

PODER JUDICIAL DE LA NACIÓN

CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO

**BOLETÍN DE NOVEDADES N° 430**

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.ofi.jurisprudencia@pjn.gov.ar](mailto:cntrabajo.ofi.jurisprudencia@pjn.gov.ar)

## Derecho del trabajo

### **D.T. 1. 21. Accidentes del trabajo. Ley 27.348. Procedimiento Administrativo Previo y Obligatorio ante las Comisiones Médicas. Recursos arts. 1 y 2 ley 27.348. Plazo de interposición.**

La CNAT con sustento en el artículo 23 *in fine* de la ley 18.345, reglamentó el procedimiento concerniente a las casusas derivadas de los recursos previstos en los arts. 1 y 2 de la ley 27.348 (conf. Acta N° 2669/2018) y quedó establecido que “los recursos deberán presentarse en la comisión médica respectiva dentro del plazo de 15 días hábiles administrativos”. Sin perjuicio de ello, el art. 25 bis de la ley 19549 (redacción conforme art. 44 de la ley 27742; BO 08/107/2024) prevé –por un lado- que cuando, en virtud de una norma expresa, la impugnación judicial del acto administrativo deba hacerse por vía de recurso, el plazo para deducirlo será de treinta (30) días hábiles judiciales desde la notificación de la resolución definitiva que agote la instancia administrativa y -por otro- la derogación de todas las prescripciones normativas especiales que establezcan plazos menores. Asimismo, dispone que en ningún caso el órgano administrativo ante quien se interponga el recurso judicial pueda denegar su procedencia, debiendo limitarse a elevarlo al tribunal competente. Si bien se advierte que de estar a las normas referidas, la pretensión recursiva incoada debió ser articulada y fundada ante la autoridad de aplicación en el plazo estatuido, no menos cierto es que la jurisprudencia ha admitido, en aras de privilegiar el acceso a la jurisdicción y la tutela judicial efectiva, la dispensa de tal requisito cuando la interposición se lleva a cabo en tiempo y forma ante la Secretaría General de esta Excm. Cámara. Corresponde revocar el dictamen de la Comisión Médica apelado, toda vez que, de estar a las constancias incorporadas al caso surge que lo resuelto el día 07/02/2025 por la Comisión Médica Jurisdiccional que intervino ha sido tempestivamente cuestionado por el actor el 17/03/2025. En esta directriz se expidió la CSJN, al enfatizar que “...la doctrina del exceso de rigor formal en materia de habilitación de la instancia judicial tiene por finalidad que la garantía constitucional del debido proceso, y más concretamente el derecho de todo ciudadano de acceder a un juez cuando existe un agravio a un interés protegido, no sea una mera ilusión (Fallos: 336:2204 y 339:1483). No puede entenderse tampoco que operó la cosa juzgada administrativa, de modo que, entonces, corresponde revocar la resolución recurrida y remitir la causa al juzgado de origen a fin que disponga reencausar el proceso y sustanciar el trámite recursivo que prevé el artículo 2º de la ley 27.348, para posteriormente darle el debido tratamiento en la instancia de grado.

**Sala VII**, Expte. N° 8287/2025 Sent. Int. N° 58100 del 07/10/2025 “Montiel, Roberto Carlos c/ Provincia Art. S.A. s/ accidente-ley especial”. (Russo-Diez Selva).

### **D.T. 13. Asociaciones Profesionales de Trabajadores. Medida cautelar. Suspensión del acto eleccionario. Verosimilitud del derecho.**

La suspensión de la realización del Consejo Federal Extraordinario en la Federación Médica Gremial de la Capital Federal, generó la petición de los accionantes que se dirige a cuestionar la decisión del *a quo*, por la cual la Junta Ejecutiva de la entidad sindical dejó sin efecto lo decidido en la Asamblea Extraordinaria del Consejo Federal que con el voto de 205 participantes había designado la junta electoral para luego convalidar lo actuado con la voluntad del ente previamente sesgada por la decisión. Ello, si bien supone una clara verosimilitud, no resulta suficiente para disponer la suspensión cautelar de sus efectos y de los actos consecuentes a tan solo cinco días previos a la realización del acto destinado a la renovación de las autoridades en la medida en que los propios reclamantes cuestionan la medida que según afirman -sin probar su existencia- habría dispuesto la prórroga provisional de las autoridades hasta su regular sustitución, lo cual supondría colocar a la asociación sindical en un estado de inminente acefalía, a partir de un acto de intervención estatal ajeno la voluntad del propio ente y en función de una medida que por su propia naturaleza, tiene carácter provisional y que no otorgó participación ni ejercicio del derecho de defensa a quienes serían los eventuales contendientes. Por ello, y toda vez que la realización de un acto electoral no supone su validez ni implica la imposibilidad de su eventual anulación de comprobarse su irregularidad y/o ilegitimidad en el marco del proceso de cognición, cabe desestimar el recurso y confirmar la decisión de grado. (Del voto del Dr. Perugini, en minoría).

**Sala III**, Expte. N° 23929/2025/CA1 Sent. Def. del 06/10/2025 “González Ballerga Esteban y otros c/ Federación Médica Gremial de la Capital (FEMECA) s/ Incidente”. (Perugini-Cañal- Fera).

**D.T. 13. Asociaciones Profesionales de Trabajadores. Medida cautelar tendiente a suspender un acto eleccionario. Verosimilitud del derecho.**

La suspensión de la realización del Consejo Federal Extraordinario en la Federación Médica Gremial de la Capital Federal, generó la petición del accionante destinada a lograr la suspensión del proceso electoral a desarrollarse próximamente, ya que la Asamblea Ordinaria del Consejo Federal había ya designado a la Junta Electoral. Cabe analizar si corresponde el otorgamiento precautorio a la parte accionante de esta medida a fin de evitar la producción de situaciones que podrían tornarse de muy dificultosa o imposible reparación. La medida cautelar con el fondo de la cuestión no son coincidentes, ya que respecto de la primera pretensión la actora intenta la suspensión del proceso electoral a llevarse a cabo en forma inminente, mientras que, en cuanto al fondo, lo que se pretende es que se declare la nulidad de la cuestionada decisión de la Junta Ejecutiva de la entidad demandada que habría soslayado los principios propios de la democracia sindical consagrados en el Estatuto. En torno al humo de buen derecho, la circunstancia de que las elecciones que se pretenden suspender, por el mero hecho de ser inminentes pueda implicar un perjuicio para el peticionario, no se puede sostener. Teniendo en cuenta entonces dentro del marco cognitivo que habilita este tipo de pretensión, el camino seguido por parte de la Junta Ejecutiva de la demandada, desde la decisión del Consejo Federal Ordinario al disponer distintas convocatorias que no se ajustarían, en principio, al mandato, es que resulta necesario atender a la cautelar solicitada. Lo contrario podría implicar mayores complicaciones en una posterior evaluación sobre lo actuado en el proceso eleccionario convocado. Procede la cautelar requerida hasta tanto se resuelva la cuestión de fondo, consistente en que se declare la ilegitimidad o no de la medida dispuesta por la Junta Ejecutiva lo que no es posible evaluar ahora sin adentrarse en el fondo de la cuestión. Cabe revocar lo decidido en origen, hacer lugar a la medida cautelar solicitada por la parte actora y suspender la elección designada debiendo mantenerse los mandatos dispuestos por la Junta Ejecutiva, hasta tanto se resuelva la cuestión de fondo. (Del voto de la Dra. Cañal, en mayoría)

**Sala III**, Expte. N° 23929/2025/ Sent. Def. del 06/10/2025 “González Ballerga Esteban y otros c/ Federación Médica Gremial de la Capital (Femeca) s/ Incidente”. (Perugini-Cañal-Fera)

**D.T. 13. Asociaciones Profesionales de Trabajadores. Pedido de exclusión de tutela. Arts. 48 y 52 Ley 23.551. Trabajador encargado del Sector Abastecimiento Combustible Planta Retiro de Ferrocarriles que incurrió en una presunta maniobra delictiva haciendo ingresar a un camión externo no autorizado al cual se le proporcionó combustible.**

El Magistrado de grado desestimó la acción de exclusión de tutela incoada por la actora Operadora Ferroviaria Sociedad del Estado (SOFSE) - en los términos de los arts. 48 y 52 de la ley 23.551- a fin de disponer el despido del trabajador accionado, y por ello se agravia. La accionante recibió una denuncia en la cual se involucró al trabajador demandado por mantener en forma reiterada la adulteración de registros físicos (vales) y haber entregado combustible a un camión externo, teniendo por objeto el hurto del mismo, adulterando los vales que cargó en el registro. El control de stock de combustible, es decir, lo que ingresa diariamente por el camión de YPF, a los tanques y el abastecimiento diario para máquinas y locomotoras, se controla mediante auditorías realizadas cada tres meses, semestrales o anuales. El accionado era jefe de combustibles de la línea San Martín y tenía dos plantas a cargo, la de Retiro y la de José C. Paz, y las imágenes de las cámaras de seguridad exhiben como un camión ajeno a la empresa cargaba combustible en presencia del accionado. A mayor abundamiento, el coordinador general, jefe el demandado dio cuenta que fue pasible de un informe de conducta. Así entonces, la empleadora logró demostrar una inconducta por parte del trabajador que no emerge justificada por razón alguna, inclusive, aun considerando que el demandado no hubiera sido parte de las maniobras aludidas lo cierto es que no puede olvidarse que él era el encargado del sector donde ocurrieron los hechos que derivaron en el despido de dos de sus operarios ante el reconocimiento formulado por uno de ellos, que expresó que sólo “estiró la manguera” pero no cargó combustible dando cuenta que existía un camión no autorizado que no era parte de la empresa al cual se le proporcionó combustible mediante la cisterna y la manguera que él estiró. En este marco, la apreciación de las conductas de las partes apunta a verificar la existencia de proporcionalidad entre la falta imputada y la

sanción, la cual se da, toda vez que el despido se debe a la conexión entre el hecho imputado y la gravedad del mismo (conf. art. 242 LCT) teniendo en cuenta el ejercicio de las potestades delegadas al empleador de dirección, organización y disciplinarias y el máximo rigor aplicado a la prueba testimonial producida. Cabe revocar la sentencia de grado y hacer lugar a la acción de exclusión de tutela gremial del trabajador demandado a fin de aplicar la sanción disciplinaria pretendida.

**Sala V**, Expte. N° 40871/2022/CA1 Sent. Def. N° 91983 del 28/10/2025 “Operadora Ferroviaria S.E. (SOFSE) c/ Burgos, Carlos Marcelo s/ exclusión de tutela”. (De Vedia-Guisado)

**D.T. 27 e) Contrato de trabajo. Presunción art. 23 LCT. Maleteros que trabajan en el Aeropuerto de Ezeiza. Inexistencia de relación de dependencia con Aeropuertos Argentina 2000.**

Los actores, maleteros en el Aeropuerto de Ezeiza, sostienen que la relación habida con Aeropuertos Argentina 2000 SA reunió las notas típicas del contrato de trabajo, en tanto habrían prestado servicios en las terminales aeroportuarias bajo órdenes del personal de la demandada Aeropuertos Argentina 2000, dentro de una estructura organizada por ésta, percibiendo como retribución las propinas abonadas por los pasajeros. La configuración de un contrato de trabajo exige la prestación personal de servicios bajo subordinación jurídica, técnica y económica, en el marco de una organización ajena y mediante el pago de una remuneración. La dependencia, como elemento estructurante de dicha relación, debe manifestarse en la posibilidad del empleador de dirigir la actividad del trabajador, fiscalizar su cumplimiento y aplicar sanciones disciplinarias. Los actores trabajaban por propina, sin percepción de sueldo alguno, los turnos los organizaban los maleteros entre ellos, los uniformes eran adquiridos por cuenta propia, y solicitaban autorización a la empresa para incorporar más maleteros, extremos que no sólo acreditan subordinación sino que reflejan un esquema informal y autoorganizado. Los maleteros cumplían funciones diversas ya que también hacían tareas de mantenimiento o limpieza. No surge acreditada la existencia de una organización empresarial que los comprendiera jurídicamente como dependientes, ni tampoco se verifican indicios concluyentes de que sus tareas hayan estado sometidas a directivas impartidas por la demandada, bajo su control y en provecho exclusivo de su giro comercial. La distribución autónoma de turnos, la falta de contraprestación salarial abonada por la demandada, la adquisición personal del vestuario de trabajo, así como la percepción directa de propinas del público, son circunstancias que, aun valoradas en su conjunto, no permiten reconocer los elementos propios de una relación de dependencia en los términos del art. 21 LCT. Se advierte la existencia de una relación informal, ejercida por cuenta propia en el espacio público lindante a la terminal aérea, tolerada por la concesionaria pero no organizada, dirigida ni remunerada por ésta. Si bien puede reprocharse a la demandada cierta permisividad en el modo en que se desarrolla esta dinámica, lo cierto es que tal tolerancia no basta por sí sola para configurar un vínculo jurídico laboral, siendo insuficiente para afirmar que los actores se encontraban incorporados a su estructura bajo relación de dependencia. (Del voto de la Dra. Hockl, en minoría).

**Sala I**, Expte. N° 12.356/2019/CA1 Sent. Def. del 23/09/2025 “Barzola, Diego Rubén y otro c/Aeropuertos Argentina 2000 SA s/despido”. (Hockl-Catani-Vázquez)

**D.T. 27 e) Contrato de trabajo. Presunción art. 23 LCT. Maleteros que trabajan en el Aeropuerto de Ezeiza. Existencia de relación de dependencia con Aeropuertos Argentina 2000.**

Los actores, maleteros en el Aeropuerto de Ezeiza, prestaban servicios de manera habitual, personal y continua dentro del ámbito concesionado a la demandada, Aeropuertos Argentina 2000, colaborando con el traslado de equipajes y la asistencia directa a los pasajeros. Esa tarea, aunque materialmente dirigida al usuario del aeropuerto, se insertaba de modo funcional en la actividad organizada por AA2000, que de ese modo ofrecía – a través de los maleteros- un servicio adicional a quienes transitaban por la terminal. La concesionaria obtenía así un beneficio adicional a quienes transitaban por la terminal. La concesionaria obtenía así un beneficio indirecto, al mejorar la calidad y alcance del servicio aeroportuario que estaba obligada a prestar. La demandada permitió y aprovechó el desarrollo de esta actividad en su beneficio, integrándola fácticamente a la prestación global que brindaba como concesionaria aeroportuaria. El aeropuerto constituye un espacio de acceso restringido, sujeto a una regulación intensa y a controles exhaustivos en materia de seguridad y funcionamiento, que abarcan desde el ingreso y circulación de personas hasta la prestación de servicios a los usuarios. Se trata de un predio concesionado en el que cada actividad desarrollada

por terceros es objeto de supervisión minuciosa, justamente por las estrictas exigencias normativas que rigen en la materia. Pretender que, en ese contexto, AA2000 desconociera o simplemente admitiera sin mayor intervención la existencia de un grupo de personas que –a diario- interactuaba con los pasajeros, organizaba filas, manipulaba equipajes y ocupaba espacios sensibles de la terminal, no resulta compatible ni con el marco regulatorio aplicable ni con las prácticas habituales de control que caracterizan al ámbito aeroportuario. El art. 23 LCT dispone que la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo. Para que se apliquen sus presupuestos de operatividad, es necesaria la mentada prestación personal en el marco de una organización ajena, circunstancia que tuvo lugar en el caso de los actores, por lo que la presunción resulta operativa. El hecho de que la contraprestación económica proviniera principalmente de las propinas abonadas por los pasajeros no desvirtúa la existencia de una relación laboral, ya que el art. 113 LCT contempla expresamente las remuneraciones integradas por gratificaciones o propinas. Tampoco obsta a tal conclusión que los turnos fueran organizados entre los propios maleteros o que adquirieran su vestimenta por cuenta propia. La demandada ejerció un control efectivo sobre la actividad: delimitaba el espacio físico en el que se desarrollaban las tareas, autorizaba o impedía el acceso a la terminal y fijaba pautas generales de desempeño, sea mediante empleados propios o a través de su estructura de seguridad. Ello importa el ejercicio del poder de organización y control que caracteriza la subordinación jurídica. (Del voto del Dr. Catani, en mayoría).

