modificación en el punto 4) del Protocolo del 12 del mismo año, que dispuso que es la entidad sindical la legitimada activa para reclamar judicialmente el cumplimiento de las obligaciones en examen. Cabe confirmar lo decidido en la instancia anterior.

Sala VII, Expte. N° 73.326/2017 Sent. Def. N° 59254 del 30/06/2025 “Galarza, Natalia Emma c/ Pieles Laffon S.A. y otros s/ despido”. (Russo-Diez Selva)

D.T. 97. Viajantes y corredores. Ley 14.546. Trabajador que integró el equipo comercial de la empleadora y que debido a su gestión exitosa le fue asignada una cartera de clientes para la venta de planes comerciales.

La Magistrada de grado tuvo por no acreditado el carácter de viajante de comercio del accionante, que por ello se agravia. Si bien es cierto que al inicio de la relación laboral el actor no realizaba venta, con el transcurrir del tiempo y toda vez que su gestión permitió recuperar el 50% de las deudas que tenía la empresa, le fue asignada una cartera de clientes que transformaron su actividad en la de un viajante de comercio no obstante lo cual mantuvo su categoría inicial de “comercial”. La prueba testimonial producida da cuenta que el actor tenía que contactar captar, visitar empresas, realizar ventas de la compañía conseguir nuevos clientes, que se encontraba un tiempo en la oficina y mucho ms en la calle. Ofrecía la cartera de productos y servicios sin limitación ni condicionamiento alguno, tareas que coinciden con la descripción legal a que refieren los arts. 1 y 2 de la ley 14.546 que definen al viajante de comercio. En este marco, se encuentra acreditado el carácter de viajante de comercio que el actor invocó en la demanda, toda vez que su tarea principal consistía en realizar gestiones para concertar operaciones de venta de los productos de la demandada, a favor y bajo las condiciones establecidas por ella, haciendo de ellas su actividad habitual, por lo que no cabe duda que la actividad estuvo regida por la ley 14.546 (conf. arts. 1 y 2 de dicha ley). La afirmación de la accionada respecto a que el actor solo se dedicaba a vender siguiendo planes comerciales solo refuerza la categoría pretendida, toda vez que eso es lo que hacen los viajantes de comercio, atender a clientes de una zona, lista o cartera determinada para conseguir ventas e incrementar la facturación del empleador. En todo caso la accionada debió probar que las actividades coetáneas a la venta fueron de una mayor entidad que estas últimas para sostener su postura de falta de habitualidad. Asimismo, la falta de registro de los pedidos que permitieran al trabajador tener constancias documentadas de las operaciones concertadas, eximen al dependiente de dar cumplimiento a la obligación de detallar las ventas, bastando que indique el listado de clientes, incluyéndolo en su declaración jurada (conf. art.11 Ley 14.546). Por ello, cabe revocar el decisorio de la anterior instancia.

Sala VIII Expte. N° 2355/2020/CA1 Sent. Def. del 05/06/2025 “Rivera, Darío Gastón c/ Correo Andreani S.A. s/ despido”. (Pesino-González)

D.T. 98. Violencia laboral. Mobbing. Deberes del empleador. Convenios 155, 187 y 190 OIT.

La demandada, Buenos Aires Herald, recurre la sentencia de grado entendiendo que el actor periodista no pudo obtener pruebas que permitan corroborar que ha sido víctima de *mobbing* y mucho menos que se haya ejecutado un ejercicio abusivo del *ius variandi* sobre su persona que ameriten la situación de despido indirecto en que se colocara. El accionante se desempeñaba como periodista a las órdenes de Buenos Aires Herald Limited, al principio como Jefe de Sección de Cultura y Espectáculos, asignándosele luego una categoría laboral inferior -de cronista-, entendiendo que ello respondió al *mobbing* del que fue víctima hasta la época del distracto. Alegó haber sufrido por parte del Director del diario, hostigamiento, gritos sistemáticos, frente a sus pares, superiores y subalternos, para que presentara su renuncia, menoscabando su persona psicológicamente, discriminación constante con sobrecarga de tareas que debía cumplir durante extensas jornadas que vulneraban el máximo legal, lo cual le ocasionó graves problemas de salud. En la instancia de grado se admitió la acción incoada y se condenó a la ex empleadora a pagar una compensación por daño moral. A partir de la prueba testimonial quedó comprobada la rebaja de categoría, las extensas jornadas y el trato dispensado. En los supuestos de violencia resulta aplicable el principio fundamental de igualdad y no discriminación conforme el Convenio N° 190 OIT y la CEDAW. Las obligaciones genéricas de la ley laboral básica se encuentran reforzadas mediante la ratificación de los Convenios OIT 155 y 187 y de la Recomendación OIT 164 debiendo el empleador en cumplimiento de tales normas de la más alta jerarquía constitucional (conf. arts. 14 bis y 75 inc. 22 CN) implementar medidas idóneas para tutelar la integridad psicofísica de sus trabajadores y trabajadoras adoptando una actitud vigilante en cumplimiento de su deber de debida diligencia, máxime cuando el factor de riesgo se asocia a situaciones de violencia en el ámbito laboral. Resulta responsable el empresario ante lo que se denomina organización perversa o maltrato direccional, y ha sido receptada tanto por los tribunales y organismos de control internacionales como por la OIT en su Convenio N° 190 (Ginebra, 2019). A la prueba testimonial rendida relativa a los tratos inaceptables dispensados al trabajador, se agrega que éste notificó a la patronal el hostigamiento, lo cual puso a cargo de la empresa la obligación de investigar la veracidad de las circunstancias denunciadas. El criterio sentado por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, indica que constituye una obligación específica y contractual del empleador, como así también de toda la comunidad, advertir, prevenir, denunciar y sancionar la existencia de situaciones de hostigamiento y analizar sus efectos no sólo para quien lo sufre, sino también para su entorno, la empresa y la sociedad en su conjunto. El empleador tiene el deber de prevenir adoptando medidas de seguridad adecuadas y de evitar tomar actitudes o comportamientos que causen daño a sus dependientes, el deber de indemnidad, arts. 75 y 76 LCT, tiene un “deber de actuar” con “debida diligencia”, con motivo de la relación de empleo aplicando las normas que hacen a las facultades de dirección, organizativas y disciplinarias previstas en la LCT. Bajo tales premisas, ninguna duda cabe que con las actitudes adoptadas por la demandada, quien lejos de receptar la denuncia y, en su caso analizarla, se limitó a desconocer el reclamo de su empleado quien contaba al tiempo del distracto con casi 30 años de antigüedad. El hecho de no haberse realizado ninguna investigación, constituye un grave incumplimiento de los deberes propios de un buen empleador y configura un ilícito de carácter extracontractual por el que debe responder. Cabe confirmar la sentencia de grado con más compensación por daño moral.

Sala VI, Expte N° 22491/2017 Sent. Def. del 27/06/2025 “Nakamurakare, Julio Alberto c/ The Buenos Aires Herald Limited s/ despido”. (Pose-Craig)

D.T. 98. e) Violencia laboral. Prueba. Trabajadora que se colocó en situación de despido indirecto con motivo de actos de abuso de índole sexual cometidos por su jefe. Prueba de indicios. Ley 26.485.

La demandada cuestiona la decisión de la instancia anterior al considerar justificado el despido indirecto en que la actora se colocó. Señala que no se acreditó la conducta invocada en la comunicación de cese esto es, actos de abuso sexual contra su persona frente a ciertos y puntuales casos de difícil prueba se presenta la posibilidad de utilizar la prueba de indicios para dilucidar la controversia sustancial como sucede en este caso. El indicio está conformado por un hecho conocido que sirve en el proceso, por sí mismo o junto con otros, para inducir la existencia de otro hecho negado y litigioso mediante una operación lógica que hace el operador jurídico con fundamento en la experiencia. En el indicio debe existir primero un hecho indicador que al hallarse en nexo de causalidad, permite arribar al hecho a través de una operación mental de la persona que investiga. Para la doctrina mayoritaria los indicios son un medio de prueba válido, pero no son una prueba directa sino “indirecta” al suministrarle al juez una base cierta mediante el cual

puede inducir el otro hecho por medio de un razonamiento basado en la lógica y la experiencia. El indicio para tener validez en el proceso debe estar en nexo causal con el hecho litigioso y ello es obtenido por el investigador a través de sus conocimientos de vida previos y con apoyo en un razonamiento lógico crítico. El valor del indicio como prueba se encuentra en que sirve de base al juez para que pueda inducir lógicamente el hecho debido en el proceso. Se aplica a contiendas laborales relacionadas con acoso moral o psicológico, sexual, conflictos laborales por discriminación arbitraria. Se trata de casos, en general, en los que el aporte de pruebas por la parte afectada es sumamente difícil o improbable porque el episodio acontece en ambientes de privacidad donde no hubo testimonios convictivos o cuando la verdadera causal o motivación del acto esta ocultada o “disfrazada”. Desde esta perspectiva el análisis de los elementos de juicio obrantes en la causa, conforma un cuadro indiciario que por su gravedad y concordancia autoriza a presumir válidamente que la actora prestó sus tareas en el marco de un ambiente de trabajo en el que se encontraba sometida a inapropiados y malos tratos inferidos por personal jerárquico de la entidad y sin que la demandada en su calidad de empleadora hubiese desplegado una conducta eficaz en resguardo de la integridad moral de la trabajadora. También los testimonios presentados en el caso resultan idóneos a los fines de configurar un cuadro indiciario suficiente que por su gravedad y concordancia autorizan a presumir válidamente que la actora cumplió con su debito laboral en el marco de un ambiente de trabajo expuesta a un accionar injurioso por parte del personal jerárquico de la entidad que posee aptitud para generar un dolor moral y aflicciones emocionales, sin que la aquí demandada, pese a tener conocimiento de la situación, hubiese adoptado medida alguna efectiva en resguardo de la integridad moral de la trabajadora. La actora fue víctima en el ámbito laboral de conductas inapropiadas y malos tratos por personal jerárquico –su jefe- lo que revistió entidad suficiente para lesionar a la trabajadora en su dignidad e integridad moral, sin dejar de señalar que dicho proceder configuró una vulneración a derechos tutelados especialmente por la ley 26.485 de protección integral de la mujer (art. 3º, inc. c) y 4º).

