

**PODER JUDICIAL DE LA NACIÓN**

**CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO**

**BOLETÍN DE NOVEDADES N° 431**

**OFICINA DE JURISPRUDENCIA**

Domicilio Editorial: Lavalle 1554, 4° piso

(1048) Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Tel: 4124-5703

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

## Derecho del trabajo

**D.T. 1. 10. bis. Accidentes del trabajo. Ley 24.557. Supuesto en el que el contrato entre la ART y el empleador se encontraba rescindido al momento del siniestro. Aseguradora que no rechazó el infortunio en tiempo oportuno. Responsabilidad de la ART.**

La accionada se agravia porque la sentenciante determinó que el contrato con la empleadora del actor se encontraba vigente al momento del siniestro, lo que en su opinión se contradice con lo informado por la SRT. Si bien de la prueba informativa surge que el contrato entre la aseguradora accionada y la empleadora se encontraba rescindido, más allá de la relación entre ellas, lo cierto es que la accionada no formuló el rechazo de la contingencia en tiempo oportuno dentro de los 10 días de recibida la denuncia, o de 20 días en caso de suspensión objetivamente justificada (cfr. arts. 6º del dto. 717/96 –arts. 22 y 23 del dto. 491/97-) lo que conduce a considerar que la ART ha reconocido la existencia del infortunio y de la responsabilidad indemnizatoria que le cabe, puesto que el trabajador se encuentra eximido de producir prueba ya que se activa una presunción legal a su favor. Cabe confirmar lo decidido en la instancia de origen (Del voto de la Dra. García Vior, en minoría).

Sala II, Expte. Nº 106130/2016 Sent. Def. del 30/10/2025, “Machuca Ramos, Rodrigo Javier c/ Swiss Medical ART S.A. s/ accidente-ley especial”. (García Vior-Sudera-Ambesi)

**D.T. 1. 10. bis. Accidentes del trabajo. Ley 24.557. Supuesto en el que el contrato entre la ART y el empleador se encontraba rescindido al momento del siniestro. Aseguradora sólo responsable de prestaciones en especie por las contingencias ocurridas dentro de los 3 meses de tener lugar el siniestro. Art. 27 ley 24.557. Derecho de la ART a repetir del empleador el costo de las prestaciones brindadas.**

El actor mientras se desempeñaba para su empleadora realizando tareas de carpintero sufrió un accidente de trabajo. La ART recibió la denuncia y le brindó prestaciones médicas hasta el alta médica. Según la Jueza de grado el contrato entre la ART y la empleadora del actor se encontraba vigente. No es correcto lo decidido en grado ya que de la prueba informativa de la SRT surge que al momento del siniestro el contrato entre la empleadora y la demandada se encontraba rescindido por falta de pago, de modo que tal que el silencio de la aseguradora carece de virtualidad jurídica. La aseguradora en todos los casos debe expedirse aceptando o rechazando la pretensión, pero sólo la ART que tiene la obligación de expedirse es aquella a la que le resulta imputable alguna responsabilidad y no a aquella que no la tiene (cfr. art. 6º del Dec. 717/96). Existe una clara limitación respecto de lo exigible a la aseguradora luego de la rescisión del contrato por falta de pago, al hacer la norma expresa referencia a prestaciones en especie, lo que en modo alguno puede ser entendido como prestaciones en sentido general al margen de la limitación temporal. Si el legislador hubiera querido imponer la responsabilidad respecto de cualquier tipo de prestación simplemente se habría limitado a utilizar el vocablo que las denota genéricamente –prestaciones- y no el sintagma que denomina una de sus variedades –prestaciones en especie-, y no lo hizo. La obligación de expedirse aceptando o rechazando la pretensión, no puede entenderse teniendo en cuenta lo expuesto por el art. 263 CCyCN como un “deber de expedirse” emergente de la ley de modo que lleve a entender que cualquier ART a la que cualquier persona le formule una denuncia deba rechazarla so riesgo de considerarse que acepta la pretensión. Además ese “deber de

expedirse” se encuentra impuesto para que el eventual responsable niegue o reconozca la existencia misma del accidente o enfermedad cubiertos por el contrato celebrado con su empleador, o su naturaleza laboral, no para crear una relación contractual inexistente. Cabe modificar lo decidido en la instancia anterior (Del voto del Dr. Sudera, en mayoría).  
**Sala II**, Expte. N° 106130/2016, Sent. Def. del 30/10/2025 “Machuca Ramos, Rodrigo Javier c/ Swiss Medical ART S.A. s/ accidente-ley especial”. (Garcia Vior-Sudera-Ambesi)

**D.T. 1. 14. Accidentes de trabajo. Ley 24.557. Art. 6 Decreto 1465/2015.**

El actor se agravia porque la Sra. Jueza de grado concluyó que el hecho vivenciado por él, no encuadra en la definición de los supuestos previstos por el artículo 6 de la LRT. El accionante denuncia haber padecido un accidente de trabajo cuando se encontraba prestando sus tareas y presencié la caída desde 10 mts de altura de un compañero de trabajo al cual acudió a socorrerlo vivenciando su fallecimiento. Resulta innecesario debatir la hermenéutica del art. 6 LRT. Ello así, dado que la demandada recibió la denuncia del infortunio, no la rechazó y además otorgó al accionante las prestaciones médicas hasta el alta. En este sentido el dec. 1465/2015 (modif. dec. 717/96) establece que el silencio de la ART dentro de los 10 días de recibida la denuncia -prorrogables por otros 10 bajo notificación fehaciente y razones objetivas- importa aceptación de la pretensión. Así, la propia conducta de la aseguradora torna abstracta cualquier discusión sobre el alcance conceptual del “accidente” a los fines del art. 6 LRT. El actor pudo acreditar el presupuesto esencial de toda pretensión resarcitoria, esto es, la existencia de daño actual físico/psíquico resarcible (cfr. art. 1737 y 1739 del Código Civil y Comercial), por lo cual cabe revocar la sentencia apelada.

**Sala III**, Expte. N° 103041/2016 Sent. Def. del 17/11/2025 “Dorado, Manuel Marcelo c/ Provincia ART S.A. s/accidente - ley especial”. (Perugini-Cañal)

**D.T. 1. 21. Accidentes del trabajo. Ley 27.348. Constitucionalidad de los arts. 1 y 2. Impugnación judicial del acto administrativo (decisión de la comisión médica) por vía de recurso. Plazo. Vigencia del 1º párrafo del art. 25 bis de la ley 19.549.**

Resultan constitucionales los arts. 1 y 2 de la ley 27.348, en tanto que establecen la actuación de las comisiones médicas jurisdiccionales –del domicilio del trabajador, el lugar de prestación de servicios o el habitual de reporte- como la instancia administrativa previa, de carácter obligatorio, para los reclamos relacionados con las contingencias que afectan la salud del trabajador y sólo prevé posteriormente el acceso a una instancia propiamente jurisdiccional ante los tribunales del Poder Judicial, a través de un recurso en caso de una eventual discrepancia con lo actuado y decidido por aquéllas para las acciones sistémicas, conforme la línea argumental abonada por el fallo de la CSJN en autos “Pogonza, Jonathan Jesús c/Galeno ART SA s/accidente-ley especial” (Expte. N° CNT 14604/2018/1/RH1). La CNAT, con sustento en el artículo 23 *in fine* de la ley 18.345, -reglamentó el procedimiento concerniente a las causas derivadas de los recursos previstos en los arts. 1 y 2 de la ley 27.348 (conf. Acta N° 2669/2018) y quedó establecido que “los recursos deberán presentarse en la comisión médica respectiva dentro del plazo de 15 días hábiles administrativos” agregando que “esas diligencias deberán practicarse por ante la comisión médica que corresponda y ser sustanciadas en dicha sede administrativa con el agregado de las constancias de las notificaciones cursadas a las partes” (conf. parte resolutive 1º apartado b) y 2º). Sin embargo, cobra trascendencia la vigencia de las disposiciones del primer párrafo del art. 25 bis de la ley 19.549. Dicha normativa 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 lado- la derogación de todas las prescripciones normativas especiales que establezcan plazos menores. Por su parte, el art. 237 ley 27.742 contempló que sus disposiciones “entrarán en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial”, salvo en los capítulos o títulos en donde se señalase lo contrario (conf. art. 5 del CCCN). La CSJN tiene dicho que las leyes procesales aun en caso de silencio, se aplican de inmediato a las causas pendientes, sin que pueda argumentarse un derecho adquirido a ser juzgado por un determinado sistema adjetivo, pues las normas sobre procedimiento y jurisdicción son de orden público circunstancia que resulta compatible con la garantía del art. 18 CN, siempre que no se prive de validez a los actos procesales cumplidos ni se deje sin efecto lo actuado de conformidad con las leyes anteriores. Si bien de estarse a las normas referidas, la pretensión recursiva incoada debe ser articulada y fundada ante la comisión médica interviniente 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 la CNAT. En este sentido, la CSJN tiene dicho 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...” (v. Dictamen del 21/12/2022 en auto: “Correa Carlos Maximiliano c/Provincia ART SA s/accidente-ley especial”).

**Sala VII**, Expte. N° 40901/2025 Sent. Int. N° 58462 del 15/12/2025 “Sibilli, Vanesa Roxana c/Provincia ART SA s/accidente-ley especial”. (Russo-Díez Selva)

**D.T. 15. Beneficios sociales. Medicina prepaga. Art. 103 bis ley 20.744.**

El actor cuestiona el rechazo del carácter remuneratorio de la medicina prepaga abonada por la demandada y aduce una reducción salarial por cambio de prepaga que le otorga derecho al pago de los daños y perjuicios ocasionados. El art. 103 bis de la LCT califica a los denominados beneficios sociales como aquellas prestaciones de naturaleza jurídica de seguridad social, no remunerativas, no dinerarias, no acumulables ni sustituibles en dinero que brinda el empleador al trabajador por sí o por medio de terceros, que tienen por objeto mejorar la calidad de vida del dependiente o de su familia a cargo. Así, los reintegros por gastos de medicamentos, gastos médicos y odontológicos el trabajador y su familia que asume el empleador previa presentación de la documentación que los avale, son beneficios sociales. El pago de los gastos que irroga la contratación de los servicios de la medicina prepaga a favor del trabajador, encuadran perfectamente en la definición de “beneficio social” que brinda la ley, pues representan una mejora para la calidad de vida del trabajador y su familia frente a determinadas contingencias sociales. Así entonces, el inc. d) del art. 103 bis de la LCT excluye a los gastos médicos (respecto al actor, las erogaciones realizadas por la demandada para el pago de una medicina prepaga) de la base de cómputo de otras prestaciones salariales o indemnizatorias.

**Sala IV**, Expte. N° 34173/2023 Sent. Def. N° 121.562 del 30/12/2025 “Varela, Ramiro c/ Hipódromo Argentino de Palermo S.A. s/ juicio sumarísimo”. (Pinto Varela-Díez Selva)

**D.T. 18. 9. Certificado de trabajo. Art. 80 LCT. Art. 45 ley 25.345.**

El actor intimó a la empleadora a la entrega de los certificados previstos en el art. 80 LCT. La accionada acompañó al contestar la acción los certificados de referencia, no obstante, tal documentación no refleja la real circunstancia de la relación. Ello así, pues al ser admitida en la instancia previa la indemnización prevista en el art. 45 ley 25.345 y existir un reclamo por diferencias salariales, los instrumentos confeccionados sobre la

base de las remuneraciones efectivamente abonadas no reflejan la realidad del vínculo laboral, por lo cual no puede válidamente tenerse por cumplida la obligación, por lo que resulta procedente la indemnización del art. 80 de la LCT. Cabe confirmar el decisorio del magistrado precedente. (Del voto del Dr. Díez Selva. El Dr. Guisado, quien adhiere por razones de economía procesal, deja a salvo su opinión minoritaria en la sala, sosteniendo que si el certificado de trabajo entregado se ajusta a las remuneraciones efectivamente abonadas por la empleadora así como a los aportes efectivamente ingresados a los organismos más allá de que tanto unas como otras hayan sido en defecto, cabe tener por cumplida la obligación patronal de hacer prevista en el art. 80 de la LCT, sin perjuicio de que en virtud del cumplimiento de una sentencia judicial que así lo establezca se vea obligada a emitir un nuevo certificado que contenga las modificaciones sobrevinientes).

**Sala IV**, Expte. N° 15244/2022. Sent. Def. N°121.070 del 07/11/2025 “Gauna, Alan Javier c/ Bioserv S.A. y otro s/ despido”. (Díez Selva-Guisado)

#### **D.T. 18. 9. Certificado de trabajo. Art. 80 LCT. Multa. Improcedencia de la multa.**

La accionada fue condenada por el Magistrado de grado al pago de la sanción prevista en el art. 45 de la ley 25.345 y se agravia por ello. El actor intimó dos veces a la demandada a la entrega de los certificados establecidos en el art. 80 de la LCT y la documentación fue puesta a disposición del trabajador, más no concurrió a retirarla, negándose a recibirla en la audiencia celebrada en el SECLO. Cabe recordar que cuando el trabajador no concurre a retirar los certificados puestos a su disposición o se niega a recibirlos, incurre en mora del acreedor. Por ello el deber de recurrir a la consignación dispuesta por el “a quo” no resulta aplicable al reclamo del actor, toda vez que el pago por consignación constituye una facultad (y no un deber) del deudor, pues es justamente para quien se ha instituido el beneficio a fin de obtener su liberación. Cabe revocar la sentencia de la anterior instancia

**Sala IV**, Expte. N° 25.397/2022 Sent. Def. N° 121.615 del 05/02/2025 “Jiménez Absalón Javier c/ Metrovías S.A. s/ certif. trabajo. Art. 80 LCT”. (Díez Selva-Guisado)

#### **D.T. 19. Cesión del contrato de trabajo. Art. 229 LCT**

Se agravia la sociedad anónima demandada al ser condenada solidariamente con la Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores (UATRE) frente a los reclamos planteados por las accionantes. Las trabajadoras ingresaron como “data entry” para la codemandada sociedad anónima a fin de cargar los datos de los afiliados para una organización política, y el pago de sus salarios era realizado por el Secretario General de UATRE. Cabe destacar que luego renunciaron a la persona jurídica demandada y la continuación de su relación laboral fue con UATRE. La modificación de la persona del empleador generó una cesión del contrato de trabajo (art. 229 LCT), conforme lo decidió la Magistrada de grado. El informe proveniente de AFIP indica que UATRE efectuó los aportes al Sistema de la Seguridad Social durante todo el periodo que denuncian las actoras, lo cual demuestra claramente que UATRE y la codemandada actuaron como empleadoras constituyendo un conjunto de personas como “empleador” en función de lo dispuesto por el art. 26 de la LCT. Ello indica que los aportes al Sistema de la Seguridad Social no constituían meramente una decisión personal del Secretario General de UATRE. Cabe confirmar el decisorio de la anterior instancia.