**Sala I**, Expte. N° 12.356/2019/CA1 Sent. Def. del 23/09/2025 “Barzola, Diego Rubén y otro c/Aeropuertos Argentina 2000 SA s/despido”. (Hockl-Catani-Vázquez)

**D.T. 27. Contrato de trabajo. Presunción del art. 23 LCT. Actora que se dedicaba a revender productos de cosmética por cuenta propia que compraba a “Millanel Cosmética” a partir de la selección por catálogo. No configuración de la relación de dependencia.**

La actora se desempeñaba vendiendo por cuenta propia los productos de cosmética que fabricaba la persona jurídica “Millanel Cosmética” codemandada. La Magistrada de la anterior instancia consideró no acreditada la relación laboral con la codemandada “Millanel”. Se encuentra acreditado que los productos que fabricaba los comercializa con un sistema de venta directa a quienes manifiestan su voluntad de adquirirlos para uso personal o reventa posterior, como es la situación de la persona física coaccionada, que le vendía productos a la accionante y que era una cliente más que adquiría productos para luego venderlos. Tal adquisición para reventa posterior se realiza partir de la consulta de un catálogo y una vez adquiridos los venden por su cuenta y conforme su propio giro comercial. Así, era la actora quien debía probar que la unía una relación laboral con las accionadas, lo cual no hizo, pues ninguno de los testimonios rendidos a instancias de la accionante permitió tener por acreditada la alegada prestación de servicios en favor de las codemandadas. Asimismo, de la prueba pericial contable realizada surge que ni la actora ni la persona física codemandada se encontraban registradas en el libro del art. 52 LCT, como empleadas en relación de dependencia. Por ello, y toda vez que las pruebas producidas en la causa son insuficientes para acreditar la relación laboral, queda desvirtuada la presunción que genera el art. 23 LCT y cabe confirmar la sentencia de la anterior instancia que rechaza la acción en todas sus partes. La venta directa o por catálogo (o cartilla) se caracteriza por adoptar distintas formas organizativas, entre ellas, la “venta piramidal”, “venta en cadena” o “venta multinivel”, en el cual la vendedora -líder o gerente- recibe un pago por presentar a otras personas potencialmente compradoras -revendedoras o promotoras-. También se da este tipo de organización comercial mediante la “venta a distancia”, por telemarketing o la utilización de redes propias, ya sea para la toma de pedidos y realización de cobros, como para la coordinación de visitas y/o entregas, reuniones promocionales, etc. Sin embargo no se configura en los hechos la incorporación del personal de ventas a la estructura organizativa de la fabricante de los productos, no verificándose por tanto la situación de sumisión jurídico personal que tipifica a los contratos de trabajo, lo que impide su consideración en los términos de los arts. 21 a 23 LCT. Este tipo de desempeño constituye muchas veces una ocupación “secundaria”- que se desarrolla en un segundo plano (en cuanto a ingresos y tiempo de trabajo)- con otras, y que en la casi totalidad de los casos, no existe registro estadístico, lo que impide la adopción de políticas públicas que permitan el amparo de este colectivo. Las vendedoras son, en principio, “clientas revendedoras” y que, tal como estaría estructurado el negocio, lo que les ofrecería la fabricante de los productos sería una “oportunidad de ganancia”. Así, el hecho de que las promotoras y revendedoras deban encargar y abonar los productos antes de su retiro, y a ellas se les remita la mercadería -o se les autorice su retiro-, permite tener por

configurado un contrato de compraventa de productos que, en principio, excluye la situación de subordinación que caracteriza a una relación de trabajo.

**Sala X**, Expte. Nº 10.518/2019 Sent. Def. del 14/10/2025 “Cargasacchi, Cristina Mónica c/ Auqui, Nadia Romina y otro s/ despido”. (García Vior- Sudera-Ambesi) (La disidencia del Dr. Sudera respecto del voto de la Dra. García Vior está referido a la imposición de las costas)

**D.T. 27. 18. Contrato de trabajo. Contratación y subcontratación. Solidaridad. Art. 30 LCT. Tareas de distribución de productos de promoción y publicidad y tareas de relevamiento efectuadas respecto de los productos (diarios) realizados por una editorial.**

La actividad desarrollada por la empleadora del actor (persona física) que distribuía material de promoción de una editorial (diarios) y efectuaba relevamientos acerca de las ventas de los productos periodísticos editados por dicha codemandada, y las tareas desempeñadas por el accionante bajo subordinación de aquélla, resultan conceptualmente inescindibles de la actividad asumida como normal y específica propia de la editorial codemandada (dedicada a la actividad periodística editando entre otras publicaciones el diario Clarín y el Deportivo Olé), pues consistieron en servicios que contribuían a cumplir con su objetivo social, lo que determina el encuadramiento concreto del caso en el art. 30 LCT. La actividad de distribución de productos de promoción y publicidad y las tareas de relevamiento efectuadas respecto de los productos de la editorial desplegada por la persona física codemandada, resulta coadyuvante y necesaria para el logro de los fines de aquélla, pues consistieron en servicios que contribuyeron a cumplir con su objeto social, lo cual hace a su actividad específica. La argumentación vertida por la parte demandada respecto de la existencia de un Régimen Nacional de Venta y Distribución estatuido por el decreto ley 24095/45 resulta inatendible, pues las tareas cumplidas por el accionante no se vincularon con tareas de distribución de los productos editados por la editorial sino que estuvo dirigida a la distribución de material de promoción y relevamiento de ventas de dichos productos.

**Sala VI**, Expte. Nº 7833/2019 Sent. Def. del 11/09/2025 “Ionno, Ariel Néstor c/Arte Gráfico Editorial Argentino SA y otro s/despido”. (Craig-Pose)

**D.T. 27. e) Contrato de trabajo. Presunción art. 23 LCT. Profesional Médica. Inexistencia de relación de dependencia.**

La pretensora integraba un equipo de profesionales que continuó prestando tareas en otro establecimiento tras la desvinculación, como así también elegía a los profesionales con los cuales compartía las cirugías, no tenía horarios ni días de labor preestablecidos, percibía honorarios variables de acuerdo a las prácticas realizadas, no invocó vacaciones o licencias, ni explicó la forma en que se remuneraba a los integrantes de su equipo, todo lo cual conduce a concluir que la actora no se halló inserta en la estructura organizada bajo la supervisión de la empresa de salud demandada. No fue probado que la actora se hubiese hallado bajo las órdenes de la dirección médica del sanatorio, ni que los pacientes que atendía pertenecieran a este último, ni menos aún que el material quirúrgico fuese provisto en su totalidad por la institución. En este sentido, el sanatorio solo proveía el material general (suturas, insumos básicos y caja instrumental común), mientras que los instrumentos específicos pertenecían a la actora. Todo ello lleva a concluir que el vínculo entre la actora y el nosocomio demandado no fue de índole laboral (arts. 21 y 23 LCT).

**Sala VII**, Expte. Nº 32.089/2019 Sent. Def. Nº 59492 del 6/10/2025 “Pérez, Marisa Alejandra c/ Sanatorio Las Lomas S.A. s/ despido”. (Russo-Fedman)

**D.T. 27. e) Contrato de trabajo. Contratación y Subcontratación. Solidaridad. Art. 30 LCT. Tareas de venta de “cursos de capacitación on line” en un call center.**

La actora se desempeñaba en el establecimiento de la demandada realizando tareas de “call center” ofreciendo telefónicamente los productos de la demandada, es decir, “cursos de capacitación on line”. Además, la accionada manifestó que dirigía un “Instituto de formación profesional” que se dedica a la comercialización y dictado de cursos presenciales y a distancia, pero no explicó cómo promocionaba y comercializaba sus cursos de formación, incumpliendo con lo establecido en el art. 356 del CPCCN, lo cual permite concluir que la labor cumplida por la actora se enmarca en el supuesto contemplado en el art. 30 de la LCT. (2º y 3º párrafo), que torna aplicable la solidaridad establecida en dicha normativa.

**Sala X**, Expte. Nº 20.462/2020/CA1 (65.217) Sent. Def. del 20/10/2025 “Lioi, Brenda c/ Coefix S.R.L. y otros s/ despido”. (Ambesi-Hockl)

**D.T. 33. Despido con justa causa. Art. 242 LCT. Trabajador de ANSES que liquidó en forma irregular reajustes de beneficios docentes durante su ejercicio como supervisor de UDAI.**

La conducta del actor que practicó en exceso de su competencia liquidaciones irregulares en reajustes de beneficios docentes durante su ejercicio como supervisor en UDAI Centro y, que perjudicó al Fisco, generó su despido con justa causa en los términos el art. 242 LCT corroborando el Juez de grado dicho despido. El actor se agravia de la decisión del "a quo". Si bien en sede penal se dictó la falta de mérito del actor para su procesamiento porque no se demostró el dolo directo para la configuración del tipo penal endilgado, lo cierto es que quedó probada la diferencia de liquidaciones allí efectuadas en forma irregular por el accionante. Dicha circunstancia, a la que cual se agregan los datos arrojados por el sumario administrativo en el que el actor intervino y ejerció su derecho de defensa, ofreciendo la prueba correspondiente, entre ella la testifical testifical, determinaron que en la causa laboral se probó que el accionante en el ejercicio de su cargo participó en forma directa en maniobras y conductas relativas a la liquidación indebida de jubilaciones para el de régimen especial de los docentes con el consiguiente perjuicio económico para la Administración Pública. Cabe confirmar el decisorio de la anterior instancia.

**Sala IV**, Expte. N° 18073/2020 Sent. Def. N° 120.678 del 16/10/2025 "Florín Christensen, Sergio Gustavo c/ Administración Nacional de la Seguridad Social s/ despido". (Guisado-Díez Selva)

**D.T. 33. Despido. Trabajador al que durante la pandemia Covid 19 le fueron asignadas tareas domiciliarias que no cumplió con la frecuencia correspondiente en una dinámica que la accionada convalidó durante el término de un año. Proporcionalidad entre la falta y la sanción. Contemporaneidad entre la falta y la sanción.**

La Jueza de grado hizo lugar a la demanda por despido y rechazó la justa causa invocada por la accionada, que por ello se agravia. El actor trabajó en depósito de materiales de la demandada y recepción de los camiones que los transportaban, hasta que fue dispuesto el aislamiento social preventivo y obligatorio (ASPO) y su extensión por la Res. N° 207/2020. Toda vez que el accionante pertenecía al grupo de riesgo por su enfermedad prevalente, pasó a desarrollar tareas administrativas en su domicilio. La prueba testimonial da cuenta que fueron reiteradas las quejas expresadas por el jefe del actor respecto al incumplimiento de las tareas encomendadas y el supuesto mal funcionamiento de la computadora que le fuera asignada al actor y que los denunciara, situación que fue atendida verificándose que tal dispositivo funcionaba correctamente y que existía cierta resistencia del actor al uso del ordenador. La accionada tenía conocimiento de la reticencia del accionante a conectarse y cumplir sus nuevas tareas desde su domicilio desde el inicio del ASPO. Sin embargo, la empresa dejó transcurrir más de un año para tomar una medida disciplinaria y, cuando lo hizo, adoptó la más gravosa: el despido. La conducta del actor iniciada un año antes de su despido debió ser objeto de sanciones o advertencias progresivas, haciéndole saber que su conducta no era consentida por el empleador, quien debía otorgar al trabajador actor la oportunidad de justificar su proceder. Por ello, la ausencia de constancias relativas a sanciones disciplinarias previas impuestas al actor revela en forma implícita al menos, una actitud de tolerancia o aquiescencia por parte de la empleadora respecto de la conducta cuestionada. En este marco, la decisión de la demandada de despedirlo con justa causa luego de convalidar más de un año la actitud del trabajador, configura un temperamento desproporcionado y contrario al principio de continuidad del contrato de trabajo (arts. 10, 62 y 63 LCT). Esta irrazonabilidad en la medida del despido lo torna arbitrario. Por ello corresponde confirmar la sentencia de la anterior instancia.

**Sala V**, Expte. N° 48366/2021/CA1 Sent. Def. N° 92003 del 05/11/2025 "Miorelli, Eduardo Adrián c/ FAMAR FUEGUINA S.A. y otros s/ despido". (De Vedia-Guisado)

**D.T. 33. 17. Despido discriminatorio. Daño moral. El trabajador fue despedido al informar su actividad sindical incipiente y su intención de postularse al cargo de delegado.**

El Magistrado de grado hizo lugar a la acción subsidiaria por despido incausado y rechazó la nulidad del despido y la consecuente reinstalación en el puesto de trabajo. Se agravia la accionante ante el rechazó del motivo antisindical y discriminatorio del despido y falta de encuadre en la ley 23.592. No obstante ello, resultan suficientes los indicios que aparecen en la conducta de la empleadora, que decidió el despido del trabajador como represalia a una actividad sindical incipiente; ello por efecto de la presunción derivada del

art. 71 LO, acción que debe atribuirse a un incumplimiento de los deberes de conducta del empleador como causa autónoma del resarcimiento y distinta de los supuestos contemplados por los arts. 242 y 245 LCT, pues esta represalia no tiene causa de justificación alguna y por ende debe reputarse antijurídica y cuya consecuencia es el resarcimiento extratarifado. Asimismo, la prueba documental acompañada da cuenta que el actor notificó a la demandada en forma fehaciente no solo su afiliación gremial, sino además su intención de postularse al cargo de delegado. En consecuencia, por reconocimiento de parte debe tenerse presente que la demandada decidió su despido como represalia por la actividad sindical desplegada por el actor que debe ser resarcido en concepto de daño moral como resultado de la afectación de una libertad pública fundamental.

**Sala V**, Expte. N° 12968/2024/CA1 Sent. Def. N° 92000 del 04/11/2025 “Guzmán Velázquez, Rodolfo Mauricio c/ CBA Limpieza Integral S.A. –Rebelde 26.06.2024 s/ Pedido de Reincorporación”. (De Vedia-Guisado)

**D.T. 33. 8. Despido. Injuria laboral. Trabajador que padecía asma bronquial y que no lo hizo conocer al empleador antes del inicio de la relación laboral. No configuración de injuria. Despido injustificado.**

Al momento de realizar su examen preocupacional el actor no solo presentaba la patología asma bronquial sino que conocía su condición, más omitió poner en conocimiento de su empleadora dicha información. Sin embargo la conducta acreditada no resulta suficiente para justificar el despido del accionante a la luz de lo dispuesto por el art. 242 LCT por cuanto se trata de un trabajador con dos años de antigüedad que no contaba con ningún antecedente disciplinario de envergadura que antecediera a la ruptura. La decisión extintiva fue adoptada sin que se verifique cumplido el recaudo formal de intimación previa a subsanar las irregularidades observadas, como la que cabe exigir frente a conductas que se estimen inadecuadas. Debió la empleadora recurrir a la amplia gama de sanciones disciplinarias contempladas en el art. 67 y concs. LCT, por lo que el despido exigido por la patronal resultó ilegítimo y procede el reclamo indemnizatorio impetrado por el actor (arts. 232, 233 y 245 LCT). La ley es clara cuando establece que no cualquier incumplimiento autoriza el despido, en tanto el mismo debe tener entidad suficiente como para impedir la prosecución del vínculo. Por ello, cada supuesto debe ser analizado pormenorizadamente teniendo en cuenta las circunstancias del caso y los antecedentes del trabajador. El principio de proporcionalidad entre la falta y la sanción que emana del art. 242 LCT se traduce en que no cabe justificar el despido por una falta susceptible de ser proporcionalmente sancionada mediante una sanción menor. La falta de antecedentes disciplinarios relevantes, la ausencia de una intimación previa y, especialmente, el hecho de que por las características del establecimiento de trabajo el actor se encontraba expuesto a determinados riesgos de trabajo, pudo haber llevado al empleador a realizar exámenes específicos para detectar la dolencia en cuestión. Así entonces, la máxima sanción aplicada resultó excesiva, motivo por el cual cabe confirmar el decisorio de la anterior instancia.

**Sala X**, Expte. N° 19.045/2021 Sent. Def. del 27/10/2025 “Monzón Villanueva, Edgar Segundo c/ Frigorífico Riosma S.A. s/ despido”. (Ambesi- Russo)

Ambesi- Russo: voto concurrente.

**D.T. 33. Despido indirecto. Trabajadora que finalizó el vínculo laboral ante la negativa de su empleador a reconocer el incumplimiento del pago de los salarios descontados por enfermedad. Injuria.**

La Magistrada de grado rechazó la acción entablada por la actora al considerar que el despido en que se colocó resultó injustificado al no haber demostrado en la contienda ninguno de los incumplimientos contractuales invocados por la trabajadora. Cabe destacar que la actora acreditó padecer una afección de salud que, comunicó fehacientemente a la empleadora con los certificados médicos correspondientes (con confornte notarial) y frente al reclamo del crédito alimentario y las intimaciones realizadas a la empleadora, a fin de que le reintegre los descuentos realizados por los días de ausencia, deviene atendible el despido en que se colocó. Ello así, pues la actora acreditó la falta de pago de las remuneraciones por ausentarse en razón de encontrarse afectada su salud, lo cual probó fehacientemente. Tal incumplimiento -que afectaba más de la mitad de su salario- constituye suficiente injuria (art. 242, 243 y 246 de la LCT) para impedir la prosecución del vínculo, especialmente dada la naturaleza alimentaria del crédito. Cabe por ello revocar la sentencia de la anterior instancia.

**Sala X**, Expte. N° 92.672/2016 Sent. Def. del 08/10/2025 “Brignole, Julia Aurelia c/ Ebede S.A. s/ despido”. (Ambesi- Hockl)

**D.T. 39. Despido. Notificación. Invariabilidad de la causal del despido.**

A fin de valorar si la denuncia del contrato resultó o no justificada a la luz de lo dispuesto por el art. 242 de la LCT, únicamente pueden considerarse los hechos invocados en la comunicación en la que se plasmó el cese contractual, ello de acuerdo con la invariabilidad de la causal de la cesantía que prevé el art. 243 del mismo cuerpo legal. El actor comunicó a la demandada su decisión de extinguir el vínculo laboral mediante despido indirecto, en los términos de una carta documento y rechazó por maliciosa e improcedente la suspensión que la empleadora invoca y que desconoce. La Magistrada precedente concluyó que el actor si fue comunicado acerca de la medida disciplinaria respectiva mediante carta documento con indicación expresa del motivo de suspensión como así también del comienzo y la extensión de la misma, ya que el propio recurrente admite que replicó la precitada misiva “rechazando la medida”. La generalidad y falta de precisión de los términos en los que fue plasmado el cese contractual, por aplicación del principio de invariabilidad de la causal que establece el art. 243 de la referida norma, impide analizar válidamente los elementos de juicio a los que hace referencia el apelante respecto de cuestiones que no fueron circunstanciadas en la carta documento donde se instrumentó el despido.

