

Título: Balance en materia de Derecho del Trabajo

Autores: Tapiero, Denise Yael - Lanchini, Matías F.

Publicado en: LA LEY 02/01/2023, 1 - LA LEY 03/01/2023, 1 - LA LEY 04/01/2023, 1 - LA LEY 05/01/2023, 1 - LA LEY 06/01/2023, 1 - LA LEY 09/01/2023, 1 - LA LEY 10/01/2023, 1 - LA LEY 11/01/2023, 1

Cita: TR LALEY AR/DOC/3304/2022

Sumario: I. Introducción general.— II. Derecho individual del trabajo.— III. Riesgos del trabajo.— IV. Empleo público.— V. Derecho colectivo del trabajo.— VI. Conclusiones finales.

[\(*\)](#)

[\(**\)](#)

I. Introducción general⁽¹⁾

El presente balance recoge los sucesos que, a criterio de estos autores, fueron los más relevantes del año 2022 en relación con el Derecho del Trabajo. En efecto, los ejes temáticos que fueron elegidos serán subdivididos a partir de una primera diferenciación entre Derecho Individual del Trabajo, Riesgo del Trabajo, Empleo Público y Derecho Colectivo del Trabajo, aspectos, todos ellos, que han sido estudiados legislativa y jurisprudencialmente.

En lo que atañe a las relaciones individuales del trabajo se analizarán los siguientes puntos: I) No discriminación y promoción de la igualdad; II) Género, violencia laboral y discriminación; III) Plataformas digitales; IV) Teletrabajo; V) Decreto 144/2022 —reglamentación del art. 179 de la LCT—; VI) La protección contra el despido por causa de matrimonio a partir del fallo "Puig" y el precedente que ha sido dictado en el corriente año; VII) La inconstitucionalidad del art. 51 de la ley 26.844 decretada por la Sala I de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (en adelante, CNAT); y VIII) El Acta 2764 de la CNAT.

Por su parte, en lo relativo al régimen de riesgos del trabajo, se ha elegido examinar tres cuestiones relevantes que han merecido diversas posiciones jurídicas, precisándose, en esta oportunidad, cuál ha sido el enfoque de cada una de las Salas de la CNAT. En tal sentido, se estudiarán sus posturas en relación con: i) El fallo "Pogonza" de la Corte; ii) La amplitud probatoria y revisión judicial plena de los recursos, ley 27.348; y iii) El plazo de apelación previsto por el art. 16, 2do párrafo, de la res. SRT 298/2017.

Asimismo, respecto al empleo público, el examen versará, principalmente, en la normativa de interés que se ha dictado y en los pronunciamientos emanados del Poder Judicial que resultan destacables en este ámbito, dándole especial trascendencia a los fallos que la Corte Suprema de Justicia de la Nación ha dictado en el 2022.

Por último, en lo que atañe a las relaciones colectivas del trabajo, considerando que no ha habido mayores cambios a nivel legislativo, se ponderarán algunos precedentes que consideramos de interés. Además, teniendo en cuenta la situación económica y de empleo de nuestro país, sobre la que hacemos especial hincapié, se analizarán algunos acuerdos colectivos "superadores" que se sucedieron en un acostumbrado contexto de inflación.

Resta señalar que todos los puntos que han sido aquí tratados fueron estudiados hasta el día 6 de noviembre del 2022, fecha en que fueron entregadas las presentes líneas, por lo que todo lo que ocurra en lo sucesivo y hasta que finalice el año en curso, no se verá reflejado en el presente informe.

II. Derecho individual del trabajo

II.1. No discriminación y promoción de la igualdad

II.1.a. Introducción

Tal como ha manifestado el Máximo Tribunal en más de oportunidad, los principios de igualdad y de prohibición de toda discriminación resultan elementos estructurales del orden jurídico constitucional argentino e internacional ⁽²⁾.