**Sala VIII**, Expte. N° 10342/2019 Sent. Def. del 04/11/2025 “Ferrán, Ludmila Gimena y otros c/ Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores UATRE y otros s/ despido”.(González- Pesino)

#### **D.T. 27. 1. Contrato de trabajo. A plazo fijo.**

La accionante se agravia de la sentencia de la anterior instancia al considerar que entre las partes existió un contrato a plazo fijo y no un contrato por tiempo indeterminado. La sentenciante se basó en los contratos acompañados y en el informe pericial contable con lo cual concluyó que en cada periodo se consignó la causa objetiva (licencias por vacaciones, enfermedad u otras ausencias de personal permanente), que las contrataciones fueron de breve duración y que no se superó el límite temporal legal de 5 años (cfr. art. 93 LCT). Señala que entre contrato y contrato existieron lapsos sin prestación efectiva lo que avala que la contratación respondió a necesidades puntuales y acotadas en el tiempo. De la pericia contable surge un cuadro de afectaciones puntuales y breves para cubrir ausencias específicas; incluso se consignan los nombres del personal sustituido y las causas invocadas en cada lapso. Además la secuencia cronológica que provee la pericia exhibe que no se precisó ni empleó a la actora en tiempos continuos, sino por tramos delimitados, con baches temporales entre uno y otro período. Jueza *a quo* no se basó en la literalidad de los contratos, sino en un haz de elementos, tales como la multiplicidad de períodos breves, la inexistencia de prestación en los intervalos intermedios, y la consistencia interna entre la fecha, el horario pactado y el motivo consignado en cada tramo, tal como fueron informados por el experto contable a partir de los registros exhibidos. Cabe confirmar lo resuelto en la instancia anterior.

**Sala II**, Expte. N° 23.617/2023 Sent. Def. del 20/11/2025 “Lugo, Miriam Beatriz c/ Sindicato Unificado de Trabajadores de la Educación de Buenos Aires (SUTEBA) s/ despido”. (García Vior-Sudera)

**D.T. 27. 14. Contrato de trabajo. Transitorios. Art. 29 y 29 bis LCT. Trabajadora que ingresó a trabajar por cuenta y orden de ARCOR como “repositora” de góndola en supermercados reponiendo únicamente los productos de la marca y que fue registrada por Adecco Specialties. Configuración de intermediación fraudulenta.**

La Magistrada de grado consideró acreditado que la actora prestó servicios en forma directa para Arcor SAIC en los términos del art. 29 LCT, y estableció la responsabilidad solidaria de Adecco Specialties por lo cual esta se agravia. La prueba producida da cuenta que la actora cumplió tareas en la empresa Arcor -cliente de Adecco Specialties SA y esta última fue quien contrató y registró a la actora- y utilizaba el uniforme de Arcor y reponía en góndolas todos los productos de dicha empresa en los supermercados Disco a donde fue asignada. Si bien es cierto que Arcor SAIC expresó que la accionante jamás se desempeñó en relación de dependencia ni mantuvo vinculación jurídica con ella, y que era Adecco, empresa especializada en la reposición de golosinas en los supermercados mayoristas quien le impartía las órdenes, supervisaba los trabajos, y le abonaba el salario, lo cierto es que se encuentra acreditado que la actora trabajó con sujeción a las facultades de organización y dirección de la demandada Arcor SAIC y, a la luz de los testimonios producidos, la trabajadora accionante cumplía con todo aquello que le indicaba el supervisor de Arcor en relación a los productos de dicha empresa. En esta línea, cabe memorar que el art 29 y el art. 29 bis de la LCT (modif. por ley 24.013) no autorizan en ningún caso a considerar a la usuaria de servicios prestados por trabajadores contratados por intermedio de terceros, liberada de la responsabilidad que compete a un empleador (ni siquiera cuando se trate de servicios eventuales y la intermediaria hubiere sido una agencia autorizada), por lo que es indudable que en un caso como el de la reclamante, la usuaria -Arcor- se encuentra comprendida en la directiva general que emana de esas normas según las cuales debe ser considerada como “empleadora” directa de los servicios prestados por la accionante. Asimismo, cuando no está probada la eventualidad de dichos servicios, es indiscutible que la usuaria asumió el carácter de empleadora directa de los mismos, y Adecco Specialties resultó

una intermediaria fraudulenta. A mayor abundamiento cabe destacar que Adecco no se encuentra registrada en el Ministerio de Trabajo como una empresa de servicios eventuales. Así, tanto la intermediaria como la usuaria, resultan solidariamente responsables por las obligaciones derivadas del vínculo en los términos del art. 29 de la LCT. Por ello, cabe confirmar la sentencia de primera instancia.

**Sala II**, Expte. N° 35752/2021 Sent. Def. del 20/11/2025 “Córdoba, Fernanda Sabrina c/ Arcor SA y otro s/ despido”. (García Vior- Sudera)

**D.T. 27. 18. Contrato de trabajo. Contratación y subcontratación. Solidaridad. Art.30 LCT. Servicio médico prestado a los trabajadores de una empresa que fabrica automóviles.**

El actor, trabajador médico, laboraba para el Instituto Médico Laboral Zarate SA, y para el Instituto de Traumatología y Ortopedia SRL indistintamente, prestando servicios para Toyota Argentina S.A. en la planta automotriz de Zarate, ambas empresas empleadora conformaban un grupo económico. El accionante se da por despedido y el Juez *a quo* rechazó la responsabilidad solidaria de Toyota Argentina S.A., entendiendo que el servicio médico prestado por el actor en la misma no hacía a la actividad normal, propia y específica de la empresa y era accesorio. La empresa Toyota Argentina S.A. por su caudal de empleados debía contar con un servicio médico obligatorio en la planta, que constituía un “Servicio Esencial para la misma”, sin el cual la empresa no habría podido activar ni llevar adelante su producción de vehículos, ni su planta industrial habría podido funcionar”. Contrariamente a lo afirmado por Toyota Argentina S.A., no resultaba posible la fabricación de automóviles, sin contar con un servicio médico. Ello, dado que el Decreto n° 1338/96 que reglamentó la Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo, dispone la obligatoriedad de contar con un Servicios de Medicina y de Higiene y Seguridad en el Trabajo, en establecimientos que superen 150 trabajadores. El no contar con un servicio médico en una fábrica como la de la demandada, podría calificarse como una infracción muy grave, en los términos del art. 4 Ley 25.212, dado que se estaría incumpliendo con la prevención de siniestralidad. En definitiva, existió una subcontratación de Toyota Argentina S.A., con las codemandadas Instituto Médico Laboral Zárate S.A. e Instituto de Traumatología y Ortopedia S.R.L., para realizar trabajos correspondientes a su actividad normal y específica, ya que el servicio médico en la planta de Zárate, resulta indispensable para lograr la consecución del objeto social de Toyota Argentina S.A., dado que resultaba obligatorio para la productora de autos contar con dicho servicio. Se configuró la situación descripta en el art. 30 de la LCT, por lo que cabe declarar la responsabilidad solidaria de Toyota Argentina S.A. Se revoca el pronunciamiento del anterior grado en dicho punto.

**Sala III**, Expte. N° 15374/2022 Sent. Def. del 20/11/202 “Di Nápoli, Omar Edgardo c/ Instituto Medico Laboral Zarate S.A. y otros s/despido”. (Cañal - Perugini)

**D.T. 27. 18. Contrato de trabajo. Contratación y subcontratación. Trabajadora que laboraba para una empresa de limpieza en un sanatorio. El centro de salud no es solidariamente responsable. Art. 30 LCT.**

La limpieza diaria de las instalaciones del sanatorio no hace a la actividad específica del establecimiento ya que es evidente que todas las oficinas plantas fabriles y establecimientos en general las realizan, por ello no existe solidaridad en la contratación o subcontratación de dichos trabajos, en los términos del art. 30 de la LCT. Ello así pues, la tarea de limpieza en un sanatorio es normal -como lo es en cualquier otro establecimiento- pero no es específica y propia de aquél y es perfectamente escindible, por lo que no procede la responsabilidad solidaria del art. 30 citado. Asimismo, no se

invocó en la etapa procesal oportuna (conf. art. 65 LO), que las tareas realizadas por la accionante se llevaran a cabo en sectores o áreas de la institución en las que el servicio resultara esencial (como podría ser por ejemplo un quirófano) y consecuentemente “específico” y “propio” de la actividad que desarrolla la contratista en el sitio que trabaja, lo que obsta a la aplicación de la solidaridad pretendida en los términos del art. 30 de la LCT. Cabe confirmar el pronunciamiento de primera instancia. (Del voto del Dr. Guisado, en mayoría)

**Sala IV**, Expte. N°19338/2023 Sent. Def. N° 121.169 del 18/11/2025 “Tito, Mary Ivonne c/ CBA Limpieza Integral S.A. y otro s/ despido”. (Guisado-Pinto Varela-Díez Selva)

**D.T. 27. 18. Contrato de trabajo. Contratación y subcontratación. Trabajadora que laboraba para una empresa de limpieza en un sanatorio y es despedida. El centro de salud es solidariamente responsable. Art. 30 LCT.**

Debe juzgarse solidariamente responsable en los términos del art. 30 LCT al nosocomio demandado por las obligaciones laborales respecto de la accionante pues las tareas que fueron tercerizadas por ella aparecían como necesarias e inescindibles de la actividad principal, normal y específica de esta, toda vez que no es factible sostener que un hospital pueda brindar sus servicios en forma eficiente sin que se cumplan los más mínimos parámetros de higiene. Por ello, cabe condenar solidariamente a la demandada en los términos del art. 30 de la LCT al pago del monto de condena más intereses establecidos en la instancia previa. (Del voto de la Dra. Pinto Varela, en minoría).

**Sala IV**, Expte. N° 19338/2023 Sent. Def. N° 121.169 del 18/11/2025 “Tito, Mary Ivonne c/ CBA Limpieza Integral S.A. y otro s/ despido”. (Guisado-Pinto Varela-Díez Selva)

**D.T. 27. e) Contrato de trabajo. Presunción del art. 23. Médico que laboraba para una gerenciadora de servicios médicos para obras sociales.**

La codemandada IARAI S.A se agravia pues la Magistrada de grado consideró que entre ella y la accionante medió un contrato de trabajo. El actor, médico cirujano, comenzó a trabajar para la obra social demandada OSCHOCA y facturaba para la coaccionada IARAI SA quien se encargaba de manejar todo el personal médico de la obra social referida. La documentación y pruebas adunadas a la causa dan cuenta que las sumas percibidas por el actor por su prestación de servicios eran efectivizadas por la codemandada IARAI S.A, quien estipulaba los montos en base a un valor que fijaba de manera unilateral y a quien debía presentar la respectiva facturación. Asimismo, IARAI S.A reconoció en forma expresa que el actor prestó tareas como “cirujano” mediante la presentación de “facturas”. Tal circunstancia importa dar por acreditado el presupuesto fáctico que lleva a aplicar lo previsto en el art. 23 de la LCT, norma que establece, que reconocida o demostrada la prestación de tareas, dicha circunstancia hace presumir la existencia de un contrato de trabajo. Asimismo, de la prueba testimonial rendida se desprende que el accionante cumplía tareas de médico cirujano en el establecimiento médico asistencial de la codemandada IARAI SA, en jornadas fijas los días miércoles y viernes y guardias variables según indicaciones que se le impartía. La sola circunstancia de que el actor pudiera haber prestado servicios en otros establecimientos asistenciales (además del de la accionada) o incluso en su consultorio particular, en nada incide en la solución del pleito, pues la exclusividad no constituye una nota tipificante del contrato de trabajo. Así entonces, surge acreditada la sumisión de la fuerza de trabajo del accionante (arts. 21, 22, 23, 24, 25, 26 y 37 LCT) al proceso organizacional de la empresa IARAI S.A lo cual permite concluir que la prestación realizada por el actor constituyó uno de los medios personales que aquella organizó y dirigió para llevar a cabo su actividad. Tal prestación implica la prueba directa de la subordinación pues los servicios en definitiva se llevaron

cabo en un ámbito sujeto a un poder político de organización y dirección ajeno, motivo por el cual las partes estuvieron unidas por un contrato de trabajo (arts. 21 y 23 de LCT y 386 del CPCCN). Cabe confirmar el decisorio de la anterior instancia.

