

PODER JUDICIAL DE LA NACIÓN

CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO

**BOLETÍN DE NOVEDADES N° 394**

OFICINA DE JURISPRUDENCIA

Dr. Néstor Gabriel Estévez

Prosecretario General

Domicilio Editorial: Lavalle 1554, 4° piso

(1048) Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Tel: 4124-5703

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

## Derecho del trabajo

**D.T. 1 21 c) Accidentes del trabajo. Ley 27.348. Art. 16 de la Resolución 298/17. Plazo de 15 días para interponer recurso ante la Comisión Médica Central o ante los tribunales laborales previstos en el art. 2 de la ley 27.348. Inconstitucionalidad del plazo.**

A partir de la lectura del art. 16 de la Resolución 298/17, surge que el funcionario administrativo entiende que dentro de las facultades que le fueron delegadas está la de fijar cuál es el plazo para interponer los recursos para acceder a la jurisdicción y, a tal efecto, impone uno harto exiguo que no tiene apoyo en ninguna pauta objetiva ni se compadece con la trascendencia de los derechos en debate: 15 días. A su vez, si no se deduce el recurso en dicho plazo, se establece que habrá “cosa juzgada administrativa” en los términos del art. 15 LCT. Este aspecto de la Resolución 298/17 que impone dicho plazo a los que está sometida la Justicia del Trabajo para poder revisar lo resuelto por los órganos administrativos, constituye un exceso reglamentario que afecta el principio básico consagrado en el art. 14 y 28 CN al carecer de razonabilidad. Dicho plazo es harto breve en función de la naturaleza de los reclamos, en los que está en juego el acceso a la jurisdicción por parte de una persona trabajadora que aduce haber sufrido un daño a la salud y trae consigo la existencia de “cosa juzgada administrativa” en los términos del art. 15 LCT. Ello además afecta el cumplimiento de las exigencias de normas de rango constitucional acerca del derecho de toda persona a ser oída por un juez o tribunal competente (art. 75 inc. 22 CN). En definitiva, vulnera la garantía constitucional de acceso a la justicia y tutela judicial efectiva (art. 18 CN). Por lo tanto, el art. 16 de la Resolución 298/17, en cuanto dispone en su segundo párrafo la exigencia de que los recursos se presenten dentro de los 15 días de notificado el acto que emana del Servicio de Homologación, violenta garantías constitucionales por lo que debe declararse su inconstitucionalidad. Ante la inexistencia de un plazo razonable impuesto por la ley para la presentación de los recursos contra los organismos médicos, cabe estar al plazo de prescripción contemplado en el art. 258 LCT. (Del voto de la Dra. Pinto, en mayoría).

**Sala IV**, Sent. Def. N° 107.136 del 14/02/2020 Expte. N° 47.329/2018 “*Luna Jorge Darío c/Prevención ART SA s/accidente-ley especial*”. (Pinto Varela-Guisado-Diez Selva).

**D.T. 1 21 c) Accidentes del trabajo. Ley 27.348. Art. 3 de la Resolución 298/17. Plazo de 15 días para interponer recurso ante la Comisión Médica Central o ante los tribunales laborales previstos en el art. 2 de la ley 27.348. Constitucionalidad.**

No resulta inconstitucional el plazo de 15 días fijado por el art. 16 del Decreto Reglamentario 298/17. La CSJN ha dicho que el exceso reglamentario sólo se configura cuando una disposición de ese orden desconoce o restringe irrazonablemente derechos que la ley reglamentada otorga, o de cualquier modo subvierte su espíritu o finalidad, contrariando de tal modo la jerarquía normativa, lo que requiere un sólido desarrollo argumental que lleve, como última ratio, a la invalidación de la norma cuestionada. No

media exceso reglamentario en lo dispuesto en el art. 3 de la Res. 298/17 en cuanto al plazo de 15 días para interponer los recursos previstos en el art. 2 de la ley 27.348 ante el Servicio de Homologación. La suficiencia o insuficiencia del plazo fijado en la citada resolución no puede apreciarse sobre la base de criterios subjetivos del juzgador, ya que según lo expresara la CSJN, no incumbe a los jueces pronunciarse sobre le mérito, eficacia, oportunidad o conveniencia de los actos de los otros poderes del Estado (Fallos: 334:799). Así, el art. 62 de la ley 23.551 prevé también un plazo de 15 días hábiles, para recurrir ante la CNAT las decisiones del Ministerio de Trabajo en materia sindical. Otras leyes laborales establecen plazos más reducidos: 6 días para apelar ante los jueces nacionales del Trabajo la Resolución del Tribunal de Trabajo para el Personal de Casas Particulares; 6 días hábiles para interponer recurso judicial contra las decisiones administrativas en materia de insalubridad; y 5 días para recurrir ante la CNAT o ante el juez federal las multas por infracciones laborales. También resultaba más breve el plazo de 10 días que fijaba el art. 26 del decreto 717/1996 para cuestionar precisamente las decisiones de las comisiones médicas en el marco del texto original del art. 46 de la ley 24.557. Por ello, cabe concluir que el contenido reglamentario del art. 3 de la Res. 298/2017 armoniza con el texto de la norma de rango superior (art. 2 de la ley 27.348) y no contraría su espíritu ni su finalidad, de modo que no se configura exceso reglamentario susceptible de invalidar la disposición cuestionada. Asimismo, resulta inadmisibles establecer pretorianamente un plazo para apelar de dos años, pues tal plazo contrariaría (no ya por defecto, sino por exceso) el derecho a ser oído por un tribunal de justicia en un plazo razonable. Así, la decisión de la Comisión Médica recién adquiriría firmeza una vez transcurrido el lapso de dos años, en tanto que por caso, la aseguradora podría hipotéticamente apelar aquella decisión dentro de los dos años de notificada. (Del voto del Dr. Guisado, en minoría).

**Sala IV**, Sent. Def. N° 107.136 del 14/02/2020 Expte. N° 47.329/2018 Expte. N° “*Luna, Jorge Darío c/Prevención ART SA s/accidente-ley especial*”. (Pinto Varela-Guisado-Diez Selva).

**D.T. 1 21 c) Accidentes del trabajo. Ley 27.348. Apelación del informe de la Comisión Médica. Procedencia del recurso.**

La actora interpuso recurso de apelación contra la resolución de grado que confirmó lo decidido por la Comisión Médica administrativa en tanto consideró la inexistencia de crítica concreta y razonada respecto del dictamen médico emitido por dicha comisión. La accionante plantea la divergencia en el porcentaje de incapacidad decretada, y la falta de realización de los estudios médicos que ofreciera como medios probatorios de su incapacidad. Cabe hacer lugar a la queja ya que deben llevarse a cabo los medios probatorios aportados a fin de no violentar el derecho de defensa del accionante en tanto se anula la prueba fundamental que en el caso es la pericial médica. El dictamen médico emitido por la Comisión Médica administrativa carece de rigor científico. A fin de asegurar la tutela judicial efectiva y el debido proceso que asiste a la parte, cabe declarar nula la sentencia de origen por inadecuación de fundamentos del acto judicial, y ordenar la prosecución de la causa en el juzgado que sigue de turno a fin de que se expida, en caso de corresponder, respecto de lo que es materia de controversia. (Del voto del Dr. Arias Gibert, en minoría).

**Sala V**, Sent. Int. N° 41.251 del 11/12/2019 Expte. N° 26.463/2019/CA1 “*Rondan, Paula c/Provincia ART SA s/recurso ley 27.348*”. (Arias Gibert-Ferdman-Rodríguez Brunengo).

**D.T. 1 21 c) Accidentes del trabajo. Ley 27.348. Apelación del dictamen de la Comisión Médica. Improcedencia del recurso.**

En el caso, la actora apeló la sentencia de grado que confirmó la decisión de la Comisión Médica administrativa sosteniendo que no se le realizó ningún estudio más allá de una superficial revisión médica, por lo que el tribunal administrativo habría determinado su incapacidad sin fundamento científico. Debe confirmarse la solución adoptada en primera instancia. De la lectura del recurso se desprende que no se efectuó ningún cuestionamiento al dictamen médico, como así tampoco se asumen en forma adecuada los fundamentos de la magistrada de grado. El art. 16 de la Res. SRT. N° 298/2017 establece que el recurso deberá ser fundado y contener crítica concreta y razonada de la decisión, presupuestos que no se encuentran cumplidos en la causa, pues lejos de efectuar una crítica concreta y razonada de los aspectos de la decisión que considera equivocada, se limitó a expresar su disconformidad sin suministrar argumento alguno que sea apto para conmovir el dictamen elaborado por la Comisión Médica, como así tampoco brindó elemento alguno que demuestre que los profesionales que revisaron a la trabajadora hubiesen incurrido en error o en uso inadecuado de las técnicas propias de su profesión, por lo que las observaciones introducidas en el memorial resultan una mera discrepancia subjetiva. (Del voto de la Dra. Ferdman, en mayoría).

**Sala V**, Sent. Int. N° 41.251 del 11/12/2019 Expte. N° 20.463/2019/CA1 “*Rondan, Paula c/Provincia ART SA s/recurso ley 27.348*” (Arias Gibert-Ferdman-Rodríguez Brunengo).

**D.T. 1 10 bis Accidentes del trabajo. Ley 24.557. Fondo de reserva. Gerenciamiento de Prevención ART. Inaplicabilidad al caso del Decreto N° 1022/2017. Aplicabilidad en el caso del Plenario “Borgia” en materia de intereses y costas. Ausencia de fecha tope de los intereses.**

La sentencia de grado que hizo lugar al reclamo indemnizatorio, es apelada por Prevención ART SA –en su carácter de administradora legal del Fondo de Reserva LRT, representando a la Superintendencia de Seguros de la Nación-. Cuestiona que la juez a quo haya condenado a pagar la indemnización a Prevención ART SA bajo la premisa de que “subroga” legalmente a la aseguradora demandada es decir ART Interacción SA. También procura, se determine aplicable al caso el Decreto 1022/2017, con la intención de que se deje esclarecido que la obligación del fondo de reserva no comprende el pago de costas ni gastos causídicos. A Prevención ART SA le fue conferido en los términos del anexo I Res. N° 28.117 de la S.S.N., el “*gerenciamiento y atención de los conflictos y planteamientos (...), que reconocen por origen o causa siniestro cuya cobertura se reclama al Fondo de Reserva*”, tal como sucede en el caso, por tanto la única eventual condena que podría recaer sobre ella es aquella relativa a las prestaciones a cargo de la aseguradora en liquidación y cuyo pago se encuentra a cargo del fondo de Reserva ya aludido (conf. art. 34 LRT). Y en este sentido, Prevención ART no subroga a Interacción SA (demandada) sino que su

condena obedece a su calidad de representante del Fondo de Reserva, con el alcance que ello implica de conformidad con el marco normativo aludido. Asimismo no es aplicable al caso el Dec. N° 1022/2017 dado que la fecha en que fue dictado (11/12/2017) resulta posterior a aquella en que se dispuso la liquidación forzosa de Interacción ART SA, la que tuvo lugar el 29/08/2016, como así también resulta ulterior al accidente por el que se demanda en el caso (03/10/2014), por lo tanto es evidente que a estas últimas fechas el decreto no regía. Resulta aplicable al caso, el Fallo Plenario N° 328 del 4/12/2015 *in re* “Borgia, Alejandro Juan c/Luz ART SA s/accidente-ley especial”, en virtud del cual la responsabilidad de la Superintendencia de Seguros de la Nación en cuanto Administradora del Fondo de Reserva se extiende a intereses y a costas. No cabe hacer lugar al planteo de Prevención ART en cuanto a que la fecha tope para el cálculo de los intereses debería ser la de la liquidación de Interacción ART SA, de conformidad con el art. 129 LCQ. Ello así, toda vez que del tercer párrafo del art. 19 de la ley 24.522, incorporado por el art. 6° de la ley 26.684 se establece que “...*Quedan excluidos de la disposición precedente los créditos laborales correspondientes a la falta de pago de salarios y toda indemnización derivada de la relación laboral*”.

**Sala VII**, Sent. Def. N° 54.887 del 11/12/2019 Expte. N° 3.663/2015 “*Silva, Leandro Sebastián c/ART Interacción SA s/accidente-ley especial*”. (Carambia-Rodríguez Brunengo).

**D.T. 1 1 Accidentes del trabajo. Accidente in itinere. Trabajador que es sometido a 8 intervenciones quirúrgicas en distintos nosocomios a donde lo derivara la ART. Actual incapacidad del 80% que le impide laborar. Mala praxis. Responsabilidad civil solidaria de la empleadora y la ART.**

El actor sufre un accidente in itinere al trasladarse del lugar de trabajo hacia su casa. La moto en la que se transportaba fue embestida por un camión en la vía pública, hecho que le produjo diversas lesiones. Sostiene padecer una minusvalía parcial y permanente del 80 %. El perito médico designado de oficio presenta un informe donde narra el derrotero por el que atravesó el actor. El mismo consistió en continuas y sistemáticas consultas, estudios e intervenciones quirúrgicas para implantar prótesis. El galeno se limita a informar el estado actual del accionante, sin emitir opinión sobre el hecho más decisivo de los requeridos, que es si el actual estado del demandante se debe atribuir a malas praxis médicas y a las que habría sido sometido el actor por los distintos profesionales y centros de salud a los que fue derivado por la ART. La totalidad de los elementos probatorios arrimados a la causa generan la convicción del juez de la existencia de elementos propios de la mala praxis con relación al actor, cuyo actual estado es el resultado concurrente del accidente sufrido y de un obrar negligente e imprudente por parte de la ART demandada al otorgar las prestaciones. La imputación de responsabilidad a la ART está relacionada con el contralor posterior a las cirugías, tratamientos y prácticas médicas a los que fue sometido el actor y que, de haberse realizado correctamente y conforme a prácticas médicas diligentes que se requerían, hubieren permitido advertir la incorrecta evolución e incorrectas intervenciones en pos de aliviar, mejorar y/o sanar sus dolencias. Teniendo en cuenta que se ha constatado que en el caso concurren los elementos y requisitos de la responsabilidad civil (antijuridicidad, relación causal, daño, factores de atribución, conf. Arts. 504. 1066, 1067,

1074, 1078, 1111, 1113 y concs. CC; arts. 1708, 1716, 1717, 1718, 1719, 1720 y concs. CCCN), la empleadora y la ART codemandadas deberán responder en forma solidaria y concurrente al pago de la reparación por las dolencias que padece el demandante, el daño moral. Lucro cesante y daño emergente; debiéndose tomar como fecha de inicio para el cómputo de los intereses la del evento lesivo.

**Sala VIII**, Sent. Def. del 13/12/2019 Expte. N° 49.907/2012/CA1 “*Soria, Gabriel Humberto c/Benito Roggio e hijos SA y otro s/accidente acción civil*”. (González-Pesino).