**Sala X**, Expte. N° 23.012/2021/CA1 Sent. Def. del 31/10/2025 “Saavedra, Sergio Francisco c/ Melmat S.A. s/ despido”. (Ambesi-Hockl)

**D.T. 34. 8. Indemnización por despido. Indemnización ley 24.013. Supuesto en que procede la morigeración de las indemnizaciones previstas en los arts. 8 y 15 ley 24.013. Duda razonable en el empleador sobre la existencia de relación de dependencia con la actora quien era jefe en el servicio de diagnóstico por imágenes.**

Si bien las indemnizaciones previstas en los arts. 9, 10 y 15 LNE no establecen obligaciones de tracto sucesivo que puedan ser divididas en períodos, sino indemnizaciones únicas que, de conformidad con lo normado por el art. 256 de la LCT, comienzan a prescribir a partir de su exigibilidad, lo cierto es que las características de la relación existente entre las partes pudieron haber generado en el empleador una razonable duda acerca de la aplicación de la ley de contrato de trabajo (si existía o no relación de dependencia con la actora). Tal evaluación, en tanto supone realizar un juicio de valor sobre los aspectos casuísticos, lleva a aplicar las disposiciones del art. 16 de la Ley Nacional de Empleo en cuanto establece *que “el juez o tribunal podrá reducir la indemnización prevista en el art. 8, hasta una suma no inferior a dos veces del importe mensual del salario que resulte de la aplicación del artículo 245 de la LCT. Con igual fundamento los jueces podrán reducir el monto de la indemnización establecida en el artículo anterior (art. 15 ley 24013) hasta la eliminación de la duplicación allí prevista”*.

**Sala II**, Expte. N° 16130/18 Sent. Def. de 13/10/2025 “Castro Barba, Mariana c/ Sociedad Italiana de Beneficencia en Buenos Aires s/ despido”. (García Vior-Sudera)

**D.T. 34. Indemnización por despido. Despido indirecto. Procedencia de la duplicación indemnizatoria prevista en el DNU 34/2019.**

El supuesto de despido indirecto se encuentra comprendido en los requisitos de procedencia de la duplicación indemnizatoria prevista en el DNU 34/19 que declaro la emergencia pública en materia excepcional, ya que al referirse al “despido sin justa causa” también comprende al supuesto de despido indirecto.

**Sala IX**, Expte. N° 23.992/2020/CA1 Sent. Def. del 01/10/2025 “Sanabria, Rosana Elizabeth c/ Obra Social del Personal Grafico s/ despido”. (Pompa-Balestrini)

**D.T. 38. 4. Enfermedades inculpables. Conservación del empleo (art. 211 LCT). Validez del despido dispuesto al finalizar el periodo de reserva de puesto de trabajo sin notificación previa al trabajador del vencimiento de dicho plazo.**

El art. 211 LCT en ninguna parte de su texto impone al empleador la carga de notificar en forma fehaciente al trabajador que vencieron los plazos de interrupción por causa de la enfermedad inculpable que cursaba, solamente le impone la obligación legal de “conservárselo (al puesto de trabajo) durante el plazo de un (1) año contado desde el vencimiento de la licencia”. Es decir que, una vez que concluyen los plazos de enfermedad retribuidos, fijados en el art. 208 de la ley citada, comienza de modo automático a correr el plazo de reserva de puesto de trabajo sin necesidad de comunicación alguna. La obligación del empleador es la conservación del empleo sin el

deber de retribución remunerativa alguna. Durante ese año, el trabajador se puede reintegrar al trabajo, se le puede determinar una incapacidad absoluta o continuar imposibilitado de trabajar. El legislador no dispuso en ninguna parte de la norma en cuestión, que el empleador debiera cumplir con una notificación previa y fehaciente al trabajador que venció el plazo de “licencia paga por enfermedad” (art. 208 LCT) y comenzaba a correr el plazo de conservación de puesto de trabajo” (art. 211 LCT), agregando que la extinción del contrato de trabajo en tal forma, exime a las partes de responsabilidad indemnizatoria.

**Sala VIII**, Expte. 31.666/2021/CA1 Sent. Def. 30/09/2025 “Godoy, Jorge Javier Gerardo c/ Fresenius Kabi S.A. s/ despido”. (González-Pesino)

**D.T. 43. Indemnización por fallecimiento del empleador. Letrado que agrega la partida de defunción haciendo saber que desconoce la existencia de derechohabientes de la causante. Intimación a la parte interesada en la prosecución del trámite para que denuncie si fuera de su conocimiento los datos de los herederos de la codemandada fallida para citarlos en juicio.**

El profesional actuante acreditó en debida forma el fallecimiento de quien fuera su patrocinada (codemandada) haciéndole saber al tribunal en la presentación con la que agregó la partida de defunción, su desconocimiento de derechohabientes de la causante y, frente a ello, en la resolución cuestionada por la actora, el tribunal se limitó a tener presente la partida agregada, reiterando la intimación para que éste informara bajo apercibimiento de responsabilizarlo por los daños y perjuicios que su omisión pudiere ocurrir. Corresponde tener por acreditado el fallecimiento de la codemandada y encauzar la sustitución procesal y/o integración de la *litis* de acuerdo a lo reglado por el art. 33 de la ley 18.345, debiéndose preliminarmente intimar a la parte interesada en la prosecución del trámite para que denuncie los datos de los herederos o sucesores de la codemandada fallecida para permitir su citación a juicio y proceder a citarlos bajo las modalidades y apercibimientos contemplados por la norma procesal según la respuesta que diera la actora. Cabe revocar la resolución apelada.

**Sala X**, Expte. N° 51.156/2014/CA2 Sent. Int. del 13/10/2025 “Gueren Olivares, Janet Rosas c/ Caritas Argentina Comisión Nacional y otros s/ Indem. por fallecimiento”. (Ambesi-Hockl)

**D.T. 54. Intereses. Actualización del capital de condena. Art. 770 incs. b) y c).**

Dado el pedido de capitalización de intereses formulado por la parte actora cabe tener en cuenta el carácter imperativo e indisponible de la norma contenida en el art. 770 inc. b) del CCyCN que incluso debe ser aplicada de manera oficiosa y sin necesidad de petición de parte en etapa de ejecución. Atento que la demanda se inició encontrándose plenamente vigente la normativa referida, ninguna duda cabe en torno a su aplicabilidad y esto es así, al margen de que la capitalización haya sido o no expresamente peticionada en el escrito inaugural, en la concepción de que la norma bajo estudio se erige como una imposición dirigida al director del proceso judicial, que no requiere solicitud de parte y que debe aplicarse de oficio. Toda vez que el sistema argentino de obligaciones dinerarias es nominalista, y -en principio- está vedada la repotenciación de los créditos, la desvalorización del signo monetario debe ser tenida en consideración no solo al escogerse la tasa de interés (art. 768 inc. c) CCyCN), sino al aplicarse los institutos que como el de capitalización de intereses permiten que la acreencia mantenga su sustancia indemnizatoria e integralidad y que no se vacíe de contenido. Desde esta óptica, no se advierten obstáculos que impidan que se aplique la capitalización a que alude el inc. b del art. 770 del CCyCN sobre los créditos por los que aquí se acciona. A diferencia de otros supuestos en que se establecen capitalizaciones periódicas, en el puntualmente previsto en el inc. b) del art. 770 del CCyCN, al momento en que queda notificada la demanda, corresponde disponer la acumulación de intereses hasta entonces corridos al capital original y ello sin mengua de la capitalización prevista en el inc. c) de la misma norma, respecto de la cual cabe predicar igual imperatividad e indisponibilidad por parte de los magistrados acerca de su aplicación.

Por ello, cabe establecer que los intereses se deben calcular desde su exigibilidad y con arreglo a la tasa fijada en la sentencia de grado, hasta la fecha en que se hubiere practicado la última notificación de demanda -en caso de sujetos pasivos plurales- oportunidad a partir de la cual una vez incorporados los intereses al capital, la suma resultante continuará devengando los intereses corridos desde tal hito hasta la fecha de practicarse la liquidación del art. 132 LO (Del voto de la Dra. García Vior)

**Sala II**, Expte. N° 6.740/2025 Sent. Def. del 30/09/2025 “Osorio, Cecilio Alberto c/ Librería Ayala SRL y otro s/ despido”. (García Vior-Sudera)

**D.T. 54. Intereses. Actualización del capital de condena. IPC + tasa pura de interés del 3% anual.**

En materia de accesorios esta Sala fijó como criterio mayoritario en la causa CNT 072656/2016 “Ibalo, Pedro Miguel (7) c/ Tigre Argentina S.A. y otros s/ Despido” que los créditos laborales se actualicen desde su exigibilidad por el Índice de Precios al Consumidor (IPC) informado por el INDEC y sobre su resultado se adicione un 3% anual de interés puro por igual período y, toda vez que si se aplicarse el criterio sostenido por este tribunal en *Ibalo* se arribaría a un resultado más gravoso para las accionadas, en virtud del principio que impide la *reformatio in pejus*, se adhiere al voto de la Dra. García Vior en cuanto a la procedencia de la capitalización prevista en el inc. b) del art. 770 CCCN sobre los créditos por los que se acciona y sin perjuicio de la capitalización prevista en el inc. c) de la misma norma (Del voto del Dr. Sudera).

**Sala II**, Expte N° 6.740/2025 Sent. Def. del 30/09/2025 “Osorio, Cecilio Alberto c/ Librería Ayala SRL y otro s/ despido”. (García Vior-Sudera)

**D.T. 55. 3. Ius variandi. Cambio de lugar. Vigilador al que la empresa le cambia su lugar de trabajo conforme lo establecido en los arts. 7 y 13 del CCT 507/07.**

El actor, vigilador, fue trasladado de objetivo y la sentencia de grado hizo lugar a su reclamo al considerar que medió ejercicio abusivo del *ius variandi*. Se queja la accionada, una empresa que brinda servicios de seguridad privada en distintos objetivos conforme los requerimientos y necesidades de cada uno de ellos, y procede a la rotación de los destinos, lo cual, forma parte de la normalidad para la ejecución de dichos contratos (conf. arts. 7 y 13 del CCT 507/07). Las tareas de vigilador son en esencia de carácter transitorio, por tal motivo una modificación de las mismas nunca podría ser reputada como un uso abusivo del *ius variandi*. En este caso, el cambio de lugar de tareas respondió a la propia naturaleza de la actividad que ejercía el trabajador y a la facultad reservada al empleador para cubrir las necesidades de los diferentes servicios. Esta variación del lugar de prestaciones de servicios constituye un supuesto válido de ejercicio del *ius variandi*, aun cuando el cambio requiera al trabajador un mayor tiempo de traslado por la diferente ubicación, máxime cuando se ha reconocido al ingreso la modalidad de la empleadora. La distancia que existía entre el domicilio del actor y el nuevo destino asignado era de 28 km, es decir menos de 30 km, que es lo que establece la norma que regula la actividad (arts. 7 y 13, CCT 507/07). Cabe modificar lo decidido en la instancia anterior en cuanto el cambio de lugar de tareas decidido por la accionada no configuró una forma abusiva del *ius variandi* (art. 66 LCT).

**Sala II**, Expte. N° 1421/23 Sent. Def. de 29/10/2025 “Gutiérrez, Rubén Antonio c/ Consultora Videco S.A. s/ despido”. (García Vior-Sudera)

**D.T. 55. Ius variandi. Ejercicio abusivo. Trabajadora de profesión analista ambiental que laboraba en el departamento de medio ambiente del Organismo Regulador del Sistema Nacional de Aeropuertos que fue despedida y a partir de las gestiones sindicales realizada por ATE es reincorporada a un puesto de trabajo en otro departamento donde su función era controlar rendición de viáticos y gestionar pasajes para la gerencia.**

La actora, analista ambiental, prestaba tareas en el departamento de medio ambiente del Ministerio de Transporte Organismo Regulador del Sistema Nacional de Aeropuertos y realizaba tareas inherentes a su formación académica y profesional (supervisión e impacto ambiental, control aeroportuario en temas ambientales, entre otros) siendo posteriormente asignada al departamento de inspecciones integrales con funciones o tareas meramente administrativas, las cuales no tenían relación alguna con la capacitación profesional que ostentaba. La parte demandada hizo un uso abusivo del ejercicio del *ius variandi* previsto en el art. 66 de la LCT que produjo un importante daño en la actora, y no produjo prueba que acredite su decisión, ni adujo que tuvo justa causa para realizar los cambios que cuestiona la actora. Asimismo, no demostró que en la nueva posición de trabajo cumplía funciones vinculadas a su perfil profesional. La patronal debe ejercer de manera funcional su poder de dirección, en respuesta a las necesidades técnicas, administrativas o económicas que pudiera presentar (cfr. arts. 62, 63 y conc. de la LCT) y la empleadora no aportó nada que justifique el cambio. Así, la situación de despido en que se colocó la actora resulta justificada en los términos de los arts. 242 y 246 LCT.

**Sala VIII**, Expte. N° 41.770/2018/CA1 Sent. Def. del 05/11/2025 “Plazas, María Soledad c/ Estado Nacional Ministerio de Transporte Organismo Regulador del Sistema Nacional de Aeropuertos s/ despido”. (Gonzalez-Pesino)

**D.T. 56. Jornada de trabajo. Contrato registrado como de tiempo parcial. El trabajador tiene la carga probatoria de que su jornada excedía la registrada.**

El trabajador se encontraba registrado bajo la modalidad de contrato de trabajo a tiempo parcial y era remunerado conforme a dicha jornada por lo cual quedaba dentro de su órbita la responsabilidad de probar que la extensión de la jornada real excedía la registrada y que era a tiempo completo, extremo que no aconteció, toda vez que la prueba testimonial aportada no resultó suficiente para acreditarlo. En consecuencia, cabe revocar la sentencia de la anterior instancia, en lo atinente al desempeño del actor en jornada completa, y reducir la base salarial adoptada en grado a las 2/3 conforme las previsiones de la LCT en su art. 92 ter para calcular los rubros indemnizatorios que habían sido admitidos. (Del voto del Dr. Guisado, en minoría)

**Sala IV**, Expte. N°27531/2024 Sent. Def. N° 120.987 del 31/10/2025 "Olea, Pablo Iván c/ JN Fábrica Eléctrica S.A. y otro s/ despido". (Guisado-Pinto Varela-Díez Selva)

**D.T. 56. Jornada de trabajo. Contrato registrado como de tiempo parcial. El empleador tiene a su cargo la prueba de la jornada reducida.**

Corresponde a quien invoca la jornada reducida acreditar sus asertos pues se trata de una jornada distinta a la jornada normal diurna prevista por la ley 11.544, a lo cual cabe agregar que la empleadora posee todos los medios necesarios para documentar y oportunamente demostrar el tiempo diario y/o semanal de sus dependientes. No resulta suficiente para acreditar tal extremo la sola mención de la contratación por "Jornada Reducida" inserta en los recibos de haberes, o la carga horaria invocada en los contratos celebrados entre las partes, pues sabido es que los registros laborales constituyen manifestaciones unilaterales del empleador que no están sujetas al control del trabajador, por lo que se impone el control judicial en cada caso concreto. Asimismo, la prueba de testigos aportada por la accionada no resultó eficaz para probar su postura, por tanto cabe confirmar el decisorio de la anterior instancia que consideró que el actor se desempeñó en jornada completa. (Del voto de la Dra. Pinto Varela, en mayoría)

**Sala IV**, Expte. N° 27531/2024 Sent. Def. N° 120.987 del 31/10/2025 "Olea, Pablo Iván c/ JN Fábrica Eléctrica S.A. y otro s/ despido". (Guisado-Pinto Varela-Díez Selva)

**D.T. 56. 3. Jornada de trabajo. Horas extras. Reclamo de diferencias salariales por horas extras impagas.**

El actor se agravia porque en la instancia anterior se rechazó su reclamo de diferencias salariales por horas extras impagas. El accionante señaló que cumplía una jornada "bajo el régimen semanal de 6 días de trabajo con 1 día de descanso, el cual se les otorgaba cualquier día de la semana en turnos diarios de 12 hs. que se extendieron desde las 06 hs. hasta las 18hs. ". De acuerdo con lo establecido en el art. 9 de la LCT, lo informado por la perito contadora respecto al pago de horas extras por diversos periodos, incluso mediante la planilla elaborada según los registros que la propia demandada le habría exhibido, hace tener por reconocido el trabajo del actor en tiempo suplementario. La perito contadora informó que la accionada omitió exhibir el libro de horas extras previsto por el art. 6º, inc. c de la ley 11.544 que obliga a la empleadora llevar un registro de todas las horas extras trabajadas y probado que el actor se desempeñó en jornadas que excedían la legal, ante dicha omisión, resulta procedente la aplicación derivada del art. 55 LCT para tener por acreditada la realización de tareas en tiempo extraordinario en la jornada invocada en razón de 24 horas extra por semana, de las cuales, en atención al tipo de labor desarrollada y dado que los francos no eran otorgados en un día fijo, deben ser considerados los recargos en razón de 12 con el recargo del 50% y 12 con el del 100%, lo cual hace un total de 48 horas mensuales al 50% y 48 horas mensuales al 100% por el periodo reclamado. La presunción del art. 55 de la LCT no ha sido desvirtuada por prueba alguna en contrario, tampoco logran desarticularla las planillas exhibidas por la demandada a la perito contadora con detalle de horario de ingreso, egreso, día trabajado y horas extras. Dichas planillas no han sido reconocidas por el trabajador, ni se ha probado su autenticidad y tampoco coinciden en su totalidad con el horario y régimen de trabajo denunciado por la propia demandada en su contestación de demanda lo cual conduce a restarles eficacia probatoria a los fines señalados. Cabe admitir el reclamo de horas extras.