**Sala IV**, Expte. N° 31.839/2021 Sent. Def. N° 121.195 del 20/11/2025 “Rotryng, Ariel c/ Obra Social de Choferes de Camiones y otros s/ despido”. (Guisado- Díez Selva)

**D.T. 27. 14. Contrato de trabajo. Art. 29 LCT. No configuración de interposición fraudulenta**

La Magistrada de grado consideró empleadora del actor a la Obra Social de Choferes de Camiones (OSCHOCA) demandada, y que existió interposición fraudulenta en los términos del art. 29 LCT. Se agravia la demandada. Surge del dictamen pericial contable que la prestación de servicios de salud en la que se encontraba inserto el actor en su condición de médico cirujano, estaba a cargo de la codemandada IARAI S.A, (gerenciadora de servicios médicos para obras sociales) conforme emerge del contrato que fue expresamente reconocido por aquella al contestar la acción. Asimismo, los establecimientos donde trabajaba el médico accionante son de propiedad de la codemandada IARAI S.A y no de la Obra Social (OSCHOCA). Así, las sumas percibidas por el actor por su prestación de servicios eran efectivizada por la codemandada IARAI S.A. quien estipulaba los montos en base a un valor que fijaba de manera unilateral. Por ello, la sumisión de la fuerza de trabajo del accionante (arts. 21, 22, 23, 24, 25, 26, y 37 LCT) se insertó en un proceso organizacional de la codemandada IARAI y no de OSCHOCA (art. 5 LCT) donde la prestación de servicios del accionante constituyó uno de los medios personales que aquella organizó y dirigió para llevar a cabo su actividad, es decir, la administración y prestación de servicios de salud. Cabe, en orden a los medios incorporados a la causa y la naturaleza de la obra social codemandada a la luz de la ley 23.661 revocar el fallo de grado.

**Sala IV**, Expte. N° 31.839/2021 Sent. Def. N° 121.195 del 20/11/2025 “Rotryng, Ariel c/ Obra Social de Choferes de Camiones y otros s/ despido”. (Guisado- Díez Selva)

**D.T. 27. Contrato de trabajo. Inexistencia de relación laboral. Director de una Sociedad Anónima que se autoregistra como empleado. Acto nulo por tener objeto ilícito.**

El Magistrado de grado, que recibió la acción incoada, hizo hincapié en que el accionante estaba registrado como trabajador dependiente -conforme planilla emitida por ARCA ex AFIP- y por ello se agravia la accionada, que no cuestiona la existencia del vínculo sino las características del mismo. La prueba testimonial producida da cuenta que el actor se desempeñó en tareas de conducción dentro de la estructura societaria siendo director suplente y accionista de una empresa familiar a la cual estaba vinculado por un lazo jurídico directo, como es el vínculo conyugal con la codemandada. Así, impartía órdenes de trabajo, manejaba al personal, compras, ventas, importaciones y todo aquello que debía realizarse. No puede soslayarse que fue el propio actor, que tenía autonomía para ejercer su función directiva con poder de mando y control accionario, quien intervino en su propia registración como empleado de la empresa sin que exista prueba alguna que demuestre que no estuvo el accionante al tanto de esa decisión a poco que se consideren las actas de las asambleas acompañadas a la causa. Conforme prevé el art. 27 LCT, la calidad de socio es incompatible con la de trabajador dependiente, y su actuación como representante del órgano societario impone el deber de lealtad que le impide intervenir en su propia contratación o registración como si ocupara la función de trabajador dentro de la estructura empresaria, máxime porque de hacerlo, el acto sería nulo por objeto ilícito conforme lo normado por el art. 41 LCT. Ello así, pues tal proceder se considera contrario

a los fines del ordenamiento jurídico y excede los límites impuestos por la buena fe contractual (conf. art. 1071 2º párrafo del Código Civil de Vélez y actual art. 10 CCyCN 2º y 3º párrafo –*Abuso del derecho- El juez debe ordenar lo necesario para evitar los efectos del ejercicio abusivo o de la situación jurídica abusiva y, si correspondiere, procurar la reposición al estado de hecho anterior y fijar una indemnización*). A mayor abundamiento, es un indicio en contra de la postura del actor, la constitución de una sociedad de responsabilidad limitada junto a sus dos hijos, -luego del despido- cuyo objeto social es coincidente con el llevado a cabo por la persona jurídica demandada, pues ello ubica al accionante como un hombre de negocios con manejo de los medios de producción y no como un asalariado que vende en el mercado su fuerza de trabajo. Cabe revocar la sentencia de la anterior instancia

**Sala V**, Expte. N° 35182/2024 Sent. Def. N° 92.481 del 04/02/2026 “Peres, Héctor Fernando c/ Etigraf S.A. y otro s/ despido”. (De Vedia-Ferdman)

**D.T. 27. 2. Contrato de trabajo. Choferes y fleteros. Trabajador que prestaba servicios a favor de dos agencias como remisero. Supuesto de inexistencia de relación de dependencia.**

El actor, quien se desempeñaba como remisero a favor de dos agencias en el aeropuerto de Ezeiza, era titular del vehículo que utilizaba para prestar sus servicios. Se valía de la estructura de dichas agencias, las cuales estaban legalmente autorizadas para ofertar el servicio de remisería dentro del ámbito aeroportuario. Dichas agencias daban recepción a las solicitudes de servicios, coordinaban las tareas y proveían el lugar físico para permanecer a la espera de viajes, a cambio de la percepción de un porcentual del 40% que retenían de lo recaudado mediante pago directo del cliente, depositando el saldo restante del 60% de lo recaudado mediante transferencia en una cuenta bancaria de titularidad del actor. La actividad del accionante no se realizaba con sujeción a las facultades jurídica de organización, dirección, ni disciplinaria de las agencias codemandadas ni tampoco se insertaba en una estructura empresarial económicamente ajena, aportó un vehículo de su propiedad, se hacía cargo de los gastos y retenía un 60% de lo recaudado. Tampoco estaba comprometido a poner su capacidad personal a disposición de las sociedades codemandadas durante una determinada extensión horaria de la jornada. No estaba obligado a concurrir diariamente ni a cumplir un horario y era ajeno al riesgo del emprendimiento. Por lo tanto no existió relación de dependencia (conf. art. 21 LCT).

**Sala IX**, Expte. N° 16438/2018/CA1 Sent. Def. del 15/12/2025 “Velo, Mauricio Rubén c/ Transporte Personal S.A. y otros s/ despido”. (Fera-Perugini)

**D.T. 27. Contrato de trabajo. Caso en el que se registra la fecha de ingreso del trabajador posterior a la realización de un curso de capacitación. La realización de dicho curso no acredita que el contrato de trabajo estuviera vigente con anterioridad. Ley 1913 de la Ciudad de Buenos Aires.**

El accionante cuestiona la decisión de grado en cuanto la Sra. Jueza de origen rechazó la real fecha de ingreso. Sostiene que la realización del curso de capacitación inicial no es óbice de que el contrato de trabajo ya estuviera vigente. Critica la duración de dicho curso en cuanto se excedió 40 días hasta que la demandada decidió registrar la relación laboral. Los testigos refieren que durante la capacitación estaban absolutamente a disposición y subordinación con la demandada. La Ley 1913 de la Ciudad de Buenos Aires “...tiene por objeto regular la prestación de servicios de seguridad privada...” y regula los requisitos que debe cumplir tanto las empresas de seguridad como los empleados afectados a la vigilancia de estas y el art. 5 en su inciso f) la mencionada norma establece que uno de

los requisitos que debe cumplir el vigilador es "...Obtener certificado de capacitación técnico-habilitante, correspondiente a la actividad, otorgado por establecimiento público o privado incorporado a la enseñanza oficial, de acuerdo a lo que la autoridad de aplicación determine...". Asimismo, el certificado acompañado por el actor se encuentra homologado por el Ministerio de Justicia y Seguridad...". Cabe confirmar la sentencia de grado.

**Sala X**, Expte. N° 39.309/2021 (65.852) Sent. Def. del 23/12/2025 "Meza, Patricio Oscar c/ Prosegur Vigilancia Activa S.A. y otro s/ despido". (Ambesi-Hockl)

**D.T. 35. Despido indirecto. Trabajadora que se da por despedida al sentirse agraviada pues la comida para celíacos que la empresa le proporcionaba era conservada en freezer y demoraba en descongelarla retrasando así su almuerzo. Despido indirecto apresurado.**

La actora se dio por despedida alegando que no se le asignaba la alimentación adecuada para su enfermedad. La demandada no desconoció la enfermedad de la actora – celiaquía- y, de acuerdo a lo manifestado por los testigos, existían inconvenientes para distribuir la alimentación que requiere una persona celíaca. La empleadora instó a mantener la continuidad laboral. Es decir, que la demandada no rehusó el diálogo con la trabajadora accionante que siempre recibió la alimentación adecuada, no obstante lo cual cuestionaba el modo en que se materializaba la obligación. Se agravaba porque la accionada compraba muchas viandas de comida para congelar lo cual impedía descongelarlas en tiempo adecuado para almorzar en el horario que debía. Cabe destacar que la prueba informativa ofrecida por la demandada, da cuenta que el concesionario del servicio de gastronomía del Hipódromo de San Isidro, manifestó que la actora siempre recibió el menú apto para celíacos que requirió, aún sin haber presentado certificado médico que acreditara su necesidad. La prueba producida indica que la actora siempre recibió la alimentación adecuada, por lo cual la posición de despido en que se colocó devino apresurada, y por lo tanto incausada (arts. 10, 62, 63, 242 y 246 LCT), todo lo cual lleva a desestimar el agravio introducido por la trabajadora accionante y confirmar el decisorio de la anterior instancia en cuanto desestimó las indemnizaciones derivadas del distracto incausado.

**Sala II**, Expte. N° 23.092/2019 Sent. Def. del 19/12/2025 "Yañes, Alicia Edith c/ Jockey Club Asociación Civil s/ despido". (García Vior-Sudera)

**D.T. 35. Despido indirecto. Trabajador que padecía un cuadro de angustia y ansiedad con origen en el ambiente laboral al que le fue prescripta licencia médica psiquiátrica. Conservación del empleo art. 211 LCT. Deber de seguridad cumplido por el empleador.**

El actor comenzó a padecer un cuadro de angustia, ansiedad y trastornos del sueño que atribuyó al trato recibido en el ámbito laboral que motivó la indicación de licencia médica psiquiátrica y que, pese al alta parcial con jornada reducida extendida por su médica tratante, la empleadora se habría negado a reintegrarlo a tareas y habría dejado de abonar salarios, circunstancia que lo condujo a considerarse despedido indirectamente. La conducta asumida por la demandada no aparece ni arbitraria ni desprovista de razonabilidad. Ello así, porque surge que la empleadora recurrió a evaluaciones médicas sucesivas y a una tercera opinión, y que, frente a criterios no plenamente coincidentes y a la ausencia de un alta definitiva, optó por mantener al actor en la situación de conservación del puesto de trabajo prevista en el art. 211 LCT, priorizando la prevención de un eventual daño mayor. Tal proceder se inscribe dentro del deber de seguridad que impone el ordenamiento laboral y no puede ser calificado, en el caso, como un

incumplimiento grave de las obligaciones contractuales que den lugar al despido indirecto en que se colocó el accionante.

**Sala II**, Expte. N° 49.898/2022 Sent. Def. del 29/12/2025 “Bottaioli Sniezek, Gabriel Hernán c/AADI CAPIF Asociación Civil Recaudadora s/ despido”. (García Vior-Sudera)

**D.T. 33. 18. Despido discriminatorio. Activismo sindical.**

Resultó acreditado el hecho de que los trabajadores apelantes ejercieron una actividad gremial en la empresa demandada que los despidió, en el marco de su afiliación y participación en los comicios correspondientes al Sindicato de Trabajadores Químicos y Petroquímicos. Así, en función de las resultas de la testimonial producida es evidente que la empresa accionada mantuvo una posición ciertamente antisindical. De los dichos de los testigos, surge que la empresa se oponía a que los trabajadores afiliaran al sindicato y a la intervención de delegados en el establecimiento. Los actos desarrollados por los trabajadores, ya se aquellos vinculados a la afiliación (propia y la de sus compañeros), como la efectiva postulación a cargos gremiales, implicaron un quiebre en la dinámica gremial de la empresa a instancias de la parte trabajadora y en contra de la presión patronal. El **“activismo sindical”** supone que las acciones del activista tienen que enderezarse en la búsqueda de algún beneficio para aquellos en cuya virtud se realizan los actos y respecto de los cuales se reivindique alguna representación de modo que no sea el delegado del Sindicato con personería gremial el único habilitado. El principio rector es el de la **“Libertad Sindical”**, principio básico que regula la organización y acción de las asociaciones sindicales, con jerarquía constitucional dispuesta por los art. 75 inciso 22 de la Constitución Nacional, en los Tratados “Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre” (artículo XXII), “Declaración Universal de Derechos Humanos” (artículos 20 y 23), “La Convención Americana sobre Derechos Humanos” (artículo 16), “El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales” (artículo 8), “Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos” (artículo 22), “Convención Internacional sobre la Eliminación de todas la formas de Discriminación Racial” (artículo 5), Convenios 87 y 98 de la OIT “Convenio sobre la Libertad Sindical y la Protección del derecho a la Sindicación” (Convenio ratificado por Ley 14932) y “Convenio Sobre El Derecho a la Sindicación y De Negociación Colectiva” (ratificados por leyes 14932 y 23977 y decreto ley 11594/56). El principio a la **“Libertad Sindical”** está a su vez garantizado por la Ley de Asociaciones Sindicales (ley 23.551). Por todo ello, la protección constitucional de los derechos gremiales de los trabajadores resulta inescindible de su calidad de tales. Por lo cual, descendiendo desde tal orden constitucional en modo alguno resultaría jurídicamente válido reducirla por vía adjetiva, circunscribiéndose únicamente a quienes detentan cargos en el sindicato actuante oficialmente en el establecimiento. Acreditado el activismo gremial que los trabajadores invocaron, el obrar patronal devino en una práctica desleal en los términos del art. 53 inc. i) y j) de la ley 23.551. Asimismo, el despido de la accionada revistió tinte discriminatorio con fundamento en lo dispuesto en el art. 1 de la ley 23.592.