**D.T. 13 5 b) Asociaciones profesionales de trabajadores. Representantes sindicales. Tutela sindical (ley 23.551). Resolución del Ministerio de Trabajo que declara la ineficacia de los procesos internos de renovación de autoridades por considerar que estaban vencidos los mandatos de quienes convocaron a elecciones. Imposibilidad de llevar adelante el proceso electoral. Improcedencia de la objeción ministerial a la personería de las autoridades que convocaron a elecciones.**

Los actores, dos afiliados del Sindicato Único de Fleteros de la República Argentina que invocan la representación de la entidad sindical, en las calidades de Secretario General y Presidente de la Junta Electoral, apelan la resolución del Ministerio de Trabajo que declaró la ineficacia de los procesos internos de renovación de autoridades, y los actos administrativos que se sucedieron. Como consecuencia de dicha resolución, la autoridad ministerial dispuso la designación de un delegado normalizador en los términos del art. 56 de la ley 23.551. La asamblea extraordinaria del sindicato en cuestión, convocó a elecciones para el día 30/06/17. El día de los comicios un grupo de trabajadores bloqueó el ingreso a la entidad sindical, por lo que no fue posible llevarlos a cabo por lo cual se convocó a una asamblea extraordinaria que decidió prorrogar los mandatos de la Comisión Directiva hasta la asunción de la nueva comisión, lo que tendría lugar luego de un proceso electoral. Los miembros de la Junta Electoral designados por la asamblea extraordinaria fijaron fecha de comicios para el 16/05/18. El Ministerio de Trabajo declaró la ineficacia de la asamblea extraordinaria al considerar que su convocatoria era improcedente porque se encontraban vencidos los mandatos de las autoridades. Cabe decir, que el mandato de las autoridades de la Comisión Directiva vencía el 10/07/17 y la asamblea extraordinaria había sido convocada el 1/07/17, cuando las autoridades contaban con un mandato vigente. Por ende, no se aprecia objetable la personería de quienes efectuaron la convocatoria. Así, la autoridad administrativa está facultada para designar un funcionario encargado de regularizar situaciones de crisis interna para encauzar el proceso de renovación de autoridades en aquellos supuestos de caos que pueden conspirar contra la democracia sindical y la expresión cabal de la voluntad colectiva. Esta facultad, que se refleja en el art. 56 de la ley 23.551, no implica en sí un avance sobre los principios de libertad sindical, en la medida que se encuentre justificada la procedencia de su ejercicio. El art. 15 del ordenamiento estatutario asociacional, que prevé el supuesto de renuncia o la destitución total de los miembros de la Comisión Directiva, prevé como solución que la Asamblea Extraordinaria designe una Junta Provisional de tres (3) miembros que deberá convocar a elecciones dentro de los (5) días, las que deberán realizarse en un plazo no mayor de noventa (90) días, resultaría aplicable en el caso. Si bien no medió ni renuncia ni destitución total de los miembros de la Comisión Directiva, la situación fáctica que deriva

de la imposibilidad de llevar adelante un proceso electoral y el vencimiento de los mandatos de las autoridades es asimilable a la previsión estatutaria para la contingencia de acefalia. La interpretación de la cláusula estatutaria a la luz del art. 6 de la ley 23.551, en cuanto prevé el deber de la autoridad administrativa –y de los empleadores, sus asociaciones y toda persona física o jurídica de abstenerse de limitar la autonomía de las asociaciones sindicales- respalda la solución propuesta. Por ello la resolución ministerial cuestionada carece de fundamentación suficiente, habiendo excedido la autoridad administrativa, el marco que prescribe el art. 56 ap. 4º de la ley 23.551 sin haber atendido a la norma estatutaria examinada.

**Sala I**, Sent. Int. Nº 82.371 del 26/11/2019 Expte. Nº 48.153/2018 “*Sindicato Único de Fleteros de la República Argentina c/Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social s/ley de asoci. sindicales*”.

**D.T. 13 5 b) Asociaciones profesionales de trabajadores. Representantes sindicales. Tutela sindical. Trabajador que al momento del despido se encontraba afiliado a una organización sindical que no se encontraba inscripta como asociación sindical ante el Ministerio de Trabajo. Improcedencia de las garantías previstas en los arts. 48 a 52 de la ley 23.551.**

Resulta improcedente, en el caso, la protección contemplada en los arts. 48 a 52 de la ley 23.551 toda vez que a la fecha en que se produjo el despido del actor la organización sindical a la que se encontraba afiliado no se encontraba inscripta como asociación sindical ante el Ministerio de Trabajo. Si bien el Alto Tribunal, a partir del precedente “ATE” (Fallos:331:2499), se pronunció declarando la invalidez constitucional del art. 41 inc. a) – en cuanto limitaba la posibilidad de ser delegado a aquellos trabajadores afiliados a una asociación con personería gremial excluyendo a las simplemente inscriptas- y luego en autos “Rossi, Adriana María c/Estado Nacional-Armada Argentina s/sumarísimo” (del 09/12/2009) consideró inconstitucional el Art. 52 de la ley sindical en cuanto acotaba la protección gremial a aquellos trabajadores electos por asociaciones sindicales con personería gremial porque consideró que lesionaba la libertad sindical y la amplió a aquellos representantes de trabajadores que se encuentren afiliados a una organización sindical simplemente inscripta, tal conclusión no incluye a aquellos trabajadores que integren una agrupación que aún no ha obtenido la simple inscripción.

**Sala IV**, Sent. Def. Nº 106.710 del 30/10/2019 “*Robledo, Jorge Hugo c/ELEFOUR SA s/despido*”. (Pinto Varela-Guisado-Diez Selva).

**D.T. 18 9 1 b) Certificado de trabajo. Art. 3 decreto 146/01. Plazo de 30 días previsto en la norma.**

No es de importancia que el trabajador no haya esperado el transcurso del plazo de 30 días previsto en el art. 3 del decreto 146/01 para cursar su intimación –en caso de subsistir el

incumplimiento- pues el citado decreto debe ser leído con los límites de la norma superior que reglamenta. Esta última otorga al empleador un plazo de dos días hábiles para cumplir el requerimiento del trabajador relativo a la entrega del certificado de trabajo art. 80 LCT o cargar con la indemnización que se regula, la brevedad de ese plazo puede así explicar la interposición de otro plazo antes de que aquél requerimiento quede habilitado, ya que, por ejemplo, el cumplimiento de la obligación puede incluir la necesidad de regularizar el vínculo. La extensión del plazo encuentra su justificación en facilitar el cumplimiento del empleador antes que en obstruir la habilitación del trabajador para intimar, aunque la redacción de la norma pueda tolerar también ésta última interpretación. De tal modo la intimación fehaciente a que hacen referencia tanto la norma originaria como su reglamentación sólo puede surtir efectos (el inicio del cómputo de dos días y el posterior derecho a la indemnización) una vez que haya transcurrido el plazo de 30 días acordado al empleador para cumplir con la exigencia legal, plazo este último que constituye –desde el momento de la extinción- una oportunidad para que el empleador infractor regularice su situación administrativa.

**Sala IV**, Sent. Def. N° 106.881 del 26/11/2019 Expte. N° 47.132/2010 “*Jiménez, Luis Horacio y otro c/Valenzuela, Fernando Alejandro y otro s/despido*”. (Pinto Varela-Guisado).

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

La concesión de los servicios gastronómicos del Club Náutico Hacoajimportan la cesión parcial del establecimiento o explotación habilitada a nombre del club. Cabe destacar que la solidaridad legal establecida en la norma en examen no convierte en el caso, al club en demandado sino en obligado solidario. La solidaridad legal prevista por el art. 30 LCT comprende todas las obligaciones emergentes de la relación laboral, por lo cual, no corresponde excluir de la condena solidariamente impuesta al Club Náutico Hacoaj a la vinculada con la entrega de las certificaciones previstas en el art. 80 LCT.

**Sala VI**, Sent. Def. N° 73.702 del 14/11/2019 Expte. N° 36.194/2013 “*Pérez, Silvia Beatriz c/Rafalowicz, Sergio Gabriel y otro s/despido*”. (Raffaghelli-Craig).

**D.T. 18 9 1 Certificado de trabajo. Art. 3 decreto 146/01. Validez de la requisitoria del certificado llevada a cabo en la actuación ante el SECLO.**

La gestión conciliatoria llevada ante el SECLO es constitutiva de la requisitoria referida a la entrega del certificado y adquiere virtualidad a partir de la fecha de conclusión del trámite administrativo. El trabajador cumple con el recaudo previsto en el art. 3 del decreto 146/01 si luego de transcurrido el plazo de 30 días corridos a contar desde la extinción del contrato sin que la empleadora haya hecho entrega de la certificación respectiva, a través de la actuación administrativa ante el SECLO requiere en forma concreta el cumplimiento de la obligación que establece el art. 80 LCT sin que el empleador requerido se avenga a cumplir con la obligación a su cargo dentro de los dos días hábiles posteriores.



**Sala VII**, Sent. Def. N° 53.292 del 28/11/2019 Expte. N° 53.902/2015 “*Fernández, Raúl Roberto c/C.E.A.M.S.E. s/indemnización art. 212 LCT*”. (Carambia-Rodríguez Brunengo).

**D.T. 18 9 c) Certificado de trabajo. Multa del art. 45 ley 25.345. Intimación para la entrega del certificado. Plazo.**

El art. 3 del decreto 146/01 dispone que el trabajador se encuentra habilitado para practicar la intimación antes referida si el empleador no hiciera entrega de los certificados dentro de los treinta días de haber extinguido, por cualquier causa, el vínculo laboral. Y en el caso, el actor intimó al principal la entrega de los certificados del art. 80 LCT a casi un año de la disolución del vínculo laboral, es decir, superó con holgura el plazo de 30 días previsto en la norma para practicar el requerimiento en cuestión, otorgándole a la demandada un tiempo mayor para su confección. Esto, en modo alguno puede constituirse en el caso en un obstáculo para el progreso de la multa, ya que ante la intimación practicada, la demandada no se avino a cumplir con su obligación: entregar todos los certificados previstos en el dispositivo aludido. Por otra parte, no hay norma alguna que disponga el cumplimiento de lo previsto en el artículo de referencia en un plazo determinado, en el caso, el requerimiento se efectuó con antelación a la demanda.

**Sala VIII**, Sent. del 27/11/2019 Expte. N° 17.585/2015/CA2 “*Mendoza, Mario Hugo c/Eco de las Aves SA y otro s/despido*”. (Pesino-Catardo).

**D.T. 28 Convenciones colectivas. Acuerdo firmado entre la Comisión Interna del Sindicato Obrero del Caucho, Anexo y Afines y la empresa Dunlop Argentina SA que excedió el marco de delegación acordado en el convenio de nivel superior.**

A partir del acuerdo firmado entre la Comisión Interna del Sindicato Obrero del Caucho, Anexo y Afines y la empresa Dunlop Argentina SA (9/3/2004), el “premio por producción” fue reemplazado por una suma fija en concepto de tickets canasta que, como tales carecía de carácter remuneratorio. La Comisión Interna del sindicato se excedió del marco de delegación acordado en el convenio de nivel superior, al reemplazar y eliminar un adicional remuneratorio por un beneficio social. El acuerdo realizado por la Comisión Interna vulneró la regla del art. 23 de la ley 14.250 que prohíbe expresamente que los convenios de ámbito menor establezcan condiciones menos favorables para los trabajadores. Y dicho esquema que implica una rebaja salarial del 18% no le puede ser oponible al trabajador, aún en el caso de que el trabajador accionante haya aceptado el pago del salario reducido luego de haber sido adoptada esa decisión de la empresa. La rebaja en cuestión implicó una imposición unilateral de la empleadora. El principio de irrenunciabilidad no permite al trabajador una renuncia como la pretendida (art. 12 LCT). Una de las limitaciones a la autonomía negocial de las partes está constituida por el orden público laboral, que les impone un mínimo de condiciones inderogables, por el cual nadie puede pactar (arts. 7 y 8 LCT). Asimismo, el silencio del trabajador no debe interpretarse como expresión de consentimiento puesto que la renuncia o la novación no se presumen, no siendo suficiente como expresión de consentimiento ni el silencio del trabajador, ni la recepción prolongada y sin reservas, ni cualquier otra actitud pasiva.

**Sala VII**, Sent. Def. N° 54.992 del 30/12/2019 Expte. N° 4.345/2014 “*Medina, Juan Antonio y otro c/Dunlop Argentina SA s/diferencias de salarios*”. (Carambia-Rodríguez Brunengo).

**D.T. 27 5 Contrato de trabajo. De empleo público. Trabajadora de la AFIP que se acogió al beneficio jubilatorio y que reclama el pago del beneficio de veinte salarios que prevé el art. 24 CCT 15/91.**

La accionante, quien fuera trabajadora de la AFIP, se acogió al beneficio jubilatorio, forma extintiva que habilita la percepción del beneficio especial que a ese efecto contiene el art. 24 del CCT laudo 15/91. La actora reclama los intereses por el pago tardío del beneficio especial por jubilación. De acuerdo con el laudo 15/91 la “indemnización especial por jubilación” consiste en una “...suma equivalente a veinte (20) meses de la última remuneración por todo concepto, incluyendo la suma devengada por Cuenta de Jerarquización...”. Esta indemnización especial le fue abonada a la actora dos meses después de lo que correspondía. La demandada sostuvo que, además del cese, era necesario que se acreditara el inicio o la obtención del beneficio jubilatorio, tal como lo indica la norma. Mediante disposición de la AFIP, el organismo reconoció que al 24 de julio de 2018 la actora reunía los requisitos para acceder al cobro del beneficio especial por jubilación, por lo que la juez a quo fijó el 30 de julio como fecha en la cual debió haberse abonado el concepto. Se trata de un rubro que nace con la extinción del contrato –la renuncia al empleo constituye una de las formas en las cuales fenece una contratación- y que, además, requiere para ser acreedor a aquél, la demostración de haber obtenido el beneficio jubilatorio o de haber iniciado el trámite dirigido a ello. Nada explica que en el caso, se lo hubiera pagado el 28 de septiembre de 2018. No se trata de una obligación de dar sumas de dinero sin plazo cierto de vencimiento, como predica la AFIP con base en el art. 616 del Cód. Civil. No se aprecia motivo válido para apartarse de la literalidad de la disposición convencional, que se refiere –en forma expresa- al “derecho a esta indemnización”, sin perjuicio de que sujeto su percepción a la demostración de los requisitos ya apuntados, y cumplimentados ya por la accionante, y con un sustrato por una determinada cantidad de salarios –que no devengan, a este fin, aguinaldo ni están sujetos a aportes y contribuciones, como también indica la norma-. Constituyen un módulo de base para determinar la cuantía de un beneficio que sí reviste naturaleza indemnizatoria. Cabe considerar, como lo hiciera la juez a quo como fecha para la percepción del beneficio en cuestión el 30 de julio de 2018.

**Sala I**, Sent. Def. N° 94.186 del 08/11/2019 Expte. N° 94.186 “*Barbieri, Ana María c/Administración Federal de Ingresos Públicos s/despido*”. (Hockl-Vázquez).

**D.T. 27 18 k) Contrato de trabajo. Contratación y subcontratación. Solidaridad. Franquicia. Venta de pinturas para la empresa franquiciada. Responsabilidad solidaria de la franquiciante en los términos del art. 30 LCT.**

El actor, quien laboraba para Argentina Color SRL (franquiciada), tenía como función la de prestar el servicio de venta de pinturas que elaboraba Akso Nobel Argentina SA (franquiciante). De las pruebas recolectadas surge que Akso definía las condiciones y

modalidades bajo las cuales debía comercializarse la pintura y, en definitiva, la que dirigía la política comercial a seguir por Argentina Color. Akso no se desentendía de la comercialización posterior de los productos que elaboraba, sino que, por el contrario imponía las condiciones de su venta para con los clientes que captaba la firma Argentina Color. Es decir, el franquiciado debía cumplir rigurosamente, entre otras, las instrucciones del franquiciante sobre comercialización y administración del negocio. Cabe concluir que Akso contrató (mediante el otorgamiento de una franquicia) a la co-demandada Argentina Color para la colocación en el mercado de las pinturas y demás productos de la actividad que elaboraba y que, tanto la política de comercialización como las condiciones de venta a los clientes captados a través de la gestión de esta última, era decidida e impuesta por aquella. De allí que la actividad que despliega la franquiciada o comercializadora no sólo responde con la normal y específica del establecimiento de Akso, sino que, además, se encuentra controlada y dirigida por ésta. Así, los servicios prestados por el actor a favor de Argentina Color y los que ésta, a su vez brindó a Akso coinciden con la actividad normal y específica propia de esta última pues están dirigidos, a comercializar y distribuir los productos que ésta elaboraba en su establecimiento. Por ello, a la luz de lo establecido en el art. 30 LCT, es indudable que Akso resulta solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores por Argentina Color.

**Sala IV**, Sent. Def. N° 106.920 de 28/11/2019 Expte. N° 20.411/2014 “*Ruiz Díaz, Cristian Alejandro c/Argentina Color SRL y otro s/despido*”. (Guisado-Diez Selva).