Estos derechos humanos se encuentran previstos en la Constitución Nacional (arts. 14, 14 bis, 16, 37 y 75 incs. 2, 19, 22 y 23) y en diversos instrumentos internacionales que gozan de igual jerarquía. Entre ellos se pueden mencionar, principalmente, la Declaración Universal de Derechos Humanos (arts. 2 y 7), la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre (art. 2), la Convención Americana sobre Derechos Humanos

(CADH) (arts. 1, 13.5, 17.4 y 24), el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP) (arts. 2 .1, 3, 20.2, 23.4, 24.1, 26) y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) (arts. 2.2 y 3); encontrándose, además, instrumentos internacionales que amparan estos derechos en campos específicos, tales como la Convención sobre los Derechos del Niño (CDN) (art. 2); la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) (arts. 3.b, 4.1.b, 5, 6, 7 y 12); la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial (CERD) (arts. 2 y ss.), la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) (arts. 2 y ss.) y la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares (artículo 1.1).

En ese marco, la jurisprudencia, año tras año, se ve robustecida por fallos que condenan la discriminación en los ámbitos de trabajo, respetando un estándar probatorio generado por la Corte Suprema a partir de los fallos "Álvarez", "Pellicori" y "Sisnero" (3). Dicho esquema implica que la parte que alega el hecho discriminatorio debe aportar indicios que encuadren la discriminación, mientras que la demandada deberá probar hechos objetivos y razonables ajenos a toda discriminación, que representen justificaciones sólidas y no meras alegaciones dogmáticas. Al respecto, lo cierto es que la tendencia jurisprudencial que se observa en las sentencias que serán estudiadas sobre el tema, siguen recestando como fuente para su análisis estos antecedentes jurisprudenciales, pese al giro restrictivo que ha tenido la Corte en la materia a través de los fallos "Varela" y "Fontana" (4) (Fallos: 341:1106 y 344:527, respectivamente).

En efecto, se verá reflejada esta tendencia en las sentencias que han sido seleccionadas del año 2022, observándose, a su vez, una consensuada aplicación de la ley 23.592 al mundo del trabajo, lo que también demuestra un aceptado camino a no tolerar la discriminación en ningún tipo de ámbito, incluyendo, por supuesto, al laboral.

Por otra parte, hemos decidido incluir en el último apartado de jurisprudencia uno dedicado a la "discriminación por omisión", que comprende aquellos casos en que la Justicia, ante los casos concretos que le son sometidos a su conocimiento, haciéndose cargo de lo que la norma ha omitido por años, ha dado cobertura efectiva a supuestos no regulados por la ley, especialmente, en lo relativo a licencias. Asimismo, lo cierto es que esta omisión legislativa se ve reflejada de forma clara en el gran número de proyectos de ley que se encuentran presentados al respecto tanto por la Cámara de Diputados como la de Senadores solo en el 2022; hecho que no es nuevo, en tanto una mínima investigación podrá alertar al lector que, año tras año, los miembros del Poder Legislativo presentan proyectos sobre el tema que, insólitamente, no llegan a ningún puerto.

En ese marco, y conforme el esquema que se ha elegido para el presente proyecto, se desarrollarán, luego de esta introducción, cuáles son los mencionados proyectos que se encuentran en la actualidad a estudio del Poder Legislativo Nacional —omitiendo el acápite dedicado a "Normativa", pues nada relevante se ha legislado sobre este tópico en el 2022— siguiendo con la jurisprudencia que se ha seleccionado, para luego arribar a una conclusión que sintetice lo desarrollado.

II.1.b. Proyectos de ley

II.1.b.i. Cámara de Diputados

Expediente N° 0229-D-2022

Publicado en: Trámite Parlamentario N° 5

Fecha: 07/03/2022

Síntesis: Contrato de trabajo —ley 20.744—. Modificación del artículo 17, sobre prohibición de hacer discriminaciones (5).

Expediente N° 0445-D-2022

Publicado en: Trámite Parlamentario N° 8

Fecha: 07/03/2022

Síntesis: Gestación por sustitución. Régimen. Reproducción medicamente asistida —ley 26.862—. Código

Penal de la Nación. Contrato de trabajo —ley 20.744—. Modificaciones [\(6\)](#).