**Sala III**, Sent. Def. del 28/11/2014 “Medina Lucas Damián y otros c/ QUERUCLOR S.R.L. y otros /acción de amparo”. (Cañal- Perugini)

**D.T. 33. Despido de un trabajador de planta transitoria de ANSES que sostiene haber sido empleado de planta permanente y solicita la nulidad de su despido y los salarios caídos.**

El actor, empleado de ANSES de planta, al ser despedido solicita la nulidad del despido dispuesto por el organismo demandado y pretende el restablecimiento de las condiciones laborales como empleado de planta permanente, a la que según él, pertenece. El

Magistrado de primera instancia rechazó la demanda. El accionante fue designado con carácter transitorio y sin estabilidad. Los actos administrativos que refieren a las tareas realizadas por el accionante dan cuenta del carácter de su contratación temporal en tanto no existe ninguna mención en el sentido que hubiese sido, en algún momento, designado e incorporado a la planta permanente del organismo demandado. Así entonces, la participación del demandante en un curso con evaluación y posterior inclusión en el listado según orden de mérito, solo configura la capacitación necesaria del agente que no se había desempeñado nunca en el organismo en cuestión, a fin de brindarle las nociones básicas del funcionamiento de la oficina, y que había sido contratado sin sujeción al criterio público de selección previa, pero en modo alguno ello sustituye el acto administrativo necesario de su incorporación como agente de planta permanente. Asimismo, el hecho que se reasignara al actor en su momento dentro del organismo citado, en un cargo ajeno a la estructura jerárquica, tampoco indica que se hubiese modificado su carácter transitorio. A mayor abundamiento, cabe destacar que el hecho que la Directora Ejecutiva ANSES suscribiera las resoluciones mediante las cuales se reasignaba al actor, permite dar cuenta de la responsabilidad que le incumbía de corroborar las condiciones en que se producía el nombramiento o su reasignación, en tanto durante todo el transcurso del vínculo jamás se modificó el carácter transitorio y excepcional de aquél. Asimismo, si bien es cierto que en un certificado de haberes extendido al actor fue consignado “personal permanente” cabe señalar que dicho documento fue expedido con la finalidad de obtener un crédito, ello en modo alguno subsana la ausencia del acto administrativo de incorporación como agente de planta permanente. Así, el actor desde el inicio tuvo conocimiento del carácter transitorio y excepcional de su prestación, en tanto la cesantía del vínculo fue comunicada con sustento en dicha circunstancia. Cabe confirmar el decisorio de la anterior instancia.

**Sala IV**, Expte. Nº 5.889/2024 Sent. Def. Nº 121.869 del 04/03/2026 “Álbarez Miranda, Gonzalo Javier c/ Administración Nacional de la Seguridad Social ANSES s/ despido”. (Díez Selva-Pinto Varela)

#### **D.T. 33. Despido discriminatorio. No configuración del despido discriminatorio en el caso de un candidato gremial.**

El actor se agravia por considerar que su despido (era empleado del Hipódromo Argentino de Palermo S.A.) resultaba violatorio de la tutela gremial prevista en el art. 52 de la ley 23.551, en orden a su condición como candidato de una lista en el proceso eleccionario a celebrarse próximamente. El art. 50 de la ley 23.551 dispensa protección a partir del momento en que el órgano de la asociación sindical, con competencia para ello (normalmente la junta electoral u órgano similar), tenga por recibida la lista que lo incluye como candidato. Es decir que, la tutela comienza a partir de la oficialización definitiva de la candidatura. Dicho requisito no se encuentra cumplido respecto de la lista por la que era candidato el actor. Si bien dicha decisión de la Junta Electoral fue impugnada, la cuestión ventilada en sede administrativa no fue resuelta lo que obsta a la operatividad de la garantía prevista en la ley 23.551.

**Sala IV**, Expte. Nº 34173/2023 Sent. Def. Nº 121.562 del 30/12/2025 “Varela, Ramiro c/ Hipódromo Argentino de Palermo S.A. s/ juicio sumarísimo”. (Pinto Varela-Díez Selva)

#### **D.T. 33. Despido directo. Improcedencia del despido. Trabajadores de la enseñanza privada comprendidos en ley 13.047.**

El Magistrado de grado dispuso que el despido directo de los accionantes resultó injustificado y no ajustado a derecho. Se agravia la accionada. Ello así, pues la normativa que rige las relaciones de trabajo de los actores -en el ámbito de la enseñanza

privada-, es la ley 13.047 y el art. 13 de dicha norma establece que *“el personal solo podrá ser removido sin derecho a preaviso ni indemnización, por causas de inconducta, mal desempeño de sus deberes o incapacidad física o mental, previa substanciación del correspondiente sumario por autoridad oficial competente en el que se garantizará la inviolabilidad de la defensa”*. Tal derecho fue negado a los trabajadores toda vez que el sumario no fue sustanciado, privando a los actores de responder y ejercer su derecho de defensa. Si bien es cierto que obviamente a los actores les asiste el derecho a litigar y a defenderse judicialmente, así como a responder telegráficamente las imputaciones, ello no justifica la falta de cumplimiento por parte de la accionada de la obligación a su cargo derivada del art. 13 del Estatuto aplicable, en tanto sus normas vinculan a todos los miembros de la comunidad o institución a la cual rige. Por ello, cabe confirmar el decisorio de la anterior instancia.

**Sala IV**, Expte. N° 22.477/2014 Sent. Def. N° 121.341 del 02/12/2025 “López, Marcela Fernanda y otro c/ Nomapagu S.A. s/ despido”. (Guisado-Pinto Varela)

**D.T. 33 Despido con causa. Trabajador que agrede verbalmente a sus superiores y demás personal de la empresa y profiere comentarios discriminatorios contra las mujeres y xenófobos contra el personal de nacionalidad venezolana. Injuria grave. Pérdida de confianza.**

El actor cometió una grave inconducta cuando, en la oficina de personal de la empresa, y al serle requerida una documentación y unos datos para proceder a su reingreso luego de una licencia médica, comenzó a gritar descontroladamente, insultando al personal de recursos humanos y teniendo una conducta discriminatoria hacia gran parte del personal de la empresa por su nacionalidad venezolana y profiriendo comentarios discriminatorios respecto de las mujeres. Es despedido con base en que su conducta trasuntó una falta total de respeto a las autoridades y al resto del personal de la empresa, provocando una pérdida absoluta de confianza hacia su persona y una grave injuria a su empleador. La agresión verbal cometida por el trabajador constituyó un incumplimiento a los deberes de conducta y de buena fe previstos en los arts. 63 y 84 LCT, en tanto que altera el orden en el establecimiento, atenta contra la eficacia de la actividad organizada y quebranta la normas de convivencia propias de toda comunidad de trabajo. Así, la decisión rescisoria adoptada resulta ajustada a los principios de gradualidad y proporcionalidad exigidos para la configuración de la injuria, por lo que el despido resultó justificado.

**Sala VII**, Expte. N° 25.162/2022 Sent. Def. N° 59690 del 19/11/2025 “Núñez, Gonzalo Sebastián c/Aseo Argentina SA s/despido”. (Russo-Díez Selva)

**D.T. 33 Despido con causa. Trabajador que agrede verbalmente a sus superiores y demás personal de la empresa y profiere comentarios discriminatorios contra las mujeres y xenófobos contra el personal de nacionalidad venezolana. Injuria grave. Normativa internacional aplicable en materia de discriminación contra la mujer.**

El actor fue despedido como consecuencia de los insultos proferidos contra sus superiores y demás empleados de la empresa, por sus comentarios xenófobos contra los miembros venezolanos de la empresa y por sus expresiones discriminatorias contra el personal femenino. Toda vez que la conducta del actor configuró una injuria grave el despido resultó justificado. La empleadora, tiene el deber legal de garantizar la indemnidad de las personas que trabajan bajo su dependencia, no sólo en el aspecto pecuniario, sino también en el moral, físico y psicológico (art. 75 LCT), más aún cuando nuestro país cuenta con un cuerpo normativo referido a la prevención, investigación y sanción de la violencia contra las mujeres y que, entre esas disposiciones, se encuentran la Convención sobre Eliminación de Todas la Formas de Discriminación contra la Mujer

(CEDAW), que tiene jerarquía constitucional, la Convención para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres o Convención de Belém do Pará, la Recomendación N° 19 del Comité de CEDAW, actualizada por la Recomendación N° 3, que entiende a la violencia de género como una forma de discriminación. Asimismo, en el orden nacional, la ley 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, constituye una normativa central para el tratamiento de la perspectiva de género, entre otros casos, en los que ocurren en el ámbito del trabajo.

**Sala VII**, Expte. N° 25.162/2022 Sent. Def. N° 59690 del 19/11/2025 “Núñez, Gonzalo Sebastián c/Aseo Argentina SA s/despido”. (Russo-Díez Selva)

**D.T. 33. 8. Despido. Injuria laboral. Pérdida de confianza. La retención de tareas del trabajador por reclamos salariales no atendidos no constituye un incumplimiento grave que justifique la ruptura del vínculo por pérdida de confianza.**

Si bien se encuentra acreditado que el actor retuvo tareas en función de los reclamos salariales que venía haciendo a su empleadora, ello no configura una circunstancia impeditiva del mantenimiento del vínculo. En ningún caso la retención de tareas del trabajador puede imputarse como un incumplimiento contractual grave y actual que imposibilite la continuación de la vinculación laboral en los términos prescriptos en el art. 242 LCT. Se debe tener en cuenta que los deberes que imponen los arts. 62 y 63 de la LCT y el deber de fidelidad cuyo cumplimiento exige el art. 85 LCT., tienen un contenido ético y patrimonial. En consecuencia, la ruptura por pérdida de confianza debe derivar de uno o más hechos que conculquen las expectativas acerca de una conducta leal acorde con dichos deberes creados con el devenir del vínculo. No se ha probado que el accionante hubiera incurrido en incumplimientos tendientes a perjudicar a la demandada en su propio beneficio, de las obligaciones emergentes del contrato de trabajo que pueda considerarse determinante de una causa objetiva de pérdida de confianza ni motivo válido de la decisión extintiva. Cabe admitir el reclamo del trabajador por despido incausado.

**Sala X**, Expte. N° 30.863/2021 (64.992) Sent. Def. del 16/12/2025 “González, Ricardo José c/ Murata S.A. s/ despido”. (Ambesi-Hockl)

**D.T. 34. Indemnización por despido. Fallecimiento de la accionante. Hijos menores. Disposición de la indemnización.**

El Magistrado de grado dispuso la inversión en dólares estadounidenses del crédito reconocido a favor de la actora, quien en vida fuera la madre de los menores. El progenitor cuestiona el decisorio, y la Defensoría Pública de Menores e Incapaces se opuso, en igual sentido a lo dispuesto en la resolución cuestionada, con excepción de una mejor propuesta que el progenitor pudiese realizar. Cabe memorar que ello debe ser analizado a la luz de lo dispuesto en los arts. 3, inc. 1 y 9 inc. 3 de la Convención sobre los Derechos del Niño. El único criterio que debe regir para resolver los casos en que se encuentren involucrados los intereses de niños, niñas y adolescentes es el interés superior de estos (cf. Convención de referencia y artículo 75, inc. 22 de la Constitución Nacional). De acuerdo al planteo deducido por el peticionante, padre de los menores, el uso de los fondos en pugna sería para “cubrir exclusivamente los gastos” de los niños. Cabe memorar que de conformidad con las disposiciones del art. 658 del CCyCN, dicha obligación se encuentra en cabeza de ambos progenitores por lo que el uso del crédito a tales fines importaría una descapitalización de las sumas reconocidas a los menores en su condición de herederos, a las que deben disponer una vez alcanzada la mayoría de edad y el progenitor no generó una propuesta de inversión que no implique su erogación para responder a gastos corrientes. Sin perjuicio de ello, soslayar las reales

circunstancias en que viven actualmente los menores y una futura situación de desalojo del grupo familiar, conduciría a un desconocimiento injustificado de los intereses de los menores e, indirectamente una restricción al goce efectivo de sus derechos y garantías (crianza, educación, alimentación conf. art. 658 del CCyCN). Así entonces, se impone por ello una solución que no conlleve la descapitalización absoluta de los créditos de los cuales al presente son titulares los menores, pero sin desatender que una efectiva tutela de los derechos de aquellos no puede desconocer las circunstancias actuales que transitan y deben evitar un perjuicio real y concreto en el presente. Cabe modificar parcialmente la resolución de la anterior instancia y ordenar la disposición del 50% de los fondos existentes en autos en concepto de capital para su posterior percepción por el padre de los menores en su condición de tal con cargo de acreditar el destino de los gastos.