**D.T. 27 18 d) Contrato de trabajo. Contratación y subcontratación. Solidaridad. Empresas de limpieza. Tareas de limpieza en bancos.**

Es público y notorio que la actividad normal y específica de un banco es la bancaria, pero no puede soslayarse que para el cumplimiento de sus fines empresariales debe realizar toda una serie de actividades complementarias de aquella tenida por principal, entre las cuales sin duda debe contarse la limpieza e higiene de los establecimientos donde desarrolla aquellas funciones propias. Estas tareas, si bien pueden calificarse como secundarias, están integradas permanentemente al establecimiento y coadyuvan a su objetivo final. Las labores de limpieza, hacen a la “actividad normal y específica” de la entidad bancaria, ya que lejos de resultar aleatorias y eventuales, son de vital importancia y complementan su actividad normal. De allí que el banco codemandado sea solidariamente responsable con la empresa de limpieza empleadora, en los términos del art. 30 LCT.

**Sala VI**, Sent. Def. N° 73.693 del 13/11/2019 Expte. N° 55.411/2013 “*Juncal, María Laura c/SANITOR SRL y otro s/despido*”. (Raffaghelli-Pose-Craig).

**D.T. 27 18 i) Contrato de trabajo. Contratación y subcontratación. Solidaridad. Vigilancia.**

Toda vez que la actividad específica y normal de la contratante consiste en el “servicio de recolección y compactación de residuos industriales y comerciales con vehículos y equipos propios y/o de terceros, con descarga en lugares autorizados”, cabe considerar que la

vigilancia es actividad inherente a ella, por lo que si se contrata con otras empresas la prestación de servicios seguridad, se asume la responsabilidad solidaria con la empresa prestataria de los servicios de vigilancia frente al personal que presta esas tareas. La seguridad resulta un elemento determinante para el normal funcionamiento de esa empresa y sus características.

**Sala VI**, Sent. Def. N° 73.659 del 06/11/2019 Expte. N° 9105/2016 “*Correa, Marcelo Javier c/Deltacom SA y otro s/despido*”. (Craig-Raffaghelli).

**D.T. 27 18 b) Contrato de trabajo. Contratación y subcontratación. Solidaridad. Tareas de reparto de comidas y de mensajería.**

En el caso, el actor llevaba a cabo tareas de reparto de los productos elaborados en la pizzería explotada por una de las codemandadas, y tareas de mensajería, respecto de la otra codemandada, de manera exclusiva para ambas. Las codemandadas habían contratado los servicios de mensajería y delivery de una tercera empresa. Aun cuando esas funciones puedan ser calificadas como accesorias, se encuentran integradas y son coadyuvantes para el logro de los fines propios de las empresas coaccionadas, debido a que su objeto conlleva la necesidad de vender el producto que ofrece la primera y de hacer comunicar los servicios y productos en el caso de la segunda, lo que hace al giro ordinario de los respectivos negocios y que los complementan. En ese orden, se debe entender que las tareas realizadas por el demandante guardan estrecha relación con la actividad de las codemandadas, de modo tal que no cabe otra solución que considerarlas solidariamente responsables en los términos del art. 30 LCT.

**Sala VI**, Sent. Def. N° 73.814 del 29/11/2019 Expte. N° 26.689/2010/CA3 “*Guevara, Gabriel Alberto c/Sigma Aldrich de Argentina SA y otros s/despido*”. (Raffaghelli-Craig).

**D.T. 27 5 Contrato de trabajo. De empleo público. Trabajadora no docente de la Universidad Nacional de San Martín.**

La actora se queja porque el sentenciate de grado consideró que su vinculación con la Universidad Nacional de San Martín se dio dentro del esquema del Derecho Público. Las Universidades Nacionales son personas jurídicas de derecho público, conforme lo dispone el art. 14 de la ley 24.521 (Ley de Educación Superior), subrayando que la negociación colectiva del personal no docente de las mismas, se rige por la ley 24.185, que en su art. 19 dispone que los regímenes convencionales que se establezcan como consecuencia de esa Ley se regirán por criterios de interpretación e integración de normas generales que regulen la materia, no resultando de aplicación automática las disposiciones de la ley 20.774. Así, la vinculación de la actora a través de tres contratos de locación de servicios sucesivos se llevó a cabo en el marco de un convenio específico de colaboración entre el Ministerio de Salud de la Nación y la Universidad de San Martín para el abordaje sanitario territorial –centro de integración comunitaria móviles-, cuya vigencia se estableció en dos años. La transitoriedad de las funciones para las que fue contratada la actora, la especificidad de la tarea encomendada, y lo acotado en el tiempo, impiden considerar que la actuación de la

Universidad estuvo orientada a consagrar una desviación de poder evidente con el objetivo de encubrir una designación permanente bajo la apariencia de un contrato por tiempo determinado. Cabe confirmar lo resuelto en origen.

**Sala VII**, Sent. Def. N° 53.223 del 23/11/2019 Expte. N° 9.483/2011 “*Sambuchi, Silvia Alejandra c/Universidad Nacional de San Martín s/despido*”. (Rodríguez Brunengo-Carambia).

**D.T. 30 bis d) Daños resarcibles. Daño moral. Discriminación.**

El actor invoca que sufrió por parte de sus superiores jerárquicos maltrato, desprecio y un trato discriminatorio motivado por su elección sexual. Afirma que le propinaban burlas de carácter ofensivo y solicita por ello la reparación del daño moral. Relata que pidió confidencialidad a sus superiores jerárquicos con relación a una operación a la que se sometería con respecto a su aspecto físico, y al ser violada la información el actor fue objeto de burlas. La dignidad del trabajador no fue considerada ya que fue centro de conductas discriminatorias en virtud de su apariencia o situación personal por lo que cabe acoger la indemnización por daño moral reclamada.

**Sala V**, Sent. Def. N° 83.753 del 26/11/2019 Expte. N° 22.087/2016/CA1 “*B.L.G. c/Hewlett Packard SRL s/despido*”. (Ferdman-Arias Gibert).

**D.T. 33 7 Despido. Gravedad de la falta. Trabajador de La Nación SA que se encargaba de la comercialización de las publicaciones de la editorial en el interior del país. Empleadora que alega graves irregularidades en sus rendiciones de gastos de viajes detectadas por el departamento de auditoría interna de la empresa. Insuficiencia de la prueba presentada por la empleadora para justificar el despido.**

El actor se encargaba de la comercialización de las publicaciones de La Nación SA en el interior del país, lo que obligaba a desplazarse fuera del establecimiento de manera habitual. La editorial empleadora lo despide alegando como causal graves irregularidades en sus rendiciones de gastos de varios viajes, consistentes en la rendición mediante presentación de comprobantes de gastos no autorizados detectados por el departamento de auditoría interna de la empresa. Sin embargo, la demandada no contaba con un sistema pautado de contralor de gastos sino que dependía de cada gerente la modalidad que se implementaba, circunstancia vinculada con la cantidad de personal que habitualmente se desplaza y cuenta con derecho al reintegro de los gastos en los que incurre, según testimoniara el gerente de relaciones labores que participó en el despido del actor. Así, en el caso de la gerencia de la cual dependía el demandante, el control de esos gastos se hizo en forma aleatoria, haciéndose la imputación de los gastos que no le correspondía hacer en forma genérica y sin acreditar la irregularidad apuntada en la causa con la presentación de la prueba documental que lo acreditara. Por ello, el aislado testimonio del gerente de relaciones laborales, en el sentido de que convocó al accionante para requerirle explicaciones y que éste se negó a darlas, máxime si se tiene en consideración que el actor

contaba con una gran antigüedad en la empresa sin haber merecido sanciones, llevan a considerar que el despido fue injustificado.

**Sala I**, Sent. Def. N° 94.261 del 26/11/2019 Expte. N° 84.487/2016 “*Luppino, Rodolfo Nicolás c/SA La Nación s/despido*”. (Hockl-Vázquez).

#### **D.T. 33 10 Despido por fuerza mayor no imputable al empleador. Art. 247 LCT.**

En el caso, los actores trabajaban en un garaje y ha quedado acreditado que el lugar donde prestaban tareas los actores fue enajenado, sin que resultara imputable a la empleadora –una persona física- pues intempestivamente dejó de estar disponible para su locación, sin que ésta fuera partícipe de las vicisitudes de la compraventa del inmueble en cuestión, todo lo cual configuró la excepción prevista en el art. 247 LCT. A mayor abundamiento, cabe agregar que de la documentación acompañada surge la existencia de un boleto de compraventa del inmueble posterior a la extensión del contrato de locación acordado por la demandada en marzo de 2009 para continuar explotando el garaje hasta fines de 2011 habiendo tenido lugar la venta en junio de 2009. Esta forma de extinción del vínculo –por razones de fuerza mayor- parte de la base de un despido dispuesto por el empleador, aunque provocado por motivos absolutamente ajenos al llamado “riesgo empresario”. Implica una circunstancia sobreviniente de ineficacia funcional del contrato, que afecta a su objeto ya que, por efecto de situaciones externas no imputables al empleador, éste se encuentra absolutamente imposibilitado de continuar ocupando a los trabajadores. De acuerdo a lo establecido en los arts. 513 y 514 del Código de Vélez (normas que se encuentran contenidas en los arts. 792, 1730, 1733 y 1734 del actual CC y C, manteniendo el sentido de las anteriores), se trata de un hecho que no se puede evitar y tampoco se puede prever. Y toda vez que se trata de una excepción al principio de ajenidad del riesgo de la empresa, se impone su apreciación en forma restrictiva.

**Sala IV**, Sent. Def. N° 106.881 de 26/11/2019 Expte. N° 47.132/2010 “*Jiménez, Luis Horacio y otro c/Valenzuela, Fernando Alejandro y otro s/despido*”. (Pinto Varela-Guisado).

#### **D.T. 33 18 Despido discriminatorio. “Delegado” de una asociación sindical no inscrita al momento del despido. Aplicación de la ley 23.592 a las relaciones laborales. Indemnización del daño moral.**

El despido del actor, quien estaba afiliado a una asociación sindical cuya inscripción estaba en trámite, y en la cual tenía una clara labor sindical, permite inferir una actitud discriminatoria por parte del empleador. Asimismo, surge una arbitraria discrecionalidad al desvincular únicamente al accionante a poco menos de dos meses de notificar que había sido electo “delegado”, debiéndose destacar que no sólo no se explicó cabalmente en que consistió la “reestructuración” que sostuvo la demandada como causal de despido, sin que tampoco existan pruebas en la causa que permitan sostener que aquella existió. Y toda vez que cabe aplicar la ley 23.592 a las relaciones laborales, corresponde hacer lugar al reclamo de indemnización por daño moral impetrado por el actor.

**Sala IV**, Sent. Def. N° 106.710 del 30/10/2019 “*Robledo, Jorge Hugo c/ELEFOUR SA s/despido*”. (Pinto Varela-Guisado-Diez Selva).

**D.T. 33 Despido. No procede el despido cuando el empleador alega como causal un hecho que ya fuera motivo de suspensión. Principio del non bis in ídem.**

Si se aplicó una sanción por una falta determinada, el empleador no podrá aplicar otra sanción por la misma falta. Y en el caso, la accionada para justificar la sanción disciplinaria (suspensión por 7 días) tuvo en consideración las inasistencias en que incurrió la reclamante, las que reitera en su comunicación rescisoria. La inexistencia de un hecho grave y actual como desencadenante del despido, determinó que los antecedentes disciplinarios del trabajador, resulten irrelevantes en el contexto de la causa para fundamentar la decisión rupturista, ya que la invocación de los antecedentes no puede dar lugar a la violación de la regla *non bis in ídem*, derivación del principio constitucional garantizado por el art. 18, por cuya aplicación no puede juzgarse dos veces a una misma persona por el mismo hecho. En consecuencia, no corresponde otorgar legitimidad al despido dispuesto por la demandada, sustentada fundamentalmente en la existencia de incumplimientos anteriores por los cuales la trabajadora ya había merecido sanciones.

**Sala V**, Sent. Def. N° 83.840 del 11/12/2019 Expte. N° 40.614/2017/CA1 “*Cepeda, Mariana Gabriela c/Centro de Educación Médica e Investigaciones Clínicas Norberto Quirno C.E.M.I.C. Asociación Civil s/despido*”. (Ferdman-Arias Gibert).

**D.T. 33 Despido. Trabajadoras de Lotería Nacional Sociedad del Estado. Relación laboral regida por la LCT.**

Las actoras demandan a Lotería Nacional Soc. del Estado, solicitando se declare la nulidad de sus despidos, ello en virtud de ser empleadas públicas y, por lo tanto, por haberse vulnerado su derecho a la estabilidad absoluta contemplada en el art. 14 bis CN. Las relaciones laborales con “Lotería Nacional”, se rigen bajo el régimen de la LCT y de la Convención Colectiva 54/92 “E”, cuyo art. 7 establece que “*La relación de empleo se extinguirá: c) sin expresión de causa mediante el pago de la indemnización prevista en mel art. 245 de la ley 20.744, sustituido por la ley 24.013...*”. Teniendo en cuenta asimismo, lo dispuesto por la CSJN en la causa “*Luque, Rolando Baltazar c/Sociedad del Estado Casa de la Moneda s/despido*” del 27/10/2015, la demandada Lotería Nacional Sociedad del Estado es una empresa comercial, que persigue fines de lucro, que no integra la Administración Pública Nacional (conf. Art. 8 inc. b de la ley 24.156), por lo que su funcionamiento se enmarca en el ámbito del derecho privado. No cabe hacer lugar al pedido de las actoras de reinstalación y pago de salarios caídos.

**Sala VI**, Sent. Def. N°73.821 del 29/12/2019 Expte. N° 35.036/2016 “*Barrera Echavarría, Marta María y otros c/Lotería Nacional Soc. del Estado s/acción de amparo*”. (Craig-Raffaghelli).

**D.T. 33 8 Despido. Injuria laboral. Informes médicos divergentes. Empleador que despide a la trabajadora que no se presenta a trabajar por contar con licencia psiquiátrica por depresión en tanto el médico de la empleadora considera que la trabajadora se encuentra en condiciones de reintegrarse a sus tareas. Necesidad de convocar a una Junta Médica para dirimir la divergencia.**

En el caso, a la trabajadora se le amplía una anterior licencia psiquiátrica a treinta días más, al concurrir a una nueva entrevista y diagnosticársele depresión, razón por la cual no se presentó a trabajar. Sin embargo, profesionales del área de Salud Mental de la empresa demandada le indicaron a la actora continuar con el tratamiento psiquiátrico, pero consideraron que se encontraba en condiciones de desarrollar su actividad laboral habitual. La empleadora, dando prevalencia al informe de los médicos de la empresa, despide a la trabajadora. Ante la divergencia de criterios entre los médicos tratantes de la dependiente y los profesionales del área de Salud Mental de la empresa demandada, cabe concluir que la conducta observada por la accionada de despedir a la trabajadora por no haberse reincorporado a sus tareas no se ajustó a derecho y resultó violatoria de los deberes establecidos en los arts. 62, 63 y 78 LCT. Los deberes de colaboración y buena fe le exigían a la empresa demandada arbitrar los recaudos necesarios a los fines de determinar el verdadero estado de salud de la empleada, en un actuar respetuoso del principio de continuidad del contrato de trabajo previsto en el art. 10 LCT. La divergencia de diagnóstico entre los médicos personales de la trabajadora y los de la empresa demandada, no debió ser resuelta en favor del criterio del médico patronal sin antes acudir a una junta médica oficial o a la búsqueda de una decisión administrativa o judicial que dirima el conflicto Tal obligación resulta de su deber de diligencia consagrado en el art. 79 LCT. Cabe confirmar la sentencia de grado que consideró injustificada la conducta de la empleadora.

**Sala VI**, Sent. Def. N° 73.733 del 26/11/2019 Expte. N° 18.423/2017 “Zárate, Mariela Noemí c/Operadora de Estaciones de Servicios SA s/acción de amparo”. (Craig-Pose).