Expediente N° 0540-D-2022

Publicado en: Trámite Parlamentario N° 10

Fecha: 09/03/2022

Sntesis: Actos discriminatorios —ley 23.592—. Modificación del artículo 2º, incorporando otras conductas discriminatorias (agravantes a los delitos de odio o persecución reprimidos por el Código Penal o leyes complementarias) [\(7\)](#).

Expediente N° 0545-D-2022

Publicado en: Trámite Parlamentario N° 10

Fecha: 09/03/2022

Síntesis: Contrato de trabajo —ley 20.744—. Modificaciones sobre régimen de licencias especiales. Derogación del artículo 3º de la ley 24.716 [\(8\)](#).

Expediente N° 0561-D-2022

Publicado en: Trámite Parlamentario N° 10

Fecha: 09/03/2022

Síntesis: Actos discriminatorios —ley 23.592—. Modificación de los artículos 1º y 2º, sobre impedir el ejercicio de un derecho por razones de orientación sexual, identidad de género o discapacidad. Objeto: garantizar la no discriminación en el ejercicio de todos los derechos humanos a todas las personas, cualquiera sea su orientación sexual o identidad de género en la esfera pública como privada; modificación del segundo párrafo del artículo 1; del artículo 6 [\(9\)](#).

Expediente N° 0875-D-2022

Publicado en: Trámite Parlamentario N° 17

Fecha: 16/03/2022

Síntesis: Régimen de licencias filiales y de cuidado. Modificación de las leyes 20.744, 24.714, 26.727 y 26.844 [\(10\)](#).

Expediente N° 1164-D-2022

Publicado en: Trámite Parlamentario N° 22

Fecha: 23/03/2022

Síntesis: Contrato de trabajo —ley 20.744—. Modificación del artículo 172 e incorporación de los artículos 173 y 173 bis, sobre igualdad de género laboral y paridad salarial [\(11\)](#).

Expediente N° 1167-D-2022

Publicado en: Trámite Parlamentario N° 22

Fecha: 23/03/2022

Síntesis: Contrato de trabajo —ley 20.744—. Modificación de la denominación del Capítulo II. Del Título VII, que quedara redactado de la protección de la familia y sobre licencias por maternidad y paternidad [\(12\)](#).

Expediente N° 2007-D-2022

Publicado en: Trámite Parlamentario N° 47

Fecha: 02/05/2022

Síntesis: Contrato de trabajo —ley 20.744—. Modificaciones, sobre régimen de licencias prenatal y por maternidad, paternidad, adopción y familiares [\(13\)](#).

Expediente N° 2017-D-2022

Publicado en: Trámite Parlamentario N° 47

Fecha: 02/05/2022

Síntesis: Contrato de trabajo —ley 20.744—. Modificaciones, sobre licencias especiales [\(14\)](#).

Expediente N° 2029-D-2022

Publicado en: Trámite Parlamentario N° 47

Fecha: 02/05/2022

Síntesis: Actos discriminatorios —ley 23.592—. Incorporación del artículo 7, sobre discriminación en la oferta de empleos y procedimiento de selección de personal [\(15\)](#).

Expediente N° 2250-D-2022

Publicado en: Trámite Parlamentario N° 54

Fecha: 11/05/2022

Síntesis: Marco regulatorio para garantizar el acceso al empleo de las personas con discapacidad. Objeto (inclusión socio laboral de empleo con apoyo para personas con discapacidad); Programa Nacional de Empleo con Apoyo (creación; ámbito de la Administración Pública Nacional); finalidad (garantía de un listado de derechos); principios rectores (igualdad y no discriminación; participación; inclusión; autonomía personal; libertad; diseño universal; ajustes razonables; apoyos); beneficiarios (trabajadores sujetos al artículo 8 de la ley 22.431, sistema de protección integral de discapacitados); requisitos (detalle); facultades y deberes de la autoridad de aplicación (enumeración); autoridad de aplicación (Agencia Nacional de Discapacidad, con Secretaría de Gestión y Empleo Público, dependiente de la Jefatura de Gabinete de Ministros de la Nación); convocatoria a formar parte del programa (realización); gastos demandados por la presente ley (partidas presupuestarias correspondientes asignadas a la autoridad de aplicación); entrada en vigencia; invitación a adherir (a las provincias y a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires) [\(16\)](#).