**Sala IV**, Expte. N° 45321/2021 Sent. Int. 77.660 del 22/12/2025 “Ríos, Marina del Valle c/ Meluvi S.A. y otros s/ despido”. (Guisado-Díez Selva)

**D.T. 38. Enfermedades inculpables Art. 212 LCT. Trabajador con alta médica parcial, con indicación de reintegro laboral en jornada reducida al que no resulta aplicable el régimen del art. 212 LCT, ni pueden derivarse de él deberes de reubicación o readaptación. Improcedencia del despido indirecto en que se colocó el actor.**

El actor comenzó a padecer un cuadro de angustia, ansiedad y trastornos del sueño que atribuyó al trato recibido en el ámbito laboral que motivó la indicación de licencia médica psiquiátrica y que, pese a la alta médica con jornada reducida extendida por su médica tratante, la empleadora se habría negado a reintegrarlo a tareas y habría dejado de abonar salarios, circunstancia que lo condujo a considerarse despedido indirectamente. La aplicabilidad del art. 212 LCT presupone la existencia de una incapacidad parcial y permanente que no era el caso del trabajador reclamante, ni menos aún la consolidación de un daño con nexo causal laboral. Por ello no correspondía exigir a la empleadora la asignación de tareas compatibles, ni la implementación de mecanismos de recalificación propios de un estadio que, el cuadro clínico del actor, aún no había alcanzado. Cabe destacar que si bien es cierto que el actor comunicó a la empleadora la existencia de una alta médica parcial, con indicación de reintegro laboral en jornada reducida, la empleadora por su parte negó el reintegro, con fundamento en las conclusiones de su servicio médico laboral y una vez agotado el servicio de licencia paga, dispuso el pase del trabajador a la situación de conservación del puesto prevista en el art. 211 LCT, cesando el pago de los salarios. En el momento en que la accionada negó el reintegro y dispuso el pase a la situación de conservación del puesto, el actor continuaba cursando tratamiento psiquiátrico medicamentoso y atribuía su padecimiento al ámbito laboral, y no contaba con alta médica definitiva. Frente a tal escenario, la decisión empresarial de no reincorporarlo y de actuar con cautela para resguardar su salud, no configura una injuria de entidad suficiente para justificar la ruptura directa del vínculo. Corresponde confirmar la sentencia e grado en cuanto rechazó la procedencia del despido indirecto decidido por el actor.

**Sala II**, Expte. N° 49898/2022 Sent. Def. del 29/12/2025 “Bottaioli Sniezek, Gabriel Hernán c/ AADI CAPIF Asociación Civil Recaudadora s/ despido”. (García Vior-Sudera)

**D.T. 38. c) Enfermedades inculpables. Incapacidad absoluta. Art. 212 LCT 4º párrafo. Trabajador que presenta una minusvalía laborativa superior al 66% y extinguió el vínculo laboral.**

El Magistrado de grado tuvo por acreditada la incapacidad absoluta durante la vigencia del vínculo y reconoció el derecho del actor a la indemnización del art. 212, 4º párrafo LCT. Se agravia la accionada que desestimó el dictamen de la Comisión Médica e intentó

verificar la situación por medio de su servicio médico, endilgándole a la accionante una inasistencia a un control cuya citación no pudo demostrar. Asimismo, la reinserción socio laboral en horario reducido sugerida en un certificado emitido por la obra social OSECAC, no equivale a plena aptitud para tareas ordinarias ni desvirtúa la gravedad del cuadro neurológico y osteoarticular acreditado por el dictamen y la pericia, y no enerva la conclusión de imposibilidad objetiva de continuidad del vínculo a los fines del art 212, 4º párrafo LCT. Así entonces, el supuesto extintivo aprehendido en dicho artículo, hace a la configuración de un hecho y no de un acto extintivo, por lo que más allá de las formalidades a las que pueda recurrirse tanto de una parte como de la otra para instrumentar el finiquito del vínculo, lo cierto es que a la fecha del egreso articulado el cuadro minusvalente necesariamente debió haberse encontrado consolidado, ya que de otro modo no se explica la iniciación del trámite para la concesión de un beneficio por invalidez. Por ello, corresponde confirmar lo decidido en la instancia previa, esto es, que durante la vigencia del vínculo el actor presentó una incapacidad absoluta y, como derivación jurídica, resulta procedente la indemnización prevista por el art. 212, 4º párrafo LCT.

**Sala II**, Expte. Nº 23.249/2023 Sent. Def. del 20/11/2025 “Ruiz, Héctor Alfonso c/ Cannon Puntan S.A. s/ indemnización art. 212”. (García Vior-Sudera)

**D.T. 38. Enfermedades inculpables. Art. 212 LCT. Trabajadora de una empresa de limpieza a la cual la empleadora no le asignó tareas acordes con la incapacidad parcial que padece. Improcedencia de la reserva del puesto de trabajo. Procedencia del despido indirecto en que se colocó la actora.**

La actora se encontraba de licencia médica por padecer de cervicalgia y lumbalgia En dos oportunidades el médico tratante le prescribió alta con restricciones y retorno con tareas livianas. La solución legal en el caso no es la “reserva de puesto” sin goce de haberes sino la inmediata asignación de tareas compatibles (art. 212 LCT). La actora se dio por despedida en tanto que para la Jueza de grado dicha decisión rupturista resultó apresurada. Resulta acreditado que la trabajadora solicitó la dación de tareas livianas en varias oportunidades, y que se había sometido a varios controles previos. Así frente a discrepancias frente al criterio del tratante (alta con restricciones) y el del servicio médico empresario (seguimiento) el empleador debe arbitrar soluciones prudentes y activas, convocar a una junta médica neutral cuando corresponda, ponderar en forma conjunta los informes contradictorios, ofrecer tareas transitorias o reducidas con seguimiento periódico y documentado, y, si alega imposibilidad demostrarla. Ello no ocurrió, así como tampoco la accionada aludió a la existencia de un impedimento para otorgar tareas livianas. La conducta de la accionada configura negativa de tareas y violación del deber de ocupación, por lo cual corresponde tener por legítimo el despido indirecto en que se colocara la accionante.

**Sala II**, Expte. Nº 16.387/2024 Sent. Def. del 26/11/2025 “Carrizo, Nilda Noemí c/ Linser Sociedad Anónima Comercial Industrial y de Servicios y otro s/ despido”. (García Vior-Sudera)

**D.T. 38. 9. c) Enfermedades inculpables. Art. 212. Incapacidad absoluta. Operatividad del art. 212 4º párrafo LCT sin que sea necesaria la notificación de la incapacidad en forma previa a la rescisión del vínculo.**

Resulta improcedente la queja de la demandada respecto de una presunta omisión del trabajador de notificar la incapacidad a la empleadora en forma previa a la rescisión del vínculo. Ello así, pues si el dependiente demuestra que se hallaba absolutamente incapacitado antes del acto formal de rescisión, con independencia del conocimiento que

al respecto pueda tener la empleadora, tiene derecho a percibir la indemnización establecida en el cuarto párrafo del art. 212 LCT, en tanto ese derecho se genera por el solo hecho de presentar al trabajador tal grado de incapacidad. Tampoco existe fundamento alguno para supeditar la procedencia de la indemnización a una intimación previa del dependiente, pues la recta interpretación del párrafo cuarto del art. 212 LCT conduce a entender que la extinción opera en virtud de la incapacidad absoluta, de modo que no requiere la previa comunicación ni, menos aún, un pedido de tareas acordes, pues precisamente la incapacidad a la que refiere el precepto se configura cuando el trabajador carece de perspectivas serias de ganar su sustento mediante una actividad remunerada. No existe norma alguna que obligue al dependiente a dar aviso antes de la extinción del vínculo, ni se advierte en la normativa laboral ningún procedimiento reglado que determine una comunicación anterior al distracto a fin de permitir el control médica patronal.

**Sala VII**, Expte. N° 3.932/2019 Sent. Def. N° 59685 del 19/11/2025 “Carnota, Rafael Eduardo c/Textilo SA s/indemnización art. 212 “. (Russo-Ferdman)

**D.T. 54. Intereses. Pago por consignación. No corresponde aplicar accesorios al monto consignado si la demandada prestó su conformidad respecto a dicho monto al momento de contestar la demanda.**

Se agravia la empleadora porque el Magistrado de grado dispuso que las sumas consignadas lleven intereses conforme el mecanismo que se dispuso (desde el deceso del trabajador hasta la acreditación del depósito de la suma consignada de acuerdo a las tasas de las Actas 2601, 2630 y 2658) en ese momento descontar el importe abonado en los términos de los arts. 900 y 903 del CCCN y sobre el saldo resultante calcularse intereses hasta la fecha en que se presentó espontáneamente a contestar la demanda la accionada. Corresponde considerar que el pago quedó perfeccionado desde el momento en que se notificó el traslado de la demanda, pues ninguna de las accionadas al corrersele traslado de la acción impugnó la consignación realizada; sino que por el contrario, ambas prestaron su conformidad y solicitaron la transferencia de la suma consignada. Respecto a las consideraciones efectuadas por una de las demandadas que objetó el momento en que se llevó a cabo el depósito de la suma consignada argumentando que si se encontraba en mora correspondía que con el capital se depositen los accesorios, las mismas fueron realizadas en forma tardía, pues debió hacerlo en su primera presentación, cosa que no hizo, por el contrario, prestó conformidad y solicitó la transferencia de la suma consignada a la cuenta abierta en el sucesorio. Cabe destacar que la ex empleadora obró diligentemente al efectuar la consignación judicial y depositar el monto adeudado, sobre todo si se tiene en cuenta que resultaba necesario esclarecer quienes eran las personas legitimadas a percibir las acreencias cuestionadas y evitar el riesgo patrimonial que implica todo pago incorrecto del beneficio alimentario. Así entonces, cabe modificar la sentencia apelada y dejar sin efecto la aplicación de intereses, sin perjuicio del derecho de las demandadas a percibir las suma consignadas con más los intereses que devengó la inversión de aquellas en el plazo fijo que se instrumentara, de conformidad con las distribución decidida en grado para los distintos créditos comprendidos

**Sala II**, Expte. N° 20034/2019 Sent. Def. del 27/11/2025 “Criba SA c/ Cabrera Irala Johia Liz y otro s/ consignación”. (García Vior- Sudera)

**D.T. 54. Intereses. “Aportes de promoción social” a cargo de los trabajadores afiliados a sindicatos. Situación análoga a los créditos emergentes de la Seguridad**

**Social. No se les aplica capitalización art. 770 inc. b CCyCN en caso de demanda judicial.**

Se agravia la actora pues el Magistrado de grado aplicó intereses inferiores a los pretendidos en la demanda y aplicable a créditos de distinta naturaleza y no dispuso su capitalización en los términos el art. 770 inc. b del CCyCN. Así, la ejecución versa sobre “aportes de promoción social” a cargo de los trabajadores afiliados a un sindicato. Cabe memorar que la CNAT ha resuelto reiteradamente que la ley 24.642 (art. 7º) ha colocado a los créditos por aportes y contribuciones retenidos a los trabajadores afiliados para las entidades sindicales en situación análoga a la de los créditos emergentes de la Seguridad Social y por lo tanto, rigen las resoluciones específicas que desplazan la potestad del art. 622 del Código Civil que deben ser aplicadas en función de los períodos correspondientes. No resulta aplicable a este tipo de créditos la capitalización de intereses prevista en el art. 770 inc. b del CCyCN para el caso en que la obligación se demande judicialmente pues los créditos por “aportes de promoción social” están sujetos a un régimen especial que contempla no solo los intereses resarcitorios, sino también punitivos, estos últimos precisamente para el caso en que sea necesario recurrir a la vía judicial para hacer efectivos los créditos y multas ejecutoriadas (art. 52, ley 11.683) por lo que no resulta aplicable la acumulación de ambos mecanismos que responden a una misma situación fáctica: la necesidad de demandar judicialmente.

**Sala IV**, Expte. Nº 13901/2025/CA1 Sent. Def. Nº 121.860 del 04/03/2026 “Unión Tranviarios Automotor c/ Empresa de Transporte TVE Gral. Roca s/ ejecución fiscal”. (Guisado-Díez Selva)

**D.T. 55. Ius variandi. Cambio de lugar. No configuración de ejercicio abusivo del ius variandi.**

La accionante se agravia porque en la instancia anterior se rechazó su acción por despido al invocar la misma como causa la existencia de un ejercicio abusivo del *ius variandi* por parte de la accionada como consecuencia de la modificación de su lugar de trabajo. En el caso ambos destinos se encontraban en la misma Ciudad, la empleadora no ejerció sus facultades en exceso de sus límites, no afectó los elementos esenciales del contrato de trabajo y existió una auténtica y real necesidad objetiva de la empleadora que justificó su decisión. La accionada era una empresa de mantenimiento y servicios de limpieza y la modificación que realizó con sus dependientes fue un cambio de objetivos derivado de sus necesidades operacionales. La actora no rebate lo señalado respecto a que en virtud a las características propias de la actividad de la accionada. Cabe concluir que de los print de pantalla acompañados por la propia accionante surge que, si bien el trayecto a su nuevo lugar de trabajo le había insumido un poco más de tiempo existía la posibilidad de arribar a su nuevo lugar de trabajo un poco más de una hora, utilizando sólo dos medios de transporte. La modificación del lugar de trabajo adoptada por la accionada, en el marco de las facultades que le otorga a la demandada el art. 64 de la LCT, no importó un ejercicio abusivo del *ius variandi*, de conformidad con las pautas a la que alude el art. 66 de la norma citada.