**Sala X**, Expte. N° 26.323/2021 Sent. Def. del 29/10/2025 "Álvarez, Leandro Ismael c/ Securitas Buenos Aires S.A.". (Ambesi-Russo)

**D.T. 60. 5. Licencia por enfermedad. Trabajador que gozó de licencia psiquiátrica no presentándose al vencimiento de la misma a trabajar sin poder justificar que se debía a la misma dolencia pues estaba en otro país.**

El actor se encontraba gozando de una licencia por enfermedad, a raíz de una patología psiquiátrica –cfr. art. 208 LCT- y las ausencias por tal motivo surgían justificadas de su legajo personal. Al finalizar dicha licencia el accionante no cumplió con la exigencia de remitir informe médico a la accionada justificando las nuevas ausencias. Por tal motivo la accionada envía un profesional médico, quien no fue atendido por ninguna persona. Ante ello cita al accionante a un control médico al que no concurrió. Surge de la prueba informativa recabada a la Dirección Nacional de Migraciones que, durante las fechas no justificadas y por ello no abonadas por la empleadora, el accionante no se encontraba en el país sino en la República Federativa de Brasil, siendo éste el evidente motivo por el que no presentó los certificados necesarios para justificar sus nuevas ausencias, ni concurrió al control médico dispuesto por la demandada. Ello evidencia un comportamiento reprochable del actor, quien mientras se encontraba en uso de su licencia médica por enfermedad, procedió a viajar al exterior sin comunicar dicha circunstancia a su empleadora y posteriormente presentó un certificado que aludía a unas fechas en las que el accionante no estaba en el país lo que constituye un grave incumplimiento al deber de buena fe (cfr. art. 63 de la LCT). La conducta de la accionada se ajustó a aquella que corresponde a un “buen empleador” (cfr. art. 210 de la LCT) y justificando las ausencias del actor en los casos en que éste se presentó a los pertinentes controles y exhibió los certificados médicos. El trabajador debe someterse al control como condición necesaria de su derecho a percibir los salarios por enfermedad inculpable, lo que el aquí reclamante no hizo con relación a ciertos períodos y que torna ajustada a derecho la postura adoptada por la patronal, máxime ante las irregularidades que afectaron a los certificados médicos mediante los cuales pretendió justificar esas inasistencias en particular.

**Sala IX**, Expte. N° 59071/2016/CA1 Sent. Def. del 16/10/2025 “Lugercho, César Leonardo c/ Banco de la Nación Argentina s/ despido”. (Balestrini-Fera)

**D.T. 67. Multas. Infracción al régimen previsto por la ley 25.212 Aplicación de intereses al capital adeudado. Acta 2658 CNAT.**

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social accionó en procura del cobro de las sumas de dinero adeudadas por la accionada Nueva Chevallier S.A. en concepto de multas por infracción al “Régimen de Sanciones por infracciones laborales” aprobadas por la ley 25.212. Si bien en la instancia previa la demanda fue receptada, se dispuso llevar adelante la ejecución, “*sin intereses dado la naturaleza sancionatoria de la multa*”. Se agravia la accionante. Así, el hecho de que el crédito tuviera como causa fuente una punición, por haber cometido una infracción al régimen previsto por la ley 25.212, en modo alguno obsta calificar a Nueva Chevallier S.A. como -además de infractora- una entidad morosa. Por ello, no se produce ninguna transgresión al principio *non bis in ídem*. A mayor abundamiento, el régimen sancionatorio de la ley 25.212 no contiene una variable de ajuste de la cuantía de la infracción, y dispone en sus arts. 5 y 8 que para fijar la multa la infracción debe tener presente el valor mensual del Salario Mínimo, Vital y Móvil vigente al momento de la constatación de la infracción. Asimismo, la mora del incumplidor en una economía inflacionaria como la argentina, produce una licuación -en su beneficio- del crédito. Atento a los estrictos términos del agravio y sin que esto implique apartarse de las consideraciones vertidas en las causas “Pugliese, Daniela Mariel c/ Andes Líneas Aéreas S.A. s/ despido” (Expte. N° 38967/2022) y, más recientemente, “Peralta, Eduardo Marcelino y otros c/ Ferrovías S.A. s/ diferencias de salarios” (Expte. N° 14438/2018) respecto del mecanismo de actualización de los créditos, la suma ejecutada por la administración devengará, desde que se tornó exigible y hasta su efectivo pago, intereses de acuerdo con la tasa recomendada en el Acta 2658 de la CNAT. Por ello cabe modificar la sentencia interlocutoria apelada y establecer que el crédito ejecutado devengará intereses desde que los importes se tornaron exigibles y hasta su efectivo pago a tenor de la tasa recomendada en el Acta 2658 de la CNAT.

**Sala II**, Expte. N° 53518/2023 Sent. Int. del 30/10/2025 “Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social c/ Nueva Chevallier S.A. s/ ejecución fiscal”. (Sudera-García Vior)

**D.T. 72. Periodistas y empleados administrativos de empresas periodísticas. Columnista de programas radiales de interés general.**

La actividad periodística no puede ser limitada por la idea tradicional de noticia y, por el contrario, comprende el concepto de información tanto general como especializada. Toda vez que al actora se desempeñaba como columnista de programas radiales de interés general dirigidos por personas que explotan temas políticos, se encuentra tutelada por la

ley 12.908 a pesar de no contar con carnet profesional. Ello así, dado que ese requisito formal suele ser soslayado en el mundo real por el informalismo y el dinamismo de una actividad –la difusión de la información– que se enfrenta a nuevos desafíos tecnológicos.

**Sala VI**, Expte. N° 4708/2019 Sent. Def. del 31/10/2025 “Iglesias Carbonell, María Fernanda c/DH COM SA y otro s/despido”. (Pose-Craig)

**D.T. 72. Periodistas y empleados administrativos de empresas periodísticas. Columnista de programas radiales de interés general. Adicional por conducción. Improcedencia. “Grossing up”.**

El adicional por conducción es un plus que se abona por conducir algún programa en reemplazo de su titular y no fue probado que la actora lo hubiera hecho. La actora se desempeñó como columnista de un programa radial y ello no le da derecho al cobro de tal adicional. El término “grossing up” es utilizado en nuestro ordenamiento jurídico para designar la pérdida económica sufrida por el salario bruto de una persona por tener que cotizar prestaciones a favor del Estado y, en consecuencia, no puede predicarse que tal adicional integre la retribución normal y habitual de la actora. El adicional por conducción le fue pagado con el único objeto de que no hubiera una merma inmediata en el salario de bolsillo, por lo que su supresión no contradice ninguna manda legal, ni resulta un accionar ilícito ya que la accionante admitió que el referido plus dejó de abonársele a partir de un aumento de importancia.

**Sala VI**, Expte. N° 4708/2019 Sent. Def. del 31/10/2025 “Iglesias Carbonell, María Fernanda c/DH COM SA y otro s/despido”. (Pose-Craig)

**D.T. 72. Periodistas y empleados administrativos de empresas periodísticas. Diseñador de imagen y sonido. Trabajador involucrado en la creación de programas informativos y noticiosos como dibujante.**

La demandada se agravia respecto al encuadre del vínculo que se le dio al actor en la instancia anterior conforme el CCT 124/75 (CCT para Prensa Televisiva en la Argentina). El accionante, diseñador de imagen y sonido, se dedicaba a la producción de contenido visual para los programas de difusión de noticias. Si bien la accionada no califica como una empresa periodística en el sentido más estricto, la realidad es que produce programas informativos y noticiosos; por lo que según lo establecido en el primer párrafo del art. 2º de la ley 12.908, dado que el accionante estaba involucrado en la creación de este tipo de contenidos como “dibujante”, corresponde que su tarea sea encuadrada en el Estatuto del Periodista Profesional. Cabe confirmar lo decidido en origen.

**Sala IX**, Expte. N° 40.531/2019/CA1 Sent. Def. del 27/10/2025 “Roncal, Mauricio Ezequiel c/ Arte Radiotelevisivo Argentino S.A. s/ despido”. (Balestrini-Pompa-Fera)

**D.T. 78. Quiebra del empleador. La resolución recaída respecto del pedido de verificación de créditos tiene efectos de cosa juzgada respecto de los conceptos reclamados.**

La sentencia comercial que declara inadmisibles los créditos insinuados, sella la suerte adversa del reclamo impetrado ante esta jurisdicción, ya que el acreedor inadmisibile debe promover incidente de revisión dentro del plazo legal y si lo desiste la declaración de inadmisibilidad hace cosa juzgada y veda al trabajador el posterior reclamo del crédito en sede laboral.

**Sala IV**, Expte. N° 6359/2021 Sent. Def. N° 120.758 del 21/10/2025 “Mustafa, Jéssica Solange y otros c/ Russ SRL y otros s/despido”. (Pinto Varela-Díez Selva)

**D.T. 80 bis. a) Responsabilidad solidaria. Conjunto económico. Art. 29 LCT. Trabajador que laboraba en Argentina para una empresa multinacional. Incorrecta registraci3n del vínculo laboral.**

La Magistrada de grado consideró ajustado a derecho el despido indirecto en que se colocó el actor ante la negativa de Lenovo Argentina SRL a sus intimaciones para la correcta registraci3n del vínculo. De las pruebas producidas surge que el accionante se desempeñó bajo las órdenes y para el beneficio directo de la codemandada Lenovo Argentina SRL como titular de la relación dado que era esta sociedad la que proveía los materiales para trabajar y supervisaba el modo de realizar el trabajo. El actor se desempeñó como *software procuramnt analyst* para la empresa Lenovo Argentina, siendo registrado por SDI quien reconoce que los servicios prestados por ella a Lenovo los facturaba a su controlante o socia extranjera SDI INTENATIONAL CORP. En lo que hace a las relaciones y situaciones jurídicas desarrolladas en el ámbito local, la codemandada Lenovo Argentina SRL no resultó ajena a la relación contractual con la accionante ya que el contrato de trabajo que involucra al actor se desarrolló en la República Argentina pero

en beneficio de una empresa que opera a nivel mundial y que cuenta con una representación en el país. A mayor abundamiento cabe destacar que la personalidad jurídica de las sociedades que integran el mismo grupo económico y que solo se justifican en la necesidad o conveniencia de la matrices en extender su operatoria a nivel mundial no puede ser articulada como una suerte de escudo protector para evadir el cumplimiento de las leyes proteccionistas locales, si como en el caso el contrato se desarrolló en la Argentina pero en beneficio de una empresa que opera a nivel mundial y que cuenta con una representación en el país. Cabe extender la responsabilidad a Lenovo Argentina SRL como co-responsable y no como empleadora. Por ello se confirma el fallo de la anterior instancia.

**Sala II**, Expte. N° 7699/2022 Sent. Def. del 31/10/2025 “Galdo, Franco Eduardo c/ Lenovo Argentina SRL y otros s/ despido”. (García Vior- Sudera)

**D.T. 80 bis a) Responsabilidad solidaria. Conjunto económico.**

Las dos sociedades anónimas codemandadas se agravan porque se las condenó en forma solidaria respecto de la persona física demandada dueño de la empresa donde laboraba el actor como “jefe de personal y de recursos humanos”, y cuya quiebra fue decretada. El informe presentado por el síndico de la quiebra de la demandada corrobora que la actividad empresarial desplegada por la persona física demandada la llevó a crear el grupo con su nombre, y que incluía a las dos codemandadas conformando un conglomerado de empresas de las que ostenta el 100% del paquete accionario u otras vinculadas sobre las que tiene el control absoluto operativo con principal enfoque en la explotación de estaciones de servicios y/o lubricentros para vehículos los que promocionaban en Facebook y describe el grupo con nombre de la demandada como una empresa comercializadora de energía. Los restantes informes ratifican que el accionado es socio fundador de las dos empresas codemandadas y la actividad de estas sociedades se identifica y adecua con la actividad del propio accionado. Esta plataforma fáctica demuestra que conformaron un grupo económico societario de carácter permanente y que efectuaron “maniobras fraudulentas” en torno a la insolvencia patrimonial del accionado a quien se le decretó la quiebra, la actual situación de las sociedades anónimas codemandadas quienes se presentaron en concurso preventivo, las actividades comerciales y vinculaciones, puntos en común entre todos los codemandados, la falta de pago de horas extras al actor y otros rubros salariales, todo lo cual lleva a extender la condena en forma solidaria a las sociedades codemandadas en el marco del art. 31 de la LCT.

**Sala VIII**, Expte. 32.043/2021/CA1 Sent. Def. 21/10/2025 “Lores Farías, Emilio Gustavo c/ Bozzi Gustavo Leonardo (s/quiebra) y otros s/ despido”. (González-Pesino)

**D.T. 80 bis Responsabilidad solidaria de los socios.**

En el ámbito del derecho de trabajo no basta para que la conducta encuadre en el supuesto de imputación de responsabilidad solidaria e ilimitada a los socios o controlantes de una sociedad, la existencia de deudas y/o diferencias salariales, dado que ello no implica “*per se*” una utilización abusiva de la personería jurídica, la que sí podría considerarse configurada si se hubiera comprobado la existencia de pagos sin registrar o si la actora hubiera sido registrada con una fecha posterior a la real, supuestos que – según ha sido sostenido reiteradamente por la jurisprudencia- si autorizan extender la responsabilidad a un integrante de la sociedad, pero que ni siquiera han sido alegados en la contienda y en ese caso, se trata de una relación laboral finalizada por despido directo sin expresión de causa, y no se ha reconocido la existencia de diferencias salariales con base en un incorrecto registro, circunstancia por la que no se configura la existencia de fraude laboral y previsional que habilite a correr el velo societario y a condenar en forma solidaria a sus integrantes de conformidad con lo dispuesto con los arts. 54, 59 y 274 de la ley 19.550.

**Sala X**, Expte. 10.833/2018/CA1 Sent. Def. del 24/10/2025 “Correa, Diego Daniel c/ Marmo Bra S.R.L. y otros s/ despido”. (Ambesi-Russo)

**D.T. 80 bis a) Responsabilidad solidaria. Conjunto económico. Configuración.**

A fin de que se configure la responsabilidad solidaria que establece el art. 31 de la LCT no es necesario probar el dolo del empleador o una intención fraudulenta del mismo, ni se requiere una intención subjetiva de evasión de las normas laborales, sino que basta que la conducta empresarial se traduzca en sustracción a dichas normas, lo que se refleja en el pago de una parte de la remuneración sin registrar. Así, no obstante la registración formal del actor como empleado dependiente de una de las codemandadas, los testimonios brindados por los otros codemandados, unidos a las pruebas informativas,

documental y contable- demuestran la evidente vinculación habida entre todas las sociedades demandadas como conjunto económico, evidenciada por medio de la comunidad e intercambio y movilidad funcional del personal entre las distintas empresas, lo que sumado a la comprobación de irregularidades registrales, extremo que se verifica a partir del pago de una parte de la remuneración fuera de registro oficial, justifica la responsabilidad solidaria de todas ellas con fundamento en el art. 31 de la L.C.T..

**Sala X**, Expte. 27.549/2020/CA1 (65.031) Sent. Def. del 08/10/2025 “Ambrosio, Raúl Conrado c/ Ceupesa S.A. y otros s/ despido”. (Ambesi-Russo)

**D.T. 83. 8. Salario. Salarios en especie. Prestaciones de telefonía celular y gastos de seguro del automóvil.**

Los conceptos de uso de telefonía celular y gastos de automóvil (seguro) tienen naturaleza salarial. El salario es ante todo la contraprestación del trabajo subordinado y toda prestación del empleador tiene -en principio- carácter salarial si constituye una ventaja patrimonial para el/la trabajador/a, que este obtiene como contraprestación de servicios desempeñados para aquél. Por ello, toda prestación -en dinero o en especie- que el empresario otorga al trabajador/a en concepto de ganancia, sin que se le exija acreditación de gastos y que se percibe como consecuencia del contrato laboral, consiste en una prestación remuneratoria (arts. 103, 105, 106 y 115 de la LCT). La adjudicación del celular y el pago del seguro del automóvil evita el gasto que debe realizar el trabajador y, en consecuencia, importa una ventaja patrimonial que debe considerarse contraprestación salarial (art. 103 LCT). De tal modo, cabe incluir en el concepto de remuneración el uso del teléfono celular que le es entregado por la empleadora cuya utilización es libre y los gastos abonados por la empleadora sin discriminación alguna. Cabe incluir en el concepto de remuneración el uso del teléfono móvil celular si se prueba que dicho servicio es suministrado al trabajador no solo para el cumplimiento del débito laboral, sino también para uso personal, sin discriminación, ni control alguno. Es decir, si su utilización redundó en beneficio para el trabajador, al evitar el gasto que de todos modos habría realizado en función del uso masivo de este tipo de comunicación. La cobertura por parte del empleador del concepto seguro del automóvil correspondiente al vehículo que utiliza el trabajador para el cumplimiento de sus tareas habituales debe considerarse contraprestación salarial en los términos de los artículos 103 y 105 LCT. Es decir, evita un gasto que habría realizado el trabajador y ello importa una ventaja patrimonial. Por lo tanto corresponde reconocer el carácter salarial.