Sala X, Expte. N° 33.389/2023 (69.884) Sent. Def. del 30/05/2025 “Zimmermann, Silvana Daniela c/ Asociación de Trabajadores de la Sanidad Filial Buenos Aires (ATSA) s/ despido” (Ambesi-Hockl)

Procedimiento

Proc. 6 Acumulación de acciones y litisconsorcio. Litisconsorcio facultativo. Obligaciones concurrentes. Interposición de Recurso de Queja por parte de uno de los demandados. Efectos expansivos del recurso a los codemandados que no recurrieron.

La sentencia de primera instancia acogió el reclamo deducido por el actor contra su empleador y la ART, con fundamento en el ordenamiento común debido al infortunio de trabajo sufrido. La Sala VIII CNAT consolidó el decisorio anterior, sin perjuicio de reformarlo en el modo de cómputo de los aditamentos devengados del capital nominal de condena. Contra esa decisión, ambas encartadas, dedujeron recurso extraordinario federal que, tras ser denegado por la Sala VIII, decantó en que la empleadora interponga una queja ante la CSJN. El Máximo Tribunal acogió ese auxilio procesal, declaró procedente el remedio federal intentado, dejó sin efecto el decisorio anterior y mandó a dictar un nuevo pronunciamiento con arreglo a las pautas allí trazadas, lo cual será tarea de la Sala I. El escenario configurado al haberse acreditado los presupuestos configurativos de responsabilidad que el actor procuraba enrostrarle a cada demandada lució signado por la confluencia de obligaciones *concurrentes* y no de naturaleza *solidaria*. Tal caracterización viene dada en virtud de que la causa génesis sobre las que emergen los deberes imputados a cada una de las requeridas carecen de identidad; mientras que la patronal hubo de responder en carácter de dueña o guardiana de una cosa viciosa o riesgosa por los daños que tal elemento generara (art. 1113 del Cód. Civil, vigente a la época de los hechos), el imperativo resarcitorio que gravita sobre la aseguradora halla su fuente en la omisión de desplegar una conducta que le resultaba jurídicamente exigible y que –de haber sido adoptada- habría evitado o disminuido la posibilidad de que se generen los perjuicios en cuestión (cfr. arts. 1074 y cctes. del código citado). Es decir, que la identidad existente entre la prestación debida por ambos deudores no se extiende hacia el origen de dicho deber, lo que entraña deducir que media una pluralidad de obligaciones cuyos núcleos se imbrican tan sólo objetivamente, dejando incólume su faceta subjetiva y –por ende- la plena independencia de las relaciones que les brindan basamento. Dichos nexos, no aparecen ligados entre sí por un enlace propio, sino que únicamente coinciden

en el sujeto a quien adeudan la satisfacción de la prestación comprometida, la cual –a su vez- es única (en el caso, el resarcimiento integral de los padecimientos sufridos a raíz de enfermedades contraídas en ocasión del trabajo). En el caso se trata de un litisconsorcio pasivo facultativo, caracterizado por la autonomía procesal de los litisconsortes convocados al pleito. Esa autonomía impide atribuir a las acciones procesales de uno de ellos efectos expansivos respecto del otro, salvo en aquellos supuestos taxativamente delineados por la jurisprudencia o la doctrina, como la existencia de un “*espacio defensivo común*” o la configuración de “*hechos comunes*”. Sin embargo, tales excepciones no lucen configuradas en el caso. Por lo tanto, si la ART optó por no deducir recurso alguno contra la sentencia dictada por la Sala VIII que desestimó su recurso extraordinario, debe colegirse que se sintió conforme con el resultado alcanzado en esa instancia, -cuando menos- que asumió voluntariamente las consecuencias de su inactividad. No hay razón para imponerle el deber de impugnar una sentencia que consideró ajustada a derecho sólo porque su litisconsorte decidió recorrer una vía recursiva diversa. Forzar lo contrario importaría conculcar el principio dispositivo que rige el proceso civil, además de desdibujar la regla de la preclusión. En el litisconsorcio existe una relación procesal única, con pluralidad de sujetos que actúan como actores o demandados, pero en forma autónoma, es decir, independientemente los unos de los otros. De tal modo, dos son los caracteres fundamentales del litisconsorcio: unidad de relación jurídica y autonomía de los sujetos procesales, por lo que los actos de uno ni aprovechan ni perjudican a los otros, salvo cuando por las disposiciones que regulan la relación jurídica sustantiva el efecto está previsto expresamente, como ocurre con las obligaciones solidarias. Pero entonces esos efectos no derivan de su calidad de litisconsortes sino de la de sujeto activo o pasivo de la obligación. La firmeza de una sentencia respecto de uno de los codemandados impide su revisión ulterior, aunque otra parte obtenga un pronunciamiento diverso en sede recursiva, si aquel no dedujo el recurso pertinente. La apelación de uno de los codemandados no puede beneficiar al que no la interpuso, salvo que medie una relación de litisconsorcio necesario, lo que no ocurre en el caso de obligaciones concurrentes. Esta es la distinción esencial entre litisconsorcios forzosos y facultativos. Sólo en los primeros las defensas y recursos de uno se extiende a los demás, mientras que, en los segundos, cada parte conserva plena autonomía, tanto en la instancia como en los medios impugnativos. Si se admitiera la extensión de los efectos de la sentencia de la CSJN a la codemandada inactiva, se llegaría a un resultado normativamente injustificable: una parte beneficiada sin haber actuado, y una contraparte despojada del efecto jurídico de una sentencia firme. No hay principio ni norma que imponga la armonización forzada de los resultados del pleito entre litisconsortes pasivos independientes, y mucho menos cuando ello conllevaría la revocación implícita de una sentencia firme sin intervención de la parte afectada. Es cierto que la solución genera un resultado atípico –la existencia de dos montos distintos de condena en lo concerniente a los accesorios o actualización monetaria-, pero tal singularidad no contraviene ninguna norma positiva ni tampoco alcanza entidad suficiente para violentar los principios rectores del proceso civil, porque la lógica del proceso no siempre se identifica con la simetría de sus consecuencias. Por todo ello, no corresponde atribuir a la aseguradora codemandada los efectos beneficiosos derivados de la sentencia de la CSJN, obtenida exclusivamente por el empleador, habida cuenta que no interpuso recurso alguno. La sentencia de la Sala VIII ha quedado firme a su respecto, y produce todos los efectos jurídicos que de ello se derivan. El principio de preclusión, autonomía procesal y la seguridad jurídica impiden arribar a una conclusión distinta. (Del voto del Dr. Catani, en mayoría).

Sala I, Expte. N° 59280/2015/CA1 Sent. Def. del 11/04/2025 “Martínez, Diego Fernando c/Equimac SA y otro s/accidente-ley especial”. (Catani-Hockl-Vázquez)

Proc. 6 Acumulación de acciones y litisconsorcio. Litisconsorcio facultativo. Obligaciones concurrentes. Interposición de Recurso de Queja por parte de uno de los demandados. Efectos expansivos del recurso a los codemandados que no recurrieron.

La sentencia de primera instancia acogió el reclamo deducido por el actor contra su empleador y la ART, con fundamento en el ordenamiento común debido al infortunio de trabajo sufrido. La Sala VIII CNAT consolidó el decisorio anterior, sin perjuicio de reformarlo en el modo de cómputo de los aditamentos devengados del capital nominal de condena. Contra esa decisión, ambas encartadas, dedujeron recurso extraordinario federal que, tras ser denegado por la Sala VIII, decantó en que la empleadora interponga una queja ante la CSJN. El Máximo Tribunal acogió ese auxilio procesal, declaró procedente el remedio federal intentado, dejó sin efecto el decisorio anterior y mandó a dictar un nuevo pronunciamiento con arreglo a las pautas allí trazadas, lo cual será tarea