**Sala IX**, Expte. Nº 18509/2020/CA001 Sent. Def. del 15/12/2025 “Barrios, Fátima de los Ángeles c/ Gestam Argentina S.A. s/ despido”. (Fera-Perugini)

**D.T. 55. 4. Ius variandi. Cambio de tareas por antecedentes disciplinarios. Modificación degradante. Configuración de ejercicio abusivo del ius variandi.**

La codemandada se agravia porque en la instancia anterior progresó la acción por despido indirecto. Señala que las modificaciones realizadas en las tareas y sector del actor tuvieron su fundamento en antecedentes disciplinarios que tornaban dificultoso el

desarrollo del vínculo laboral. El actor realizaba tareas de tornero especializado (frezado, cepillado, matricera y ajuste para la reparación y construcción de partes, repuestos y accesorios de las máquinas que acuñan monedas e imprimen billetes) y sin previo aviso, la accionada pasó a disponibilidad al accionante y le cambió tareas y sector de trabajo, limitándolo a la categoría de “Portavalores”, levantando, cargando y trasladando envases de billetes y contando los mismos. Como consecuencia de ese cambio, sufre un cuadro depresivo reactivo. Los testigos coinciden en que las labores como tornero revestían una especialización y la posibilidad de ejercer y aprender un oficio, mientras que las tareas de portavalores eran de carácter general y que ello resultó degradante para el actor. Así, la decisión rupturista del accionante resultó justificada toda vez que, la modificación de las condiciones laborales en las tareas del actor no luce razonada. Cabe confirmar lo decidido en la instancia anterior.

**Sala X**, Expte. N° 5.867/2018/CA1 (64.289) Sent. Def. del 2/12/2025 “Kicinski, Gerardo Luis c/ Sociedad del Estado Casa de Moneda y otro s/despido”. (Ambesi-Hockl-Russo)

**D.T. 72. Periodistas y empleados administrativos de empresas periodísticas. Tareas de corrector. Aplicación del Estatuto de Periodista Ley 12.908.**

El actor se agravia porque en la sentencia de grado se hizo lugar a la indemnización por despido, encuadrando el vínculo que existía entre las partes en la LCT. Señala que se debió aplicar la ley 12.908, art. 23 -estatuto del periodista- y art. 7 CCT 301/75, teniendo en cuenta la tarea que realizaba como corrector. Las tareas realizadas por el accionante fueron ratificadas por la accionada en el momento que afirmó que el actor se desempeñaba en la Sección Corrección prestando tareas de Redactor Especial Corrector, consignada en sus comprobantes de pago y que se liquidó remuneración de conformidad con lo normado por la convención colectiva de trabajo que ampara su actividad. Teniendo en cuenta lo expresado, la tarea que cumplía el actor para la demandada, conforme lo establecido por el art. 2 de la ley 12.908, se encontraba encuadrada dentro del estatuto del periodista profesional. Cabe revocar la sentencia de origen en este punto y admitir dicho recurso.

**Sala X**, Expte. N° 13.633/2016 (62.881) Sent. Def. del 19/12/2025 “Veiluva, Luis Alberto c/ Editorial Sarmiento S.A. s/ despido”. (Ambesi-Pinto Varela)

**D.T. 80. bis a) Responsabilidad solidaria. Conjunto económico. No configuración.**

La actora solicita la condena de la entidad demandada emplazada en los términos del art. 31 de la LCT. Ello no es viable ya que el art. 31 LCT permite la proyección de las normas de solidaridad laboral frente a la existencia de conglomerados o grupos económicos que explotan distintas empresas a condición de que el grupo económico tenga un carácter permanente y que, paralelamente, pueda imputárseles maniobras fraudulentas o conducción temeraria. Así, la cooperativa empleadora de la actora, se vinculó financieramente con el Banco del Sol que otorgó préstamos a sus asociados pero no ha demostrado que tuviese el dominio institucional de la cooperativa y que la haya dirigido a la quiebra. La actora se desempeñó como secretaria del presidente de la cooperativa, que habría renunciado a su cargo y que admite que la cooperativa habría empezado a tener problemas financieros, lo que llevó a que solicitase la asistencia del Banco pero el convenio no perduró porque la cooperativa no pagaba, es decir no debitaba de los socios la cuota correspondiente al crédito otorgado, lo que hizo que el convenio se suspendiese y ello llevó a la quiebra de la cooperativa. Por el contrario, la cooperativa empleadora de la actora, no sería uno de los múltiples clientes del banco que acostumbra trabajar con mutuales, cooperativas y sindicatos, ni constituyó con él un grupo económico.

**Sala VI**, Expte. N° 47662/2015 Sent. Def. del 22/12/2025 “Cano, Ana Adela c/ Cooperativa de Vivienda de Crédito y Consumo San José Ltda. y otro s/ despido”. (Pose-Craig)

**D.T. 80. bis Responsabilidad solidaria de los directores. El director suplente no es responsable solidario.**

La parte actora se agravia por el rechazo de la acción dirigida contra la codemandada persona física. Dicha objeción no debe prosperar. La Magistrada de grado, al fundar su decisión, concluyó que la acción no se hallaba debidamente sustentada, toda vez que el cargo denunciado por la actora respecto de la persona humana codemandada correspondía al de -directora suplente-. La apelante debió precisar a partir de qué momento y bajo qué circunstancias la persona humana coaccionada habría pasado a ejercer efectivamente funciones de –directora titular-, a fin de evaluar su eventual responsabilidad. Y el planteo según el cual se trataría de una “sociedad corta”, integrada por dos miembros que dirigían y organizaban conjuntamente la actividad general, resulta improcedente, toda vez que no fue oportunamente introducido al momento de interponer la demanda.

**Sala IX**, Expte. N° 26556/2020 Sent. Def. del 27/11/2025. “Navarro Escobar, Miguel José c/ Novo Express S.A. y otros / despido”. (Fera-Perugini)

**D.T. 81. Retenciones. Art. 132 bis LCT. No es requisito en la intimación previa individualizar todos y cada uno de los períodos adeudados a cada uno de los organismos recaudadores de la Seguridad Social.**

La Magistrada de la anterior instancia desestimó la pretensión de la actora fundada en el art. 132 bis de la LCT (vigente al momento de los hechos en juicio). Se agravia la accionante pues aduce que se comprobó el sustrato fáctico que tornaría viable la acreencia contemplada en la norma. El actor, en la comunicación con la cual rompe la relación laboral, interpeló a la empleadora para que ingresara la totalidad de los aportes que retuvo de su salario a los organismos de la Seguridad Social correspondientes, con arreglo a los lineamientos normados en el art. 132 bis de la LCT y el art. 1º de su decreto reglamentario n° 146/01. No existe norma alguna que imponga al trabajador la obligación de individualizar todos y cada uno de los períodos adeudados a los organismos destinatarios de los aportes y mucho menos de sus importes. Ello así, pues de la previsión del art. 132 bis no puede extraerse que además de intimar en forma concreta, el requirente esté obligado a individualizar la totalidad de los períodos e importes adeudados. Ello no surge de la letra de la ley ni de su espíritu (del voto de la Dra. García Vior, en minoría)

**Sala II**, Expte. N° 9999/2022 Sent. Def. del 29/12/2025 “Gutiérrez, Nicolás Alberto c/ Drei Koppe SRL y otros s/ despido”. (García Vior-Sudera-Ambesi)

**D.T. 81. Retenciones. Art. 132 LCT. Es requisito en la intimación previa individualizar todos y cada uno de los períodos adeudados a cada uno de los organismos recaudadores de la Seguridad Social.**

El accionante emplazó al demandado a ingresar los aportes adeudados más intereses y multas que pudieren corresponder a los respectivos organismos recaudadores conf. art. 132 bis ley 20.744, bajo apercibimiento de la imposición de las sanciones establecidas por dicho artículo. Sin embargo el actor, conforme lo exige el art. 132 bis LCT y su Decreto reglamentario 146/01, no precisó los períodos mensuales que comprenderían el incumplimiento de la obligación que la normativa en juego persigue castigar, lo cual obsta *per se* a la procedencia del recurso. (Del voto del Dr. Sudera en mayoría).

**Sala II**, Expte. Nº 9999/2022 Sent. Def. del 29/12/2025 “Gutierrez, Nicolás Alberto c/ Drei Koppe SRL y otros s/ despido”. (García Vior-Sudera-Ambesi)

**D.T. 83. Salario. “Adicional por antigüedad”. Trabajadores de ANSES. CCT 305/98 “E”.**

Los accionantes cuestionan la sentencia de primera instancia porque no se les abonó el pago del “adicional por antigüedad” equivalente al 2,5% de su salario básico por cada año de trabajo, percibiéndolo, cuando laboraban en el Instituto Nacional de Previsión Social, antes de comenzar a trabajar para ANSES. Ese “adicional por antigüedad” se habría originado en una decisión unilateral de la empleadora y no hay constancia de esa resolución con lo cual resulta difícil evaluar su alcance. Del art. 12 de la LCT no se desprende que los dependientes tengan derecho a una determinada composición salarial, sino a un determinado nivel remuneratorio ya que no pueden perder por ser irrenunciable (CSJN, “Carol c/ La Prensa S.A.” -Fallos: 310:2091-). Los cambios en los rubros que componen la remuneración, no provocan el perjuicio concreto que autorizaría a considerar que se ha violado el principio de intangibilidad, siempre que no se haya disminuido la remuneración. El CCT 305/98 “E” si bien incorporó los adicionales “por reencasillamiento” y “ampliación horaria”, implicó una modificación sustancial del régimen remuneratorio. No hay pruebas que demuestren que dicho convenio hubiere importado un detrimento salarial. Frente a lo expuesto los artículos 14 bis y 17 de la Constitución Nacional y 12, 13, y 14 de la LCT, lo que importa es que la modificación materializada por la implementación de un nuevo régimen legal o convencional no sea globalmente peyorativa. Por lo tanto no es facultativo del trabajador pretender beneficiarse con ciertas disposiciones del nuevo régimen y al mismo tiempo equivale aquellas que no otorgan rédito. No está demostrado que la modificación del régimen retributivo instrumentada por el CCT 305/98 “E” le causara a los reclamantes un perjuicio, lo cual obsta su descalificación con sustento en las disposiciones constitucionales y legales antes mencionadas. Cabe confirmar lo decidido en la instancia de origen.

**Sala II**, Expte. Nº 24577/2020, Sent. Def. del 28/11/2025 “Echazarreta, César Gabriel y otro c/ Administración Nacional de la Seguridad Social s/ diferencias de salarios”. (Sudera-García Vior-Ambesi)

**D.T. 83. 16. Salario. Viáticos. CCT 507/2007 –empleados de seguridad- excluye a los viáticos del concepto genérico de remuneración al que se refiere el art. 103 LCT**

El CCT Nº 507/07 de empleados de seguridad define “viáticos” a una suma fija no sujeta a comprobantes de gastos y determina que las mismas “tendrán carácter no remunerativo”, no es suficiente para excluirlo del concepto genérico de remuneración al que hace alusión el art. 103 de la LCT. Según surge del Plenario 247 “Aiello” la autorización contenida en la última parte del art. 106 LCT no está referida a cualquier “ítem” sino que debe tratarse efectivamente de pagos referidos a gastos que se encuentren, por su propia naturaleza, a cargo del empleador. Es decir, no se habilita al convenio a llamar a cualquier suma viáticos, sino que permite al empleador eximirse de exigir rendición de cuentas al trabajador por los gastos realizados, pero de todas maneras éstos deben existir. El hecho de que el convenio colectivo de trabajo 507/2007 denomine “viáticos” a una suma fija no sujeta a comprobantes de gastos y asimismo determine que esas sumas “tendrán carácter no remunerativo” no es suficiente para excluirlo del concepto genérico de remuneración a que hace alusión el art. 103 LCT.

**Sala X**, Expte. Nº 39.309/2021 (65.852) Sent. Def. del 23/12/2025 “Meza, Patricio Oscar c/ Prosegur Vigilancia Activa SA. y otro s/ despido”. (Ambesi-Hockl)

**D.T. 83. 8. Salario. Medicina prepaga. Carácter no remuneratorio.**

El accionante cuestiona que en la instancia anterior se haya rechazado la naturaleza remuneratoria de la prestación en especie de la medicina prepaga. El concepto contenido en el art. 1º del decreto reglamentario 137/97 se asimila a la mención de los gastos médicos que se caracterizan en el art. 103 bis de la LCT como beneficios social remuneratorios, ya que se trata de un aporte extra que no se concede en función del tiempo del trabajador ni de su rendimiento. Es decir que no resulta una contraprestación por el trabajo sino una protección que se otorga en ocasión y en la medida de ciertas necesidades emergentes del trabajador. Por lo expuesto no procede otorgarle a dicho rubro carácter remuneratorio.

**Sala X**, Expte. Nº 13.633/2016 (62.881) Sent. Def. del 19/12/2025 “Veiluva, Luis Alberto c/ Editorial Sarmiento S.A. s/ despido”. (Ambesi-Pinto Varela)

**D.T. 83. 20. Salario. Gratificaciones. Es improcedente el rubro porque fue abonado por la demandada al actor en forma discrecional y sin periodicidad.**

Es improcedente considerar a las “gratificaciones” adeudadas como ítems remunerativos, toda vez que era abonado por la empleadora con criterio discrecional y sin periodicidad fija.