**Sala X**, Expte. Nº 92.672/2016 Sent. Def. del 08/10/2025 “Brignole, Julia Aurelia c/ Ebede S.A. s/ despido”. (Ambesi- Hockl)

**D.T. 83. 8. Salario. Salarios en especie. Uso del celular.**

El agravio de la accionada tiende a cuestionar que se haya atribuido carácter salarial al servicio de telefonía celular toda vez que la demandada le proveyó al actor un teléfono celular para cumplir su función como “Gerente de Área de Atención al Cliente”, y de la declaración testimonial traída a la causa, surge la cantidad de minutos que tenían para hablar sin cargo en llamadas interflotas, mensajes de texto, y la posibilidad de manejarse con el móvil cuando viajaban al exterior. No se demostró en autos que el uso del celular se circunscribiera exclusivamente al ámbito laboral, sino que en función de la jerarquía del actor tales prestaciones se encontraban incorporadas a su estilo de vida, lo que importó una ventaja patrimonial que lleva a considerarlo contraprestación laboral. Cabe confirmar el decisorio de la anterior instancia.

**Sala X**, Expte. Nº 61.993/2016/CA1 Sent. Def. del 30/10/2025 “Maggiora, Hugo c/ Nación Seguros S.A. s/ despido”. (Ambesi- Hockl)

**D.T. 83. 8. Salario. Salarios en especie. Medicina prepaga. No reviste carácter remuneratorio. Beneficio social.**

Le asiste razón a la demandada al objetar el carácter remuneratorio asignado al rubro medicina prepaga OSDE, y su consecuente inclusión en la base de cálculo. Ello así, pues tal concepto se asimila a los gastos médicos que se caracterizan en el art. 103 bis de la LCT y, si bien es otorgado en el marco de un contrato de trabajo, no retribuye la puesta a disposición el trabajador (art. 103 LCT) sino que constituye un beneficio social otorgado con el objeto de mejorar la calidad de vida el dependiente y su familia frente al acaecimiento de determinadas contingencias. Desde esta perspectiva, no procede otorgar a dicho rubro carácter remuneratorio. A mayor abundamiento la Sala tiene resuelto con remisión al art. 1º del decreto 137/97, que los gastos efectuados para el pago de servicios médicos de asistencia y prevención al trabajador o a su familia a cargo, se considerarán como “gastos médicos” y su reintegro por parte del empleador tendrá el carácter de

beneficio no remuneratorio”. Ello dado que el concepto aludido se asimila a la mención de los gastos médicos que se caracterizan en el art. 103 bis de la LCT como beneficios sociales no remuneratorios. Se trata de un aporte extra que no se concede en función del tiempo del trabajador ni de su rendimiento. No es una contraprestación del trabajo, sino una protección que se otorga en ocasión y en la medida de ciertas necesidades emergentes del trabajador.

**Sala X**, Expte. N° 61.993/2016/CA1 Sent. Def. del 30/10/2025 “Maggiore, Hugo c/ Nación Seguros S.A. s/ despido”. (Ambesi- Hockl)

**D.T. 83. 8. Salario. Salarios en especie. Espacio para guarda del vehículo. Carácter remuneratorio.**

Posee carácter remuneratorio un espacio para estacionar el vehículo en el edificio de la empresa donde se cumple tareas, dado que nada indica que resulte encuadrado el hecho en la hipótesis de excepción delineada por el art. 105 inc. d) LCT.

**Sala X**, Expte. N° 61.993/2016/CA1 Sent. Def. del 30/10/2025 “Maggiore Hugo c/Nación Seguros S.A. s/ despido”. (Ambesi- Hockl)

**D.T. 83. 3. Salario. Salarios en especie. Tarjeta “YPF en ruta”. Ausencia de carácter remuneratorio. El actor tenía obligación de presentar los comprobantes de gastos de combustible relativos al uso de la tarjeta “YPF en ruta”.**

Los gastos por el uso de la tarjeta “YPF en ruta” se encuentran alcanzados por lo dispuesto en el art. 106 de la LCT, en cuanto establece que “los viáticos serán considerados como remuneración, excepto en la parte efectivamente gastada y acreditada por medio de comprobantes, salvo lo que en particular dispongan los estatutos profesionales y convenciones colectivas de trabajo”. Así, el otorgamiento de la tarjeta de combustible “YPF en ruta”, no constituyó un beneficio remuneratorio para el trabajador en los términos del art. 103 LCT, sino que guardaba entera vinculación con su cargo gerencial y que se ajustaba la descripción de viáticos del citado art. 106 de dicho plexo legal en tanto el trabajador debía presentar mensualmente los comprobantes relativos a tales gastos, lo que conduce a desestimar el pretendido carácter remuneratorio.

**Sala X**, Expte. N° 61.993/2016/CA1 Sent. Def. del 30/10/2025 “Maggiore Hugo c/Nación Seguros S.A. s/ despido”. (Ambesi- Hockl)

**D.T. 83. 3. Salario. Salarios en especie. “Tarjeta de crédito corporativo”. Ausencia de carácter remuneratorio.**

El otorgamiento de la “tarjeta de crédito corporativa” era para solventar únicamente los gastos generados en los viajes que debía realizar el trabajador en cumplimiento de sus tareas y que además debía rendir cuentas por ello. Por ello, dicho beneficio no constituyó una ventaja remuneratoria para el trabajador, en los términos del art. 103 de la LCT, sino que responde a la descripción de viáticos del citado artículo 106 LCT, en tanto que el actor debía presentar mensualmente los comprobantes relativos a tales gastos, lo que conduce a desestimar el pretendido carácter remuneratorio.

**Sala X**, Expte. N° 61.993/2016/CA1 Sent. Def. del 30/10/2025 “Maggiore Hugo c/ Nación Seguros. S.A. s/ despido”. (Ambesi-Hockl)

**D.T. 83. 5. Salario. Adicional sustitutivo de vales canasta. CCT 951/08 “E”. Beneficio que no es remuneratorio. Art. 103 bis. LCT derogado por Ley 26.341.**

La Magistrada precedente rechazó el pedido respecto a las diferencias salariales reclamadas por el actor, trabajador de Desarrollo de Capital Humano Ferroviario Sociedad Anónima de Participación Estatal Mayoritaria, por el incorrecto pago del denominado “Adicional Sustitutivo de Vales Canasta” al considerar que la ley 26.341 derogó la base convencional anterior y las partes habían acordado un nuevo sistema sin que se acreditara un perjuicio salarial. La pretensión incoada se sustentó únicamente en la preceptiva del art. 7° del CCT N° 915/08 “E” firmada entre Ferrovías SAC y la Unión Ferroviaria que estableció que “... Al personal comprendido en este convenio se le entregará en forma mensual vales alimentarios por el equivalente al 20% de la sumatoria del salario básico de la categoría correspondiente, más lo que le corresponda en concepto de bonificación por antigüedad (planilla de salarios, viáticos y beneficios sociales (...)) El beneficio otorgado por el CCT que no tiene carácter remuneratorio, conforme lo determinado por el art. 103 bis inc. c) de la Ley de Contrato de Trabajo, incorporado por la ley 24.700, será otorgado mientras esta ley mantenga su vigencia”. Toda vez que el artículo aludido fue derogado por la ley 26.341, cabe concluir que la norma convencional invocada dejó de ser exigible a partir de la referida derogación, según ella misma lo estipuló, y las partes acordaron una nueva forma de pago tal como surge de las escalas

salariales, en donde el valor de los “ticket remunerativo”, ya no tiene correlación con el 20% de lo percibido en concepto de sueldo básico y antigüedad. Y toda vez que el acuerdo fue negociado por las partes colectivas y homologado por la autoridad administrativa corresponde aplicar a su respecto lo establecido por el art. 24 inc. a) de la ley 14.250, según el texto incorporado por el art. 18 de la ley 25.877, que prescribe que un convenio colectivo posterior puede modificar a uno anterior de igual ámbito. Dado que no se constata la existencia de perjuicio salarial como consecuencia de lo pactado convencionalmente, corresponde confirmar la sentencia de la anterior instancia en cuanto rechaza el reclamo fundado en el deficiente pago del rubro “adicional sustitutivo de vales canasta”.

**Sala X**, Expte. N° 34.240/2019/ Sent. Def. del 08/10/2025 “Pereira, Juan Eduardo y otros c/ Desarrollo del Capital Humano Ferroviario SACPEM y otro s/ diferencias de salarios”. (Ambesi-Russo-Hockl)

**D.T. 88. Suspensión art. 223 bis LCT. DNU 329/2020. Trabajador que durante la pandemia Covid-19 fue suspendido de conformidad con el art. 223 bis LCT en virtud de un acuerdo firmado entre Asociación Obrera Minera Argentina (AOMA) y Minera Santa Cruz homologado por el Ministerio de Trabajo de la Provincia de Santa Cruz y no por la autoridad Nacional. Nulidad del acuerdo. Procedencia del despido indirecto y de las diferencias salariales reclamadas.**

La pandemia por Covid-19 generó el dictado de normativas por parte del Poder Ejecutivo Nacional para garantizar la estabilidad de los trabajadores, prohibiendo las suspensiones a las que alude el art. 223 bis LCT. La accionada Minera Santa Cruz S.A. y la Asociación Obrera Minera Argentina (AOMA) acordaron la suspensión de un grupo de trabajadores a los cuales se les abonaría una “prestación no remunerativa” en los términos del art. 223 bis LCT que, en el caso del actor, significó una disminución de su remuneración neta del 25%, decisión que la accionada justifica en el marco de la crisis sanitaria. La Magistrada precedente consideró que las suspensiones conforme el art. 223 bis LCT deberían haber sido revisadas y en su caso homologadas por la autoridad de aplicación Nacional. Asimismo, el decreto 329/20 al que se alude en el acuerdo celebrado entre la accionada y el gremio, dispuso que las suspensiones por causales de fuerza mayor o falta o disminución del trabajo quedan prohibidas por el plazo de sesenta (60) días contados a partir de la fecha de publicación en el Boletín Oficial, quedando exceptuadas de esta prohibición las suspensiones efectuadas en los términos del art. 223 bis LCT. La suspensión y reducción salarial dispuesta por la empleadora en el marco del acuerdo celebrado con el gremio, no fue homologada por la autoridad de aplicación Nacional - Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de la Nación- sino por el Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de la Provincia de Santa Cruz por lo cual es evidente que se apartó de la Resolución del MTSS n° 397/20 (cfr. art. 6 de la ley 23.546). Es decir, que los acuerdos celebrados por la empleadora y el sindicato carecían de legalidad. Así, la suspensión del trabajador dispuesta en los términos del art. 223 bis LCT, y reducción salarial del 25% de su salario con sustento en el acuerdo celebrado entre la accionada y la asociación gremial resulta inoponible al trabajador. Así, la suspensión dispuesta por la demandada no resultó ajustada a derecho y en consecuencia el despido indirecto en que se colocó el actor resultó justificado y son procedentes las diferencias salariales reclamadas por las reducciones salariales sufridas. (Del voto de la Dra. García Vior, en minoría)

**Sala II**, Expte. N° 047638/2021 Sent. Def. del 23/10/2025 “Codina, Edgardo Richard c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido”. (García Vior- Sudera-Ambesi)

**D.T. 88. Suspensión art. 223 bis LCT. Trabajador que durante la pandemia Covid-19 fue suspendido de conformidad con el art. 223 bis LCT en virtud de un acuerdo pactado entre Asociación Obrera Minera Argentina (AOMA) y el Ministerio de Trabajo de la Provincia de Santa Cruz no siendo homologado por la autoridad de aplicación Nacional sino por el Ministerio de Trabajo de la Provincia de Santa Cruz. Validez del acuerdo. Improcedencia del despido indirecto y de las diferencias salariales reclamadas.**

La Magistrada precedente hizo lugar al reclamo del actor y declaró la nulidad -e inoponibilidad- al pretensor del acuerdo suscripto por la Asociación Obrera Minera Argentina y Minera Santa Cruz, homologado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Provincia de Santa Cruz, e hizo lugar a las diferencias salariales del 25% por mes y justificó su decisión rupturista. Declarada la situación pandémica por la OMS, el Poder Ejecutivo Nacional dispuso relevar a los trabajadores del deber de poner su fuerza de trabajo al servicio del empleador (art. 6° del DNU 297/2020) con la excepción

de aquellos que estuviesen ocupados en actividades declaradas esenciales. Así, el PEN dispuso prohibir no solo los despidos sin justa causa y por las causales de falta o disminución de trabajo y fuerza mayor, sino también “las suspensiones efectuadas en los términos del art. 223 bis de la Ley de Contrato de Trabajo” (DNU 329/2020). Del juego armónico de los arts. 2 y 3 del DNyU 329/2020 y del art. 233 bis LCT a fin de proteger a los trabajadores y como correlato necesario de las medidas de apoyo a las empresas, quedaron habilitadas las suspensiones de ciertos efectos del contrato de trabajo entre ellos la de una de sus obligaciones esenciales, el deber de prestar tareas por una parte, y el de abonar el salario y otorgar ocupación efectiva por otro, siempre que fueran pactadas en forma de prestación no remunerativa en compensación por la pérdida temporal de la retribución. Fue en este contexto que Minera Santa Cruz S.A. pactó con Asociación Obrera Minera Argentina que aquellos trabajadores que no prestaran servicios desde el 1/09/2020 hasta el 31/12/2020 quedarán encuadrados en el art. 223 LCT y en consecuencia percibirían una compensación no remunerativa del 75 % calculado sobre la remuneración neta que el trabajador hubiera percibido de haber prestado servicios en forma habitual. El acuerdo entre AOMA y la accionada requería homologación- en tanto se trató de un convenio de empresa- (art. 3º de la ley 14250). Fue homologado por el Ministerio de Trabajo de la Provincia de Santa Cruz. La administración provincial está facultada para otorgar esa homologación del otrora denominado Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación y la falta de cumplimiento de la comunicación a la Subsecretaria de Fiscalización del Trabajo Nacional para su registro, de modo alguno puede conducir a la nulidad del acto administrativo. El actor no debió cuestionar el convenio suscripto por Minera Santa Cruz S.A. y AOMA con fundamento en el Decreto 329/2020 y en la Resol. MTSS 297/2020 y el establecimiento del pago de una prestación no remunerativa sino que debió haber objetado las disposiciones que le impedían cumplir con su débito laboral y así podría haber tenido derecho a su remuneración y no lo hizo. Percibió una prestación no remunerativa equivalente al 75% del salario y muchos meses después intimó el pago de supuestas diferencias salariales -sin haber ofrecido trabajar- y más de tres meses después decidió romper el contrato de trabajo. Su accionar fue absolutamente contrario a derecho (art. 63 LCT), y por ello cabe desestimar el reclamo por las supuestas diferencias salariales que no existieron- sino, además, declarar injustificada su decisión rupturista (conf. art. 242 LCT) y rechazar la pretensión indemnizatoria. (Del voto del Dr. Sudera, en mayoría)

**Sala II**, Expte. Nº 047638/2021 Sent. Def. del 23/10/2025 “Codina, Edgardo Richard c/ Minera Santa Cruz S.A s/ Despido”. (García Vior- Sudera- Ambesi)

**D.T. 98. Violencia laboral. Trabajador con cargo jerárquico que ejercía violencia laboral hacia una pasante. Despido con causa.**

El actor se desempeñó para la accionada como Jefe de Seguridad Patrimonial hasta que fue despedido con justa causa fundada en conductas de acoso reiteradas y progresivas – expresiones verbales groseras de connotación verbal, gestos físicos inapropiados, toma de fotografías sin consentimiento y envío de mensajes de whatsapp de tono sexual y afectivo- hacia una pasante. Los mensajes y el comportamiento acreditados del actor son incompatibles con un entorno laboral libre de acoso, tal como exige el Convenio 190 OIT y la Recomendación 206, ratificados por la Ley 27.580. No se trató, como pretende el actor, de expresiones ambiguas o meros malentendidos, sino de manifestaciones reiteradas, directas y de connotación sexual, combinadas con gestos físicos y conductas intimidantes que exceden cualquier trato profesional aceptable. Resulta evidente que la situación estaba signada por una marcada asimetría de poder; el actor, de casi 60 años y con el cargo jerárquico de Jefe de Seguridad Patrimonial, ocupaba una posición de autoridad y experiencia dentro de la organización, mientras que la trabajadora era pasante universitaria en etapa de formación, dependiente de la evaluación y el entorno laboral para sostener su desempeño académico y proyectar su carrera. Estas diferencias amplifican el impacto de los actos denunciados y explican por qué la víctima pudo no haber exteriorizado una negativa frontal. En el mundo del trabajo, las relaciones de subordinación no son simétricas ni neutrales, el capital simbólico del superior jerárquico opera como un factor de control y silenciamiento. El hostigamiento ejercido desde una posición de poder tiende a generar en la víctima inhibición, ansiedad y estrategias de autoprotección que no siempre se expresan como negativas explícitas. El Convenio 190 OIT y la Ley 26.485 reconocen conceptos amplios de violencia y acoso. Por ello se debe aplicar no solo la perspectiva de género como método de abordaje, sino particularmente las reglas que rigen la llamada “sana critica” en tanto se impone valorar las conductas en el contexto y las condiciones sociales en que ocurrieron, a fin de determinar si fueron susceptibles de causar un daño moral o psicológico a la persona afectada y de generar un

ambiente de trabajo objetivamente nocivo y contrario a los preceptos que rigen en el sistema internacional de derechos humanos. Las expresiones y gestos del actor deben valorarse como conductas abusivas potenciadas por su posición dominante y por un esquema de desigualdad estructural de poder que favoreció su persistencia y dificultó su freno. La falta de capacitación interna en cuestiones de género, con que pretende excusarse el accionante, en modo alguno atenúa ni excusa su obligación legal y ética de mantener un trato respetuoso en el trabajo: la ausencia de formación específica por parte de la empresa no lo releva de su deber cívico y jurídico de abstenerse de conductas abusivas. El despido del accionado jerárquico cuyo comportamiento resultaba abusivo y generaba un ambiente laboral violento se ajusta al art. 242 de la LCT.