Expediente N° 2371-D-2022

Publicado en: Trámite Parlamentario N° 58

Fecha: 17/05/2022

Síntesis: Contrato de trabajo —ley 20.744—. Modificación del artículo 177, sobre protección de la maternidad y la paternidad [\(17\)](#).

Expediente N° 2687-D-2022

Publicado en: Trámite Parlamentario N° 67

Fecha: 01/06/2022

Síntesis: Ley 20.744: modificación del artículo 158 (licencias especiales), modificación de la denominación del Título VII (protección de la trabajadora y de la familia), modificación de los artículos 172, 173, 175, 177, 178, 179, 182, 183, 184, 185, 186, derogación del artículo 176 [\(18\)](#).

Expediente N° 2736-D-2022

Publicado en: Trámite Parlamentario N° 68

Fecha: 02/06/2022

Síntesis: Contrato de trabajo —ley 20.744—. Modificación del artículo 158, sobre licencias especiales [\(19\)](#).

Expediente N° 2739-D-2022

Publicado en: Trámite Parlamentario N° 68

Fecha: 02/06/2022

Síntesis: Contrato de trabajo —ley 20.744—. Modificación del artículo 177, sobre licencias parentales [\(20\)](#).

Expediente N° 3317-D-2022

Publicado en: Trámite Parlamentario N° 86

Fecha: 30/06/2022

Síntesis: Igualdad de oportunidades y no discriminación en la búsqueda y oferta de empleo. Régimen. Objeto: evitar la discriminación y propender a una verdadera igualdad de oportunidades en el momento en que se realiza la búsqueda laboral, sancionándose administrativamente, además, la publicación de avisos que revistan características discriminatorias, como aquellos que publicitan límites de edad, preferencia de género, entre otras; definición; requisitos; penalidades; denuncias [\(21\)](#).

Expediente N° 3551-D-2022

Publicado en: Trámite Parlamentario N° 93

Fecha: 11/07/2022

Síntesis: Contrato de trabajo —ley 20.744—. Modificaciones, sobre licencias especiales [\(22\)](#).

Expediente N° 3844-D-2022

Publicado en: Trámite Parlamentario N° 108

Fecha: 01/08/2022

Síntesis: Contrato de trabajo —ley 20.744—. Modificación del artículo 177 bis sobre licencias parentales (introducción de jornada reducida a la mitad, para el trabajador no gestante, por treinta días laborales —sin reducción remunerativa—, dentro de los seis primeros meses posteriores al parto) [\(23\)](#).

Expediente N° 4237-D-2022

Publicado en: Trámite Parlamentario N° 120

Fecha: 18/08/2022

Síntesis: Contrato de trabajo —ley 20.744—. Modificación del artículo 17, sobre prohibición de hacer discriminaciones [\(24\)](#).

Expediente N° 3904-D-2022

Publicado en: Trámite Parlamentario N° 110

Fecha: 03/08/2022

Síntesis: Actos antidiscriminatorios —ley 23.592—. Modificaciones incorporando como causal el antisemitismo [\(25\)](#).

II.1.b.ii. Cámara de Senadores

Expediente N° 0238-S-2022

Publicado en: Diario de Asuntos Entrados N° 12

Fecha: 08/03/2022

Síntesis: Establecer medidas de acción positiva orientadas a lograr la inserción o reinserción laboral de mujeres mayores de 45 años [\(26\)](#).

Expediente N° 0368-S-2022

Publicado en: Diario de Asuntos Entrados N° 19

Fecha: 15/03/2022

Síntesis: Modificación a la ley 20.744, contrato de trabajo, respecto al despido en ejercicio de maternidad o paternidad [\(27\)](#).

Expediente N° 0642-S-2022

Publicado en: Diario de Asuntos Entrados N° 32

Fecha: 04/04/2022

Síntesis: Modificaciones a la ley 23.592, actos discriminatorios, incorporando la discriminación por el ejercicio de oficio, empleo, arte o profesión (reproducción del expediente 1154-s-20) [\(28\)](#).