**D.T. 33 7 Despido. Gravedad de la falta. Uso de la credencial de ingreso a la empresa de otro compañero de trabajo. Empleador que alega pérdida de confianza.**

Frente a la sentencia de grado que confirma el despido dispuesto por la empleadora, el actor sostiene que ante una misma falta cometida por un compañero –manipulación de la credencial de un compañero de trabajo burlando el control empresario- adoptó una medida disciplinaria en lugar del despido lo que demuestra un accionar discriminatorio sin que, por otra parte, pueda el hecho reputado considerarse injuria laboral idónea para romper la relación de trabajo. Cabe sostener que el actor fue legítimamente despedido por pérdida de confianza porque violó, consciente y dolosamente, el control de ingreso de la empresa al registrar como ingresado a otro trabajador manipulando la credencial de acceso y no acreditó que la decisión fuese discriminatoria y/o violatoria del art. 17 LCT. El principio de igualdad de trato no resulta operativo en materia de despido ya que puede conducir a graves injusticias pues, existiendo los mismos motivos para el despido, las situaciones de los trabajadores afectados pueden ser diferentes, y se diferencian regularmente porque un trabajador puede ser menos prescindible que otro, puede merecer consideraciones



especiales por tener una familia numerosa, mayor antigüedad en la empresa, mejor foja de servicios, entre otros. (Del voto del Dr. Pose, en minoría).

**Sala VI**, Sent. Def. N° 73.861 del 12/12/2019 Expte. N° 35.142/2013 “*Fernández Ussher, Juan Manuel c/Aerolíneas Argentinas SA s/despido*”. (Pose-Raffaghelli-Rodríguez Brunengo).

**D.T. 33 7 Despido. Gravedad de la falta. Uso de la credencial de ingreso a la empresa de otro compañero. Empleador que alega pérdida de confianza.**

Frente a la sentencia de grado que confirma el despido dispuesto por la empleadora, el actor sostiene que, ante una misma falta cometida por un compañero –manipulación de la credencial de un compañero de trabajo burlando el control empresario –adoptó una medida disciplinaria en lugar del despido lo que demuestra un accionar discriminatorio sin que, por otra parte, pueda el hecho reputado considerarse injuria laboral idónea para romper la relación de trabajo. No se encuentra justificada la adopción de la máxima sanción por la actitud adoptada por el trabajador teniendo en cuenta una vinculación laboral con antigüedad por lo cual la decisión de rescindir el vínculo aparece reñida con el principio de proporcionalidad que debe guiar la apreciación de la entidad de la injuria en los términos del art. 242 LCT y la posibilidad que brinda el ordenamiento de disponer medidas disciplinarias que puedan llegar a suspensiones de hasta 30 días (art. 220 LCT) previéndose de tal manera un régimen sancionatorio progresivo de índole eminentemente conminatoria (art. 67 LCT) en aras de plasmar las condiciones más adecuadas para la prosecución del vínculo (art. 10 LCT). La falta imputada al actor no reviste gravedad de tal entidad que justifique la configuración de injuria que no consienta la prosecución de la relación, atento las circunstancias fácticas y la prueba analizada como sustrato de la medida adoptada por la accionada. Así, el actor trabajó para la demandada casi 5 años, y no se advierte en ese período haya sido pasible de alguna sanción y/o apercibimiento fuera del hecho debatido en el caso. Asimismo, no se acreditó que la conducta del actor, considerada injuriosa por la empleadora, resultara una práctica habitual sino que se aprecia como un hecho aislado, el que una vez constatado fue pasible de la máxima sanción que el ordenamiento prevé. Tampoco se advierte “animus injuriandi” en la conducta del accionante, es decir la plena conciencia de que su actuar tenía particular gravedad y era generador de un daño material o moral, de ahí que quepa considerar injustificado el despido del actor, por lo que cabe revocar la sentencia de primera instancia.(Del voto del Dr. Raffaghelli, en mayoría).

**Sala VI**, Sent. Def. N° 73.861 del 12/12/2019 Expte. N° 35.142/2013 “*Fernández Ussher, Juan Manuel c/Aerolíneas Argentinas SA s/despido*”. (Pose-Raffaghelli-Rodríguez Brunengo).

**D.T. 33 5 Despido del delegado gremial. Despido de la delegada cuya actividad no abarcaba la totalidad de los empleados de la empresa sino el sector call center en el que ella laboraba.**

La actora sostiene que ante el cierre del sector call center para el cual ella laboraba, al ser delegada de todos los dependientes de la empresa debió ser reubicada en otro sector hasta tanto terminara su mandato como tal. Dos cuestiones obstan la suerte del reclamo. En primer lugar, si bien la recurrente pretende adjudicarse el rol de delegada gremial de todo el personal dependiente de la demandada, del informe del sindicato de empleados de comercio no surge que su mandato haya abarcado la totalidad de los empleados de la empresa, circunstancia no menor que si habría justificado la continuidad de su representatividad. En segundo lugar, si bien se cerró íntegramente el sector de call center, no puede entenderse que existió un cierre total de las actividades del establecimiento. El cierre o cesación total de las actividades del establecimiento constituye un factor de inoponibilidad de la garantía de estabilidad que confiere a los delegados la ley 23.551, ya que disuelto el grupo del cual se ejerce la representación, cesa también la función representativa, cuyo ejercicio es el presupuesto de operatividad de la citada garantía. Dada esta situación, no puede la reclamante invocar que el distracto haya tenido la voluntad persecutoria que sanciona el art. 51 ley 23.551.

**Sala VIII**, Sent. del 17/12/2019 Expte. N° 39.896/2014/CA1 “*Mela, Yolanda Graciela c/Robert Bosch Argentina Industrial SA s/despido*”. (Pesino-Catardo).

**D.T. 35 Despido indirecto. Trabajador que se da por despedido por la falta de incidencia en SAC y vacaciones de adicionales previstos en el CCT 80/93 “E”.**

En el caso, la decisión rupturista del trabajador se debió a la falta de incidencia en SAC y vacaciones de las sumas abonadas por adicionales de convenio a los que en las actas acuerdo en las que se los consagró, se les privó carácter remunerativo. Tomando en cuenta el principio general por el que no puede ser reprochado el ejercicio regular de un derecho y el cúmulo de prerrogativas y obligaciones que configuran la relación laboral, en particular la buena fe y el principio de continuidad de la misma que obligan a ambas partes por igual, no se advierte que la demandada haya incurrido en un incumplimiento impeditivo de la prosecución del contrato de trabajo de conformidad con el marco de análisis previsto en el art. 242 LCT. Ello así, toda vez que la empleadora ajustó su accionar de manera consecuente con las decisiones adoptadas legítimamente por las partes colectivas firmantes del CCT 80/93 “E” que rige la actividad.

**Sala IX**, Expte. N° 82390/2015 Sent. Def. N° 27.362 del 18/12/2019 “*Acosta, Juan Manuel c/Correo Oficial de la República Argentina SA s/despido*”. (Fera-Pompa).

**D.T. 41 8 Empresas del Estado. Casa de la Moneda. Sistema de suplencias y efectivizaciones. Ausencia de colisión con el art. 78 LCT.**

La actora, quien desempeñó una suplencia en la Casa de la Moneda y reclama diferencias salariales, invoca una presunta colisión entre la normativa interna que regula el régimen de suplencias de la accionada y el régimen general de orden público que resguarda al trabajo dependiente. Sin embargo no logra demostrar tal enfrentamiento. El Memorando N° 66/89 de la Casa de la Moneda prevé que una vez vencido el plazo original de la suplencia, de

subsistir la necesidad de reemplazo y hasta un lapso máximo de seis meses se debe otorgar mediante acto administrativo un nuevo período. Dicho memorando dispone que el desempeño de una suplencia no otorga derecho a que el puesto que suple sea cubierto por el agente que la efectiviza, ya que ante una vacancia el suplente podrá ser reemplazado por otro dependiente que reúna las condiciones de idoneidad requeridas para esa tarea o función. Y durante la vigencia del ascenso transitorio del que gozó la demandante no desapareció la causa que le dio origen, ni siguió en el cargo una vez concluida la misma o superado el plazo máximo previsto en la normativa interna, supuestos que se prevén en el art. 78 LCT como condiciones para la efectivización del ascenso transitorio.

**Sala IX**, Expte. N° 34573/2013 Sent. Def. N° 27.334 del 10/12/2019 “*Germino, Mónica Lucía c/Sociedad del Estado Casa de la moneda s/diferencias de salarios*”. (Fera-Pompa).

**D.T. 38 9 c) Enfermedades inculpables. Art. 212 LCT. Incapacidad absoluta. Prueba.**

La determinación de la incapacidad absoluta tiene que hacerse en el proceso laboral, ya que las actuaciones del proceso previsional en el que el empleador no fue parte resultan tan sólo indiciarias de la incapacidad y no tendrían un valor probatorio determinante. La incapacidad absoluta se prueba en juicio por los medios habituales (peritación médica), toda vez que el trámite administrativo de la jubilación no puede ser vinculante para el juez que no ha tomado intervención en dichas actuaciones.

**Sala VII**, Sent. Def. N° 53.292 del 28/11/2019 Expte. N° 53.902/2015 “*Fernández, Raúl Roberto c/C.E.A.M.S.E. s/indemnización art. 212*”. (Carambia- Rodríguez Brunengo).

**D.T. 34 Indemnización por despido. Trabajador que recibía parte de su remuneración en dólares y fuera de registro.**

A los fines de fijar el monto de la indemnización por despido y, toda vez que el trabajador era retribuido mensualmente a través del pago de la una suma en dólares estadounidenses fuera de registro, los que se añadían al pago contable, habrá que estarse a la Comunicación “A” 6815 del Banco Central de la República Argentina –de fecha 28/10/2019- según la cual el acceso al mercado de cambios se encuentra restringido. Frente a ello y como reiteradamente ha señalado la CSJN, las sentencias deben ceñirse a la situación existente al momento de ser dictadas (Fallos:329:4096, 629 y 187:327:4990, entre otros). Por lo tanto cabe conferir al empleador la atribución de cancelar su obligación tanto en dólares estadounidenses como así también –ante la referida limitación- en moneda de curso legal, esto es mediante una suma de pesos argentinos necesaria para adquirir los dólares adeudados, según cotización del Banco de la Nación Argentina para el tipo de cambio vendedor, vigente al día hábil anterior al momento del efectivo pago.

**Sala I**, Sent. Def. N° 94.296 del 09/12/2019 Expte. N° 19.937/2016 “*Colussi Luis Andrés c/Los Cipreses SA s/despido*”. (Hockl-Vázquez).

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

Conforme la norma del art. 1 de la ley 25.323, se aplicará la multa “...cuando se trate de una relación laboral que al momento del despido no esté registrada o lo esté de modo deficiente” y, si el objeto del registro es la relación laboral, la falta de inscripción de la relación con todos los elementos que la integran (en el caso la real remuneración computando los rubros telefonía celular y medicina prepaga) es, desde el punto de la relación laboral, un registro deficiente que se encuentra tipificado por la norma. La multa del art. 1 de la ley 25.323 no es una indemnización sino una multa, pues no compensa daño alguno sino que pune una conducta típica y antijurídica prevista por la ley con anterioridad al hecho de la causa. No equilibra el patrimonio dañado sino que agrede el patrimonio del autor. (Este es el criterio mayoritario de la Sala. La Dra. Ferdman deja a salvo su opinión en contrario al sostener que en el caso cabría rechazar la multa prevista en el art. 1 de la ley 25.323, pues el hecho de que al actor no se le computaran los rubros telefonía celular y medicina prepaga que le hubieran permitido devengar una remuneración mayor a la consignada en los recibos de haberes no puede entenderse como una indebida registración. No se trata de una relación no registrada o que lo hubiera sido de modo deficiente (arts. 8, 9, 10 LE). Sostiene que para considerar una relación no registrada o registrada de modo deficiente cabe remitirse a las definiciones contenidas por la ley 24.013: fecha de ingreso posterior a la real y una remuneración menor que la percibida. A su vez esta última hipótesis se configura cuando el empleador abona una suma determinada y asienta en los registros una cantidad menor pero no cuando otorga prestaciones complementarias como el uso de telefonía celular y medicina prepaga que deben considerarse remuneración. Concluye, que no pueden asimilarse estas situaciones con su pago clandestino o sin registrar, ya que la primera constituye una conducta omisiva (no pago) lo cual genera su pago adeudado y la segunda un accionar ilegítimo (pago sin registrar) el que ocasionaría una sanción.).

**Sala V**, Sent. Def. N° 83.893 del 20/12/2019 Expte. N° 51.712/2015/CA1 “*Castro Yuli, Alberto Ricardo c/Baker Hughes Argentina SRL s/despido*”. (Ferdman-Arias Gibert).

#### **D.T. 34 2 2 Indemnización por despido. Ley 25.323. Art. 2 ley 25.323.**

Si bien en el caso se configuró la situación contemplada en el art. 2 de la ley 25.323 porque el actor percibió en concepto de indemnización por antigüedad, sustitutiva de preaviso e integración mes de despido una suma de dinero inferior a la que le hubiera correspondido, no se encuentra acreditado que el accionante hubiera efectuado la intimación fehaciente prevista en la norma. Ante la falta de cumplimiento del recaudo formal, presupuesto insoslayable para su percepción, corresponde rechazar esta multa.

**Sala V**, Sent. Def. N° 83.893 del 20/12/2019 Expte. N° 51.712/2015/CA1 “*Castro Yuli, Alberto Ricardo c/Baker Hughes Argentina SRL s/despido*”. (Ferdman-Arias Gibert).

#### **D.T. 34 1 Indemnización por despido. Art. 245 LCT. Topes. Fallo “Vizzotti”.**

La indicación de la CSJN respecto a cuál sería la indemnización adecuada en el caso “Vizzotti” no puede extenderse a otros casos que pueden ostentar rasgos diferenciales pues la función del Poder judicial no es legislar sino decidir en casos concretos. Partiendo de la base que el despido arbitrario es antijurídico, su consecuencia es la responsabilidad indemnizatoria por parte del empleador. Si el empleador debe una obligación de no hacer (no despedir arbitrariamente), su violación –si bien no produce la ineficacia del acto porque el art. 245 LCT no establece ese efecto para el caso particular- es un supuesto de incumplimiento contractual. En tanto incumplimiento, su perpetración tiene como consecuencia el nacimiento de la acción de daños y perjuicios. De este modo, el cumplimiento del plazo del contrato constituye para el trabajador un elemento integrante del mismo que, como tal se proyecta como derecho de propiedad en sentido constitucional. Porque hay propiedad, hay resarcimiento necesario que da lugar a la acción indemnizatoria. La malicia en el incumplimiento de la obligación de no hacer (es decir despedir arbitrariamente), es la causa del resarcimiento extratarifado. Todo despido arbitrario causa perjuicio material y moral como consecuencia inmediata como, por ejemplo, la pérdida del colectivo de pertenencia que implica la comunidad laboral de los trabajadores. Son daños que se siguen del despido “...según el curso natural y ordinario de las cosas” (según art. 901 del Código de Vélez). Por este motivo, la malicia actúa a un tiempo como causa de impugnación de la tarifa (lo que permitiría probar y reclamar los daños y perjuicios inmediatos) y/o como causa de resarcimiento de las consecuencias mediatas (que no están comprendidas en la tarifa). En este orden de ideas, la indemnización del art. 245 LCT que omite resarcir los daños que de ordinario resultan de la extinción del vínculo laboral viola el derecho de propiedad del trabajador en sentido constitucional (art. 17 CN) pues permite la violación de una cláusula contractual sin resarcimiento, lo que equivale a confiscación de bienes. Así, la CSJN ha sostenido en inúmeros casos, la aplicación del principio de proporcionalidad entre la remuneración y las indemnizaciones por despido en razón de lo establecido por el convenio 158 OIT. (Del voto del Dr. Arias Gibert, en minoría).

**Sala V**, Sent. Def. N° 83.827 del 05/12/2019 Expte. N° 65.457/2017/CA1 “*Crauchuk, Roberto Víctor c/Servicios Especiales San Antonio SA s/despido*”. (Ferdman-Arias Gibert-Rodríguez Brunengo).

#### **D.T. 34 Indemnización por despido. Cálculo de rubros como preaviso, integración del mes de preaviso y vacaciones. Concepto de normalidad próxima.**

A los fines de determinar no ya indemnización por antigüedad, sino los demás rubros, tales como preaviso, integración mes de despido y vacaciones, debe tomarse en cuenta el promedio de remuneraciones correspondientes al último año trabajado, ya que, la base de cálculo que debe utilizarse es la más cercana posible a aquella en que se hubiere encontrado si el despido no hubiese ocurrido, en virtud de lo que se denomina el concepto de normalidad próxima. (Del voto de la Dra. Ferdman, en mayoría).