**Sala II**, Expte. N° 31.379/2021 Sent. Def. del 30/09/2025 “Leiva, Marcelo Enrique c/ TECPLATA S.A. s/ despido”. (García Vior-Sudera-Guisado) (La disidencia del Dr. Sudera respecto del voto de la Dra. Vior se refiere a la imposición de costas)

### **Derecho procesal**

#### **Proc. 11 bis Amparo por mora de la Administración. Omisión de convocar a la Comisión Negociadora (paritarias).**

La Unión del Personal Civil de la Nación (UPCN) promovió acción de amparo por mora de la administración, en los términos del art. 28 de la ley 19.549 y 43 CN, contra la Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social dependiente del Ministerio de Capital Humano), con basamento en el silencio en el que dicha autoridad habría incurrido frente al requerimiento cursado por aquella, destinado a que proceda a efectuar la convocatoria a la Comisión Negociadora del CCT N° 697/05-E, rector de los vínculos enlazados con personas trabajadoras del Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados (INSSJP). Solicitó formalmente a la autoridad de aplicación la apertura de la Comisión Negociadora del mentado convenio, en aras de negociar la actualización y recomposición salarial de los/as dependientes comprendidos/as en su espectro subjetivo de aplicación. Si bien transcurrieron dos (2) meses desde aquella solicitud y tras el holgado vencimiento del plazo legal de quince (15) días que prescribe el art. 4 de la ley 23.546, la Secretaría de Trabajo no emitió pronunciamiento alguno que diera satisfacción al requerimiento formulado. La Jueza de la instancia anterior desestimó la acción incoada por considerar que el examen del expediente administrativo no permitía colegir que la administración efectivamente hubiera incurrido en mora. La entidad sindical accionante apeló la decisión. Del art. 28 de la ley 19.549 puede desprenderse que la mora administrativa tiene lugar cuando la autoridad pertinente hubiere dejado vencer los plazos fijados y, en caso de no existir éstos, si hubiere transcurrido un plazo que excediere de lo razonable sin emitir el dictamen o la resolución de mero trámite o de fondo que requiera el interesado. Así, la configuración de la mora puede verificarse por dos vías alternativas: ya sea por vencimiento de un plazo legal o reglamentariamente establecido, ya sea por el transcurso de un plazo que, aun no estando expresamente fijado, resulte manifiestamente irrazonable atendiendo a la naturaleza y complejidad del asunto que se trate. En este sentido, el art. 4 de la ley 23.546 establece un plazo imperativo de quince (15) días, cuyo vencimiento debe computarse desde la recepción de la notificación mediante la cual una de las partes promueve la negociación colectiva, en los términos del art. 2 de la citada ley. El carácter perentorio de dicho plazo surge de la redacción del citado art. 4, que emplea el modo verbal “se constituirá”, dando cuenta de una obligación de hacer (constitución de la comisión negociadora con representantes sindicales) cuyo cumplimiento no queda librado a la discrecionalidad de la autoridad de aplicación. La autoridad de aplicación no dio satisfacción a la petición formulada en los términos del art. 4 de la ley 23.546, esto es, convocando a las partes para la constitución de la Comisión Negociadora Sectorial en el plazo de quince (15) días que la ley impone. La Secretaría de Trabajo lo que hizo fue, luego de cuarenta y dos (42) días después de la solicitud de UPCN, girar el expediente a la asesoría técnico legal del organismo, pase que tuvo como objetivo dar respuesta formal al requerimiento jurisdiccional formulado. Toda vez que al momento de dictarse la sentencia apelada habían transcurrido más de cuarenta y siete (47) días desde la presentación de la asociación sindical, cuando el plazo legal para que la autoridad de aplicación cumpliera con la constitución de la Comisión Negociadora, cabe tener por configurado el silencio de la administración (art. 29 ley 19.549), y en consecuencia, la mora que habilita el amparo previsto en el art. 28 de la ley 19.549.

**Sala I**, Expte. N° 39406/2025/CA1 Sent. Int. del 28/10/2025 “Unión del Personal Civil de la Nación c/Secretaría de Trabajo, empleo y Seguridad Social –Ministerio de Capital Humano s/acción de amparo”. (Hockl-Catani)

**Proc. 26. Costas. Carga de las costas del saldo restante una vez ejecutado el prorrateo. Condenado solidario.**

Efectuado el prorrateo de los honorarios, el saldo restante de las costas debe quedar exclusivamente a cargo de la otra condenada, de modo tal que la parte actora quede liberada de toda obligación de pago por tal concepto. Ello así, por cuanto resulta justo y equitativo que, con carácter previo a exigir el pago del saldo a quien no resultó condenado en costas, dicho reclamo se dirija en primer término contra quien si lo fue en forma solidaria. Esta solución resulta una derivación lógica del principio que impone la asunción de las costas por quien resulta vencido en juicio, pues no debe trasladarse a quien no fue declarado responsable una carga que corresponde asumir, en primer orden, a quien fue alcanzado con la condena en costas.

**Sala VII**, Expte. N° 20.113/2017 Sent. Int. N° 58160 del 17/10/2025 “Pucheta, Norberto Oscar (9) c/ DOTA S.A. de Transporte Automotor y otro s/ accidente-acción civil”. (Russo-Diez Selva)

**Proc. 49. Honorarios. Regulación provisoria. Edad avanzada del peticionario.**

El actor plantea recurso de queja y cuestiona la resolución que desestimó la revocatoria deducida contra el pronunciamiento que solo tuvo presente el pedido de regulación provisoria de sus honorarios, una vez que renunció al patrocinio y mandato de los codemandados y que tuvo la apelación interpuesta como diferida en los términos del art. 110 de la LO. Si bien es cierto que no existe una denegatoria de apelación, sino que la misma se tuvo presente, rechazar la queja en sentido formal puede generar perjuicios al actor toda vez que es una persona que cuenta con 80 años de edad. Ello sumado al carácter alimentario que revisten los honorarios profesionales (ley 27.423, art. 3) permite advertir que la cuestión planteada excede el marco estrictamente ritual de la inapelabilidad inmediata y se vincula en forma directa con el derecho de propiedad, la tutela judicial efectiva y la protección especial reconocida a las personas mayores. Por lo tanto el recurso debe ser abierto y concederse con efecto inmediato.

**Sala III**, Expte. N° 50411/2013 Recurso Queja N° 1 Sent. Int. del 08/10/2025 “Massa, José Luis c/ Melbery S.A. y otros s/ despido”. (Cañal-Perugini)

**Proc. 49. Honorarios. Tope establecido en el art. 8 de la ley 24.432. Constitucionalidad.**

El accionado se agravia contra la resolución que desestimó el planteo de inconstitucionalidad del art. 8 de la ley 24.432. Cabe sostener la validez constitucional de la norma, en tanto su finalidad radica en evitar que las costas procesales se transformen en una carga desproporcionada para las partes obligadas al pago, sin que ello implique desmedro del derecho de los profesionales a una retribución justa y razonable por su labor. La CSJN en la causa “Abdurraman” (Fallos 332:921) sostuvo que la limitación dispuesta por el art. 8° de la ley 24.432 no vulnera el derecho de propiedad ni afecta la razonabilidad de los honorarios, sino que delimita la extensión de la responsabilidad del condenado en costas. Cabe confirmar lo dispuesto en la instancia de origen en cuanto declaró aplicable el tope previsto en el art. 8 de la ley 24.432.

**Sala VII**, Expte. N° 20.113/2017 Sent. Int. N° 58160 del 17/10/2025 “Pucheta, Norberto Oscar (9) c/ DOTA S.A. de Transporte Automotor y otro s/ accidente-acción civil”. (Russo-Diez Selva)

**Proc. 61. Medidas cautelares. Violencia laboral. Ley 26.485. Trabajadora que fue víctima de acoso sexual. Medida preventiva de prohibición de acercamiento o comunicación a través de cualquier medio por el plazo de 90 días y de traslado de la trabajadora del lugar de trabajo o su reubicación en otro sector de la empresa.**

En el marco de la denuncia por acoso sexual y petición precautoria en el ámbito laboral realizada por la accionante con fundamento en la ley 26.485, el Magistrado de grado dispuso por el plazo de 90 días la prohibición de acercamiento o comunicación a través de cualquier medio y arbitrar las medidas necesarias para evitar el contacto entre el acusado y la trabajadora, y su traslado del lugar de trabajo, o su reubicación en otro sector de la empresa con su previo consentimiento, por lo cual, se agravia la demandada. Los elementos obrantes en la causa serían suficientes para demostrar la verosimilitud del derecho y el peligro en la demora. Así entonces, cabe señalar la pertinencia de la decisión adoptada por el Juez de primera instancia, pues debe evaluarse no solo en función de los

principios y normas de orden público que amparan y protegen la situación de las mujeres en todo ámbito donde se desarrollen relaciones interpersonales, y que ponen en un plano de mayor protección a quienes frente a situaciones como las sufridas por la accionante, pueden sentir vulneradas su integridad física, psíquica y emocional, sino también en el contexto propio de una medida destinada a preservar una situación de hecho hasta tanto se dicte la sentencia definitiva. A mayor abundamiento, el propio acusado admite el hecho que originó el reclamo de la trabajadora, por lo que frente a la amplitud probatoria que emerge de los arts. 16 y 31 de la ley 26.485, cabe confirmar la resolución de la anterior instancia toda vez que el proceder que se le imputa, de probarse la intencionalidad que se le atribuye, podría configurar un supuesto de violencia en el ámbito laboral de la denunciante que torna insoslayable el dictado de las medidas necesarias a fin de prevenir eventualmente situaciones de violencia, maltrato, intimidación o angustia (arts. 16 ap. b y e de la ley 26.485). Por lo tanto, sin que ello implique sentar posición sobre lo acontecido, ni juicio alguno sobre la postura asumida por las partes cabe confirmar el fallo apelado.

**Sala III**, Expte. N° 37837/2025/1 Sent. Int. del 01/10/2025 “F.A.S. c/ Seize Market SA y otro s/ denuncia ley 26.485”. (Perugini- Cañal)

**Proc. 61 Medidas cautelares. Violencia laboral. Ley 26.485. Trabajadora que sufrió amenazas verbales por parte de un agente con quien compartía el mismo ámbito laboral. Medida cautelar de resguardo. Licencia remunerada hasta la sentencia definitiva.**

La trabajadora inició una acción de amparo tendiente a que la accionada tomara medidas de resguardo que garantizaran su integridad física y psíquica, debido al riesgo cierto derivado de la agresión por parte de un agente con quien compartía el sitio de trabajo. El “a quo” admitió la medida cautelar y ordenó a la accionada que otorgara licencia remunerada a la trabajadora hasta tanto se produzca la prueba pertinente para el dictado de la sentencia definitiva. Se agravia la accionada. Toda vez que existe un conflicto subyacente que torna cuanto menos desaconsejable la permanencia de ambas personas en el mismo lugar de trabajo, los elementos de juicio aportados por la propia recurrente darían suficiente verosimilitud al reclamo, pues si bien la accionada al responder el requerimiento formulado en los términos de la ley 16.986 y expresar sus agravios, insiste en señalar que se tomaron todas las medidas de resguardo necesarias para mantener la integridad física de la actora, lo cierto es que tal conducta fue negada por ésta, de modo que frente a la amplitud probatoria que emerge de los arts. 16 y 31 de la ley 26.485, cabe confirmar la resolución de la anterior instancia, pues el proceder que se le imputa al agente sindicado como agresor, podría configurar un supuesto de violencia en el ámbito laboral de la denunciante que torna insoslayable el dictado de las medidas necesarias a fin de prevenir, eventualmente, situaciones de violencia, maltrato intimidación o angustia (arts.16 ap. b y e y 26 de la ley 26.485)

**Sala III**, Expte. N° 26820/2025/CA1 Sent. Int. del 07/10/2025 “Miranda Mayra Romina c/ Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados s/ otros reclamos”. (Perugini-Cañal)

**Proc. 61 Medidas cautelares. Trabajadora que fue electa “concejala” por un partido político por lo cual goza de licencia y es despedida un año antes de cumplir su mandato. Pedido de nulidad del despido y reincorporación a su puesto de trabajo.**

La reclamante fue electa en comicios generales como “concejala” por el Frente de Todos y Aliados en el Distrito Azul con mandato por dos años, lo cual fue puesto en conocimiento de la contraria quien le otorgó la correspondiente licencia por cargo político y, pese a ello, un año antes de que se cumpla el plazo de la licencia decidió extinguir el vínculo laboral sin expresión de causa. Solicita se declare la nulidad del despido, la reincorporación a su puesto de trabajo, salarios caídos y la reparación del daño moral. Las circunstancias expuestas demuestran la presencia del “*fumus bonis iuris*” de la pretensión cautelar que emerge de los arts. 195 y 230 del CPCCN, los pertinentes de las leyes 23551 (arts. 50, 52 y conc) y a la luz de la doctrina que en materia sindical viene adoptando la CSJN a partir de los casos “A.T.E” y “Rossi, Adriana María”, que permanece invariable a la fecha, en cuanto a que la protección debe ser interpretada con carácter amplio y que no se limita a los representantes sindicales en la unidad productiva, sino a todos los trabajadores que, como dice la norma, ocupen cargos electivos o representativos ya sea por elección directa o indirecta. Asimismo, la empleadora debió cumplimentar con el requisito previo de exclusión de tutela. En cuanto al recaudo del “*periculum in mora*” si bien se halla relacionado con el “*fumus bonis iuris*” (cfr. art. 230 CPCCN), de tal modo que a mayor verosimilitud del derecho cabe no ser tan exigente en la gravedad e inminencia del daño, y, viceversa, cuando existe el riesgo de un daño

extremo e irreparable, el rigor acerca del “*fumus bonis iuris*” se puede atenuar, la presencia de uno de ellos autoriza a morigerar o flexibilizar la exigencia del restante, principalmente cuando estarían comprometidos derechos amparados por la CN. Cabe hacer lugar a la medida cautelar.

**Sala VIII**, Expte. N° 54586/2024/CA1 Sent. del 12/11/2025 “Aloisi María Laura c/ Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados s/ juicio sumarísimo”. (González-Pesino)

**Proc. 61. Medidas cautelares. Embargo. Embargo en caso de rebeldía del sujeto pasivo de la acción.**

El art. 62 inc b) de la LO regula una hipótesis de embargo ante la rebeldía del sujeto pasivo de la acción, en los términos que estatuye el art. 71 del mismo plexo legal sin que la ulterior presentación del codemandado rebelde a estar a derecho tenga incidencia, por cuanto ello no desactiva las presunciones que la norma prevé para el supuesto indicado. El art. 62, inc. b) de la L.O establece una hipótesis autónoma de admisibilidad cautelar por la falta de contestación de la demanda y la existencia de litisconsortes no priva de efectos a la rebeldía de que se trata. No obsta a la procedencia del embargo que el embargante hubiera acreditado la verosimilitud del derecho ni el peligro en la demora o que se verifique un supuesto de litisconsorcio pasivo, dado que de los lineamientos del art. 62 inc. b) de la LO surge prístino que no se trata de un presupuesto de libre evaluación judicial.

**Sala X**, Expte. N° 48.192/2024/1/CA2 Sent. Int. del 13/10/2025 “Chacana, Jorge Eduardo c/ Cavalieri Sebastián (Rebeldía)- Incidente N° 1”. (Ambesi-Hockl)

**Proc. 61. Medidas cautelares. Reinstalación de tareas solicitada por el trabajador con tutela sindical.**

La Magistrada precedente rechazó la petición cautelar innovativa de reinstalación de tareas formulada por el trabajador con tutela sindical, en el marco de un proceso de exclusión de tutela. El trabajador -representante sindical- solicita que la reincorporación se realice en las mismas condiciones previas a la liberación de tareas dispuesta, y esgrime para ello que se encuentra impedido de ejercer sus funciones sindicales las cuales cobran sentido a partir del contacto con los trabajadores en el ámbito laboral, lo cual configuraría el peligro en la demora. Lo cierto es que en la situación concreta del trabajador demandado, los presupuestos de verosimilitud del derecho y peligro en la demora no se cumplen para hacer lugar a la cautelar pretendida, toda vez que la urgencia se encuentra desdibujada pues el acto extintivo no se ha perfeccionado (el despido se supeditó a la acción de exclusión de tutela) y el trabajador continúa percibiendo salarios, sin alegar un daño trascendente por la falta de prestación de tareas. Por ello cabe confirmar el decisorio de la anterior instancia. **Sala X**, Expte. N° 54.706/2024 Sent. Def. del 08/10/2025 “Empresa Tandilense S.A. S.A. c/ Acuña, Arnaldo Víctor s/ Exclusión de tutela” (Ambesi-Russo)

**Proc. 61. 2. Medidas cautelares. Embargo preventivo que es admitido por contar el peticionante con sentencia favorable aunque haya sido recurrida.**

La actora se agravia contra la resolución que desestima el embargo preventivo solicitado en los términos del art. 212, inc. 3° CPCCN. Dicha norma resulta directamente aplicable a los juicios ordinarios laborales, en función de la remisión dispuesta en la primera parte del art. 155 de la ley 18.345. La disposición procesal de referencia prevé una hipótesis específica que viabiliza, de una manera automática, la pretensión cautelar, lo que es coherente con la existencia de un pronunciamiento de codena que revela la intensidad de la verosimilitud del derecho aunque la sentencia se encuentre apelada. Por ello, deviene innecesaria la demostración del peligro en la demora. Corresponde revocar el pronunciamiento de grado y admitir la pretensión de embargo preventivo solicitado por la accionante.