Expediente N° 0372-S-2022

Publicado en: Diario de Asuntos Entrados N° 19

Fecha: 15/03/2022

Síntesis: Modificaciones a la ley 23.592, actos discriminatorios, respecto de incorporar a quienes incurrir en actos discriminatorios por motivos de orientación sexual o identidad de género (Reproducción del expediente 0939-s-20) [\(29\)](#).

Expediente N° 0406-S-2022

Publicado en: Diario de Asuntos Entrados N° 21

Fecha: 16/03/2022

Síntesis: Promover y garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, tanto público como privado, sin discriminación de género, edad, estado civil, nacionalidad, religión o raza. Definición —curriculum "sin etiquetas"; oferta de empleo— datos a requerir a los postulantes; excepciones; autoridad de aplicación a determinar por el Poder Ejecutivo; facultades y atribuciones de la autoridad de aplicación; reglamentación [\(30\)](#).

Expediente Senado: 0432-S-2022

Publicado en: Diario de Asuntos Entrados N° 22

Fecha: 17/03/2022

Síntesis: Promoción de la equidad en el acceso al trabajo. Objeto: promover el acceso al trabajo en condiciones de equidad, por medio de las medidas de acción positiva y la promoción de mecanismos que atenúen sesgos o impedimentos asociados a datos personales que no guarden relación directa con las competencias y habilidades requeridas para desempeñar un puesto laboral o una tarea específica; prohibiciones en las ofertas laborales; implementación y promoción del Curriculum Vitae equitativo; del Curriculum Vitae equitativo en el Estado Nacional; promoción del uso del Curriculum Vitae equitativo en el sector privado y organizaciones de la sociedad civil; creación de un registro de las empresas del sector privado y las organizaciones de la sociedad civil que voluntariamente implementen el sistema de Curriculum Vitae equitativo en sus procesos de selección de personal y cumplan con los requisitos establecidos en la reglamentación de la presente ley; preferencia ante ofertas igualmente convenientes de las empresas y organizaciones incluidas en el registro; obligación de los intermediarios; excepciones y sanciones; denuncias por incumplimiento; capacitación y sensibilización; documentos guía; campañas de comunicación y sensibilización; autoridad de aplicación a designar por el poder ejecutivo; invitación a las universidades nacionales a adherir; invitación a las provincias y a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires a adherir; reglamentación [\(31\)](#).

Expediente N° 0565-S-2022

Publicado en: Diario de Asuntos Entrados N° 28

Fecha: 30/03/2022

Síntesis: Modificación de la ley 20.744 (t.o. 1976) respecto de la protección de la maternidad y la paternidad. (Reproducción del expediente 2702-s-20) [\(32\)](#).

Expediente N° 0641-S-2022

Publicado en: Diario de Asuntos Entrados N° 32

Fecha: 04/04/2022

Síntesis: Ley de Contrato de Trabajo: Modificación respecto de la extensión y ampliación de la licencia por paternidad biológica y de la paternidad por adopción y protección de la maternidad biológica y de la maternidad por adopción (Reproducción del expediente 1376-s-20) [\(33\)](#).

Expediente Senado: 0991-S-2022

Publicado en: Diario de Asuntos Entrados N° 49

Fecha: 10/05/2022

Síntesis: Modificación del Título del Capítulo II de la ley 20.744 —contrato de trabajo— prolongando las licencias por maternidad e incorporando las licencias por paternidad (Reproducción del expediente 0508-s-19) [\(34\)](#).

Expediente N° 2201-S-2022

Publicado en: Diario de Asuntos Entrados N° 108

Fecha: 01/09/2022

Síntesis: Modificación del artículo 158 de la ley 20.744 —contrato de trabajo—, sobre el régimen de licencias [\(35\)](#).

II.1.c. Jurisprudencia

Discriminación por motivos gremiales

CLab. Sala II, Santa Fe, Santa Fe; "M., A. M. c. Colome S.A. s. Sentencia cobro de pesos - Rubros laborales", 02/12/2021, TR LALEY AR/JUR/201397/2021.