**Sala V**, Sent. Def. N° 83.827 del 05/12/2019 Expte. N° 65.457/2017/CA1 “*Crauchuk, Roberto Víctor c/Servicios Especiales San Antonio SA s/despido*”. (Ferdman-Arias Gibert-Rodríguez Brunengo).

**D.T. 34 Indemnización por despido. Cálculo de rubros como preaviso, integración del mes de despido y vacaciones.**

No existe el criterio de la “normalidad próxima” cuando se trata de analizar la remuneración debida, sobre todo porque esas sumas salariales deben ser equivalentes a lo que hubiese percibido el trabajador de haber seguido prestando servicios para la empleadora. Conforme la norma del art. 9 LCT no puede atribuirse a la palabra “equivalente” criterios interpretativos que actúan en detrimento de los derechos del trabajador. Estos argumentos son extensivos al cálculo por vacaciones, integración del mes de despido, preaviso. (Del voto del Dr. Arias Gibert, en minoría).

**Sala V**, Sent. Def. N° 83.827 del 05/12/2019 Expte. N° 65.457/2017/CA1 “*Crauchuk, Roberto Víctor c/Servicios Especiales San Antonio SA s/despido*”. (Ferdman-Arias Gibert-Rodríguez Brunengo).

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

Si bien con motivo de la extinción del vínculo laboral la empleadora abonó los rubros indemnizatorios siendo el objeto de la pretensión el cobro de las diferencias salariales e indemnizatorias que según el accionante le correspondían por recibir una remuneración inferior a las de otros trabajadores de igual categoría y funciones, se configuró la situación contemplada por el art. 2 de la ley 25.323. Ello así, toda vez que el actor percibió en concepto de indemnización por antigüedad, sustitutiva de preaviso e integración mes de despido una suma de dinero inferior a la que le hubiera correspondido por lo que, ante el incumplimiento de la intimación cursada, la demandada se colocó en situación de ser multada en los términos de lo dispuesto por el art. 2 de la ley 25.323 ya que el accionante debió iniciar juicio para obtener el cobro de lo debido.

**Sala V**, Sent. Def. N° 83.753 del 26/11/2019 Expte. N° 22.087/016/CA1 “*B.L.G. c/Hewlett Packard SRL s/despido*”. (Ferdman-Arias Gibert).

**D.T. 34 8. 1 y 8.3 Indemnización por despido. Arts. 8 y 15 ley 24.013. Supuesto en que procede una disminución del 25% de los incrementos indemnizatorios.**

El actor se desempeñó como caddie “de primera” para la demandada. Las características de la relación existente entre las partes pudo haber generado una duda razonable en el empleador respecto de la aplicación de la LCT, por lo que corresponde reducir el monto de los incrementos indemnizatorios fundados en los arts. 8 y 15 de la ley 24.013 en un 25%, en los términos de lo dispuesto en el art. 16 de dicha norma. (Del voto del Dr. Fera, en mayoría).

**Sala IX**, Expte. N° 8973/2015 Sent. Def. N° 27.285 del 09/12/2019 “*Ríos, Héctor Ariel c/Asoc. Civil Jockey Club s/despido*”. (Fera-Pompa-Balestrini).

**D.T. 34 8.1 y 8.5 Indemnización por despido. Arts. 8 y 15 ley 24.013. Improcedencia de la disminución de los incrementos remuneratorios.**

El actor se desempeñaba como caddie “de primera” para la demandada. No es posible aceptar que en el caso estemos en presencia de una “duda razonable” de la demandada sobre la operatividad de la LCT. A ello obsta lo informado por las declaraciones testimoniales producidas en la causa que prueban los matices propios de la vinculación mantenida y que obstan a la aceptación de la exoneración. Ello así, toda vez que la cuestión de fondo modula precisamente sobre la ejecución de un contrato de trabajo subordinado en condiciones de total clandestinidad lo que contraría expresas normas del ordenamiento vigente y principios del Derecho Laboral. (Del voto del Dr. Pompa, en minoría).

**Sala IX**, Expte. N° 8973/2015 Sent. Def. N° 27.285 del 09/12/2019 “*Ríos, Héctor Ariel c/Asoc. Civil Jockey Club s/despido*”. (Fera-Pompa-Balestrini).

**D.T. 43 1 Indemnización por fallecimiento del trabajador. Legitimados. Madre de la trabajadora fallecida. Falta de legitimación. Reconocimiento de la maternidad posterior al deceso.**

En el caso, la juez a quo rechazó la demanda por considerar que la accionante, madre de la trabajadora fallecida, no se encuentra legitimada para reclamar la reparación reglamentada por el art. 248 LCT. Cabe confirmar el pronunciamiento de grado ya que el art. 248 LCT, hace una remisión expresa a una norma derogada, es decir al art. 38 ley 18.037, y lo más razonable es concluir que, en la actualidad, la remisión debe juzgarse efectuada a la norma vigente y aplicable que es el art. 53 de la ley 24.241 que enumera los sujetos con derecho a pensión dentro del marco previsional entre los cuales no se encuentran los progenitores. A su vez, cabe agregar, que la legitimación de la accionante –actualmente fallecida- nace del reconocimiento de una maternidad posterior al deceso. Las legitimadas al cobro del crédito en disputa no serían otras que las otras hijas de la accionante fallecida (hermanas). De acuerdo con lo establecido por el art. 1 CCCN, las leyes deben ser interpretadas conforme su finalidad, y en el caso de reconocimiento de un hijo fallecido, parece estar destinado a lograr paz espiritual y no a obtener un beneficio económico como el disputado en el presente proceso. (Del voto del Dr. Pose, en minoría).

**Sala VI**, Sent. Def. N° 73.896 del 20/12/2019 Expte. N° 16.738/2018 “*Rodríguez Ramona c/Subterráneos de Buenos Aires SE s/indem. por fallecimiento*”. (Pose-Raffaghelli-Craig).

**D.T. 43 1 Indemnización por fallecimiento del trabajador. Legitimados. Madre de la trabajadora fallecida. Legitimación. Reconocimiento de la maternidad posterior al deceso.**

En el caso, la actora –actualmente fallecida- inicia la presente acción en procura de la indemnización prevista en el art. 248 LCT, invocando su carácter de progenitora de la

trabajadora fallecida. Se presentan en la causa dos hijas de la demandante, denunciando el deceso de su madre, quienes fueron consideradas parte en el carácter invocado. Declarada la causa de puro derecho, la juez de grado dictó sentencia, rechazando la demanda, sin entrar a dilucidar la legitimación de la misma, por cuanto consideró aplicable al caso lo previsto por el art. 53 de la ley 24.241, que no contempla entre los beneficiarios a la madre. Es criterio mayoritario de esta Sala, la vigencia del reenvío que formula el art. 248 LCT al art. 38 de la ley 18.037 y mediante la sola acreditación del vínculo, en el orden de prelación allí establecidos. Por lo que en este sentido debe revocarse el pronunciamiento de primera instancia en cuanto a que corresponde aplicar al caso esta normativa que reconoce el derecho a los progenitores de percibir la indemnización en cuestión. En cuanto a la legitimación de la actora, teniendo en cuenta la fecha del reconocimiento que efectuara la actora (11/11/2016) cabe aplicar el CCyCN. El art. 573 de este cuerpo normativo regula el reconocimiento de hijo ya fallecido y dispone que ese acto no atribuye derechos en la sucesión, excepto que hubiere habido posesión de estado de hijo, y dado que de la prueba testimonial surge que, en los hechos, la accionante ostentaba con anterioridad al fallecimiento de la trabajadora, el carácter de madre de ésta última, contaba con legitimación activa para percibir la indemnización prevista en el art. 248 LCT. (Del voto del Dr. Raffaghelli, en mayoría).

**Sala VI**, Sent. Def. N° 73.896 Expte. N° 16.738/2018 “*Rodríguez Ramona c/Subterráneos de Buenos Aires SE s/indemn. por despido*”. (Pose-Raffaghelli-Craig).

**D.T. 55 3 Ius variandi. Cambio de lugar. Trabajadora de la Dirección General de Aduanas que se domicilia en Campana y respecto de la cual la empleadora ordena su traslado a la ciudad de San Carlos de Bariloche.**

En el caso, la actora es una trabajadora que se desempeña para la Dirección General de Aduanas y que se domicilia junto a su hijo en edad escolar en la ciudad de Campana. La empleadora pretende su traslado a la ciudad de San Carlos de Bariloche. Frente al amparo planteado por la trabajadora la juez de primera instancia resolvió que se encontraba beneficiada por el art. 67 inc 1° del CCTR 56/92, que limita la posibilidad de traslado de quienes tengan hijos menores cursando el ciclo lectivo. Asimismo la actora había contraído matrimonio con posterioridad a la disposición administrativa que disponía su traslado, con un agente bajo su égida y el art. 67 inc 2° del CCTR 56/92 veda la posibilidad de que se traslade a un integrante de un matrimonio cuando los dos prestan servicios en la misma área de trabajo de trabajo que no es otra que la localidad de Campana. El derecho temporario de la actora a no ser trasladada (por tener un hijo en escolaridad) se consolidó posteriormente en virtud de la unión matrimonial celebrada mediante una excepción que es de carácter permanente.

**Sala I**, Sent. Def. N° 94.277 del 28/11/2019 Expte. N° 7.101/2016/CA2 “*Pasqualini Anabella Andrea Ianina c/Dirección General de Aduanas –Fisco Nacional- Administración Federal de Ingresos Públicos s/acción de amparo*”. (Pose-Vázquez).



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

Si bien la jornada de trabajo no integra los datos que deben figurar en el libro del art. 52 LCT, en caso de realización de horas extras, resulta de aplicación lo dispuesto en el art. 6 inc.c) de la ley 11.544 y 21 del decreto reglamentario 16.115/33 en cuanto establecen que debe llevarse un registro permanente de todas las prolongaciones de la jornada de trabajo, y su omisión genera una presunción hominis a favor de las afirmaciones del trabajador.

**Sala IV**, sent. Def. N° 106.881 del 26/11/2019 Expte. N° 47.132/2010 “*Jiménes, Luis Horacio c/Valenzuela, Fernando Alejandro y otro s/despido*”. (Pinto Varela- Guisado).

### **D.T. 72 2) Periodistas y empleados administrativos de empresas periodísticas. Empleados administrativos de empresas periodísticas. Trabajador de La Nación SA que se encargaba de la comercialización de las publicaciones de la editorial en el interior del país. Despido injustificado. Indemnización que corresponde. Cálculo de la misma sin aplicación de tope alguno. Reclamo de preaviso, SAC, de la sanción del art. 2 ley 25.323, horas extras y “compensación horas disposición viajes”.**

Resulta aplicable al caso el dec. 13.839/46 ratificado por la ley 12.921, por lo cual es menester recurrir al art. 33 del mencionado estatuto, el que –al regular lo relativo a la indemnización por despido injustificado- fija una indemnización de “un mes de sueldo por año” trabajado, del mismo modo que la ley 12.908, sin tope alguno. La demandada solicita la aplicación de un tope, pero no le asiste razón. Ello así, toda vez que la normativa que con carácter especial regula la actividad de los trabajadores de prensa resultaría ser más favorable para dichos trabajadores que la contenida en el art. 245 de la ley 20.744 (t.o. 1976) en tanto que esta última impone un tope a dichos montos indemnizatorios. Resulta aplicable al caso lo previsto en el art. 9 de la ley 20.774 y por lo tanto recurrir a los fines de calcular la indemnización por despido injustificado a la fijada por la ley 12.908 y el Dto.-ley 13.839/46. Toda vez que en el caso, al trabajador no se le otorgó preaviso, tiene derecho a la indemnización especial de seis meses de sueldo por preaviso, que prevé también el art. 33 del estatuto de los empleados administrativos de empresas periodísticas. En cuanto al SAC éste se calcula sólo sobre rubros remuneratorios y no sobre rubros indemnizatorios, que es la naturaleza de los resarcimientos que contempla el art. 33 del estatuto, por lo cual no corresponde su cálculo en el caso. Tampoco cabe hacer lugar al reclamo de la sanción del art. 2 de la ley 25.323, ya que esta norma se refiere expresamente a los regímenes ordinarios de despido, no así, a las relaciones laborales regidas por un estatuto especial. El trabajador además reclama horas extras y “compensación horas disposición de viajes”. El estatuto de empleados administrativos de empresas periodísticas prevé una jornada laboral de seis horas y media por día o 36 semanales. A partir de la admisión de la empresa demandada de que la jornada diaria es de siete horas, la superación del límite diario implica la configuración de trabajo en tiempo suplementario que debe ser retribuido con los recargos previstos por la ley 11.544 y por el art. 201 LCT. Al no haberse acreditado que se excedió en más de media hora la previsión legal estatutaria, el demandante tiene derecho al cobro de dos horas y media semanales con el recargo del 50%. Con relación a la compensación por el tiempo que implicaban los viajes que realizaba al interior que el

reclamante que sustenta en el art. 107 LCT, no corresponde dado que el desplazamiento a otras localidades es inherente a su contratación.

**Sala I**, Sent. Def. N° 94.261 del 26/11/2019 Expt. N° 84.487/2016 “*Luppino Rodolfo Nicolás c/SA La Nación s/despido*”. (Hockl-Vázquez).

**D.T. 72 1 a) Periodistas y empleados administrativos de empresas periodísticas. Editorialista que emite opiniones sobre temas políticos en un programa de actualidad.**

El actor celebró un contrato de locación de servicios con el presidente de la demandada, en el cual se obligó a desempeñarse como panelista en un programa de actualidad televisivo, incluyendo la emisión de opiniones en temas de política, por ser su especialidad, aunque sin limitarse a esos temas. Ello convalida la aplicación del estatuto del periodista profesional consagrado por la ley 12.908, que en su art. 2° al definir su ámbito de aplicación personal alcanza expresamente a los editorialistas que se desempeñan en programas informativos de televisión.

**Sala IX**, Expte. N° 48321/2016 Sent. Def. N° 27.273 del 09/12/2019 “*Bruschtein, Julián p/si y en repres. de Bruschtein Julián c/Telepiu SA y otro s/despido*”. (Fera-Balestrini).

**D.T. 81 1 3 2 Retenciones. Art. 132 bis LCT. Condiciones de procedencia. Requisitos formales.**

El art. 43 de la ley 25.345 estableció que, para que sea procedente la sanción conminatoria prevista en el art. 132 bis LCT que reglamenta, el trabajador debe, previamente, intimar al empleador para que dentro del término de 30 días corridos contados a partir de la recepción de la intimación fehaciente, ingrese los importes adeudados, más los intereses y multas que pudieren corresponder, a los respectivos organismos recaudadores. Es decir se debe constituir en mora al empleador de acuerdo a las formalidades exigidas legalmente. El art. 1° del decreto 146/01 impone que el trabajador realice un requerimiento determinado para que el empleador “ingrese los importes adeudados...” Para que se constituya esa concreta exhortación, debe incluirse la específica intimación para que el empleador ingrese los importes retenidos y no depositados, indicando explícitamente los períodos en los que se habría producido la supuesta irregularidad. De esta manera, si no media la específica exigencia requerida por la ley, no se configura el tipo legal sancionable.

**Sala I**, Sent. Def. N° 94.276 del 28/11/2019 Expte. N° 46.464/2012 “*Cuellar, Aida Liliana c/Ramírez Ivana Karina s/despido*”. (Hockl-Vázquez).

**D.T. 81 1 Retenciones. Art. 132 bis. Necesidad de que el actor formalice el requerimiento para que sean ingresados los aportes a fin de que proceda la multa ante el incumplimiento de la demandada. El reclamo ante el SECCLO o la demanda judicial no suplen este requisito.**

Toda vez que de la lectura del intercambio telegráfico surge que el actor no formuló un concreto requerimiento para que dentro del término de 10 días corridos ingresara los aportes supuestamente retenidos, más los intereses y multas que pudieren corresponder, tal como lo exige el art. 1 del dec. 146/01, no cabe hacer lugar al planteo actor respectorespecto de la aplicación al actor de la sanción conminatoria del art. 132 bis LCT. El citado precepto exige que se formule una expresa intimación a que se ingresen los fondos pretendidamente retenidos, y la ausencia de ese recaudo obsta a la procedencia del reclamo. El recaudo omitido no se suple con el reclamo ante el SECCLO ni con la demanda judicial.