**Sala X**, Expte. N° 25.244/2022/1/CA2 Sent. Int. del 21/10/2025 “Incidente N° 1- Actor: Pérez Braylan, Lucía Mariel Demandado: Citytech S.A.”. (Russo-Ambesi)

**Proc. 61. Medida cautelar de no innovar ordenada en primera instancia a fin de que la Comisión Nacional de Energía Atómica suspenda la intimación al actor para iniciar los trámites jubilatorios. Trabajador que pertenece al sector público No se le aplican las disposiciones de la ley 27.426.**

El accionado, Comisión Nacional de Energía Atómica, se agravia de la resolución de primera instancia por la cual se dispuso admitir la medida de no innovar solicitada por la accionante e intimar al demandado a suspender los efectos de la intimación para que el

actor inicie los trámites jubilatorios y ordenar que hasta tanto se resuelva el fondo del pleito, se mantengan provisoriamente las condiciones laborales vigentes con anterioridad a dicha intimación. La Comisión Nacional de Energía Atómica constituye un organismo descentralizado del Estado Nacional, comprendido dentro de los alcances del art. 8º de la ley 24.1856, esto es, integrante del sector público. El artículo 10 de la ley 27.426, Capítulo III establece que quedan excluidos de esta ley los trabajadores del sector público que presten servicios en organismos públicos y sus relaciones laborales se encuentren regidas por la LCT, cuando se refiere a la facultad que tiene el empleador para intimar al trabajador a jubilarse. Ello debilita el presupuesto de verosimilitud del derecho, atinente a toda medida cautelar; máxime si se tiene en cuenta que tanto el Ministerio Público como otras Salas del Fuero han descartado la inconstitucionalidad por tratamiento desigual del régimen en cuestión. El carácter de celeridad ritual que la magistrada ha impuesto al proceso en curso (art. 498 CPCCN), no permite observar cumplido el requisito de peligro en la demora. Cabe dejar sin efecto el decisorio atacado, comenzando a partir de la fecha de esta sentencia, que deja sin efecto la de grado, el curso del cómputo de la intimación formulada oportunamente y sin perjuicio de lo que se resuelva sobre el fondo del asunto.

**Sala X**, Expte. Nº 17.107/2025/CA1 (71.000) Sent. Def. del 30/10/2025 “Bruno, Hernán Ricardo c/ Comisión Nacional de Energía Atómica CNEA s/ medida cautelar”. (Ambesi-Hockl)

**Proc. 61. bis Medidas autosatisfactivas. Convocatoria a las unidades de negociación del CCT Nº 827/06 E a fin de tratar la recomposición salarial. Vencimiento del plazo del art. 4 de la ley 23.546.**

El Sindicato de Trabajadores Viales y Afines de la República Argentina (STVyARA) requirió el dictado de una medida cautelar autosatisfactiva contra la Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (dependiente del Ministerio de Capital Humano), con el objeto de que el órgano jurisdiccional interviniente ordene a dicha autoridad administrativa que lleve a cabo la convocatoria a negociar a las correspondientes representaciones de la unidad de negociación del CCT Nº 827/06 “E”, rector de las relaciones de trabajo enmarcadas bajo la órbita de la Dirección Nacional de Vialidad. El trasfondo del reclamo radica en la existencia de un congelamiento del nivel salarial de las personas comprendidas en dicho convenio y a fin de tratar la recomposición salarial. Si bien desde aquella solicitud venció holgadamente el plazo legal de quince (15) días que prescribe el art. 4 de la ley 23.546, la Secretaría de Trabajo no emitió pronunciamiento alguno que diera satisfacción al requerimiento formulado, ni procedió a convocar a las partes para la constitución de la Comisión Negociadora. La demandada sostiene que no hay “controversia” justiciable, ya que la acción incoada por el STVyARA no logra trascender el plano conjetural sin acreditar perjuicio efectivo alguno al derecho a la libertad sindical ni a la negociación colectiva que invoca como lesionados. La Secretaría de Trabajo sostiene que con participación de la Unión del personal Civil de la Nación y la Dirección Nacional de Vialidad ya se habían formulado propuestas y ofertas salariales conforme a dos Decisiones Administrativas, las cuales establecen pautas uniformes para la negociación salarial dentro del PEN. También la citada Secretaría agregó que se presentó una propuesta de incremento salarial para los meses de noviembre y diciembre de 2024, pero que dichas negociaciones fracasaron porque la oferta presentada por la Dirección Nacional de Vialidad fue inferior a la establecida para la negociación salarial generada en el sector público. La Jueza de grado desestimó la medida cautelar autosatisfactiva peticionada, con fundamento en que la Secretaría de Trabajo no incurrió en inobservancia de un deber jurídico concreto y en que la parte actora no había dirigido su pretensión contra el organismo empleador (Dirección Nacionalidad de Vialidad). A fin de determinar la procedencia de una pretensión cautelar innovativa, no resulta menester la realización de un examen de certeza absoluta acerca del derecho invocado, sino tan sólo de una calificada apariencia de verosimilitud (art. 230 CPCCN). La accionante alega la vulneración de un derecho de máxima jerarquía constitucional y convencional, como es el derecho a la negociación colectiva (art. 14 bis CN). Lucen verificados los elementos condicionantes del otorgamiento de la tutela anticipada solicitada de acuerdo a las exigencias que surgen del art. 14 de la ley 26.854. Conforme dicho precepto las *“medidas cautelares cuyo objeto implique imponer la realización de una determinada conducta a la entidad pública demandada, sólo podrán ser dictadas siempre que se acredite la concurrencia conjunta de los siguientes requisitos: a) inobservancia clara e incontestable de un deber jurídico, concreto y específico, a cargo de la demandada; b) fuerte posibilidad de que el derecho del solicitante a una prestación o actuación positiva de la autoridad pública, exista; c) se acredite sumariamente que el incumplimiento del deber normativo a cargo de la demandada, ocasionará perjuicios graves de imposible*

*reparación ulterior; d) no afectación de un interés público*". Los recaudos delineados mediante los incisos "a" y "b" lucen congruentes con la noción genérica de la verosimilitud del derecho invocado, examinada precedentemente y de estirpe cuasi universal para la inmensa mayoría de tipologías cautelares nominadas, parangón que también cabe efectuar respecto de la exigencia estatuida en el inciso "c", análoga a la figura del peligro en la demora, razón de ser del acuñamiento de las tutelas anticipadas. Y en el caso la totalidad de las exigencias están configuradas. Por otra parte, desde el momento en que el sindicato actor presentó su solicitud para que la autoridad de aplicación procediera a convocar a las partes para la comisión negociadora, ha transcurrido sin respuesta, un lapso superior a los quince (15) días hábiles administrativos que prescribe el art. 4º de la ley 23.546. Asimismo, luce verificado el *periculum in mora* (inc. c) del art. 14 ley 26.854). Ello así, toda vez que la prolongada dilación de la negociación colectiva genera consecuencias perjudiciales de significativa entidad para las personas trabajadoras representadas por el sindicato actor, al postergar la posibilidad de concertar mejoras en las condiciones de labor allí imperantes, perjuicios que difícilmente podrían verse reparados mediante el dictado de una sentencia de mérito que sea el corolario de un proceso de conocimiento. Por lo tanto se impone revocar el decisorio apelado en cuanto declinó la cautelar solicitada.

**Sala I**, Expte. N° 20423/2025/CA1 Sent. Int. del 29/10/2025 "Sindicato de Trabajadores Viales y Afines de la República Argentina c/Ministerio de Capital Humano Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social s/medida cautelar". (Hockl-Catani)

**Proc. 68. Pacto de cuota *litis*. Letrada que reclama el cumplimiento de un pacto de cuota *litis* cuya existencia no se encuentra acreditada pues no cumple con el requisito de su instrumentación por escrito exigido por la Ley de Aranceles en tantos ejemplares como partes haya. Homologación prematura e improcedente.**

La pretensión de la letrada de percibir íntegramente los honorarios provenientes del pacto de cuota *litis* encuentra un obstáculo, no en función del porcentual que le corresponda dada su renuncia a la representación antes de finalizar el proceso, sino por encontrarse discutida la propia existencia de dicho convenio no obstante su homologación. La ley de aranceles 27.423 dispone en el art. 6 inc. h que: "El profesional que hubiere celebrado contrato de honorarios y comenzado sus gestiones, puede apartarse del juicio, en cualquier momento. En tal caso quedaría sin efecto el contrato, salvo pacto en contrario. Sus honorarios se regularán judicialmente, para lo cual se tendrá en cuenta el monto del juicio, los términos del convenio y eventualmente el resultado del proceso". Sin embargo, ni la letrada reclamante ni la accionante a quien representó cumplieron con el recaudo exigido para que el convenio sea válido en el proceso laboral, toda vez que la letrada como apoderada de la actora denunció la existencia del pacto de cuota *litis* digitalizando directamente la carta documento que le habría remitido su clienta ratificándolo, sin presentar el convenio firmado propiamente dicho que nunca adjuntaron al expediente, aún frente a la expresa instrucción del juzgado en ese sentido cursada al menos en dos oportunidades. La letrada solicitó que se retuviera de las cuotas a percibir por la actora el porcentaje correspondiente al pacto cuya existencia la trabajadora denunció pocos días después de homologarse el acuerdo conciliatorio que puso fin a la cuestión de fondo. En consecuencia, y partiendo de la falta del requisito de la instrumentación por escrito, y del principio de que quien alega es quien debe probar, siguiendo la regla del *in dubio pro operario* y en resguardo de la tutela que la normativa laboral concede al trabajador, no puede tenerse por acreditada la existencia del pacto de cuota *litis*, cuya homologación fue prematura e improcedente al no estar reunidos los requisitos legales. Sin embargo, a fin de no incurrir en *reformatio in pejus* para la apelante ya que la actora no cuestionó el porcentaje que la providencia en crisis reconoce por el pacto, cabe confirmar la resolución de la instancia previa, pero con la imposición de las costas de la incidencia a la letrada en razón de su actitud omisa y la responsabilidad profesional que le incumbía.

**Sala III**, Expte. N° 53282/2022/1/CA1 Sent. Int. del 16/10/2025 "Luna, Lourdes Elizabeth c/ Mele, Rodrigo Adrián y otros s/ despido". (Perugini-Cañal)

**D.T. 78. Recursos. Queja ante el Superior Tribunal de Justicia de la Ciudad de Buenos Aires. Ausencia de efecto.**

La sentencia de grado, ante el recurso de queja que la demandada denuncia haber interpuesto ante el Superior Tribunal de Justicia de la Ciudad de Buenos Aires, con motivo del método elegido por este Tribunal en su sentencia definitiva para preservar el valor del crédito reconocido al actor, que limitó en un 50% la ejecución y la consiguiente disponibilidad de las sumas dadas a embargo por la demandada, es apelada por el accionante. La razón invocada por el Sr. Juez de grado para limitar la ejecución fue

inválida. La Resolución de Cámara N° 4, del 12/02/2025, dispuso que “Las decisiones emanadas de los órganos que integran la Justicia Nacional del Trabajo, una vez agotadas las instancias respectivas del procedimiento ordinario previsto en dicha ley (18.345), son recurribles únicamente en los términos previstos en los artículos 256, 257 y 258 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación”. Reiteradamente, tanto antes como después del precedente “Levinas” de la CSJN, esta Sala ha señalado que el Recurso de Inconstitucionalidad que prevé el art. 26 de la ley 402 de la Ciudad de Buenos Aires no se encuentra contemplado en el ordenamiento adjetivo aplicable (ley 18.345, CPCCN y ley 48); y que, por ende, su articulación y tramitación es improcedente. Así, el Recurso de Queja por Denegación del Recurso de Inconstitucionalidad que la accionante dedujo por lo resuelto por la Sala, no impidió -ni impide- la ejecución del crédito reconocido en favor del actor, ya que ningún tipo de efecto pudo -ni puede- tener en el proceso ejecutivo. Por ello, se ordena llevar adelante la ejecución en forma íntegra.

**Sala II**, Expte. N° 35624/2018 Sent. Int. del 30/10/2025 “Rodríguez Figueroa, Alfredo Daniel c/ 4K S.A. y otros s/ despido”. (García Vior-Sudera)

### **Fiscalía General**

**Proc. 11. Amparo. Cambio de destino interno de una secretaria gremial que trabaja en la Jefatura del Estado Mayor General del Ejército. No configuración de ejercicio abusivo del *ius variandi*. Supuesto en que no es necesaria la exclusión de tutela previa.**

La actora, quien se desempeñaba como personal administrativo en la Jefatura del Estado Mayor General del Ejército, es asignada a un nuevo lugar de prestación de tareas a pocos metros de donde venía laborando, no habiendo sido cambiadas sus tareas. La reclamante sostiene que se debió promover previamente el juicio de exclusión de tutela previsto en el art. 52 ley 23.551. Esta norma prevé una forma particular de tutela de la estabilidad en sentido amplio que conlleva la imposibilidad de afectar los contratos de trabajo de los representantes gremiales sin que medie “...resolución judicial que los excluya de la garantía...”, lo cual no implica desconocer las facultades de organización del empleador sino, simplemente, entender que las iniciativas modificatorias o rupturistas del vínculo debían transitar por el procedimiento al que refieren los arts. 48 y 52 de ley 23.551. La Fiscalía General ha sostenido de manera constante que la protección de la normativa en la cual fue subsumido el reclamo debe ser interpretada con carácter amplio y que no se limita a los representantes sindicales en la unidad productiva sino a todos los trabajadores que, como dice la norma, ocupen cargos electivos o representativos ya sea por elección directa o indirecta, frente a la doctrina sentada por la CSJN a partir de los casos que se registran en Fallos 331:2499, “A.T.E.” y Fallos 332:2715, “Rossi Adriana María”. La ausencia de una clara explicación y fundamentación por parte de la reclamante de que la alegada modificación hubiera dificultado, obstaculizado o impedido el ejercicio de sus funciones de representación de los intereses de los trabajadores obsta decisivamente a la posibilidad de que su reclamo sea atendido. La conducta desplegada por la demandada no se hallaría subsumida en el presupuesto de hecho previsto en el art. 52 de la ley 23.551, pues, el proceder en cuestión no modificó un elemento relevante de la contratación ni tampoco vulneró el ejercicio de la representación misma.

**Fiscalía General**, Dictamen N° 1823 del 14/08/2025 Sala VIII Expte. N° 9709/2024 “Meza, Laura Fabiana c/ Jefatura del Estado Mayor General del Ejército s/ juicio sumarísimo”. (Dr. Juan Manuel Domínguez)

**Proc. 61. Medidas cautelares. Criterio restrictivo en procesos electorarios. Conformación del padrón electoral. Actuación de la Junta Nacional Electoral. Autonomía de las asociaciones sindicales. Art. 6° de la ley 23.551.**

El Magistrado precedente dispuso que la demandada se abstuviera de permitir que aquellas personas que no integraran el padrón electoral emitieran el sufragio, y fueran arbitradas las medidas necesarias para adecuar el procedimiento de observación de votos a la normativa general prevista en el Código Nacional Electoral (arts. 91 y 92). Dispuso que los votos que fueran observados pudiesen ser identificados con posterioridad y, finalmente, que no fueran escrutados aquellos que hubiesen sido observados hasta tanto fuera resuelta la cuestión de fondo, respecto a la apertura y modificación de padrones electorales durante el proceso electoral. La accionada interpone revocatoria. Ello así, toda vez que además de reseñar la transparencia y democracia sindical que imperan en el

funcionamiento de la Junta Electoral que preside, acompañó la documentación que acredita el previo acuerdo entre los apoderados de las dos listas que se presentaban al acto eleccionario y resolvió cerrar el padrón electoral, no permitiendo agregar a ningún afiliado o afiliada. Por ello, la manda judicial que ordena cerrar el padrón electoral deviene abstracta, ya que se encontraba cerrado al momento del dictado de la cautela que cuestiona. La CSJN ha dicho que el dictado de una medida cautelar no exige de los magistrados el examen sobre la certeza de la existencia del derecho pretendido, sino solo de su verosimilitud. En esta inteligencia, y sobre la base de tales premisas, el singular caso concreto merced a los elementos incorporados, conduce a modificar la decisión recurrida en cuanto refiere a la conformación del padrón electoral y la posibilidad del sufragio de los afiliados que lo integran. Así entonces, no se infiere de una manera diáfana el *fumus bonis iuris*, pues no puede afirmarse un proceder por parte de la demandada que frustré los propósitos del acto eleccionario, con la transparencia y libertad que consagra la ley 23.551, en especial si se repara en la prudencia que debe primar en la materia, puesto que el art. 6º de la norma veda a los poderes públicos incidir en la autonomía de las asociaciones sindicales. Cabe modificar parcialmente el decreto precautorio en el sentido que la imposibilidad de nuevas incorporaciones al padrón concierne a aquel que fuera acordado en fecha posterior al cierre, sin que la iniciativa implique avalar lo acontecido en una temática que, por su esencia, no causa estado.