de la Sala I. De conformidad con el origen del litisconsorcio pasivo, es posible distinguir la integración procesal forzosa de aquella meramente facultativa: mientras la primera obedece a la sustancialidad de la relación jurídica específica en función de la cual los demandados son traídos a juicio, que torna –a su vez- indivisible a la pretensión y –consecuentemente- improponible sin la comparecencia de algunos de ellos, la restante figura halla sustento en la analogía de las cuestiones planteadas y, a partir de dicha afinidad, en la existencia de un ligamen que autoriza tanto su tratamiento conjunto como la consideración unitaria de las pretensiones propuestas. Estas distinciones a su vez influirán en las consecuencias jurídicas que dimanarán de los actos procesales cumplidos por cada uno de los accionados. Dada la unicidad del estadio jurídico que caracteriza al litisconsorcio pasivo necesario, deviene como natural corolario que las defensas opuestas por uno o alguno de los codemandados abarquen y beneficien a los demás, amén del contenido o cimiento legal en que se funden. En cambio, en el caso del litisconsorcio pasivo facultativo los litisconsortes gozan de legitimación procesal autónoma, es decir que los temperamentos que adopten únicamente irrogarán efectos exclusivos a la situación que aquéllos revistan en el marco del trámite. Resulta imprescindible aclarar que la directriz mencionada halla una excepción en casos que se trate de defensas o aserciones que versen sobre “*hechos comunes*”, esto es, sobre presupuestos jurídicos (prescripción de la acción, nulidad, etc.) o fácticos respecto de los cuales sólo resulte válido asignar un único valor de verdad, de conformidad con las más esenciales nociones del orden lógico que indican que toda entidad es idéntica sí misma y que una cosa no puede ser y no ser en igual tiempo. El concepto aludido, a su vez, debe integrarse según los parámetros del plexo ritual (art. 365 inc. 1º del Cód. Procesal) y en oposición a las denominadas “defensas personales” que contempla el art. 731 del Cód. Civil (vigente al momento del infortunio), identificadas como aquéllas que poseen carácter subjetivo, pues obedecen a circunstancias personales, relacionadas con el vínculo de alguno/s de los sujetos de la obligación solidaria sin afectar a la obligación misma. A su vez, para evaluar qué elementos fácticos se encuentran dentro de esa órbita común, resulta imprescindible tener en miras las más esenciales nociones aristotélicas del orden lógico que impiden asignar disímiles valores de verdad a un único hecho (1 principio de identidad: toda entidad es idéntica a sí misma; 2 no contradicción: nada puede ser y no ser al mismo tiempo), canon válido también para determinadas soluciones jurídicas que mal pueden variar al compás del sujeto deudor de quien se trate, a riesgo de incurrir en absurdo. En ese singular ámbito, la actividad de cada litisconsorte facultativo goza de idoneidad para beneficiar al restante y, así, suplir la eventual inactividad adjetiva del titular del interés sustancial idéntico o conexo al suyo, en tanto siempre que actúa en defensa de sus aspiraciones, no hay forma de que ese proceder no esté también orientado a hacer lo propio respecto de los intereses ajenos, incluso cuando ello acontezca inintencionadamente. En el caso, nos hallamos en presencia de un litisconsorcio pasivo de carácter facultativo, categoría en cuyo marco, en principio, las defensas y auxilios procesales (como ser el remedio de queja por recurso federal denegado) articulados por uno de los litisconsortes no beneficia a sus semejante, por cuanto aquellos conservan la plena personalidad e individualidad de su despliegue procesal. Empero, la temática sometida a escrutinio (los accesorios o actualización del capital de condena) impide una aplicación mecánica de tal directriz general pues, aun cuando las causas fuente de la obligación resarcitoria reconocida mediante el presente pleito sean disímiles para cada una de las accionadas, de todos modos ambas son deudoras de una misma, única y maciza prestación, configurada por la reparación integral derivada de los daños padecidos. Como es evidente, atento a las particularidades que signan a ese objeto obligacional, aparece lisa y llanamente irrazonable la idea de que aquél conlleve intereses o indexación conforme disímiles parámetros, bifurcado según se trate de uno u otro de los deudores. El recurso de queja por recurso extraordinario denegado que la empleadora dedujo ante la Corte Federal, obteniendo merced a él la revocatoria del pronunciamiento de la Sala VIII en lo concerniente a la temática apuntada, ineludiblemente favoreció a la ART codemandada, quien prescindió de transitar la integridad de ese derrotero revisor; ergo, la sentencia definitiva dictada por la Sala VIII no ha adquirido autoridad de cosa juzgada respecto al punto, para ninguno de los litisconsortes convocados al pleito. Dada la identidad de objeto, el contenido económico de la obligación no puede ser más que uno, tanto en su capital como también en sus accesorios, y ese resultará ser el que fije la Sala I. (Del voto de la Dra. Hockl, en minoría).

Sala I, Expte. Nº 59280/2015/CA1 Sent. Def. del 11/04/2025 “Martínez, Diego Fernando c/Equimac SA y otro s/accidente-ley especial”. (Catani-Hockl-Vázquez)

Proc. 11. Amparo. Acción de amparo deducida ante el despido directo incausado para lograr la reinstalación en el puesto de trabajo alegándose para ello la existencia de discriminación y de conductas contrarias a la ética de las relaciones colectivas del trabajo. Procedencia de la vía sumarísima prevista en el art. 498 CPCCN.

El actor dedujo medida cautelar persiguiendo la reinstalación cautelar con fundamento en las disposiciones de las leyes 23.551 y 23.592. La Jueza de grado rechazó la vía sumarísima pretendida. La acción de amparo deducida se funda por un lado, en la alegada existencia de discriminación (conf. art. 47 de la ley 23.551 y ley 23.592) y, asimismo, se agravia achacando a la firma comercial accionada una conducta contraria a la ética de las relaciones colectivas del trabajo (conf. art. 53 y conc. de la ley 23.551), circunstancia que torna admisible la pretensión de la vía sumarísima perseguida. El art. 47 de la ley 23.551 establece una vía particular para la tutela de los derechos derivados de la libertad sindical, con el objeto de cuestionar todo acto que obstaculice su ejercicio. Así, el proceso sumarísimo es particularmente aconsejable en los casos en que se invocan tratos discriminatorios y la vía propuesta no es excluyente *per se* de aquellas cuestiones que necesitan algún grado de demostración. Por lo tanto, cabe con relación a la alegada existencia de discriminación ordenar la tramitación de la causa en los términos del art. 498 del CPCCN. En cambio, es improcedente la medida cautelar para perseguir la reinstalación en el puesto de trabajo con fundamento en la ley 23.592. Ello así, toda vez que los elementos incorporados a la causa no demuestran el “*fumus bonis iuris*” y el peligro en la demora. Ello no obsta a que la medida pueda ser revisada de adjuntarse nuevos elementos, en una decisión que no causa estado.

Sala IV, Expte. N° 25568/2024/CA1 Sent. Int. N° 75.865 del 08/07/2025 “Millares, Gonzalo Ignacio c/ Bridgestone Argentina SA s/ juicio sumarísimo”. (Pinto Varela- Guisado)

Proc. 11. Amparo y medida cautelar interpuesta por asociaciones sindicales bancarias por considerar que una resolución dispuesta por el Ministerio de Seguridad podría afectar el derecho de huelga.

La Sra. Juez *a quo* rechazó *in limine* la medida cautelar solicitada y la acción de amparo interpuesta por las asociaciones sindicales bancarias, por entender que no existía una lesión actual, grave e inminente que habilitase el curso de la pretensión encargada y tampoco encontraba que se configuraba el “caso”, en los términos del art. 116 de la CN y jurisprudencia de la CSJN. Las accionantes apelaron la decisión, entendiendo que la configuración variaba según la categoría del derecho sustancial que se pretendiese hacer valer ante la jurisdicción. Manifestaron que las resoluciones ministeriales dictadas 893/2024 y 901/2024, vulneraban el ejercicio legítimo del derecho de huelga garantizado expresamente en el art. 14 bis de la CN y del Convenio 87 de la OIT, opinión consultiva Nro. 27/21 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos y art. 31 inc. c) Ley 23.551; insistiendo en el dictado de una medida cautelar que suspenda los efectos de dichas resoluciones hasta tanto se dicte la sentencia definitiva, toda vez que se hallaba comprometida una afectación actual de la garantía de la libertad sindical que goza de protección constitucional. Presentaron una demanda encuadrada principalmente en los arts. 43 de la Constitución Nacional y 47 de la ley 23.551 contra el Estado Nacional – Poder Ejecutivo Nacional - Ministerio de Seguridad, solicitando, la declaración de invalidez constitucional y la nulidad de las aludidas resoluciones 893/2024 y 901/2024, en tanto crearon un Comando Unificado de Seguridad Productiva y un Protocolo de Actuación frente a Bloqueos, respectivamente. Ello, por cuanto entendían que la terminología del concepto “bloqueo” utilizada por el órgano emisor de las normas cuestionadas, podría trasuntar una indebida restricción de la garantía del derecho de huelga en franca contradicción con lo normado por el art. 14 bis de la CN, por el Convenio 87 de la OIT y los instrumentos internacionales de derechos humanos conf. art. 75 inc. 22 de la CN. No se comparte la decisión de grado anterior en torno a la desestimación de la vía elegida, porque no puede soslayarse la existencia de una norma específica, -art. 47 de la ley 23.551- que consagra una vía particular para la tutela de los derechos emergentes de la libertad sindical destinada a cuestionar todo acto que obstaculice el ejercicio de las potestades que le son atinentes, así como también, consagra la legitimación tanto activa cuanto pasiva bastando que se alegue impedimento del ejercicio regular de los derechos emergentes de la libertad sindical para que prevalezca la disposición del mentado artículo. No puede aseverarse la inexistencia de “caso”, dado que la acción fue iniciada por diversas entidades gremiales que se encuentran cuestionando dos normas que afectarían la actividad comprendida en sus respectivos ámbitos de representación y, por lo tanto, el ejercicio de los derechos colectivos que allí enumeran. En este marco, se justifica la tramitación de la acción y la apertura de un proceso de cognición, en los términos del art.

47 de la ley 23.551, más allá de lo que podría llegar a resolverse oportunamente; razón por la cual corresponde revocar la resolución recurrida en cuanto desestima la acción con carácter liminar y ordenar su tramitación en los términos del art. 498 del CPCCN, sin que por ello pueda extraerse conclusión alguna relacionada con la suerte final de la pretensión.

Sala IX, Expte. N° 43226/2024/CA1 Sent. Int. del 13/06/2025 “Asociación Bancaria y otros c/ Estado Nacional Poder Ejecutivo Ministerio de Seguridad s/juicio sumarísimo”. (Balestrini- Fera)

Proc. 17. b) Caducidad de instancia por falta de diligenciamiento de la cédula ley 22.1752. Inactividad procesal.