**Sala X**, Expte. Nº 13.633/2016 (62.881) Sent. Def. del 19/12/2025 “Veiluva, Luis Alberto c/ Editorial Sarmiento S.A. s/ despido”. (Ambesi-Pinto Varela)

**Proc. 98. d) Violencia Laboral. Medidas preventivas dictadas para que el delegado gremial del sector donde trabajaba la actora acosada realice el curso sobre violencia de género. Cumplimiento y levantamiento de las medidas.**

La Magistrada de grado procedió a dictar las medidas necesarias dirigidas a evitar el contacto entre la accionante y el delegado gremial del sector en que trabajaba, debido a conductas compatibles con el acoso laboral, sexual y amenazas de este hacia la actora. Así, la empleadora modificó el horario laboral del denunciado a fin de evitar que se cruce con la denunciante. Las constancias adunadas a la causa informan acerca del acuerdo de Suspensión del Proceso a Prueba (Probation) celebrado en la causa penal donde el denunciado se comprometió a abstenerse de mantener contacto con la denunciante, personalmente, telefónicamente, mensajería de texto, correo electrónico, cartas y redes sociales o por cualquier otro medio y a participar del taller sobre Género y Violencia Intrafamiliar Programa de Educación en Derechos Humanos –ProEDHu- Dirección de Participación Ciudadana Acceso a la Justicia y Derechos Universales del Consejo de la Magistratura de CABA. Habida cuenta el tiempo transcurrido desde la denuncia, lo actuado en sede penal y el comportamiento del acusado durante el trámite del proceso de denuncia Ley 26.485, la finalidad de las medidas restrictivas impuestas en la sentencia que se apela se advierten cumplidas, por lo cual corresponde decretar su levantamiento.

**Sala VIII**, Expte Nº 18.135/2023 Sent. Int. del 02/12/2025 Incidente “I.C.G. s/ Denuncia Ley 26.485”. (Pesino-González)

**Procedimiento**

**D.T. 49. Honorarios.**

La sentencia de grado impuso las costas en primera instancia a cargo de las codemandadas, disponiendo que fueran intimadas al pago de los honorarios del letrado de una de las coaccionadas dentro de los cinco días subsiguientes, bajo apercibimiento de ejecución. Notificadas las otras codemandadas nada contestaron al respecto. Luego el

letrado en cuestión, practicó liquidación de intereses sobre sus honorarios, la cual fue aprobada intimándose a las otras codemandadas a que depositen la suma liquidada bajo apercibimiento de ejecución. Notificados las restantes codemandadas, nuevamente guardaron silencio. Esta resolución fue objeto de revocatoria con apelación en subsidio, sosteniendo las codemandadas apercibidas, que sólo tenían obligación de abonar al letrado los honorarios de primera instancia y practicaron y presentaron una nueva liquidación solicitando que sea aprobada. La postura adoptada por los codemandados torna aplicable la “teoría de los actos propios”, según la cual nadie puede ponerse en contradicción con sus propios actos, ejerciendo una conducta incompatible con otra anterior, principalmente al ser dicho comportamiento deliberado, jurídicamente relevante y plenamente eficaz. Más allá del acierto o error de lo resuelto en sede de grado en cuanto intima a los codemandados solidarios a abonar los honorarios del letrado de otro integrante del litisconsorcio pasivo corresponde confirmar lo resuelto en la instancia de origen; ello sin perjuicio del derecho que le asista al coaccionado que efectúe el pago de ejercer su oportuno derecho de repetición.

**Sala V**, Expte. N° 18671/2016 Sent. Int. N° 60179 del 26/12/2025 “Castilla, Cintia Raquel c/Roux Ocefa SA y otros s/despido”. (De Vedia-Ferdman)

**Proc. 38. Medidas cautelares. Enfermedades inculpables. Art. 208 último párrafo LCT. Alcance del concepto “cargas de familia”.**

La actora se agravia porque el Sr. Juez de grado rechazó la acción al considerar que no correspondía condenar a la demandada al pago de las diferencias salariales derivadas de la extensión del plazo de licencia paga a un año (cfr. última parte del art. 208 LCT) ya que la misma no logró acreditar que contaba con “cargas de familias”. El concepto de “cargas de familia” está establecido en la ley 23.660 y su interpretación debe ser en base a los principios protectorios que rigen la materia laboral en virtud de que se encuentra en juego la manutención del núcleo familiar del trabajador/a, sin importar si estos ingresos son exclusivos de lo que su familia necesita para vivir y afrontar las obligaciones contraídas mes a mes, ya que dichos ingresos en conjunto, ayudan a satisfacer las necesidades propias y comunes del grupo familiar. Por estos motivos es que la Ley de Obras Sociales considera beneficiario del sistema al titular y su grupo familiar primario (integrado por el conyugue, los hijos solteros de 21 años no emancipados, los hijos solteros mayores de 21 años y hasta 25 años que estén a exclusivo cargo del afiliado titular, que cursen estudios regulares oficialmente reconocidos por la autoridad pertinente, los hijos incapacitados y a cargo del afiliado titular mayores de 21 años, los hijos del cónyuge y los menores cuya guarda y tutela haya sido acordada por autoridad judicial o administrativa). También se incluyen a las personas que convivan con el afiliado titular y reciban de éste trato familiar ostensible. Lo que procura el régimen de contrato de trabajo es preservar la salud del dependiente y su derecho a la prestación alimentaria para sí y su grupo familiar ya que en juego se encuentra la subsistencia del trabajador/a y de su familia con quien comparte su ingreso. La enfermedad es una causa de justificación de la interrupción del débito laboral, pero ello no suspende la obligación principal del empleador de abonar el salario debido dentro del plazo previsto por el legislador (art. 208 LCT). El incumplimiento en el pago de la remuneración y la persistencia en la negativa a regularizar dicho pago, implica un quebrantamiento en las obligaciones debidas, que deriva en la procedencia de las diferencias salariales reclamadas.

**Sala V**, Expte. N° 18.796/2022/CAI Sent. Def. N° 92421 del 26/12/2025 “Baldoni, Paola c/Obra Social del Personal de la Industria de la Alimentación s/ medida cautelar”. (Ferdman-De Vedia)

**Proc. 61. Medidas cautelares en las causas en las que es parte o interviene el Estado. Pedido de reinstalación en el puesto de trabajo. Trabajador que fue despedido sin invocación de causa en forma inmediata al cambio de gobierno cuya participación activa en la política opositora al gobierno nacional era pública y notoria.**

El accionante, trabajador de ANSES, plantea medida cautelar innovativa tendiente a lograr su reinstalación en su puesto de trabajo que fue denegada por la Jueza de grado. Sostiene el actor que fue despedido sin invocación de causa, en forma inmediata al cambio de gobierno en un contexto en el que su participación activa en la política opositora al gobierno nacional era pública y notoria, de modo tal que la decisión rupturista violentó los derechos consagrados en el art. 14, 14 bis, 16, y 75 inc. 22 CN, como también la ley 23.592 y el Convenio 111 OIT. No se advierten configurados los presupuestos legales de los arts. 195 y 230 CPCCN y los pertinentes de la ley 26854 como para viabilizar la petición cautelar. De las constancias de la causa y testimoniales rendidas no surgen “prima facie” los extremos invocados necesarios para analizar si su reinstalación resultaría o no procedente, en el reducido marco cognoscitivo que corresponde a una medida cautelar. El organismo demandado al producir el informe previsto en el art. 4 de la ley 26.854, hizo referencia a la transitoriedad del nombramiento del accionante y expresó que, por este motivo, poseía la potestad de disolver el vínculo sin invocación de causa. El tiempo que transcurrió entre la recepción de la notificación del despido del actor y la época de la presentación de la demanda (que contiene la cautelar), lapso que descarta por el propio accionar del actor, un riesgo inminente de daño y no luce verificada la imposibilidad de una reparación ulterior de los perjuicios generados, toda vez que a la causa se le impuso el trámite sumarísimo. Cabe desestimar la medida precautoria incoada.

**Sala VI**, Expte. N° 33866/2024 Sent. Int. del 23/12/2025 “De Aduriz, Julio Eduardo c/ Administración Nacional de la Seguridad Social Anses s/ juicio sumarísimo”. (Craig-Pose)

**Proc. 61. Medidas cautelares en las causas en las que es parte o interviene el Estado. Solicitud de reinstalación en el puesto de trabajo.**

La reinstalación del actor en su puesto de trabajo, dispuesta por el Magistrado de primera instancia que hizo lugar a la medida cautelar, produce el agravio de la demandada. El actor fue contratado por el Ministerio de Economía a través de las previsiones establecidas en el art. 9 de la Ley 25.164 mediante sucesivos contratos de carácter transitorio. Fue electo delegado por ATE Capital Federal, y dicha circunstancia fue notificada a la Subsecretaría de Puertos y Vías Navegables. Cabe memorar que la tutela emergente de los arts. 48, 50 y 52 de la Ley de Asociaciones Profesionales se encuentra ceñida a la vigencia de la contratación del agente, en cada caso particular. Por ello la reinstalación solo correspondería de acuerdo al ordenamiento jurídico que rige el vínculo. Así, no puede concluirse que se encuentre corroborada la inobservancia clara e incontestable de un deber jurídico concreto y específico a cargo de la demandada, y el carácter alimentario de la remuneración mensual no basta para obviar el tratamiento de otros aspectos que resultan determinantes para la desestimación de la medida innovativa. No se consideran verificados los recaudos de procedencia a los que alude el art. 14 de la ley 26.854, los presupuestos legales previstos por los arts. 195 y 230 del CPCCN y pertinentes de la ley 23.551. Cabe confirmar la resolución de grado que desestima la medida cautelar de reinstalación solicitada.

**Sala VI**, Expte N° 36857/2025 Sent. Int. del 12/12/2025 “Sottile, Ezequiel Osvaldo c/ Estado Nacional Ministerio de Economía y otro s/ medida cautelar”. (Craig-Pose)

**Proc. 67. 2. Nulidad de la notificación del traslado de la demanda. El accionado se encontraba detenido en el penal de Ezeiza al momento de ser notificado en una unidad diferente a la que se encontraba. Plantea la nulidad de la cédula de notificación y promueve redargución de falsedad.**

La Magistrada de grado rechazó los planteos de nulidad y redargución de falsedad de la cédula de notificación de la demanda que fue dirigida al actor al Módulo III del Penal de Ezeiza cuando se encontraba privado de su libertad en el Módulo VI, planteando el accionante la imposibilidad de ejercer el derecho de defensa por encontrarse en el marco de un entorno carcelario. Por ello se agravia. Se encontraba impedido de acceder a la causa pues estaba vedado el acceso al tribunal con motivo de la situación sanitaria Covid 19, y el ingreso al Sistema Lex 100 (Acord. 4/2020 y conc. de la CSJN) brindaba un conocimiento parcial. Si bien es cierto que es rigor evaluar la temporaneidad de los planteos de nulidad como requisito de admisibilidad formal (art. 59 LO), en situaciones como la del accionado, el Máximo Tribunal ha ido perfilando un criterio referido a la flexibilización de las reglas formales que gobiernan el procedimiento laboral, a fin de enfatizar la garantía constitucional de la defensa en juicio por sobre un rigorismo formal que la afecte. En la situación particular en la que se encontraba el nulidicente, la resolución judicial atacada involucra aspectos de naturaleza procesal, según los cuales, en caso de duda, debe estarse a la solución que más favorezca la protección de las garantías constitucionales de defensa en juicio y debido proceso (art. 18 de la CN y 8 del Pacto de San José de Costa Rica). Asimismo, debe tenerse en cuenta la especial protección que poseen, las personas privadas de la libertad, que encuadra en las “100 Reglas de Brasilia sobre acceso a la justicia de las personas en condiciones de vulnerabilidad” (aprobada en la XIV Cumbre Iberoamericana en Brasilia en marzo/2008 y que fueron promovidas por organismos internacionales, como la Comisión Interamericana de Derechos Humanos y la OEA) que tiene como objetivo garantizar las condiciones de acceso efectivo a la justicia de las personas en condición de vulnerabilidad sin discriminación alguna, englobando el conjunto de políticas, medidas, facilidades, y apoyo que permitan a dichas personas el pleno goce de los servicios del sistema judicial...” definiendo que podrán constituir causas de vulnerabilidad, entre otras, “la privación de la libertad” y garantiza la tutela judicial efectiva la cual reviste carácter suprallegal. De la prueba documental agregada -procedente del Servicio Penitenciario Federal- surge con nitidez que a la fecha en que fue dirigida la cédula de traslado de la acción, el demandado no se encontraba en la Unidad III a donde la cédula fue dirigida y fue declarada su rebeldía. Por ello, en caso de duda debe estarse a la resolución que favorezca la protección de las garantías constitucionales, pues la interpretación rígida de las normas procesales implicarían un verdadero exceso ritual. Corresponde admitir los agravios incoados, y declarar la nulidad de todo lo actuado a partir del traslado de la demanda.

**Sala VIII**, Expte. Nº 35582/2017 Sent. Int. del 17/12/2025 Delli Quadri, Christian Martin c/ Chueco Jorge Oscar s/ despido” (Pesino-González)

**Proc. 69. Pago por consignación.**

La actora apela la sentencia que desestimó el reclamo por consignación de aportes y contribuciones solidarias, iniciado por la accionante en los términos del art.756 inc. 4to del Código Civil Ley 304, vigente a la fecha interposición de la demanda. Más allá del dudoso encuadre normativo del reclamo, cuando el mismo no refiere a una duda en la legitimación del acreedor sino en la identificación de la obligación exigible, aspecto relativo a un encuadramiento convencional de la actividad que la actora desarrollaba en su establecimiento y que en todo caso pudo canalizarse a través de una acción

declarativa (art. 322 CPCCN), lo concreto es que una consignación solo es admisible cuando concurren todos los requisitos relativos a la validez del pago, entre ellos la integridad, deficiencia por la cual se rechazara la demanda. Cabe confirmar la resolución apelada.