**Fiscalía General**, Dictamen Nº 2543/2025 del 30/10/2025 Sala VI Expte. Nº 42148/2025 “Martínez, Mauro Gastón y otro c/ Junta Electoral Nacional del Centro de Patrones y Oficiales Fluviales de Pesca y de Cabotaje Marítimo pertenece al Centro de Patrones y Oficiales Fluviales de Pesca y Cabotaje Marítimo s/ medida cautelar”. (Dr. Juan Manuel Domínguez)

**Proc. 61. Medidas cautelares. Reinstalación en el puesto de trabajo. Trabajadora que resultó electa en las elecciones generales como concejala por un período de dos años y fue despedida durante la vigencia de la licencia por cargo político. Art. 48 ley 23.551. RESOL 2024-1272 INSSJP.**

La Magistrada de grado hizo lugar a la medida cautelar de reinstalación en el puesto de trabajo petitionada por la accionante. Ello así pues, el despido dispuesto por la accionada fue durante la vigencia de la licencia por cargo político otorgada a la actora, hipótesis que encuadra en lo dispuesto por el art. 48 de la ley 23.551. La reincorporación dispuesta hubo de serlo a la nómina de personal, en las mismas condiciones de prestación de servicios anteriores al despido, con el respeto a la licencia por el ejercicio de un cargo electivo político en un poder público. La accionada se agravia, y aduce que la causal del despido obedeció a razones de reordenamiento funcional de las distintas unidades orgánicas que lo componen y dentro del marco de la RESOL-2024-1272-del Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados del 30 de abril de 2024. En este marco, la medida que solicita la actora debe ser clasificada como “cautelar innovativa” ya que no tiende a mantener la situación existente sino a alterar el estado de hecho o de derecho vigente al momento de su dictado, por lo cual su admisión es una decisión excepcional pues configura un adelanto de jurisdicción. Es una medida que puede funcionar como “tutela anticipada” pues se trata de una verdadera “tutela coincidente” dado que se apunta a obtener por la vía precautoria, todo o parte de lo que se pretende como postulación de fondo, observando el criterio restrictivo que el carácter de la situación requiere. Así entonces, en el singular caso concreto se encontrarían reunidos los presupuestos legales previstos en los artículos 195 y 230 del CPCCN y los pertinentes de las leyes 23.551 como para mantener el decreto precautorio admitido por la Jueza de la instancia previa, resaltando que el ente accionado le concedió licencia a la trabajadora por cargo político y procedió a extinguir el vínculo contractual. En esta línea, se evidencia el *fumus bonis iuris* de la petición cautelar subsumida en la Ley de Asociaciones Sindicales, pues todo intento de afectar las condiciones de trabajo de un trabajador amparado por la norma tal como intentó la demandada mediante la comunicación cursada a la actora debe transitar forzosamente por el diseño de exclusión de tutela previsto y descrito en los arts. 48 y 52 de la ley 23.551. Asimismo, se refleja el peligro en la demora, pues es sabido que la presencia de uno de los recaudos previstos en el art. 230 del CPCCN, autoriza morigerar o flexibilizar la exigencia del restante, principalmente cuando estarían comprometidos derechos amparados por la Constitución Nacional. Por ello, la medida cautelar resulta prima facie procedente por lo cual la queja de la accionada debe ser rechazada, sin perjuicio de lo que quepa considerar de formularse otras alegaciones jurídicas o de acompañarse nuevos elementos en una temática que, por su esencia, no causa estado.

**Fiscalía General**, Dictamen N° 2549/2025 del 31/10/2025 Sala VIII Expte. N° 54586/2024 “Aloisi, María Laura c/ Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados s/ juicio sumarísimo.” (Dr. Juan Manuel Domínguez)

## Índice

### Derecho laboral

#### Pág. 2

D.T. 1. 21. Accidentes del trabajo. Ley 27.348. Procedimiento Administrativo Previo y Obligatorio ante las Comisiones Médicas. Recursos arts. 1 y 2 ley 27.348. Plazo de interposición.

D.T. 13. Asociaciones Profesionales de Trabajadores. Medida cautelar. Suspensión del acto eleccionario. Verosimilitud del derecho.

#### Pág. 3

D.T. 13. Asociaciones Profesionales de Trabajadores. Medida cautelar tendiente a suspender un acto eleccionario. Verosimilitud del derecho.

D.T. 13. Asociaciones Profesionales de Trabajadores. Pedido de exclusión de tutela. Arts. 48 y 52 Ley 23.551. Trabajador encargado del Sector Abastecimiento Combustible Planta Retiro de Ferrocarriles que incurrió en una presunta maniobra delictiva haciendo ingresar a un camión externo no autorizado al cual se le proporcionó combustible.

#### Pág. 4

D.T. 27 e) Contrato de trabajo. Presunción art. 23 LCT. Maleteros que trabajan en el Aeropuerto de Ezeiza. Inexistencia de relación de dependencia con Aeropuertos Argentina 2000.

D.T. 27 e) Contrato de trabajo. Presunción art. 23 LCT. Maleteros que trabajan en el Aeropuerto de Ezeiza. Existencia de relación de dependencia con Aeropuertos Argentina 2000.

#### Pág. 5

D.T. 27. Contrato de trabajo. Presunción del art. 23 LCT. Actora que se dedicaba a revender productos de cosmética por cuenta propia que compraba a “Millanel Cosmética” a partir de la selección por catálogo. No configuración de la relación de dependencia.

#### Pág. 6

D.T. 27. 18. Contrato de trabajo. Contratación y subcontratación. Solidaridad. Art. 30 LCT. Tareas de distribución de productos de promoción y publicidad y tareas de relevamiento efectuadas respecto de los productos (diarios) realizados por una editorial.

D.T. 27. e) Contrato de trabajo. Presunción art. 23 LCT. Profesional Médica. Inexistencia de relación de dependencia.

D.T. 27. e) Contrato de trabajo. Contratación y Subcontratación. Solidaridad. Art. 30 LCT. Tareas de venta de “cursos de capacitación on line” en un call center.

#### Pág. 7

D.T. 33. Despido con justa causa. Art. 242 LCT. Trabajador de ANSES que liquidó en forma irregular reajustes de beneficios docentes durante su ejercicio como supervisor de UDAI.

D.T. 33. Despido. Trabajador al que durante la pandemia Covid 19 le fueron asignadas tareas domiciliarias que no cumplió con la frecuencia correspondiente en una dinámica que la accionada convalidó durante el término de un año. Proporcionalidad entre la falta y la sanción. Contemporaneidad entre la falta y la sanción.

D.T. 33. 17. Despido discriminatorio. Daño moral. El trabajador fue despedido al informar su actividad sindical incipiente y su intención de postularse al cargo de delegado.

#### Pág. 8

D.T. 33. 8. Despido. Injuria laboral. Trabajador que padecía asma bronquial y que no lo hizo conocer al empleador antes del inicio de la relación laboral. No configuración de injuria. Despido injustificado.

D.T. 33. Despido indirecto. Trabajadora que finalizó el vínculo laboral ante la negativa de su empleador a reconocer el incumplimiento del pago de los salarios descontados por enfermedad. Injuria.

#### Pág. 9

D.T. 39. Despido. Notificación. Invariabilidad de la causal del despido.

D.T. 34. 8. Indemnización por despido. Indemnización ley 24.013. Supuesto en que procede la morigeración de las indemnizaciones previstas en los arts. 8 y 15 ley 24.013. Duda razonable en el empleador sobre la existencia de relación de dependencia con la actora quien era jefe en el servicio de diagnóstico por imágenes.

D.T. 34. Indemnización por despido. Despido indirecto. Procedencia de la duplicación indemnizatoria prevista en el DNU 34/2019.

D.T. 38. 4. Enfermedades inculpables. Conservación del empleo (art. 211 LCT). Validez del despido dispuesto al finalizar el periodo de reserva de puesto de trabajo sin notificación previa al trabajador del vencimiento de dicho plazo.

Pág. 10

D.T. 43. Indemnización por fallecimiento del empleador. Letrado que agrega la partida de defunción haciendo saber que desconoce la existencia de derechohabientes de la causante. Intimación a la parte interesada en la prosecución del trámite para que denuncie si fuera de su conocimiento los datos de los herederos de la codemandada fallida para citarlos en juicio.

D.T. 54. Intereses. Actualización del capital de condena. Art. 770 incs. b) y c).

Pág. 11

D.T. 54. Intereses. Actualización del capital de condena. IPC + tasa pura de interés del 3% anual.

D.T. 55. 3. Ius variandi. Cambio de lugar. Vigilador al que la empresa le cambia su lugar de trabajo conforme lo establecido en los arts. 7 y 13 del CCT 507/07.

D.T. 55. Ius variandi. Ejercicio abusivo. Trabajadora de profesión analista ambiental que laboraba en el departamento de medio ambiente del Organismo Regulador del Sistema Nacional de Aeropuertos que fue despedida y a partir de las gestiones sindicales realizada por ATE es reincorporada a un puesto de trabajo en otro departamento donde su función era controlar rendición de viáticos y gestionar pasajes para la gerencia.

Pág. 12

D.T. 56. Jornada de trabajo. Contrato registrado como de tiempo parcial. El trabajador tiene la carga probatoria de que su jornada excedía la registrada.

D.T. 56. Jornada de trabajo. Contrato registrado como de tiempo parcial. El empleador tiene a su cargo la prueba de la jornada reducida.

D.T. 56. 3. Jornada de trabajo. Horas extras. Reclamo de diferencias salariales por horas extras impagas.

Pág. 13

D.T. 60. 5. Licencia por enfermedad. Trabajador que gozó de licencia psiquiátrica no presentándose al vencimiento de la misma a trabajar sin poder justificar que se debía a la misma dolencia pues estaba en otro país.

D.T. 67. Multas. Infracción al régimen previsto por la ley 25.212 Aplicación de intereses al capital adeudado. Acta 2658 CNAT.

D.T. 72. Periodistas y empleados administrativos de empresas periodísticas. Columnista de programas radiales de interés general.

Pág. 14

D.T. 72. Periodistas y empleados administrativos de empresas periodísticas. Columnista de programas radiales de interés general. Adicional por conducción. Improcedencia. "Grossing up".

D.T. 72. Periodistas y empleados administrativos de empresas periodísticas. Diseñador de imagen y sonido. Trabajador involucrado en la creación de programas informativos y noticiosos como dibujante.

D.T. 78. Quiebra del empleador. La resolución recaída respecto del pedido de verificación de créditos tiene efectos de cosa juzgada respecto de los conceptos reclamados.

D.T. 80 bis. a) Responsabilidad solidaria. Conjunto económico. Art. 29 LCT. Trabajador que laboraba en Argentina para una empresa multinacional. Incorrecta registración del vínculo laboral.

Pág. 15

D.T. 80 bis a) Responsabilidad solidaria. Conjunto económico.

D.T. 80 bis Responsabilidad solidaria de los socios.

D.T. 80 bis a) Responsabilidad solidaria. Conjunto económico. Configuración.

Pág. 16

D.T. 83. 8. Salario. Salarios en especie. Prestaciones de telefonía celular y gastos de seguro del automóvil.

D.T. 83. 8. Salario. Salarios en especie. Uso del celular.

D.T. 83. 8. Salario. Salarios en especie. Medicina prepaga. No reviste carácter remuneratorio. Beneficio social.

Pág. 17

D.T. 83. 8. Salario. Salarios en especie. Espacio para guarda del vehículo. Carácter remuneratorio.

D.T. 83. 3. Salario. Salarios en especie. Tarjeta "YPF en ruta". Ausencia de carácter remuneratorio. El actor tenía obligación de presentar los comprobantes de gastos de combustible relativos al uso de la tarjeta "YPF en ruta".

D.T. 83. 3. Salario. Salarios en especie. "Tarjeta de crédito corporativo". Ausencia de carácter remuneratorio.

D.T. 83. 5. Salario. Adicional sustitutivo de vales canasta. CCT 951/08 "E". Beneficio que no es remuneratorio. Art. 103 bis. LCT derogado por Ley 26.341.

Pág. 18

D.T. 88. Suspensión art. 223 bis LCT. DNYU 329/2020. Trabajador que durante la pandemia Covid-19 fue suspendido de conformidad con el art. 223 bis LCT en virtud de un acuerdo firmado entre Asociación Obrera Minera Argentina (AOMA) y Minera Santa Cruz homologado por el Ministerio de Trabajo de la Provincia de Santa Cruz y no por la autoridad Nacional. Nulidad del acuerdo. Procedencia del despido indirecto y de las diferencias salariales reclamadas.

D.T. 88. Suspensión art. 223 bis LCT. Trabajador que durante la pandemia Covid-19 fue suspendido de conformidad con el art. 223 bis LCT en virtud de un acuerdo pactado entre Asociación Obrera Minera Argentina (AOMA) y el Ministerio de Trabajo de la Provincia de Santa Cruz no siendo homologado por la autoridad de aplicación Nacional sino por el Ministerio de Trabajo de la Provincia de Santa Cruz. Validez del acuerdo. Improcedencia del despido indirecto y de las diferencias salariales reclamadas.

Pág. 19

D.T. 98. Violencia laboral. Trabajador con cargo jerárquico que ejercía violencia laboral hacia una pasante. Despido con causa.

Pág. 20

#### Derecho procesal

Proc. 11 bis Amparo por mora de la Administración. Omisión de convocar a la Comisión Negociadora (paritarias).

Pág. 21

Proc. 26. Costas. Carga de las costas del saldo restante una vez ejecutado el prorrateo. Condenado solidario.

Proc. 49. Honorarios. Regulación provisoria. Edad avanzada del peticionario.

Proc. 49. Honorarios. Tope establecido en el art. 8 de la ley 24.432. Constitucionalidad.

Proc. 61. Medidas cautelares. Violencia laboral. Ley 26.485. Trabajadora que fue víctima de acoso sexual. Medida preventiva de prohibición de acercamiento o comunicación a través de cualquier medio por el plazo de 90 días y de traslado de la trabajadora del lugar de trabajo o su reubicación en otro sector de la empresa.

Pág. 22

Proc. 61 Medidas cautelares. Violencia laboral. Ley 26.485. Trabajadora que sufrió amenazas verbales por parte de un agente con quien compartía el mismo ámbito laboral. Medida cautelar de resguardo. Licencia remunerada hasta la sentencia definitiva.

Proc. 61 Medidas cautelares. Trabajadora que fue electa "concejala" por un partido político por lo cual goza de licencia y es despedida un año antes de cumplir su mandato. Pedido de nulidad del despido y reincorporación a su puesto de trabajo.

Pág. 23

Proc. 61. Medidas cautelares. Embargo. Embargo en caso de rebeldía del sujeto pasivo de la acción.

Proc. 61. Medidas cautelares. Reinstalación de tareas solicitada por el trabajador con tutela sindical.

Proc. 61. 2. Medidas cautelares. Embargo preventivo que es admitido por contar el peticionante con sentencia favorable aunque haya sido recurrida.

Proc. 61. Medida cautelar de no innovar ordenada en primera instancia a fin de que la Comisión Nacional de Energía Atómica suspenda la intimación al actor para iniciar los trámites jubilatorios. Trabajador que pertenece al sector público No se le aplican las disposiciones de la ley 27.426.

Pág. 24

Proc. 61. bis Medidas autosatisfactivas. Convocatoria a las unidades de negociación del CCT N° 827/06 E a fin de tratar la recomposición salarial. Vencimiento del plazo del art. 4 de la ley 23.546.

Pág. 25

Proc. 68. Pacto de cuota *litis*. Letrada que reclama el cumplimiento de un pacto de cuota litis cuya existencia no se encuentra acreditada pues no cumple con el requisito de su instrumentación por escrito exigido por la Ley de Aranceles en tantos ejemplares como partes haya. Homologación prematura e improcedente.

D.T. 78. Recursos. Queja ante el Superior Tribunal de Justicia de la Ciudad de Buenos Aires. Ausencia de efecto.

Pág. 26

#### Fiscalía General

Proc. 11. Amparo. Cambio de destino interno de una secretaria gremial que trabaja en la Jefatura del Estado Mayor General del Ejército. No configuración de ejercicio abusivo del *ius variandi*. Supuesto en que no es necesaria la exclusión de tutela previa.

Proc. 61. Medidas cautelares. Criterio restrictivo en procesos electorarios. Conformación del padrón electoral. Actuación de la Junta Nacional Electoral. Autonomía de las asociaciones sindicales. Art. 6º de la ley 23.551.

Pág. 27

Proc. 61. Medidas cautelares. Reinstalación en el puesto de trabajo. Trabajadora que resultó electa en las elecciones generales como concejala por un período de dos años y fue despedida durante la vigencia de la licencia por cargo político. Art. 48 ley 23.551. RESOL 2024-1272 INSSJP.

*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.*