Habiéndose establecido que el despido del actor fue una retaliación por su participación en una medida de fuerza, queda configurado claramente un escenario de discriminación en los términos de la ley 23.592 según estándares de la Corte Suprema relativos a la prueba de la intención discriminatoria. Desde ese punto de partida, la única posibilidad de la empleadora para abortar las consecuencias resarcitorias que de allí derivan pasaba por la invocación y prueba de alguna causa de justificación vinculada con el ejercicio abusivo del derecho constitucional de huelga. Y en tal sentido, no está demostrada en el caso la realización de hechos gravísimos e inaceptables al entendimiento normal como daños inherentes a la huelga, ni la eventual participación del actor en los mismos, ni la ocurrencia de un "desapoderamiento" persistente del establecimiento, ni de daños a la producción que excedan a la turbación que es normal como propósito connatural a la instalación del conflicto, ni el ejercicio de violencia contra cosas o personas. En suma, la pretensión de la aquí demandada de decidir por sí y ante sí que el sindicato era impertinente y estaba equivocado en su pretensión y que eso, por ende, la eximía de respetar su derecho constitucional a plantear el conflicto a la par que legitimaba su comportamiento discriminatorio de despedir a los 16 trabajadores que ejercían su derecho individual de adherir a la medida, resulta jurídicamente inaceptable. En este punto es preciso tener en cuenta que la protección de la actividad sindical sea relativa a conflictos de intereses o de derechos, goza de tutela constitucional y legal por sí misma, es decir, con prescindencia de que asistan a los huelguistas buenas razones o no. Lo contrario significaría que el Estado, por medio de sus órganos administrativos o judiciales, podría inmiscuirse en los motivos y las tácticas con que las asociaciones sindicales planifican y desarrollan sus estrategias de acción gremial de la manera autónoma que les asegura el art. 14 bis, Constitución Nacional. Se hace lugar parcialmente al recurso de apelación del actor y, en su mérito, se condena a la demandada al pago de la reparación del daño por despido discriminatorio (daño moral) en la suma equivalente a seis (6) meses de sueldo según la remuneración prevista en el párrafo primero del art. 245, LCT.

CNTrab., sala X, "Gómez, José Luis Agustín c. Coca Cola Femsa de Buenos Aires S.A. s. Acción de amparo", 19/04/2022, TR LALEY AR/JUR/41206/2022

Acreditado que el actor era activista sindical y que hacía pública su identidad política con anterioridad a su despido, correspondía a la empleadora probar que aquel cometió una falta pasible de sanción (accidente con un auto elevador) y que ese incumplimiento ameritaba por su gravedad el despido, alejándose así de la zona de sospecha en que se encuentra ante una potencial decisión discriminatoria. En tal dirección, la accionada no pudo demostrar la intencionalidad del actor al ocasionar el incidente imputado, ni tampoco que la medida extintiva dispuesta haya sido proporcional a la falta imputada en consideración a la falta de antecedentes disciplinarios y a su antigüedad. Por lo expuesto, habiéndose determinado el carácter injustificado del despido, en virtud de las circunstancias del caso, cabe concluir que la empleadora no ha logrado abandonar la llamada "zona de sospecha" en cuanto al carácter discriminatorio de la medida. Por el contrario, teniendo en cuenta la activa participación del accionante en la vida gremial del establecimiento, resulta poco verosímil que la demandada no tuviera conocimiento alguno de tal circunstancia. Corresponde ratificar lo dispuesto por el juzgador anterior, siendo que se ha consolidado la presunción inicial respecto al carácter discriminatorio del despido, por lo que la reinstalación es la consecuencia jurídica derivada del accionar reprobado.

CNTrab., sala I, "Jodara, Luis Eduardo c. Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios s. Despido", 27/04/2022, TR LALEY AR/JUR/45772/2022