La parte actora recurre la resolución del Juez de grado toda vez que se había ordenado traslado de la demanda a efectivizarse en el domicilio denunciado por la accionante en la Provincia de Córdoba y para ello la demandante debía confeccionar y acreditar la notificación del traslado mediante cédula ley 22.172. Al no cumplir con ello el Magistrado tuvo por no presentada la demanda. La parte actora omitió cuestionar -en tiempo oportuno- la forma en la que se dispuso la efectivización del traslado de la demanda, transcurriendo casi un año desde que fuera ordenada hasta la fecha de la intimación cursada por la falta de acreditación de la cédula respectiva. Durante todo ese tiempo tampoco formuló manifestación alguna, ni solicitó la revisión de la decisión adoptada, sino hasta el momento en el que lo intimó por última vez, donde requirió sustituir el diligenciamiento de la respectiva cédula ley por un medio más económico –una carta documento-, lo cual motivara la decisión de tener por no presentada la demanda. El Tribunal consideró que la inactividad verificada en estos actuados impide considerar demostrado un inequívoco interés por cumplir con los requerimientos del juzgado y de continuar con el trámite de traba del litigio, por cuanto, se advierte que en ninguno de los escritos presentados se ha acompañado siquiera constancia alguna que permita justificar la petición introducida encontrándose vencido –en exceso- el plazo para su cumplimiento. Por ello, se confirmó el pronunciamiento apelado.

Sala IX, Expte N° 42330/2022/CA1 Sent. Int. del 26/06/2025 “Corro, María Jimena c/Álvarez Galfre, Gonzalo s/despido”. (Balestrini-Pompa)

Proc. 35 Ejecución de sentencias. Ejecución de sentencia condenatoria. Fianza. Art. 258 CPCCN.

El art. 258 CPCCN supedita la ejecución de sentencia de primera instancia confirmada por la alzada –cuando se ha habilitado la instancia extraordinaria ante la Corte Federal- a que se otorgue fianza. La norma se refiere a una “fianza de responder de lo que se percibiese”. Por regla, la fianza exigida por el art. 258 CPCCN sigue los lineamientos previstos por los arts. 199 a 201 de ese ordenamiento legal en tanto resultan análogicamente aplicables tales previsiones al proceso de ejecución de sentencia, preceptiva que debe ser analizada de acuerdo a las reglas que rigen idéntica situación en el proceso laboral, es decir, desde el prisma que instituye el art. 61 de la ley 18.345. Esta norma establece como directriz genérica que las medidas cautelares siempre se entenderán dictadas bajo la responsabilidad del solicitante y solo, por excepción, podrá exigirse contracautela. En tal contexto normativo se impone considerar que, al tratarse en el caso, de una fianza judicial que tiende a garantizar la restitución de las sumas de dinero retiradas en caso de revocarse la sentencia ejecutada, resulta razonable y adecuado que el ejecutante preste caución juratoria para responder de lo que percibiese en el supuesto que la Corte revoque el pronunciamiento recurrido.

Sala I, Expte. N° 23904/2021/1 Sent. Int. del 10/06/2025 “Incidente N° 1 – Actor: Ruiz, Angelina Graciela Demandado: Acc Group SA y otro s/incidente”. (Vázquez-Catani)

Proc. 35. Ejecución de sentencias. Procedencia del embargo preventivo solicitado por la perito contadora para resguardar la percepción de los honorarios debidos aun cuando la sentencia esté recurrida. Art. 212 inc. 3 CPCCN.

La resolución dictada en primera instancia desestimó el pedido de embargo preventivo peticionado por la perito contadora con fundamento en el art. 212 inc. 3 CPCCN, por lo que interpuso recurso de revocatoria con apelación en subsidio. El sentenciante no hizo lugar a la medida cautelar fundado en que la normativa en cuestión refiere expresamente que quien lo solicita hubiera obtenido sentencia favorable y que en el caso no se habría obtenido una sentencia, sino una regulación de honorarios. Sin perjuicio que no le asiste razón al juez *a quo*, cabe resaltar que toda resolución que implique un crédito a favor del peticionante –aunque estuviere recurrido- implica encuadrarlo en el supuesto previsto por el art. 212 inc. 3 CPCCN, sin que sea necesario una sentencia en los términos del art. 163

CPCCN. No lo es menos, que en el caso se ha dictado sentencia y se han regulado los honorarios de la perito, todo lo cual encuadra en los términos del art. 212 citado. Por ello, sin perjuicio que el inc. 3 del art. 212 CPCCN se refiere a una sentencia favorable aunque estuviere recurrida, una interpretación amplia de la misma también permite asimilar una regulación de honorarios a una resolución favorable a quien la solicitó aunque estuviere recurrida.

Sala V, Expte. N° 82797/2016/CA2 Sent. Int. N° 58.590 del 08/07/2025 “Cruz, Catalina Gladys c/Moka 1144 SA y otros s/despido”. (Ferdman-De Vedia)

Proc. 39 1 a) Excepciones. Competencia material. Competencia de la JNT para decidir acerca de la procedencia o no de medidas cautelares relativas a créditos de carácter postconcurusal.

No median óbices que vedan a la judicatura laboral el análisis relativo a la procedencia o no de la medida cautelar solicitada por el requirente (levantamiento de embargo). El art. 21 LQC (texto cfr. ley 26.086) prescribe la prohibición de dictar disposiciones precautorias más únicamente en los procesos contemplados en dicho precepto, en aquellos pleitos donde subyazca “*contenido patrimonial contra el concursado por causa o título anterior a su presentación*”; ergo, y en sentido contrario, tal prescripción normativa no impide la traba de este tipo de medidas respecto de las acreencias originadas en causa o título posterior a la presentación en concurso, o postconcursoales. La Corte Federal ha señalado que las normas competenciales estatuidas por la ley concursal integran el repertorio de normas de orden público y, merced a ello, no pueden ser soslayadas por la voluntad de los litigantes, ni tampoco por la judicatura (CSJN, Fallos: 334: 1172, “Fizledjer, Pablo Marcelo c/Sociedad Española de Beneficencia Hospital Español s/Ejecución de créditos laborales”, sentencia del 13/09/2011). La propia doctrina de dicho órgano de justicia también subraya la subsistencia de la competencia del fuero laboral para entender en ejecuciones de créditos que deriven de obligaciones nacidas con posterioridad a la presentación en concurso, por resultar ajenas tanto al trámite de verificación como a los efectos del acuerdo homologado (cfr. Fallos 332: 1960, “Aguilar, Alfredo Ernesto c/Massuh S.A. s/ley 14.546, entre otros). Cabe concluir que también se encuentran dentro del ámbito competencial del fuero laboral las medidas cautelares relativas a los créditos de carácter postconcurusal, toda vez que estos últimos no resultan alcanzados por la prohibición del art. 21 reformado, ni por el fuero de atracción concursal.

Sala I, Expte. N° 576/2019/1/CA2 Sent. Int. del 11/04/2025 Incidente N° 1 en Autos: “Bermejo, María Cristina c/La Fármaco Argentina S.A. y otros s/despido”. (Catani-Hockl)

Proc. 39. 1 a) Excepciones. Competencia de la JNT para entender en la causa en que un organismo de derecho público es parte sometida al régimen de convenciones colectivas de la ley 14.250 e incluido en el marco de la LCT.

El accionante se agravia de la resolución dictada en la instancia anterior por medio de la cual se declaró la falta de aptitud jurisdiccional de la Justicia Nacional del Trabajo para entender en las presentes actuaciones en razón de la persona demandada y ordenó la remisión de las presentes actuaciones a la Justicia Nacional en lo Contencioso Administrativo Federal. A los fines de dilucidar cuestiones de competencia es preciso atender, de modo principal, a la exposición de los hechos de la demanda, al derecho invocado como fundamento de la pretensión, también se torna imprescindible examinar el origen de la acción así como la relación de derecho existente entre las partes. Así la demandada, ACUMAR, es un organismo de derecho público, sometido al régimen de convenciones colectivas de la ley 14.250 e incluido en el marco de la LCT de acuerdo con lo previsto en el art. 2, inc. a) de conformidad con lo dispuesto en el art. 1 del CCT N° 1390/2014 “E” y en virtud de ello se encontraría comprendido dentro del diseño previsto por los arts. 20 y 21 a) de la ley 18.345 que habilitarían el conocimiento de las causas contenciosas al ámbito de la Justicia Nacional del Trabajo. El CCT Acumar 1390/2014 “E” ha sido celebrado bajo la órbita de la ley 14.250 y prescribe la aplicación de normativa laboral – la Res. 376/14 que lo homologa alude expresamente a la Ley de Convenciones Colectivas, y el propio convenio declara aplicable la Ley de Contrato de Trabajo-, perspectiva desde la cual quedaría habilitada la competencia de este fuero. Más allá de que la acción progrese o no esta ha sido fundada en la LCT y no podría efectuarse un pronunciamiento que abarque sólo la competencia material sin implicar una decisión en cuanto al fondo del asunto, para lo cual resultará de vital importancia producir las pruebas ofrecidas que, en definitiva, hacen a lo sustancial de la cuestión. Cabe revocar la resolución de primera instancia y declarar la aptitud jurisdiccional de la Justicia Nacional del Trabajo para entender en las actuaciones (Del voto de la Dra. García Vior, en mayoría).

Sala II, Expte. N° 37935/2024, Sent. Int. del 13/06/2025 “Giorgi, Juan Martin c/ Autoridad de Cuenca Matanza Riachuelo s/ despido”. (Garcia Vior-Sudera-Ambesi)

Proc. 39. 1 a) Excepciones. Incompetencia de la JNT para entender en la causa en que un organismo de derecho público es parte sometida al régimen de convenciones colectivas de la ley 14.250 e incluido en el marco de la LCT.