**Sala IV**, Sent. Def. N° 106.920 del 28/11/2019 Expte. N° 20.411/2014 “*Ruiz Díaz, Cristian Alejandro c/Argentina Color SRL y otro s/despido*”. (Guisado-Diez Selva).

#### **D.T. 83 8 Salario. Salarios en especie. Celular.**

En el caso, para el cumplimiento de sus funciones el actor gozaba del uso permanente de un teléfono móvil cuyos gastos eran sufragados por la empleadora en su totalidad. No hay prueba que demuestre que la empleadora sólo pagara la factura del celular hasta un monto o que se le hubiera indicado al empleado que esa línea sólo podía utilizarse para comunicarse con fines empresariales. En tales condiciones, corresponde considerar que constituye salario todo beneficio que reciba el trabajador susceptible de ser evaluado en dinero, aunque no se perciba en efectivo sino en especie o mediante la simple oportunidad de obtener ganancias, que satisfaga total o parcialmente su consumo ya que de no existir, el trabajador hubiera debido obtener dicha prestación a su cargo, es decir tanto lo que recibe el trabajador como lo que evita un desembolso, todo ello a consecuencia del contrato de trabajo y como contraprestación del mismo, por la mera puesta a disposición a favor del empleador. Asimismo, el uso en la vida privada que hacía el actor del celular, permite asignar carácter salarial a esta prestación, puesto que existe una ganancia. Se trata de una verdadera ventaja patrimonial que debe considerarse contraprestación salarial en los términos de los arts. 103 y 105 LCT.

**Sala V**, Sent. Def. N° 83.893 del 20/12/2019 Expte. N° 51.712/2015/CA1 “*Castro Yuli, Alberto Ricardo c/Baker Hughes Argentina SRL s/despido*”. (Ferdman-Arias Gibert).

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

Resulta admisible la pretensión del actor de considerar salarial el servicio de medicina prepaga que el empleador abonaba directamente a la prestataria (OSDE). Se trata de una prestación salarial en especie que el empleador otorgaba al trabajador como consecuencia del contrato de trabajo y, por ello, representa una ventaja acordada en tal marco que tiene su causa fin en la prestación del trabajo, evitando que tuviera que realizar los gastos pertinentes para la contratación de una cobertura médica. El pago de una medicina prepaga es una mejora en las condiciones salariales que hace tentadora la oferta de integrar la empresa, revistiendo carácter habitual.

**Sala V**, Sent. Def. N° 83.893 del 20/12/2019 Expte. N° 51.712/2015/CA1 “*Castro Yuli, Alberto Ricardo c/Baker Hughes Argentina SRL s/despido*”. (Ferdman-Arias Gibert).

**D.T. 83 1 Salario. Violación del principio de igual remuneración por igual tarea. Pretensión de la reparación del daño moral.**

El actor, quien se desempeñó como “team leader” en una empresa, se agravia porque su remuneración era inferior a la de otros empleados que tenían igual categoría y funciones, reclama las diferencias salariales del caso y la indemnización por daño moral. La demandada violó el principio constitucional de “igual remuneración por igual tarea” garantizado constitucionalmente por el art. 14 bis CN y por el art. 81 LCT ya que no aportó ningún elemento objetivo que justifique el trato desigual respecto del actor. Probada la identidad de situaciones y el trato desigual se encontraba a cargo de la demandada invocar y probar las razones objetivas que justificaron dicha desigualdad a fin de descartar la configuración de una conducta arbitraria. En cuanto al reclamo por daño moral, cabe tener en cuenta que no siempre el trato desigual en identidad de situaciones deriva en un comportamiento discriminatorio. Si bien en el caso la empleadora no demostró las razones objetivas que condujeron al trato desigual siendo entonces injustificado y arbitrario, de ello no se sigue la configuración de un trato discriminatorio en tanto no se encuentra demostrado que esa exclusión o distinción tenga como origen alguna de las causales vedadas por el ordenamiento jurídico susceptible de ser calificado como trato desigual discriminatorio, por lo que el eventual daño moral que pudo haber sufrido se aprecia debidamente reparado con la admisión de las diferencias salariales reconocidas.

**Sala V**, Sent. Def. N° 83.753 del 26/11/2019 Expte. N° 22.087/2016/CA1 “*B.L.G. c/Hewlett Packard SRL s/despido*”.(Ferdman-Arias Gibert).

**D.T. 83 1 Salario. Igual remuneración por igual tarea.**

En el caso, una trabajadora del “Sanatorio Trinidad Mitre” pretende cobrar el mismo adicional por asistencia y puntualidad que perciben los administrativos del “Sanatorio Trinidad Palermo” que, según denuncia, triplica lo que percibe por el mismo concepto y solicita reparación del daño moral. En primera instancia su reclamo fue rechazado. Tal como lo han resuelto varias Salas y ha sido el criterio del Dr. Raffaghelli y la Dra. Craig en la Sent. Def. N° 64.318 del 29/9/12, el pago de distintos adicionales remuneratorios por asistencia o rendimiento a trabajadores de distintos establecimientos no resulta violatorio del principio de igualdad retributiva establecido por el art. 81 LCT. (Del voto del Dr. Pose, quien deja a salvo su opinión, en el sentido de que los trabajadores tiene derecho al cobro de diferencias salariales por asistencia y puntualidad si median identidad de circunstancias con relación a una comunidad laboral).

**Sala VI**, Sent. Def. N° 73.752 del 27/11/2019 Expte. N° 25.405/2012 “*Espinillo Lilia del Valle c/Galeno Argentina SA s/diferenciad de salarios*”. (Pose-Raffaghelli).

**D.T. 88 Suspensión. Suspensión por 7 días a la trabajadora que no dio el aviso correspondiente a dos intervenciones quirúrgicas.**

Del juego armónico de los arts. 209 y 210 LCT, se desprende que el trabajador sólo puede considerarse eximido de la comunicación que exige el art. 209 LCT, a la que está condicionado su derecho a percibir salarios por enfermedad, en caso de impedimento derivado de fuerza mayor o que la existencia de la enfermedad o accidente, teniendo en consideración su gravedad, se encuentre inequívocamente acreditada; por lo que no cabe duda que la mera acreditación posterior de la existencia de una enfermedad no habilita –por sí sola- el cobro de los salarios desde el momento de su configuración si no se demuestra que esa enfermedad, por sus características y por su gravedad, impidió (con el grado de fuerza mayor) que el trabajador pudiera dar aviso de la imposibilidad de trabajar que supuestamente derivaba de ella. Y en el caso, la actora no dio aviso oportuno de las cirugías que fueron programadas oportunamente, impidiendo de tal forma que la demandada ejerza la facultad que le confiere el art. 210 LCT para corroborar la imposibilidad alegada, máxime si se tiene en cuenta que la segunda operación fue comunicada a su empleadora tras el hecho consumado, lo que se traduce en una falta o incumplimiento injustificado de la trabajadora de una obligación o deber a cargo que se proyecta indefectiblemente sobre el trabajo colectivo. La suspensión por 7 días dispuesta por la empleadora se sustentó en una justa causa, toda vez que se configuró en el caso una falta disciplinaria que mereció esta clase de sanción, guardando la debida relación proporcional y contemporánea al incumplimiento de la trabajadora (art. 67 LCT).

**Sala V**, Sent. Def. N° 83.840 del 11/12/2019 Expte. N° 40.614/2017/CA1 “*Cepeda, Mariana Gabriela c/Centro de Educación Médica e Investigaciones Clínicas Norberto Quirno C.E.M.I.C. Asociación Civil s/despido*”. (Ferdman-Arias Gibert).

## **Procedimiento**

**Proc. 12 Apoderado. Supuesto de letrado a quien se le revoca el poder. Falta de personería para apelar la sentencia que tiene por revocado el mandato.**

En el caso al actor, apoderado de una empresa, se le notifica la revocación del mandato mediante carta documento. Interpone recurso de apelación contra la sentencia de grado que tuvo presente la revocación del mandato a fin de resguardar su responsabilidad profesional. Dicho mandatario carecía de facultades para ejercer actos comprendidos en el mandato (conf. Art.53 inc 1° del CPCCN), es decir no contaba con personería, por lo cual cabe declarar mal concedido el recurso interpuesto por el abogado.

**Sala V**, Sent. Int. N° 41.312 del 30/12/2019 Expte. N° 46.873/2012/CA1 “*Peralta, Jorge Rolando c/YUSION SRL s/despido*”. (Ferdman-Arias Gibert).

**Proc. 34 bis 3 Ejecución fiscal Certificado de deuda. Requisitos. Asociación sindical que procura el cobro de aportes y contribuciones a través de la vía compulsiva de la ley 24.642.**

La asociación sindical que procura el cobro de aportes y contribuciones a través de la vía compulsiva prevista en la ley 24.642, debe acompañar todos los elementos necesarios –en pos de acreditar que el certificado de deuda con el que intenta ejecutar sus créditos es hábil– en su presentación inicial; a la cual, corresponde resaltar, le es exigible autosuficiencia sobre el punto. El propio accionante admite que no lo hizo, vale decir que no acompañó en la primera presentación todos los elementos necesarios en pos de acreditar que el certificado de deuda fue determinado en base a la inspección aludida en el escrito de inicio. Sin embargo menester era la autosuficiencia del certificado de deuda, a fin de que el juzgado pudiera evaluar, con todos los elementos, si el instrumento acompañado era hábil o no y, por ende, título ejecutivo. También resulta trascendente para resguardar el derecho de defensa del ejecutado, vale decir, para que –cuando se corra traslado a través del mandamiento de intimación de pago y citación de remate– cuente con todos los instrumentos necesarios para armar su defensa. Así, en el caso, la ejecutada no tuvo reales oportunidades de ser oída en la preparación de la vía ejecutiva, por lo que se incumplió tanto lo normado en el art. 18 CN como en el art. 8 del Pacto de San José de Costa Rica. La ejecutante debió acreditar al inicio que cumplió con la instancia previa, para que el eventual deudor pudiera efectuar su eventual descargo y ofrecer las pruebas que hagan a su derecho y, en el presente, la reclamante se limitó a sostener que la ejecutada no habría presentado impugnación alguna. La fuerza ejecutiva de las certificaciones de deuda se vincula con el cumplimiento instructivo anterior a su emisión, en el que se impone la participación cabal de la presunta deudora, que es un requisito esencial y razonable, dado el carácter de la entidad reclamante y las limitaciones al derecho de defensa que trae aparejado el apremio. Sólo poseen fuerza ejecutiva las certificaciones emitidas como conclusión del proceso previo de creación al que remiten tanto en el art. 5º de la ley 24.642 como el art. 24 de la ley 23.660.

**Sala VII**, Sent. Int. N° 48.656 del 04/12/2019 Expte. N° 53.073/2016 “*Unión Obreros y Empleados Plásticos c/Graham Packaging Argentina SA s/ejecución fiscal*”.

**Proc. 39 1 a) Excepciones. Competencia material. Trabajadora pública que plantea demanda por haber sido objeto de despido discriminatorio por su actividad sindical y que reclama la reinstalación o el pago de las indemnizaciones previstas en la ley 25.164 en caso de no admitirse su primer reclamo. Competencia de la JNT para entender en ambos reclamos.**

En el caso, la actora -empleada pública- demanda la nulidad del despido que tendría motivación en su condición de sindicalista. Solicita en forma subsidiaria y para el caso de no hacerse lugar a la reinstalación pretendida, el pago de las indemnizaciones que prevé la ley 25.164, régimen en cuyo marco se instrumentó su contratación. Es decir, la acción entablada contiene dos órdenes de reclamación. Con relación al reclamo indemnizatorio,

cabe recordar que a partir del dictado de la sentencia del 6-4-10 en la causa “*Ramos José Luis c/Estado Nacional –Ministerio de Defensa s/despido*” (Fallos 333:311) la CSJN estableció que controversias de esta naturaleza, deben ser resueltas al amparo de la normativa administrativa regulatoria del empleo público, salvo que se configure la situación contemplada en el art. 2º inc. a) de la LCT. Se impone considerar que quedan desplazadas las disposiciones de las normas laborales privadas y, por ende la *aptitud jurisdiccional* del Fuero Laboral debe ser declinada ante lo previsto en el art. 20 LO. Asimismo, no ha mediado acto expreso de la Administración que incluya al personal entre el cual se encuentra la actora en la LCT, en consonancia con la previsión normativa que contiene en su art. 2º. En relación a la solicitud de reinstalación sustentada en la invocación de una conducta discriminatoria en base a la ley 23.551, resulta competente la JNT ante lo que dispone el inc. b) del art. 63 de la ley mencionada y lo previsto en el art. 21 de la ley 18.345. El desdoblamiento de una reclamación subsidiaria cuyo tratamiento sobrevendrá en caso de no aceptarse la pretensión principal –la nulificación del despido- no entraña riesgo alguno de pronunciamientos contradictorios porque ambos tribunales atienden cuestiones netamente y en esencia escindibles: si la trabajadora es reinstalada en su puesto no cabrá examinar el reclamo indemnizatorio subsidiario, y si no lo fuera, la confirmación del acto disolutorio conllevará el examen relativo a las indemnizaciones que presuponen una ruptura contractual que se sustentan en la ley 25.164. (Del voto de la Dra. Hockl, en minoría).

**Sala I**, Sent. Int. N° 82.490 del 17/12/2019 Expte. N° 20.757/2019 “*Piazzese, María Mónica c/Ministerio de Ambiente y Desarrollo sustentable de la Nación s/despido*”. (Hockl-Vázquez-Pose).

**Proc. 39 1 a) Excepciones. Competencia material. Trabajadora pública que plantea demanda por haber sido objeto de un despido discriminatorio por su actividad sindical y que reclama su reinstalación o el pago de las indemnizaciones que prevé la ley 25.164 en caso de no admitirse el primer reclamo. Competencia de la JNT únicamente con respecto a la acción destinada a obtener la nulidad del despido y la reinstalación.**

La actora es una trabajadora pública que fuera despedida. Señala que su desvinculación implicó un acto de discriminación sindical y en base a ello solicita su nulidad y la reinstalación en el puesto de trabajo y, subsidiariamente, para el caso que no prospere su pretensión de nulidad, pide se la indemnice por los perjuicios sufridos debido al despido que tilda de discriminatorio, tanto los patrimoniales como los morales. La acción principal de nulidad del despido por discriminación gremial fundada en la ley 23.551, resulta de la competencia de la Justicia Nacional del Trabajo. Por lo tanto, un reclamo subsidiario de daños y perjuicios, atado a la pretensión principal no puede ser escindido y resuelto por diferentes tribunales, ya que rige la regla procesal de la conexidad pues existe una prolongación de la misma controversia. El *fórum conexitatis* obedece a la conveniencia de concentrar ante un solo tribunal todas las cuestiones vinculadas, que se originan y giran en torno a un mismo elemento o relación jurídica. Por lo tanto es competente para entender en las dos acciones la JNT. (Del voto de la Dra. Vázquez, en mayoría). (El Dr. Pose, dejando a salvo su opinión en el sentido de considerar incompetente al Fuero Laboral, adhiere al voto de la Dra. Vázquez, pues considera irrazonable exigir que una persona deduzca dos

demandas similares ante dos fueros distintos a fin de lograr idéntico reconocimiento, situación que conllevaría no sólo un arbitrario retraso en la declaración de derechos de naturaleza alimentaria, sino también a un dispendio jurisdiccional).

**Sala I**, Sent. Int. N° 82.490 del 17/12/2019 Expte. N° 20.757/1019 “*Piazzese, María Mónica c/Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sustentable de la Nación s/despido*”. (Hockl-Vázquez-Pose).