**Sala III**, Expte. N° 24554/2012/CA1 Sent. Def. del 17/11/2025 “S.C. Johnson & AMP.; Son de Arg. S.A.I.C. c/ Sindicato de Industrias Químicas y Petroquímicas de la Ciudad de Bs. As. y otros s/ consignación”. (Perugini-Cañal)

**Proc. 77. Rebeldía. Los efectos de la rebeldía no se extienden sobre las irregularidades registrales.**

El accionante se agravia porque en la instancia anterior se rechazaron las indemnizaciones agravadas previstas en los arts. 8 y 15 de la Ley 24.013, argumentando que le correspondía a los codemandados rebeldes desvirtuar las presunciones derivadas de los datos del vínculo laboral, lo que no ocurrió. La declaración de rebeldía de la accionada y la ausencia de prueba en contrario no son suficientes para hacer prosperar los rubros reclamados por el demandante, ya que los mismos pueden ser jurídicamente inadmisibles. La presunción del art. 71 de la LO no debe ser tomada como una suerte de carta blanca para viabilizar la demanda, sin previo análisis de las cuestiones técnicas, jurídicas y la correcta aplicación del derecho. Conforme a lo expresado, la prueba producida -testimonial- no resulta idónea a los efectos de tener por ciertos los datos de la relación laboral denunciados en la demanda, esto es, la falta de registración del vínculo y la fecha de inicio de la relación laboral indicada en la demanda. Cabe confirmar lo decidido en la instancia de origen.

**Sala IX**, Expte. N° 9010/2015 Sent. Def. del 10/12/2025 “Pérez, Nicanor Roberto c/ Vivas Ferreyra, Tristán Sinecio y otros s/ despido”. (Fera-Perugini)

**D.T. 91. Temeridad y malicia. Multa a favor de la demandada que deberá hacer efectiva el actor y su letrado. El actor denunciado por violencia familiar a su vez accionó contra la víctima por incumplimiento de un contrato de trabajo que adujo haber celebrado con ella.**

Existía entre el accionante y la demandada fallecida una relación familiar. Así, el actor, al egresar de la unidad penitenciaria en la que estaba alojado, comenzó a trabajar con la accionada como “secretario” -conviviendo con la misma- de cuyo domicilio debió retirarse por una denuncia de violencia familiar, ordenándose la exclusión del hogar y la prohibición de acercamiento. En pleno conocimiento de tal situación el demandante inició las actuaciones, declarándose despedido. Corresponde declarar temeraria y maliciosa la conducta procesal del actor. Ello así, pues la codemandada es hija de la causante, y reitera los hostigamientos y violencias sufridos por su madre por parte del accionante los cuales se encuentran documentados en los expedientes civil y penal. La conducta del accionante encuadra en la figura de temeridad y malicia prevista en el art. 45 del CPCCN en cuanto prevé el deber del Juez quien deberá ponderar la razonabilidad de la conducta del accionante, y, de acuerdo a las constancias de autos, corresponde admitir la pretensión de la demandada -hija de la causante- y declarar temeraria y maliciosa la conducta tanto del actor como de su letrado. Por ello, corresponde imponer a la accionante una multa a favor de la contraria en forma solidaria, conforme lo prevé el art. 45 del CPCCN.

**Sala VIII**, Expte. N° 19.614/2018 Sent. Def. del 26/12/2025 “Arzamendia, Walter Luján c/ De la Peña, Julia Elena-fallecida- y otros s/ despido”. (González-Pesino)

## Derecho del trabajo

Pág. 2

D.T. 1. 10. bis. Accidentes del trabajo. Ley 24.557. Supuesto en el que el contrato entre la ART y el empleador se encontraba rescindido al momento del siniestro. Aseguradora que no rechazó el infortunio en tiempo oportuno. Responsabilidad de la ART.

D.T. 1. 10. bis. Accidentes del trabajo. Ley 24.557. Supuesto en el que el contrato entre la ART y el empleador se encontraba rescindido al momento del siniestro. Aseguradora sólo responsable de prestaciones en especie por las contingencias ocurridas dentro de los 3 meses de tener lugar el siniestro. Art. 27 ley 24.557. Derecho de la ART a repetir del empleador el costo de las prestaciones brindadas.

Pág. 3

D.T. 1. 14. Accidentes de trabajo. Ley 24.557. Art. 6 Decreto 1465/2015.

D.T. 1. 21. Accidentes del trabajo. Ley 27.348. Constitucionalidad de los arts. 1 y 2. Impugnación judicial del acto administrativo (decisión de la comisión médica) por vía de recurso. Plazo. Vigencia del 1º párrafo del art. 25 bis de la ley 19.549.

Pág. 4

D.T. 15. Beneficios sociales. Medicina prepaga. Art. 103 bis ley 20.744.

D.T. 18. 9. Certificado de trabajo. Art. 80 LCT. Art. 45 ley 25.345.

Pág. 5

D.T. 18. 9. Certificado de trabajo. Art. 80 LCT. Multa. Imprudencia de la multa.

D.T. 19. Cesión del contrato de trabajo. Art. 229 LCT.

D.T. 27. 1. Contrato de trabajo. A plazo fijo.

Pág. 6

D.T. 27. 14. Contrato de trabajo. Transitorios. Art. 29 y 29 bis LCT. Trabajadora que ingresó a trabajar por cuenta y orden de ARCOR como "repositora" de góndola en supermercados reponiendo únicamente los productos de la marca y que fue registrada por Adecco Specialties. Configuración de intermediación fraudulenta.

Pág. 7

D.T. 27. 18. Contrato de trabajo. Contratación y subcontratación. Solidaridad. Art.30 LCT. Servicio médico prestado a los trabajadores de una empresa que fabrica automóviles.

D.T. 27. 18. Contrato de trabajo. Contratación y subcontratación. Trabajadora que laboraba para una empresa de limpieza en un sanatorio. El centro de salud no es solidariamente responsable. Art. 30 LCT.

Pág. 8

D.T. 27. 18. Contrato de trabajo. Contratación y subcontratación. Trabajadora que laboraba para una empresa de limpieza en un sanatorio y es despedida. El centro de salud es solidariamente responsable. Art. 30 LCT.

D.T. 27. e) Contrato de trabajo. Presunción del art. 23. Médico que laboraba para una gerenciadora de servicios médicos para obras sociales.

Pág. 9

D.T. 27. 14. Contrato de trabajo. Art. 29 LCT. No configuración de interposición fraudulenta.

D.T. 27. Contrato de trabajo. Inexistencia de relación laboral. Director de una Sociedad Anónima que se autoregistra como empleado. Acto nulo por tener objeto ilícito.

Pág. 10

D.T. 27. 2. Contrato de trabajo. Choferes y fleteros. Trabajador que prestaba servicios a favor de dos agencias como remitero. Supuesto de inexistencia de relación de dependencia.

D.T. 27. Contrato de trabajo. Caso en el que se registra la fecha de ingreso del trabajador posterior a la realización de un curso de capacitación. La realización de dicho curso no acredita que el contrato de trabajo estuviera vigente con anterioridad. Ley 1913 de la Ciudad de Buenos Aires.

Pág. 11

D.T. 35. Despido indirecto. Trabajadora que se da por despedida al sentirse agraviada pues la comida para celíacos que la empresa le proporcionaba era conservada en freezer y demoraba en descongelarla retrasando así su almuerzo. Despido indirecto apresurado.

D.T. 35. Despido indirecto. Trabajador que padecía un cuadro de angustia y ansiedad con origen en el ambiente laboral al que le fue prescripta licencia médica psiquiátrica. Conservación del empleo art. 211 LCT. Deber de seguridad cumplido por el empleador.

D.T. 33. 18. Despido discriminatorio. Activismo sindical.

Pág. 12

D.T. 33. Despido de un trabajador de planta transitoria de ANSES que sostiene haber sido empleado de planta permanente y solicita la nulidad de su despido y los salarios caídos.

Pág. 13

D.T. 33. Despido discriminatorio. No configuración del despido discriminatorio en el caso de un candidato gremial.

D.T. 33. Despido directo. Imprudencia del despido. Trabajadores de la enseñanza privada comprendidos en ley 13.047.

Pág. 14

D.T. 33 Despido con causa. Trabajador que agrede verbalmente a sus superiores y demás personal de la empresa y profiere comentarios discriminatorios contra las mujeres y xenófobos contra el personal de nacionalidad venezolana. Injurias graves. Pérdida de confianza.

D.T. 33 Despido con causa. Trabajador que agrede verbalmente a sus superiores y demás personal de la empresa y profiere comentarios discriminatorios contra las mujeres y xenófobos contra el personal de nacionalidad venezolana. Injurias graves. Normativa internacional aplicable en materia de discriminación contra la mujer.

Pág. 15

D.T. 33. 8. Despido. Injurias laborales. Pérdida de confianza. La retención de tareas del trabajador por reclamos salariales no atendidos no constituye un incumplimiento grave que justifique la ruptura del vínculo por pérdida de confianza.

D.T. 34. Indemnización por despido. Fallecimiento de la accionante. Hijos menores. Disposición de la indemnización.

Pág. 16

D.T. 38. Enfermedades inculpables Art. 212 LCT. Trabajador con alta médica parcial, con indicación de reintegro laboral en jornada reducida al que no resulta aplicable el régimen del art. 212 LCT, ni pueden derivarse de él deberes de reubicación o readaptación. Imprudencia del despido indirecto en que se colocó el actor.

D.T. 38. c) Enfermedades inculpables. Incapacidad absoluta. Art. 212 LCT 4º párrafo. Trabajador que presenta una minusvalía laborativa superior al 66% y extinguió el vínculo laboral.

Pág. 17

D.T. 38. Enfermedades inculpables. Art. 212 LCT. Trabajadora de una empresa de limpieza a la cual la empleadora no le asignó tareas acordes con la incapacidad parcial que padece. Imprudencia de la reserva del puesto de trabajo. Procedencia del despido indirecto en que se colocó la actora.

D.T. 38. 9. c) Enfermedades inculpables. Art. 212. Incapacidad absoluta. Operatividad del art. 212 4º párrafo LCT sin que sea necesaria la notificación de la incapacidad en forma previa a la rescisión del vínculo.

Pág. 18

D.T. 54. Intereses. Pago por consignación. No corresponde aplicar accesorios al monto consignado si la demandada prestó su conformidad respecto a dicho monto al momento de contestar la demanda.

D.T. 54. Intereses. “Aportes de promoción social” a cargo de los trabajadores afiliados a sindicatos. Situación análoga a los créditos emergentes de la Seguridad Social. No se les aplica capitalización art. 770 inc. b CCyCN en caso de demanda judicial.

Pág. 19

D.T. 55. Ius variandi. Cambio de lugar. No configuración de ejercicio abusivo del ius variandi.

D.T. 55. 4. Ius variandi. Cambio de tareas por antecedentes disciplinarios. Modificación degradante. Configuración de ejercicio abusivo del ius variandi.

Pág. 20

D.T. 72. Periodistas y empleados administrativos de empresas periodísticas. Tareas de corrector. Aplicación del Estatuto de Periodista Ley 12.908.

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

D.T. 80. bis Responsabilidad solidaria de los directores. El director suplente no es responsable solidario.

Pág. 21

D.T. 81. Retenciones. Art. 132 bis LCT. No es requisito en la intimación previa individualizar todos y cada uno de los períodos adeudados a cada uno de los organismos recaudadores de la Seguridad Social.

D.T. 81. Retenciones. Art. 132 LCT. Es requisito en la intimación previa individualizar todos y cada uno de los períodos adeudados a cada uno de los organismos recaudadores de la Seguridad Social.

D.T. 83. Salario. “Adicional por antigüedad”. Trabajadores de ANSES. CCT 305/98 “E”.

Pág. 22

D.T. 83. 16. Salario. Viáticos. CCT 507/2007 –empleados de seguridad- excluye a los viáticos del concepto genérico de remuneración al que se refiere el art. 103 LCT.

D.T. 83. 8. Salario. Medicina prepaga. Carácter no remuneratorio.

D.T. 83. 20. Salario. Gratificaciones. Es improcedente el rubro porque fue abonado por la demandada al actor en forma discrecional y sin periodicidad.

Pág. 23

Proc. 98. d) Violencia Laboral. Medidas preventivas dictadas para que el delegado gremial del sector donde trabajaba la actora acosada realice el curso sobre violencia de género. Cumplimiento y levantamiento de las medidas.

#### Procedimiento

Proc. 98. d) Violencia Laboral. Medidas preventivas dictadas para que el delegado gremial del sector donde trabajaba la actora acosada realice el curso sobre violencia de género. Cumplimiento y levantamiento de las medidas.

Proc. 38. Medidas cautelares. Enfermedades inculpables. Art. 208 último párrafo LCT. Alcance del concepto “cargas de familia”.

Pág. 24

Proc. 61. Medidas cautelares en las causas en las que es parte o interviene el Estado. Pedido de reinstalación en el puesto de trabajo. Trabajador que fue despedido sin invocación de causa en forma inmediata al cambio de gobierno cuya participación activa en la política opositora al gobierno nacional era pública y notoria.

Pág. 25

Proc. 61. Medidas cautelares en las causas en las que es parte o interviene el Estado. Solicitud de reinstalación en el puesto de trabajo.

Proc. 67. 2. Nulidad de la notificación del traslado de la demanda. El accionado se encontraba detenido en el penal de Ezeiza al momento de ser notificado en una unidad diferente a la que se encontraba. Plantea la nulidad de la cédula de notificación y promueve redargución de falsedad.

Pág. 26

Proc. 69. Pago por consignación.

Proc. 77. Rebeldía. Los efectos de la rebeldía no se extienden sobre las irregularidades registrales.

Pág. 27

D.T. 91. Temeridad y malicia. Multa a favor de la demandada que deberá hacer efectiva el actor y su letrado. El actor denunciado por violencia familiar a su vez accionó contra la víctima por incumplimiento de un contrato de trabajo que adujo haber celebrado con ella.

*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.*