El accionante se agravia de la resolución dictada en la instancia anterior por medio de la cual se declaró la falta de aptitud jurisdiccional de la Justicia Nacional del Trabajo para entender en las presentes actuaciones en razón de la persona demandada y ordenó la remisión de las presentes actuaciones a la Justicia Nacional en lo Contencioso Administrativo Federal. Además promueve formal demanda por despido contra la Autoridad de Cuenca Matanza Riachuelo (ACUMAR) amparándose en la Constitución Nacional, la Ley de Contrato de Trabajo y el CCT N° 1390/14 “E”. En la actualidad ello se ha visto modificado en base a la jurisprudencia emanada del Mas Alto Tribunal en casos como en el presente de donde la Corte Suprema de Justicia de la Nación se ha pronunciado, fijando una tesis contraria a la propiciada y rechazando la aptitud Jurisdiccional de esta Justicia Nacional del Trabajo. La Procuradora Fiscal ante la Corte Suprema de Justicia de la Nación en un caso que también se accionaba contra el Estado “Hernando” (Fallos 330:811), afirmó que para resolver la contienda se debían aplicar, en definitiva, normas y principios propios del derecho público, donde resultará clara la prioritaria relevancia que los aspectos propios del derecho administrativo asumen para su solución, circunstancia que permite considerar al *sub lite* como una causa contencioso administrativa, en los términos del art. 45 inc. a) de la ley 13.998. Cabe considerar que la Justicia Nacional del Trabajo en línea con lo decidido por el Alto Tribunal, resulta incompetente para entender en estos actuados, por lo que correspondería confirmar lo resuelto en cuanto atribuye el conocimiento de la causa al fuero en la Contencioso Administrativo Federal. (Del voto del Dr. Sudera en minoría).

Sala II, Expte. N° 37935/2024, Sent. Int. del 13/06/2025 “Giorgi, Juan Martin c/ Autoridad de Cuenca Matanza Riachuelo s/ despido”. (Garcia Vior-Sudera-Ambesi)

Proc. 39. 1. Excepciones. Competencia material y territorial de la JNT para entender en el reclamo por accidente del trabajo a pesar de que a la fecha de interposición de la acción la Provincia de Santa Cruz no había efectuado la adhesión establecida en el art. 4 ley 27.348.

Cabe desestimar las excepciones de incompetencia material y territorial que interpusiera la demandada ART. Ello así, ya que teniendo en cuenta los términos del escrito de demanda si bien todas las facetas a que hace referencia el art. 1 de la ley 27.348 se habrían configurado en la Provincia de Santa Cruz, lo cierto es que a la fecha de interposición de la acción por accidente de trabajo, la provincia no había emitido la adhesión que establece el art 4 de la ley 27.348. Por lo tanto, no encontrándose habilitadas las comisiones médicas jurisdiccionales no podría imponérsele al actor un diseño de acceso a la jurisdicción con una competencia que presupone la vigencia de las referidas comisiones. Por otra parte, el procedimiento llevado a cabo ante la Comisión Médica de Caleta Olivia, Provincia de Santa Cruz concluyó con un dictamen que no habilitó las vías recursivas de la ley 27.348 y la Res. 298/17, sino la del art. 46 LRT. Cabe concluir que en este caso, es inaplicable el art. 2 de la ley 27.348 ya que la norma presupone la vigencia de comisiones médicas locales, las que no existían al tiempo de impetrarse la acción judicial. Ello obsta encauzar el reclamo en el nuevo diseño de acceso a la jurisdicción y, teniendo en cuenta que la demandada tiene domicilio en la Ciudad de Buenos Aires, corresponde desestimar la queja de la aseguradora. (Del voto del Dr. Ambesi, en mayoría).

Sala X, Expte. N° 35.744/2024/CA1 Sent. Def. del 30/06/2025 “Ríos, Roberto Carlos c/ Experta ART SA s/ accidente-ley especial”. (Ambesi-Russo-Hockl)

Proc. 39. 1. Excepciones. Incompetencia territorial de la JNT para entender en el reclamo por accidente del trabajo por no haber adherido al procedimiento ante las comisiones médicas la Provincia de Santa Cruz y no haber cumplido el actor con la instancia obligatoria y previa ante el SECLO ya que en la jurisdicción nacional rige plenamente el procedimiento de la ley 27.348.

Teniendo en cuenta que en el ámbito de la Capital Federal los preceptos de procedimiento de la ley 27.348 revisten plena vigencia y operatividad y que el accionante además de no haber podido cumplimentar el previo paso ante las comisiones médicas provinciales por no haber adherido la provincia al sistema (art. 4° ley 27.348) no acompañó tampoco la constancia emitida por el SECLO habilitante de la instancia judicial,

corresponde declarar la falta de aptitud jurisdiccional de la JNT para entender en las actuaciones. Cualquier otra solución, importaría un trato desigual e irrazonable respecto de los trabajadores que, por domiciliarse, prestar tareas o encontrarse registrados en la Capital Federal, deben transitar obligatoriamente la instancia administrativa previa como presupuesto habilitante para acceder al control judicial. (Del voto de la Dra. Russo, en minoría).

Sala X, Expte. N° 35.744/2024/CA1 Sent. Def. del 30/06/2025 “Ríos, Roberto Carlos c/ Experta ART SA s/ accidente-ley especial”. (Ambesi-Russo-Hockl)

Proc. 61. 2. Medidas cautelares. Embargo. Pedido de embargo preventivo sobre una persona física en situación de rebeldía quien no era la empleadora principal y quien fuera demandada en virtud de lo dispuesto por el art 54 de la Ley 19.550.

La parte actora cuestiona la desestimación de la medida cautelar de embargo preventivo solicitado en los términos del art 62 inc. b) de la LO, contra la codemandada persona física incurso en la situación de rebeldía del art 71 LO. La Sra. Jueza *a quo* rechazó la petición dado que de los términos de la demanda surgía que la acción se encontraba dirigida contra la coaccionada en función de su responsabilidad solidaria con la empleadora principal y, en tal sentido, de hacer lugar a la medida requerida, hubiese implicado un adelanto de la jurisdicción de su parte que hubiese consistido en resolver si se corría el velo societario establecido por la normativa de la ley 19.550, lo cual implicaba avanzar sobre el fondo de la cuestión. La persona humana declarada incurso en rebeldía sobre la que se requería la cautela fue accionada solidariamente con sustento esencial en los arts. 54 y cdtes. de la ley 19.550 y en dicho contexto, se advirtió que la imputación indicada, resultaba merecedora de mayor hondura probatoria, en un contexto en el que las restantes codemandadas han comparecido a estar a derecho. Una de ellas, asumió el rol de empleadora formal reconociendo el error registral, todo lo cual desalentaba la admisibilidad automática de la medida precautoria requerida. Ello, en tanto los efectos de la rebeldía decretada podrían ser enervados por las pruebas ofrecidas por las empresas coaccionadas y por ende, se impondría un mayor abono en la verosimilitud del derecho, que no se verifica, como así tampoco el peligro en la demora ni el riesgo de una insolvencia de la coaccionada respecto de la que se solicita la cautelar. Se confirma la sentencia de grado.

Sala IX, Expte. N° 20729/2024/CA1 Sent. Int. del 2/06/2025 “Medina, José Armando c/Telefónica Móviles Argentina SA –continuada de Telefónica de Argentina SA y otros s/despido”. (Pompa-Balestrini)

Proc. 66. Notificaciones. Notificaciones a sociedades constituidas en el extranjero con sucursal en el país. Art. 122 Ley 19.550.

La circunstancia de que una sociedad no se encuentre inscripta no obsta a la viabilidad de practicar la notificación en la forma prevista en el art. 122 de la ley 19.550. Las normas de la Ley de Sociedades tienen una redacción lo suficientemente amplia como para que se entiendan comprendidas numerosas situaciones y, por ello, no es necesario que la notificación a la sociedad se haga ineludiblemente en la persona del representante previsto por el art. 118 3º párrafo LGS. Además, el continuo avance tecnológico en materia de comunicaciones, permite sostener, como principio de base, que cualquier notificación recibida en esta República bien puede ser inmediatamente comunicada a la sociedad extranjera por inúmeras vías y, por ende, el emplazamiento así efectuado cumple con los fines perseguidos por la ley procesal, no vulnerándose de ningún modo la garantía constitucional del art. 18 CN. El art. 122 de la Ley General de Sociedades- n° 19.550-, en su inciso b, establece que una sociedad constituida en el extranjero puede ser emplazada en juicio en la República si existiere sucursal, asiento o cualquier otra especie de representación, en la persona del representante. El emplazamiento a que hace mención, importa la citación judicial de la sociedad extranjera para que comparezca ante este tribunal y dé razón de los hechos que se le imputan en la demanda. De esta forma se evita que haya que realizar costosos trámites para notificar el traslado de la demanda a la sociedad en su domicilio en el exterior. La *ratio* de la regulación del régimen de las sociedades extranjeras al permitir que su emplazamiento se realice en la persona del apoderado o representante en el país, ha sido efectivizar la citación en juicio de las sociedades extranjeras que de cualquier forma ejercen actividad en la Argentina y de esa manera evitar elusiones o dilaciones formales o procesales basadas en la dificultad práctica y mayores costos de notificar a la sociedad extranjera fuera del país. En este sentido, resulta idónea la cédula cursada al apoderado de la sociedad extranjera emplazada, en un domicilio sito en Buenos Aires, al cumplir el fin para el cual fue enviado (toma de conocimiento de la controversia de la sociedad extranjera) incluso si se trata de

un apoderado designado para fines distintos de los de la Litis, si está investido de mandato. Cabe desestimar la nulidad deducida.

Sala VIII Expte. N° 34705/2021/CA2 CA4 Sent. Int. del 19/06/2025 “Ramírez Cañizares, Santos Egidio c/ Helmerich & Payne Argentina Drilling Co. y otros s/ despido”. (González-Pesino)

Proc. 79. 3. Recurso de apelación. Los recursos contra las decisiones que versen sobre obligaciones de dar sumas de dinero y de hacer deben ser desglosados y tratados de manera independiente.