#### **Proc. 49 Honorarios. Criterio para su regulación.**

La regulación de los honorarios profesionales no depende exclusivamente del monto del juicio y de las escalas dispuestas en la ley de aranceles, sino de un conjunto de pautas que deben ser evaluadas por los jueces, y entre las que se encuentran la naturaleza y complejidad del asunto, la índole, extensión, calidad y eficacia de los trabajos realizados, de manera de arribar a una solución justa y mesurada acorde con las circunstancias particulares de cada caso, pues establecer los honorarios profesionales mediante la aplicación automática de los porcentuales fijados en la ley arancelaria, aún del mínimo establecido, puede dar por resultado sumas exorbitantes y desproporcionadas en relación con las constancias de la causa, no compatibles con los fines perseguidos por el legislador al sancionar la ley arancelaria, ni con los intereses involucrados en el caso, ni con los parámetros del mercado de trabajo en general (conf. CSJN, A 70 XLI RO 18/11/2008, “*Astra Compañía Argentina de Petróleo c/Yacimientos Petrolíferos Fiscales*”). Asimismo, no puede dejarse de lado el art. 1.355 del Código Civil, que establece que si la aplicación estricta de los aranceles locales conduce a una evidente e injustificada desproporción entre la retribución resultante y la importancia de la labor cumplida, el Juez puede fijar la retribución, con lo cual, en forma alguna no puede dejarse de lado para la determinación de los honorarios el principio de razonabilidad (cfr. Fallo Suprema Corte de la Provincia de Buenos Aires -10/08/2016- “*Vessoni c/Cabaña Santa Rita*”).

**Sala VII**, Aclaratoria de Sent. Def. N° 53.194 del 28/11/2019 Expte. N° 43.289/2016 “*Muriale, Pablo Andrés c/Prevención ART SA y otros s/accidente-ley especial*”.

#### **Proc. 61 Medidas cautelares. Sustitución de medida cautelar. Art. 203 CPCCN. Solicitud de la demandada de sustituir la medida cautelar de reinstalación de los accionantes por el embargo de un bien inmueble. Improcedencia.**

El art. 203 del CPCCN faculta al deudor a solicitar la sustitución de una medida cautelar por otra que le resulte menos perjudicial, ello es así siempre que ésta garantice suficientemente el derecho del acreedor. Y en el caso, el demandado pretende que se modifique la reinstalación cautelar de las actoras en sus puestos de trabajo, ofreciendo que se sustituya por un bien inmueble, sin explicar de qué modo la medida que propone para reemplazar a la ordenada por el juez a quo, garantiza suficientemente los derechos de las trabajadoras, tal como reza la norma adjetiva antes mencionada. A ello se suma los diferentes efectos que trae consigo una y otra medida y los bienes jurídicos tutelados, razón



por la cual cabe confirmar la resolución de grado en orden a la reinstalación cautelar de las actoras.

**Sala IV**, Sent. Int. N°62.092 del 19/12/2019 Expte. N° 29.160/2019 “*Coronel Silvana Natalia y otros c/Sr. Representante legal de Craveri SA Sr. Juan Alfredo Elio Craveri s/juicio sumarísimo*”. (Guisado-Pinto Varela).

**Proc. 61 Medidas cautelares. Sustitución de medida cautelar. Art. 203 CPCCN. Pedido de sustituir la medida cautelar de reinstalación del actor al puesto de trabajo por la no reinstalación del actor hasta que se resuelva su situación so pretexto de tener que proceder a futuros despidos. Improcedencia.**

El art. 203 CPCCN faculta al deudor a solicitar la sustitución de una medida cautelar por otra que le resulte menos perjudicial, siempre que ésta garantice suficientemente el derecho del acreedor. En el caso, el demandado pretende que se modifique la medida dispuesta de reinstalación del actor a su puesto de trabajo de manera tal que éste no preste servicios mientras se resuelve su situación, haciendo saber que el reingreso del demandante a las tareas que venía realizando con anterioridad a su despido significaría tener que despedir a otro empleado a fin de que su puesto de trabajo sea ocupado por el accionante. Toda vez que la demandada no explica de qué modo la medida que propone para sustituir la ordenada por este Tribunal, garantiza suficientemente los derechos del acreedor, tal como reza la norma adjetiva antes mencionada, no cabe más que confirmar la resolución apelada.

**Sala IV**, Sent. Int. N° 62.066 del 18/12/2019 Expte. N° 41.711/2018 “*Pérez Darío Hugo c/Coca Cola FEMESA de Buenos Aires SA s/acción de amparo*”. (Guisado-Pinto Varela).

**Proc. 76 6 a) Prueba pericial médica. Apelación por parte de la trabajadora de la resolución que dispuso la producción de estudios médicos complementarios a cargo de la ART.**

La magistrada de grado dispuso poner a cargo de la ART la realización de los estudios complementarios requeridos por el perito médico. La parte actora cuestiona tal decisión al entender que la producción de dicho medio de prueba en cabeza de la contraparte vulnera la garantía de defensa en juicio y la igualdad procesal de las partes. La prueba como instrumento, es decir los medios técnicos mediante los cuales los litigantes pretenden demostrar la verdad de los hechos controvertidos, no deben generar dudas de parcialidad en cuanto a su producción, en especial si se trata de estudios complementarios que en materia de infortunios adquieren una importancia trascendental. Y dado que en el caso, es el propio actor quien solicita que los estudios requeridos por el galeno se lleven a cabo en los nosocomios de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, instituciones sobre las cuales no es posible abrigar duda en relación a los intereses del pleito, no se advierte obstáculo a la solicitud de la parte actora.

**Sala IV**, Sent. Int. N° 62.131 del 23/12/2019 Expte. N° 87.749/2016 “*Baña María Leli c/Galeno ART SA s/accidente-ley especial*”. (Pinto Varela-Diez Selva).

### **Proc. 80 Representación. Fallecimiento del poderdante.**

La juez de grado resolvió suspender el procedimiento ante la denuncia de fallecimiento de uno de los codemandados, obviando por completo lo dispuesto por el art. 53inc. 5 CPCCN. De acuerdo a esta norma, ante la denuncia de fallecimiento del demandado no correspondía suspender el procedimiento, porque dicho paso no está previsto para el mismo. Debió intimarse a la apoderada para que denuncie a los herederos del causante y, hasta tanto los mismos se presentasen, continuaría ejerciendo la representación, conforme la disposición citada. Debe revocarse lo resuelto y devolver el expediente al juzgado interviniente para que continúe la tramitación.

**Sala VIII**, Sent. del 06/12/2019 Expte. N° 421.169/2017 “*Pinus, Daniel Eduardo c/ECADAT SA y otros s/despido*”. (Catardo-Pesino).

## **Fiscalía General**

### **D.T. 1 21 c) Accidentes del trabajo. Ley 27.348. Supuesto de litispendencia atípica por conexidad.**

La actora apela la resolución de la jueza de grado quien, hizo lugar a la excepción de litispendencia opuesta por la demandada, y ordenó el archivo de las actuaciones. La trabajadora inició demanda contra la ART a fin de cobrar la indemnización prevista por la ley 24.557, con las mejoras introducidas por la ley 26.773, como consecuencia de haber sufrido un accidente mientras prestaba tareas para su empleadora. Concurrió a la Comisión Médica local, obteniendo el pertinente dictamen, como así también, el acto administrativo del titular del Servicio de Homologación que aprobó el procedimiento y plantea la inconstitucionalidad de los arts. 2 y 14 de la ley 27.348. Asimismo, la accionante, luego de haber cumplimentado el trámite administrativo exigido por la ley 27.348, instó la vía recursiva judicial de revisión de lo acontecido en el ámbito de la Comisión Médica. Cabe desestimar la apelación de la actora. Ello así, toda vez que la litispendencia no se limita sólo a los supuestos de identidad entre sujetos, objeto y causa, sino que también existe litispendencia atípica por conexidad en aquellos casos en los que la resolución en uno de los procesos podría hacer cosa juzgada en el otro y para evitar fallos contradictorios, por lo cual sería aconsejable la tramitación de todos los reclamos en el mismo ámbito jurisdiccional. Así, el nuevo diseño adjetivo previsto por la ley 27.348 contempla una

instancia única y excluyente ante las Comisiones Médicas, y una vez agotada la misma habilita a opción del trabajador un recurso pleno ante la justicia ordinaria del fuero laboral de la jurisdicción que corresponda o ante la Cámara del fuero de optar por la instancia recursiva previa respecto de la decisión eventualmente adoptada por la Comisión Médica Central, con posibilidad de producción de prueba respecto de los aspectos cuestionados de la decisión administrativa, pero no una instancia de jurisdicción plena de conocimiento ante este fuero.

**Fiscalía General**, Dictamen N° 94.851 del 11/11/2019 Sala IX Expte. N° 2082/2019/CA1 “*Sole, Sonia Elizabeth c/Prevención ART SA s/accidente-ley especial*”. (Dra. Picón).

**Proc. 39 3 Excepciones. Falta de personería. Administrador de consorcio que no acreditó su inscripción en el Registro Público de Administradores de Consorcios de Propiedad Horizontal. Improcedencia de la excepción planteada por la demandada.**

No basta para plantear la excepción de falta de personería con el hecho de que el administrador del consorcio no haya acreditado su inscripción en el Registro Público de Administradores de Consorcios de Propiedad Horizontal creado por ley 941 de la CABA, pues para esta infracción la mencionada ley sólo prevé como consecuencias la aplicación de una multa, la suspensión temporal y la exclusión del Registro, no siendo posible inferir otras distintas (arts. 15 y 16).

**Fiscalía General**, Dictamen N°95.739 del 27/12/2019 Sala IV Expte. N° 39.510/2018/CA1 “*Valdivia Pérez, María Elizabeth c/Consorcio de Propietarios del Edificio Humberto Primo 2214 s/despido*”. (Dr. Domínguez).

**D.T. 43 1 Indemnización por fallecimiento del trabajador (art.248 LCT). Legitimados. Trabajadora que fallece iniciando juicio contra la empleadora quien se presenta como madre, vínculo que fue controvertido por la demandada. Reconocimiento filial espontáneo de quien se presenta como madre al momento del nacimiento de la trabajadora. Aplicación del Plenario “Kaufman”.**

En el caso, la actora promovió demanda en procura de la indemnización prevista en el art. 248 LCT, invocando su carácter de progenitora de la trabajadora fallecida, vínculo que fue desconocido por la demandada. Más tarde, se presentan en el juicio dos mujeres, denunciando el deceso de su madre, la otrora actora. El juez de grado rechazó la demanda iniciada por quien alegara ser la madre de la trabajadora muerta. Para así decidir, consideró aplicable al caso, lo preceptuado por el art. 53 de la ley 24.241, que no contempla entre los beneficiarios a la madre. Cabe tener en cuenta que de acuerdo al Plenario N° 280 de la CNAT recaído en autos “*Kaufman, José Luis c/Frigorífico y Matadero Argentina SA*” del

24/06/1992 resulta vigente el reenvío que formula el art. 248 LCT al art. 38 del decreto ley 18.037 y mediante la sola acreditación del vínculo, en el orden y prelación allí establecidos. Y en la normativa aludida los padres están previstos en el orden cuarto. Frente a la negativa de legitimación activa de la actora por parte de la empleadora al sostener que según la partida de nacimiento de la trabajadora no está registrada quien habría sido su madre, fue aportada a la causa documentación de la que surge que la actora efectuó un reconocimiento filial espontáneo, respecto de la fallecida trabajadora, ante el Registro Civil de Santa Elena, en la Pcia. de Entre Ríos. Esta circunstancia resulta relevante para considerar que, a pesar de la omisión originaria en el acta de nacimiento de la trabajadora fallecida, la actora resultaba identificada como madre desde el momento mismo del alumbramiento, ostentando el carácter de progenitora natural. Por ello cabe receptar la demanda y reconocer la legitimación activa de las hijas de la actora, ante su fallecimiento.

**Fiscalía General**, Dictamen N° 94.731 del 04/11/2019 Sala VI Expte. N° 16.738/2018/CA1 “*Rodríguez Ramona c/Subterráneos de Buenos Aires SE s/indemnización por fallecimiento*”. (Dra. Picón).

#### **D.T. 1 21 1 Accidentes del trabajo. Ley 27.348. Constitucionalidad.**

El accionante apela la resolución de la juez a quo que, consideró que las manifestaciones vertidas por el actor en el recurso presentado en sede administrativa, en los términos del art. 14 de la ley 27.348, no constituían una crítica concreta y razonada del dictamen de la comisión médica jurisdiccional local, y, luego de rechazar el planteo de inconstitucionalidad que aquél dedujera, en torno a la vía recursiva contemplada en la citada norma, declaró desierto el recurso. La declaración de inconstitucionalidad de una norma es un acto que debe ser considerado como *ultima ratio* del orden jurídico, por lo que no cabe formularla sino cuando un acabado examen del precepto conduce a la convicción cierta de que su aplicación conculca el derecho o la garantía constitucional invocados. La ley 27.342 no implica la vulneración a garantía constitucional alguna. Los pronunciamientos judiciales de la Corte Suprema relacionados con las Comisiones Médicas, reprochaban la intromisión del Estado Nacional en el establecimiento y diseño de aquella vía, como así también su revisión judicial, en organismos de stirpe federal (“Castillo”, “Marchetti”, “Venialgo”, “Obregón”, etc.), sin emitirse juicio de valor respecto de la constitucionalidad *per se* del trámite administrativo en cuestión, objeción, que estaría contemplada en el nuevo marco regulatorio a través del art. 4 de la ley 27.348 que condiciona su aplicación a la adhesión expresa de cada estado provincial, con la consecuente delegación de competencias. La CSJN ha admitido, aún ante la previsión del art. 109 CN, la validez constitucional de instancias administrativas previas a la intervención del Poder Judicial, condicionándolas a la revisión plena por parte de éste, salvo que se alegue y acredite que, por las características del caso, el diseño conlleve una privación de

justicia. El régimen recursivo previsto en la norma impugnada autoriza, un suficiente control jurisdiccional por parte de los tribunales especializados en la materia; permitiéndose recurrir ante la Comisión Médica Central –y luego al tribunal judicial de alzada- o, en su defecto, interponer recurso contra lo resuelto por la comisión médica jurisdiccional ante la justicia ordinaria del fuero laboral de la jurisdicción provincial o de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, sin que se observen obstáculos limitativos trascendentes en la instancia de revisión, la cual, puede juzgarse amplia. No puede obviarse que la CNAT, al reglamentar el procedimiento concerniente a las causas derivadas de los recursos previstos en la ley 27.348, ha resuelto que en aquéllos *“se podrán peticionar las medidas de prueba denegadas o defectuosamente producidas; ello sin perjuicio de las medidas para mejor proveer que se podrán adoptar”* (Acta CNAT N° 2669 del 16/05/2018). En este contexto, corresponde el rechazo del planteo de inconstitucionalidad incoado.

**Fiscalía General**, Dictamen N° 95.464 del 11/12/2019 Sala VIII Expte. N° 33.531/2019/CA1 *“Almada Cristian Ezequiel c/Federación Patronal ART SA s/recurso ley 27348”*. (Dr. Domínguez).

**D.T. 13 6 Asociaciones profesionales de trabajadores. Exclusión de tutela. Juez de grado que da por extinguido el proceso de exclusión de tutela por tornarse abstracto el objeto de la demanda ante el vencimiento de la garantía sindical.**

En el caso, el juez de grado dio por extinguido el proceso de exclusión de tutela por tornarse abstracto el objeto de la demanda ante el vencimiento de la garantía sindical. Tal decisión es apelada por la actora. La exclusión de tutela de que se trata el caso, se inició a fin de poder despedir con justa causa en los términos del art. 242 LCT. El hecho de que se extinguiera el lapso de garantía y que la empresa recobrara sus potestades disolutorias, no significa que pierda virtualidad el derecho a invocar una alegada injuria pretérita en los términos del art. 242 LCT, la que no podría ser aducida en otra ocasión. Una tesis en contrario implicaría la necesidad de generar un nuevo acto extintivo. Desde esta perspectiva de análisis, no puede sostenerse que la controversia haya perdido interés jurisdiccional. La empleadora recurrente se aferra a la injuria pretérita manifestando que la relación laboral continúa vigente y por ello insiste en su pretensión de despido con justa causa. Correspondería hacer lugar a la queja de la empleadora y proseguir el célérico trámite de conocimiento para avalar, o no, la propuesta inicial.