La demandada y la perito contadora apelan la sentencia de grado que hizo lugar a la demanda por despido. Es criterio mayoritario de la Sala que los recursos contra las decisiones que versen sobre obligaciones de dar sumas de dinero y de hacer deben ser desglosadas y tratadas de manera independiente. Así, dado que el capital de condena actualizado de conformidad con la Res. CNAT 19/2024, no alcanza el límite mínimo de apelabilidad previsto en el art. 106 LO, cabe declarar mal concedido el recurso respecto de la condena pecuniaria. En cambio, toda vez que el certificado de trabajo adjuntado por la accionada (obligación de hacer) se ajusta a la realidad de la relación laboral cabe admitir el agravio y rechazar el reclamo de dicho certificado. Respecto de los honorarios del patrocinio del actor y de la perito contadora, la demandada los apeló por altos (las regulaciones de honorarios son siempre apelables con independencia del monto según lo establecido por el art. 56 de la ley 27.423). Sin embargo, teniendo en cuenta el mérito e importancia de los trabajos realizados por el patrocinio del actor no resultan excesivos por lo que cabe confirmarlos. Los honorarios del perito contador lucen altos. Por todo ello, cabe declarar mal concedida la apelación de la demandada respecto de la condena pecuniaria, rechazar el reclamo de certificado de trabajo y confirmar los honorarios del patrocinio del actor y reducir los de la perito contadora.

Sala IV, Expte. N° 51762/2022 Sent. Def. N° 120.062 del 04/07/2025 “Ríos, Eduardo Matías c/ Tech Security SRL s/ certificado de trabajo art. 80 LCT”. (Guisado-Pinto Varela)

Fiscalía General

D.T. 13. 4. Asociaciones Profesionales de Trabajadores. Personería gremial. Pedido de ampliación de la personería gremial (art. 62. inc. c de la ley 23.551). Silencio de la administración (art. 10 Ley 19.549).

La entidad demandante, Asociación Médicos de la República Argentina, solicitó que se le otorgara la ampliación de su personería gremial para representar a los trabajadores médicos en relación de dependencia con clínicas privadas en el ámbito territorial de toda la provincia de Buenos Aires. La parte actora efectuó su presentación en los términos del art. 62 inc. c) de la ley 23.551 por denegatoria tácita de la ampliación de la personería gremial en la que habría incurrido la Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación dependiente del Ministerio de Capital Humano de la Nación en los términos de los arts. 26, 62 inc. c) y ccds de la ley 23.551, arts. 14 bis 75 inc. 22 de la CN. y convenio 87 de la OIT, invocando que, a pesar de que su parte interpusiera pronto despacho y que los requisitos legales estuviesen cumplidos, aún no se había obtenido pronunciamiento alguno de parte de la Cartera Laboral. Desde esta perspectiva de análisis es innegable la existencia de una mora no justificada, la cual debe ser subsanada en el marco elegido por la actora. Ello así, pues si la administración no se expide respecto a la petición formulada por el administrado dentro del plazo establecido por el art. 10 de la ley 19.549 se entiende que ha sido rechazada. Así entonces, cuando se tratare de pretensiones que requieran de la administración un pronunciamiento concreto, que no se realiza, se interpretarán como negativa. Sólo mediando disposición expresa, podrá conferirse al silencio sentido positivo. Si las normas especiales no previeren un plazo determinado para el pronunciamiento, este no podrá exceder de sesenta (60) días. Vencido el plazo que corresponda, el interesado podrá dar por configurado el silencio de la Administración. Así entonces, se advierte la existencia de una intervención jurisdiccional que pretende salvaguardar el derecho del administrado a una respuesta oportuna, en una temática que, por otra parte, se vincula con el ejercicio de los derechos emergentes de la libertad sindical, garantizada tanto por el art. 14 bis de la Constitución Nacional como el Convenio N° 87 de la OIT. En este contexto se impone dar una respuesta hacia la administrada ante el tiempo transcurrido, no existiendo objeciones para que se recepte favorablemente el planteo intentado.

Fiscalía General, Dictamen N°. 1465/2025 del 26/06/2025 Sala II Expte. N° 38028/2024 Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo “Asociación de Médicos de la República Argentina AMRA c/ Secretaría de Trabajo Empleo y Seguridad Social del Ministerio de Capital Humano s/Ley de Asoc. Sindicales”. (Dr. Juan Manuel Domínguez)

Proc. 61. Medidas cautelares. Trabajador que era vocal suplente en la Asociación Médica del Hospital Oftalmológico Santa Lucía y que fue intimado a jubilarse. Procedencia de la medida cautelar de no innovar que suspende la intimación al accionante a iniciar los trámites jubilatorios y suspende el cese o despido hasta tanto recaiga sentencia definitiva para dar inicio a los trámites jubilatorios.

El Juez “a quo” admitió la medida cautelar de no innovar requerida por la parte actora y ordenó al Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires a suspender la intimación al accionante a fin de que inicie los trámites jubilatorios, a mantener la continuidad en su cargo y a abstenerse de disponer el cese o despedirlo, hasta tanto recaiga sentencia definitiva. Por ello se agravia la demandada. El actor fue electo en el cargo de vocal suplente de la Asociación Médica del Hospital Oftalmológico Santa Lucía, entidad que cuenta con simple inscripción gremial. El Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires fue notificado de tal extremo y ello motivó el inicio del trámite administrativo por el cual se intimó al actor para que en el plazo de treinta (30) días corridos contados a partir de ser notificado, iniciara los trámites jubilatorios. La medida innovativa es una decisión excepcional que altera el estado de hecho y de derecho existente al tiempo de su dictado, y por ello justifica una mayor prudencia al configurar un adelanto de jurisdicción favorable respecto del fallo final de la causa. No obstante, en el caso concreto se verifican los presupuestos legales de los arts. 195 y 230 del CPCCN y 52 de la ley 23.551 como para mantener el decreto precautorio que admitió el Juez de grado. Las circunstancias evidenciarían el *fumus bonis iuris* exigible para que prospere la medida cautelar, máxime que las constancias habidas corroborarían sumariamente la designación del actor en el cargo en el que sustentó esencialmente la medida cautelar, toda vez que el empleador conocía que había sido elegido vocal suplente de la Asociación aludida y la posterior comunicación relacionada con la iniciación de los trámites jubilatorios, todo lo cual podría contrariar la disposición de los arts. 50 y 52 de la ley 23.551 que no establecen distingo alguno en cuanto al requisito de la previa exclusión de tutela para ejercer cualquier acto modificatorio, sancionatorio o extintivo respecto del vínculo que une al empleador (sea público o privado) con un trabajador amparado por la norma. Así, no se vislumbran constancias que evidencien que la designación del actor fuera impugnada ante la autoridad de aplicación de la Ley de Asociaciones Sindicales. Ello no implica un menoscabo a las potestades administrativas propias de la accionada, pues nada obstaría a que la Autoridad Pública instara la correspondiente exclusión de tutela, ante los jueces con competencia en lo laboral, despejando la hipótesis de una posible arbitrariedad; en tanto la actividad sindical se encuentra protegida en el art. 14 bis de la Carta Magna y en diversos instrumentos internacionales. En este contexto, el *fumus bonis iuris* verificado, resulta valladar respecto a las objeciones planteadas por la demandada referidas a la inexistencia de condición gremial de la actora. Cabe rechazar la queja.

Fiscalía General, Dictamen N° 1218/2025 del 30/05/2025 Sala IV Expte. N° 9506/2025 “Regueiro, Eduardo Daniel c/ Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires s/ juicio sumarísimo”. (Dr. Juan Manuel Domínguez)

Proc. 61. Medidas cautelares. Solicitud de reinstalación en el puesto de trabajo. La actora alega haber sido objeto de un despido discriminatorio en razón de su minusvalía física congénita. Improcedencia.

La Sra. Juez a quo, desestimo la medida cautelar de reinstalación peticionada por la actora en tanto estimó que los elementos acompañados no resultaban suficientes para acreditar la verosimilitud en el derecho. Tal decisión ha sido apelada por la accionante. Señala que se ha omitido considerar su condición de persona discapacitada y sostén de familia, alegando que el despido fue discriminatorio en atención a la minusvalía física congénita que padece. La medida solicitada debe ser clasificada como “cautelar innovativa” ya que no tiende a mantener la situación existente si no a alterar el estado de hecho o de derecho vigente al momento de su dictado. Las pretensiones innovativas que agotan el interés jurisdiccional en su dictado, exigen una muy intensa acreditación del derecho que le da sustento y deben ser analizadas con criterio restrictivo si se tiene en cuenta que implican imponer una conducta que debería ser el resultado de un proceso jurisdiccional pleno. La admisión de este tipo de cautelares es una decisión excepcional porque, altera el estado de hecho o de derecho existente al tiempo de su dictado, pues, configura un adelanto de jurisdicción favorable respecto de la cuestión de fondo de la

causa, lo que justifica una mayor prudencia al apreciar los recaudos que hacen a su admisibilidad. En el caso no se verifican sumariamente los presupuestos legales de los artículos 195, 230 y concordantes del CPCCN como para revertir lo resuelto en la instancia anterior. La característica esencialmente innovativa de la medida que se pide requiere una intensa demostración de que el derecho es verosímil y lo cierto es que las probanzas sumarias no permiten aseverar en esta acotada instancia precautoria, que la desvinculación de la actora hubiera albergado una motivación discriminatoria en razón de la discapacidad que denuncia. No surgiría con suficiente nitidez la invocada verosimilitud del derecho en tanto la mera incidencia cautelar no resulta idónea para un debate como el que se pretende. El carácter restrictivo con que debe juzgarse la admisibilidad de las pretensiones precautorias que revisten una característica de claro anticipo de jurisdicción y que implican en los hechos, el adelanto de algo que solo podría obtenerse por medio del dictado de la sentencia definitiva, luego de un proceso bilateral. En lo referente al peligro en la demora el pleito tramita por la rápida senda del juicio sumarísimo de conformidad con lo previsto por el art. 498 del CPCCN, a lo cual cabría agregar que la ley 24901 prevé expresas disposiciones para las prestaciones básicas de atención integral de las personas con discapacidad. La medida cautelar no resulta prima facie procedente.

Fiscalía General, Dictamen N° 1320/2025 del 10/06/2025 Sala IV Expte. N° 14.806/2025/1 "Incidente N° 1- Actor: Dambra, Karina Elizabeth. Demandado: Entidad Binacional Yacyreta s/ incidente". (Juan Manuel Domínguez)

Índice

Derecho del trabajo

Pág. 2

D.T. 1. 21. Accidentes del trabajo. Ley 27.348. Recurso interpuesto ante la alzada contra un dictamen de la Comisión Médica supone el reclamo de la integralidad de las derivaciones dañosas físicas y psíquicas. Exceso de rigor formal considerar no reclamado un daño por el hecho de no contar en el formulario de inicio.

D.T. 1. 21. Accidentes del trabajo. Ley 27.348. En el recurso interpuesto ante la alzada contra un dictamen de la Comisión Médica resulta imperioso que el recurrente identifique las equivocaciones en que habría incurrido la administración. Improcedencia de la mera discrepancia. Recurso desierto.

Pág. 3

D.T. 1. 6. Accidentes del trabajo. Enfermedades y accidentes indemnizables. Trabajador que sufre un ACV en ocasión del trabajo.

D.T. 1. 21. Accidentes del trabajo. Ley 27.348. Rechazo de la condena a la aseguradora demandada en los términos de la normativa civil.

Pág. 4

D.T. 1. 21. Accidentes del trabajo. Ley 27.348. Cálculo de la indemnización. Inaplicabilidad de la Resolución SRT N° 1039/19 SRL. Aplicabilidad del decreto 669/19.

D.T. 1. 21. Accidentes del trabajo. Recurso ley 27.348. No procede la compensación de pago único en la etapa judicial ya que el actor recurrente no formuló agravio alguno en la etapa administrativa por lo que quedó firme para las partes.

D.T. 1. 21. Accidentes del trabajo. Ley 27.348. Dictamen médico en el que participó solamente un profesional médico. Validez.

D.T. 1. 21. Accidentes del trabajo. Ley 27.348. Dictamen médico en el que participó solamente un profesional médico. Invalidez.

Pág. 5

D.T. 1.21. Accidentes del trabajo. Incapacidad psicológica que no fue reclamada en la demanda (art. 65 LO).

D.T.1. 21. Accidentes del trabajo. Ley 27.348. Incapacidad psicológica que no fue reclamada en la demanda (art. 65 LO).

D.T. 13. 6. Asociaciones Profesionales de Trabajadores. Exclusión de tutela. Trabajador que se plegó a una medida de fuerza convocada por la UTA negándose a realizar las maniobras correspondientes para poder sacar las formaciones de Pre-metro a servicio, imposibilitando así que la empresa pudiera brindar el servicio con personal habilitado. Improcedencia de la exclusión de tutela por tratarse de conductas típicamente gremiales.

Pág. 6

D.T. 18. 9. c) Certificado de trabajo. Multa art. 45 de la ley 25.345. La intimación de entrega debe ser posterior al distracto.

DT. 18. 9. c) Certificado de trabajo. Multa art. 45 de la ley 25.345. La intimación de entrega puede ser cursada *ante tempus*.

D.T. 27. e) Contrato de trabajo. Presunción del art. 23 LCT. Médico odontólogo auditor del PAMI.
Pág. 7

D.T. 27. 18. Contrato de trabajo. Contratación y subcontratación. Art. 30 LCT. Servicio de comedor prestado en las instalaciones de Telefónica de Argentina SA y Telefónica Móviles Argentina SA.

D.T. 27. 18. Contrato de trabajo. Contratación y subcontratación. Art. 30 LCT. Servicio de comedor prestado en las instalaciones de Telefónica de Argentina SA y Telefónica Móviles Argentina SA.

Pág. 8

D.T. 27. e) Contrato de trabajo. Presunción art. 23 LCT. Trabajadora del PAMI. Existencia de relación de dependencia. Irretroactividad del DNU 70/2023 y de la ley 27.742.

D.T. 27. e) Contrato de trabajo. No configuración de la presunción establecida en el art. 23 LCT ya que existía entre las partes un vínculo de parentesco.

D.T. 27. e) Contrato de trabajo. Presunción art. 23 LCT. Existencia de relación de dependencia. Médica que prestó servicios para una obra social.

Pág. 9

D.T. 27. e) Contrato de trabajo. Contratación y Subcontratación. Solidaridad. Art. 30 LCT. Las obras sociales no pueden ser responsabilizadas solidariamente en los términos del art. 30 LCT.

D.T. 27. 12. Contrato de trabajo por temporada. Omisión de notificar al trabajador el inicio de una nueva temporada por lo cual se da por despedido.

D.T. 27. e) Contrato de trabajo. Presunción del art. 23 LCT. Médico cirujano que trabajaba en una clínica. Elementos que convalidan la relación de dependencia en el caso de profesiones liberales universitarias.

Pág. 10

D.T. 27. 18. Contrato de trabajo. Contratación y subcontratación. Solidaridad. Art. 30 LCT. Telefonía. Tareas de promoción y comercialización de productos y servicios de "Movistar".

D.T. 28. 2. Convenciones colectivas. Encuadre convencional. CCT N° 108/75. CCT N° 103/75.

Pág. 11

D.T. 30. Bis f) Daños resarcibles. Daño Moral. Cambio de puesto y lugar de trabajo pueden afectar el ánimo espíritu y dignidad de la actora.

D.T. 33. 1. Despido. Abandono del trabajo. Art. 244 LCT.

Pág. 12

D.T. 35. Despido indirecto. Intimación del trabajador sin apercibimiento formulado. Intimación inválida.

D.T. 35. Despido indirecto. Intimación del trabajador sin apercibimiento formulado. Intimación válida.

Pág. 13

D.T. 33. 7. Despido. Gravedad de la falta. Trabajador que laboraba como operador telefónico de un servicio de emergencia médica y que rechazó 673 llamadas telefónicas de pacientes poniendo en riesgo sus vidas.

D.T. 33. 8. Despido. Injuria laboral. Art. 242 LCT. Aplicación de una suspensión de diez días por una conducta que no fue especificada por la empleadora.

D.T. 33. 7. Despido. Gravedad de la falta. Falta grave cometida por el trabajador que fue probada por medio de un video enviado por la aplicación WhatsApp y las cámaras de seguridad de la empleadora.

Pág. 14

D.T. 33. 5. Despido del delegado gremial. Delegado gremial que es despedido del ENACOM y alega que el mismo fue discriminatorio en razón de su cargo sindical.

D.T. 33. 13. Despido por matrimonio. Trabajador que contrajo matrimonio y reclama la indemnización agravada prevista en el art. 182 LCT. Imprudencia. Falta de notificación a la accionada.

Pág. 15

D.T. 33. 18. Despido discriminatorio por cuestiones de género y actividad sindical. No configuración. Trabajadoras que laboraban en una empresa que atravesaba una situación económica compleja por falta de trabajo.

D.T. 33. 10. Despido por disminución o falta de trabajo. Art. 247 LCT. Fuerza mayor. Procedimiento preventivo de crisis. No configuración del eximente. Corresponde abonar la indemnización art. 245 LCT.

D.T. 33. 8. Despido. Injuria laboral. Trabajador jerárquico de una empresa de transporte aéreo de personas responsable de supervisar el mantenimiento de las aeronaves que se da por despedido por sentirse injuriado frente a lo que considera un ejercicio abusivo de la potestad de control médico.

Pág. 16

D.T. 33. 18. Despido discriminatorio. Trabajadora trans que sostiene que su despido respondió a móviles discriminatorios en razón de su género.

D.T. 33. 18. Despido discriminatorio. Trabajador que alega haber sido despedido en razón de su actividad sindical y que solicita la nulidad del despido y la reinstalación. Actividad gremial que no fue probada por el actor.

Pág. 17

D.T. 33. 7. Despido. Gravedad de la falta. La trabajadora era corresponsal de TELAM en el exterior y se le atribuye el hecho de haber violado el acuerdo de exclusividad y ofrecer su casa como alojamiento para terceros durante sus viajes.

D.T. 33. Despido. Ineficacia del despido dispuesto por quien actuó por sí mismo y que no invocó el carácter de apoderada de la empleadora.

D.T. 34 Indemnización por despido. Art. 245 LCT. Topes. Caso en el que el Ministerio de Trabajo no fija y publica los topes.

Pág. 18

D.T. 34. Indemnización por despido. Art. 245 LCT. Topes. Caso en el que el Ministerio de Trabajo no fija ni publica los topes. Personal jerárquico y profesional de Petróleo. CCT. 611/10.

D.T. 34. Indemnización por despido. Abogada que se desempeñaba en la Secretaría Legal Técnica Médica del PAMI. Supresión de adicionales “función jerárquica” y “mayor carga horaria”.

Pág. 19

D.T. 34. Indemnización por despido. Abogada trabajadora del PAMI. Decreto 34/19. Inaplicabilidad a los trabajadores del PAMI.

D.T. 34. Indemnización por despido. Improcedencia de la duplicación prevista en el Decreto 34/19. Inaplicabilidad a los trabajadores del Sector Público Nacional.