**Fiscalía General**, Dictamen N° 94.788 del 06/11/2019 Sala I Expte. N° 20.426/2014 *“Jumbo Reatail SA c/Armua Antonio Javier s/juicio sumarísimo”*. (Dr. Domínguez).

**D.T. 34 Indemnización por despido. Acuerdo conciliatorio desestimado en primera instancia por estar pactado en moneda extranjera y para ser cancelado en esa moneda. Validez del acuerdo.**

En el caso, la juez a quo, sin efectuar una valoración de los aspectos intrínsecos del acuerdo conciliatorio presentado por las partes, desestimó el pedido de homologación de aquél, por encontrarse nominado en moneda extranjera y para ser cancelado en esa moneda (dólares estadounidenses), con fundamento en las distintas prohibiciones y restricciones de acceso al mercado de cambio implementadas a partir de la Comunicación “A” 6770 BCRA y sus continuas modificaciones, y de acuerdo con lo normado en los arts. 124 LCT, 3 del Convenio OIT y leyes 23.928 y 25.561. Tal decisión fue apelada por ambas partes. La controversia planteada se ciñe a la posibilidad legal de pactar un acuerdo conciliatorio en moneda extranjera. El art. 765 CCCN expresamente prevé esa posibilidad. La moneda extranjera no tiene carácter dinerario como lo preveía la Ley de Convertibilidad 23.928. Por el contrario, es una cosa no dineraria; y por lo tanto, si la obligación se pacta en moneda extranjera, es considerada como dar cantidades de cosas. De lo expuesto se colige que la obligación en moneda extranjera no está prohibida. Y, si bien en nuestro país no es de curso legal esta regla se refiere a la legitimación de la moneda desde el punto de vista de la legislación monetaria. Pero nada impide que aquélla sea pactada, porque las partes utilizan la divisa extranjera como medio de pago y le dan una función dineraria a una cosa que no es dinero. La legitimación proviene de la obligación y no de la legislación monetaria. Al no existir prohibición expresa que impida la celebración de un acuerdo conciliatorio en moneda extranjera (por el contrario la posibilidad de pactar obligaciones de dicho modo está expresamente receptada en el art. 765 CCCN), se sugiere la revocatoria de lo resuelto en cuanto desestimó la homologación del acuerdo presentado por las partes con el argumento de haberse pactado en dólares estadounidenses, y la devolución de las actuaciones al juzgado de origen para que se examine la justa composición de derechos e intereses a la que alude el art. 15 LCT.

**Fiscalía General**, Dictamen N° 95.690 del 23/12/2019 Sala VI Expte. N° 36.581/2012/CA1 “*Sánchez Jorge José c/Ge Oil & Gas Products Services Argentina SA y otros s/despido*”. (Dr. Domínguez).

## Índice

### Derecho del trabajo

#### Página 2

**D.T. 1 21 c) Accidentes del trabajo. Ley 27.348. Art. 16 de la Resolución 298/17. Plazo de 15 días para interponer recurso ante la Comisión Médica Central o ante los tribunales laborales previstos en el art. 2 de la ley 27.348. Inconstitucionalidad del plazo.**

**D.T. 1 21 c) Accidentes del trabajo. Ley 27.348. Art. 3 de la Resolución 298/17. Plazo de 15 días para interponer recurso ante la Comisión Médica Central o ante los tribunales laborales previstos en el art. 2 de la ley 27.348. Constitucionalidad.**

#### Página 3

**D.T. 1 21 c) Accidentes del trabajo. Ley 27.348. Apelación del informe de la comisión Médica. Procedencia del recurso.**

#### Página 4

**D.T. 1 21 c) Accidentes del trabajo. Ley 27.348. Apelación del dictamen de la Comisión médica. Improcedencia del recurso.**

**D.T. 1 10 bis Accidentes del trabajo. Ley 24.557. Fondo de reserva. Gerenciamiento de Prevención ART. Inaplicabilidad al caso del Decreto N° 1022/2017. Aplicabilidad en el caso del Plenario “Borgia” en materia de intereses y costas. Ausencia de fecha tope de los intereses.**

#### Página 5

**D.T 1 1 Accidentes del trabajo. Accidente in itinere. Trabajador que es sometido a 8 intervenciones quirúrgicas en distintos nosocomios a donde lo derivara la ART. Actual incapacidad del 80% que le impide laboral. Mala praxis. Responsabilidad civil solidaria de la empleadora y la ART.**

#### Página 6

**D.T. 13 5 b) Asociaciones profesionales de trabajadores. Representantes sindicales. Tutela sindical. Resolución del Ministerio de Trabajo que declara la ineficacia de los procesos internos de renovación de autoridades por considerar que estaban vencidos los mandatos de quienes convocaron a elecciones. Imposibilidad de llevar adelante el proceso electoral. Improcedencia de la objeción ministerial a la personería de las autoridades que convocaron a elecciones.**

#### Página 7

**D.T. 13 5 b) Asociaciones profesionales de trabajadores. Representantes sindicales. Tutela sindical. Trabajador que al momento del despido se encontraba afiliado a una organización sindical que no se encontraba inscripta como asociación sindical ante el Ministerio de trabajo. Imprudencia de las garantías previstas en los arts. 48 a 52 de la ley 23.551.**

**D.T. 18 9 1 b) Certificado de trabajo. Art. 3 decreto 146/01. Plazo de 30 días previsto en la norma.**

#### **Página 8**

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

**D.T. 18 9 1 Certificado de trabajo. Art. 3 decreto 146/01. Validez de la requisitoria del certificado llevada a cabo en la actuación ante el SECCLO.**

#### **Página 9**

**D.T. 18 9 c) Certificado de trabajo. Multa del art. 45 ley 25.345. Intimación para la entrega del certificado. Plazo.**

**D.T. 28 Convenciones colectivas. Acuerdo firmado entre la Comisión Interna del sindicato Obrero del Caucho, anexo y Afines y la empresa Dunlop de Argentina SA que excedió el marco de delegación acordado en el convenio de nivel superior.**

#### **Página 10**

**D.T. 27 5 Contrato de trabajo. De empleo público. Trabajadora de la AFIP que se acogió al Beneficio jubilatorio y que reclama el pago del beneficio de veinte salarios que prevé el art. 24 CCT 15/91.**

**D.T. 27 18 k) Contrato de trabajo. Contratación y subcontratación. Solidaridad. Franquicia. Venta de pinturas para la empresa franquiciada. Responsabilidad solidaria de la franquiciante en los términos del art. 30 LCT.**

#### **Página 11**

**D.T. 27 18 d) Contrato de trabajo. Contratación y subcontratación. Solidaridad. Empresas de limpieza. Tareas de limpieza en bancos.**

**D.T. 27 18 i) Contrato de trabajo. Contratación y subcontratación. Solidaridad. Vigilancia.**

#### **Página 12**

**D.T. 27 18 b) Contrato de trabajo. Contratación y subcontratación. Solidaridad. Tareas de reparto de comidas y mensajería.**

**D.T. 27 5 Contrato de trabajo. De empleo público. Trabajadora no docente de la Universidad Nacional de San Martín.**



## **Página 13**

**D.T. 30 bis d) Daños resarcibles. Daño moral. Discriminación.**

**D.T. 33 7 Despido. Gravedad de la falta. Trabajador de La Nación SA que se encargaba de la comercialización de las publicaciones de la editorial en el interior del país. Empleadora que alega graves irregularidades en sus rendiciones de gastos de viajes detectadas por el departamento de auditoría interna de la empresa. Insuficiencia de la prueba presentada por la empleadora para justificar el despido.**

## **Página 14**

**D.T. 33 10 Despido por fuerza mayor no imputable al empleador. Art. 247 LCT.**

**D.T. 33 18 Despido discriminatorio. “Delegado” de una asociación sindical no inscrita al momento del despido. Aplicación de la ley 23.592 a las relaciones laborales. Indemnización del daño moral.**

## **Página 15**

**D.T. 33 Despido. No procede el despido cuando el empleador alega como causal un hecho que ya fuera motivo de suspensión. Principio del non bis in idem.**

**D.T. Despido. Trabajadoras de Lotería Nacional Sociedad del Estado. Relación laboral regida por la LCT.**

## **Página 16**

**D.T. 33 8 Despido. Injuria laboral. Informes médicos divergentes. Empleador que despide a la trabajadora que no se presenta a trabajar por contar con licencia psiquiátrica por depresión en tanto el médico de la empleadora considera que la trabajadora se encuentra en condiciones de reintegrarse a sus tareas. Necesidad de convocar a una Junta Médica para dirimir la divergencia.**

**D.T. 33 7 Despido. Gravedad de la falta. Uso de credencial de ingreso a la empresa de otro compañero de trabajo. Empleador que alega pérdida de confianza.**

## **Página 17**

**D.T. 33 7 Despido. Gravedad de la falta. Uso de la credencial de ingreso a la empresa de otro compañero. Empleador que alega pérdida de confianza.**

**D.T. 33 5 Despido del delegado gremial. Despido de la delegada cuya actividad no abarcaba la totalidad de los empleados de la empresa sino el sector *call center* en el que ella laboraba.**

## **Página 18**

**D.T. 35 Despido indirecto. Trabajador que se da por despedido por la falta de incidencia en SAC y vacaciones de adicionales previstos en el CCT 80/93 “E”.**

**D.T. 41 8 Empresas del Estado. Casa de la Moneda. Sistema de suplencias y efectivizaciones. Ausencia de colisión con el art. 78 LCT.**

**Página 19**

**D.T. 38 9 c) Enfermedades inculpables. Art. 212 LCT. Incapacidad absoluta. Prueba.**

**D.T. 34 Indemnización por despido. Trabajador que recibía parte de su remuneración en dólares y fuera de registro.**

**Página 20**

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

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

**D.T. 34 1 Indemnización por despido. Art. 245 LCT. Topes. Fallo “Vizzotti”.**

**Página 21**

**D.T. 34 Indemnización por despido. Cálculo de rubros como preaviso, integración del mes de preaviso y vacaciones. Concepto de normalidad próxima.**

**Página 22**

**D.T. 34 Indemnización por despido. Cálculo de rubros como preaviso, integración del mes de despido y vacaciones.**

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

**D.T. 34 8 1 y 8 3 Indemnización por despido. Arts. 8 y 15 ley 24.013. Supuesto en que procede una disminución del 25% de los incrementos indemnizatorios.**

**Página 23**

**D.T. 34 8 1 y 8 5 Indemnización por despido. Arts. 8 y 15 ley 24.013. Improcedencia de la disminución de los incrementos remuneratorios.**

**D.T. 43 Indemnización por fallecimiento del trabajador. Legitimados. Madre de la trabajadora fallecida. Falta de legitimación. Reconocimiento de la maternidad posterior al deceso. (2 sumarios).**

**Página 24**

**D.T. 55 3 Ius variandi. Cambio de lugar. Trabajadora de la Dirección General de Aduanas que se domicilia en Campana y respecto de la cual la empleadora ordena su traslado a la ciudad de San Carlos de Bariloche.**

**Página 25**

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

**D.T. 72 2) Periodistas y empleados administrativos de empresas periodísticas. Trabajador de La Nación SA que se encargaba de la comercialización de las publicaciones de la editorial en el interior del país. Despido injustificado. Indemnización que corresponde. Cálculo de la misma sin aplicación de tope alguno. Reclamo de preaviso, SAC, de la sanción del art. 2 ley 25.323, horas extras y “compensación horas disposición viajes”.**

**Página 26**

**D.T. 72 1 a) Periodistas y empleados administrativos de empresas periodísticas. Editorialista que emite opiniones sobre temas políticos en un programa de actualidad.**

**D.T. 81 1 3 2 Retenciones. Art. 132 bis LCT. Condiciones de procedencia. Requisitos formales.**

**D.T. 81 1 Retenciones. Art. 132 bis. Necesidad de que el actor formalice el requerimiento para que sean ingresados los aportes a fin de que proceda la multa ante el incumplimiento de la demandada. El reclamo ante el SECCLO o la demanda judicial no suplen este requisito.**

**Página 27**

**D.T. 83 8 Salario. Salarios en especie. Celular.**

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

**Página 28**

**D.T. 83 1 Salario. Violación del principio de igual remuneración por igual tarea. Pretensión de la reparación del daño moral.**

**D.T. 83 1 Salario. Igual remuneración por igual tarea.**

**Página 29**

**D.T. 88 suspensión. Suspensión por 7 días de la trabajadora que no dio el aviso correspondiente a dos intervenciones quirúrgicas.**

**Procedimiento**

**Página 29**

**Proc. 12 Apoderado. Supuesto de letrado a quien se le revoca el poder. Falta de personería para apelar la sentencia que tiene por revocado el mandato.**

**Página 30**

**Proc. 34 bis 3 Ejecución fiscal. Certificado de deuda. Requisitos. Asociación sindical que procura el cobro de aportes y contribuciones a través de la vía compulsiva de la ley 24.642.**

**Proc. 39 1 a) Excepciones. Competencia material. Trabajadora pública que plantea demanda por haber sido objeto de despido discriminatorio por su actividad sindical y que reclama la reinstalación o el pago de las indemnizaciones previstas en la ley 25.164 en caso de no admitirse su primer reclamo. Competencia de la JNT para entender en ambos reclamos.**

**Página 31**

**Proc. 39 1 a) a) Excepciones. Competencia material. Trabajadora pública que plantea demanda por haber sido objeto de un despido discriminatorio por su actividad sindical y que reclama su reinstalación o el pago de las indemnizaciones que prevé la ley 25.164 en caso de no admitirse su primer reclamo. Competencia de la JNT únicamente con respecto a la acción destinada a obtener la nulidad del despido y la reinstalación.**

**Página 32**

**Proc. 49 Honorarios. Criterio para su regulación.**

**Proc. 61 Medidas cautelares. Sustitución de medida cautelar. Art. 203 CPCCN. Solicitud de la demandada de sustituir la medida cautelar de reinstalación de los accionantes por el embargo de un bien inmueble. Improcedencia.**

**Página 33**

**Proc. 61 Medidas cautelares. Sustitución de medida cautelar. Art. 203 CPCCN. Pedido de sustituir la medida cautelar de reinstalación del actor al puesto de trabajo por la no reinstalación del actor hasta que se resuelva su situación so pretexto de tener que proceder a futuros despidos. Improcedencia.**

**Proc. 76 6 a) Prueba pericial médica. Apelación por parte de la trabajadora de la resolución que dispuso la producción de estudios médicos complementarios a cargo de la ART.**

**Página 34**

**Proc. 80 Representación. Fallecimiento del poderdante.**

**Fiscalía General**

**Página 34**

**D.T. 1 21 c) Accidentes del trabajo. Ley 27.348. Supuesto de litispendencia atípica por conexidad.**

**Página 35**

**Proc. 39 3 Excepciones. Falta de personería. Administrador de un consorcio que no acreditó su inscripción en el Registro Público de Administradores de Consorcios de Propiedad Horizontal. Improcedencia de la excepción planteada por la demandada.**

**D.T. 43 1 Indemnización por fallecimiento del trabajador. Legitimados. Trabajadora que fallece iniciando juicio contra la empleadora quien se presenta como madre, vínculo que fue controvertido por la demandada. Reconocimiento filial espontáneo de quien se presenta como madre al momento del nacimiento de la trabajadora. Aplicación del Plenario “Kaufman”.**

**Página 36**

**D.T. 1 21 1 Accidentes del trabajo. Ley 27.348. Constitucionalidad.**

**Página 37**

**D.T. 13 6 Asociaciones profesionales de trabajadores. Exclusión de tutela. Juez de grado que da por extinguido el proceso de exclusión de tutela por tornarse abstracto el objeto de la demanda ante el vencimiento de la garantía sindical.**

**Página 38**

**D.T. 34 Indemnización por despido. Acuerdo conciliatorio desestimado en primera instancia por estar pactado en moneda extranjera y para ser cancelado en esa moneda. Validez del acuerdo.**