D.T. 34. 2. Indemnización por despido. Art. 2 ley 25.323. La intimación prevista en la ley 25.323 debe ser posterior al distracto.

Pág. 20

D.T. 34. 2. Indemnización por despido. Art. 2 ley 25.323. La intimación prevista en la ley 25.323 no necesariamente debe ser posterior al distracto.

D.T. 34. 8. 3. Indemnización por despido. Art. 10 ley 24.013. (2 sumarios)

D.T. 34. 2. Indemnización por despido. Art. 2 ley 25.323. La intimación fehaciente debe ser posterior al distracto.

D.T. 34. 2. Indemnización por despido. Art. 2 ley 25.323. La intimación fehaciente puede hacerse en cualquier momento.

Pág. 21

D.T. 54. Intereses. Corresponde aplicar intereses moratorios sobre el monto ejecutado en una ejecución fiscal.

D.T. 54 Intereses. Facultad de los jueces de morigerar la liquidación. Art. 771 CCCN.

Pág. 22

D.T. 54. Intereses. Actualización del monto de condena. Retraso en la publicación del índice RIPTE. Reclamo posterior del actor por la diferencia adeudada. Procedencia. Las liquidaciones no causan estado.

D.T. 55. *Ius variandi*. Cambio de puesto y lugar de trabajo sin consentimiento de la trabajadora. Medida adoptada por el empleador como represalia ante una denuncia realizada por la actora con motivo de los episodios de acoso laboral y sexual por parte de un superior. Ejercicio abusivo del *ius variandi* configurado.

Pág. 23

D.T. 56. 9. Jornada de trabajo. Prueba. No se demostró la existencia de un contrato de trabajo a tiempo parcial o jornada reducida. Carga de la prueba. Arts. 556 y 377 CPCCN.

D.T. 77 Prescripción. Efecto suspensivo del trámite administrativo ante el SECLO.

D.T. 77 Prescripción. Efecto interruptivo del trámite administrativo ante el SECLO.

D.T. 77. Prescripción. Dispensa de la prescripción.

Pág. 24

D.T. 78. Quiebra del empleador. El fuero de atracción sólo rige respecto de los créditos de causa o título anterior al concurso.

D.T. 80 bis a) Responsabilidad solidaria del grupo económico. No configuración.

D.T. 80 bis a) Responsabilidad solidaria del grupo económico. Configuración.

Pág. 25

D.T. 80. d) Responsabilidad solidaria de la directora suplente. Improcedencia.

D.T. 80. d) Responsabilidad solidaria del presidente del directorio. Responsabilidad solidaria de sus sucesores.

D.T. 80 Bis d) Responsabilidad solidaria del director por la falta de aportes personales y con destino a la obra social.

Pág. 26

D.T. 80 Bis. Responsabilidad solidaria. La directora suplente en la medida que no participó en la gestión no es responsable solidaria.

D.T. 81. Retenciones. Art. 132 bis. Condiciones de procedencia. Requisitos formales. Rechazo de la sanción prevista en el art. 132 bis LCT por incumplimiento del requisito formal previsto en el art. 1º del decreto 146/01. Imposibilidad de sustituir el recaudo con la promoción de la demanda.

D.T. 81. 1. 3. 2. Retenciones. Art. 132 Bis. Condiciones de procedencia. Requisitos formales. Trabajador que intimó por los importes adeudados que le pudieran corresponder sin especificar en forma clara y concreta cuales habían sido los aportes retenidos. Procedencia de la sanción.

Pág. 27

D.T. 81. 1. 3. 2. Retenciones. Art. 132 Bis. Condiciones de procedencia. Requisitos formales. Trabajador que intimó por los importes adeudados que le pudieran corresponder sin especificar en forma clara y concreta cuales habían sido los aportes retenidos. Improcedencia de la sanción.

D.T. 81.1. Retenciones. Art. 132 bis LCT. Requisitos para que proceda la sanción.

Pág. 28

D.T. 83. 8. Salario. Prestaciones en especie. Uso de automóvil. Carácter remunerativo.

D.T. 83. 8. Salario. Prestaciones en especie. Telefonía celular. Carácter remunerativo.

D.T. 83. 8. Salario. Prestaciones en especie. Uso de una cochera. Carácter remunerativo.

D.T. 83. Salario. Retribución compuesta por un bono en dólares. Cuantificación conforme el principio de la sana crítica en ausencia de prueba documental.

Pág. 29

D.T. 84. Seguros. Aportes omitidos al Sistema de Retiro Complementario. Falta de legitimación de la parte actora.

D.T. 97. Viajantes y corredores. Ley 14.546. Trabajador que integró el equipo comercial de la empleadora y que debido a su gestión exitosa le fue asignada una cartera de clientes para la venta de planes comerciales.

Pág. 30

D.T. 98. Violencia laboral. Mobbing. Deberes del empleador. Convenios 155, 187 y 190 OIT.

D.T. 98. e) Violencia laboral. Prueba. Trabajadora que se colocó en situación de despido indirecto con motivo de actos de abuso de índole sexual cometidos por su jefe. Prueba de indicios. Ley 26.485.

Pág. 31

Procedimiento

Proc. 6 Acumulación de acciones y litisconsorcio. Litisconsorcio facultativo. Obligaciones concurrentes. Interposición de Recurso de Queja por parte de uno de los demandados. Efectos expansivos del recurso a los codemandados que no recurrieron.

Pág. 32

Proc. 6 Acumulación de acciones y litisconsorcio. Litisconsorcio facultativo. Obligaciones concurrentes. Interposición de Recurso de Queja por parte de uno de los demandados. Efectos expansivos del recurso a los codemandados que no recurrieron.

Pág. 33

Proc. 6 Acumulación de acciones y litisconsorcio. Litisconsorcio facultativo. Obligaciones concurrentes. Interposición de Recurso de Queja por parte de uno de los demandados. Efectos expansivos del recurso a los codemandados que no recurrieron.

Pág. 34

Proc. 11. Amparo. Acción de amparo deducida ante el despido directo incausado para lograr la reinstalación en el puesto de trabajo alegándose para ello la existencia de discriminación y de conductas contrarias a la ética de las relaciones colectivas del trabajo. Procedencia de la vía sumarísima prevista en el art. 498 CPCCN.

Proc. 11. Amparo y medida cautelar interpuesta por asociaciones sindicales bancarias por considerar que una resolución dispuesta por el Ministerio de Seguridad podría afectar el derecho de huelga.

Pág. 35

Proc. 17. b) Caducidad de instancia por falta de diligenciamiento de la cédula ley 22.1752. Inactividad procesal.

Proc. 35 Ejecución de sentencias. Ejecución de sentencia condenatoria. Fianza. Art. 258 CPCCN.

Proc. 35. Ejecución de sentencias. Procedencia del embargo preventivo solicitado por la perito contadora para resguardar la percepción de los honorarios debidos aun cuando la sentencia esté recurrida. Art. 212 inc. 3 CPCCN.

Pág. 36

Proc. 39 1 a) Excepciones. Competencia material. Competencia de la JNT para decidir acerca de la procedencia o no de medidas cautelares relativas a créditos de carácter postconcurzal.

Proc. 39. 1 a) Excepciones. Competencia de la JNT para entender en la causa en que un organismo de derecho público sometido al régimen de convenciones colectivas de la ley 14.250 e incluido en el marco de la LCT.

Pág. 37

Proc. 39. 1 a) Excepciones. Incompetencia de la JNT para entender en la causa en que un organismo de derecho público es parte sometida al régimen de convenciones colectivas de la ley 14.250 e incluido en el marco de la LCT.

Proc. 39. 1. Excepciones. Competencia material y territorial de la JNT para entender en el reclamo por accidente del trabajo a pesar de que a la fecha de interposición de la acción la Provincia de Santa Cruz no había efectuado la adhesión establecida en el art. 4 ley 27.348.

Proc. 39. 1. Excepciones. Incompetencia territorial de la JNT para entender en el reclamo por accidente del trabajo por no haber adherido al procedimiento ante las comisiones médicas la Provincia de Santa Cruz y no haber cumplido el actor con la instancia obligatoria y previa ante el SECLO ya que en la jurisdicción nacional rige plenamente el procedimiento de la ley 27.348.

Pág. 38

Proc. 61. 2. Medidas cautelares. Embargo. Pedido de embargo preventivo sobre una persona física en situación de rebeldía quien no era la empleadora principal y quien fuera demandada en virtud de lo dispuesto por el art 54 de la Ley 19.550.

Proc. 66. Notificaciones. Notificaciones a sociedades constituidas en el extranjero con sucursal en el país. Art. 122 Ley 19.550.

Pág. 39

Proc. 79. 3. Recurso de apelación. Los recursos contra las decisiones que versen sobre obligaciones de dar sumas de dinero y de hacer deben ser desglosados y tratados de manera independiente.

Fiscalía General

D.T. 13. 4. Asociaciones Profesionales de Trabajadores. Personería gremial. Pedido de ampliación de la personería gremial (art. 62. inc. c de la ley 23.551). Silencio de la administración (art. 10 Ley 19.549).

Pág. 40

Proc. 61. Medidas cautelares. Trabajador que era vocal suplente en la Asociación Médica del Hospital Oftalmológico Santa Lucía y que fue intimado a jubilarse. Procedencia de la medida cautelar de no innovar que suspende la intimación al accionante a iniciar los trámites jubilatorios y suspende el cese o despido hasta tanto recaiga sentencia definitiva para dar inicio a los trámites jubilatorios.

Proc. 61. Medidas cautelares. Solicitud de reinstalación en el puesto de trabajo. La actora alega haber sido objeto de un despido discriminatorio en razón de su minusvalía física congénita. Improcedencia.

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.