El despido dispuesto por la Federación accionada exhibió un móvil discriminatorio por las actividades gremiales desplegadas por el actor, institucionalmente y de hecho, colectiva e individualmente, en el seno de una de las entidades sindicales de primer grado que integraban a su otrora patronal. Verificado entonces que el actor fue sujeto pasivo de un acto de discriminación emplazado en motivos gremiales, ilicitud que se concretó a través de un despido directo, corresponde revocar el fallo apelado, declarar nulo tal despido y disponer su reinstalación en su antiguo lugar de trabajo. Además, corresponde abonar los salarios caídos, comprensivo de las remuneraciones y conceptos no retributivos, con más los incrementos legales y convencionales dispuestos por vía paritaria, que por todo concepto dejó de percibir el trabajador desde la fecha del distracto, con más sus intereses. Por otra parte, de conformidad con lo normado por el art. 1º, ley 23.592 y lo establecido por los arts. 52, 1716, 1737, 1741 y cc., Cód. Civ. y Com., es procedente el reclamo de un resarcimiento por daño moral, el que se fija en la suma de \$ 100.000. Finalmente, el monto abonado en concepto de liquidación final e indemnización por antigüedad y preaviso debe ser descontado de las sumas diferidas a condena, deducción que se realizará con ajuste a lo establecido por el art. 903, Cód. Civ. y Com., con imputación en primer término a intereses y luego, de existir remanente, a capital.

CNTrab., sala I, "Campagno, Ariel Sergio c. BBVA Banco Francés S.A. s. Juicio sumarísimo", 10/08/2022, TR LALEY AR/JUR/103008/2022

El actor fue despedido por no haberse presentado a trabajar en su nuevo destino. Previamente, dicha modificación del lugar y horario de trabajo había sido objetada por el trabajador en tanto implicó una alteración peyorativa de su remuneración y un mayor tiempo de traslado, reclamo que no recibió ningún tipo de respuesta por parte de la patronal. A su turno, se tuvo por acreditada la activa participación gremial del actor oponiéndose a la implementación de retiros voluntarios y traslados de personal en la entidad bancaria accionada. Los hechos acreditados resultan idóneos para inducir la existencia de discriminación gremial, por lo que corresponde confirmar la sentencia de grado que dispuso la reincorporación del accionante, el pago de los salarios caídos y el resarcimiento del daño moral fijado en \$ 878.344,32. Por último, se deja sin efecto la opción de conversión de la obligación de reincorporación en una de pagar la suma de dinero cuantificada en grado y se ordena la fijación de astreintes para el caso de que se incumpla la manda judicial en el plazo fijado en la sentencia recurrida.

Discriminación por edad

CNTrab., sala IV, "González, Manuel Baudilio c. Distribuidora de Gas del Centro S.A. s. Ordinario - Despido", 30/06/2022

Al haberse entendido que existen indicios suficientes como para admitir que puede haber existido un obrar discriminatorio por parte de la demanda en el despido del actor, es la empleadora a quien le toca destruir tal presunción. Los testigos expresaron que las autoridades de la empresa se refirieron a las personas despedidas, como "viejas", "lentas" y con dificultades para adaptarse al nuevo sistema de administración. Además, la circunstancia de que las otras personas despedidas hayan superado largamente la juventud y que se desempeñaran en tareas administrativas que requerían el manejo de un nuevo sistema informático, configuran elementos que confluyen armónicamente para evidenciar una intención clara de desprenderse de estxs trabajadrxs (textual de la sentencia) con motivo de su edad. Es decir, la demandada no solo no ha desvirtuado los indicios antes indicados, sino que además, de la prueba colectada surgen elementos que permiten aseverar, no ya con un grado de probabilidad sino de certeza, que se está frente a un obrar discriminatorio en razón de la edad. Esta determinación segregativa resultó vulneratoria de normas de carácter constitucional, de derecho internacional de los derechos humanos laborales, y de rango nacional, que afectó la dignidad como persona humana del actor. El daño causado por este accionar discriminatorio debe ser reparado por encima de las pautas tarifarias fijadas en el Régimen de Contrato de Trabajo, resultando procedente la pretensión del actor de ser resarcido por el daño moral causado, el cual se determina en 13 remuneraciones.

Las circunstancias de que los despedidos sean, en su gran mayoría, personas que han superado largamente la juventud, que se desempeñan en tareas administrativas que requieren el manejo de sistemas informáticos, y que se haya producido una sustitución de tal sistema de manera precedente a los despidos, dan cuenta de que se trata

de elementos que confluyen armónicamente para evidenciar una intención clara de desprenderse de estos trabajadores, con motivo de su edad. La mera invocación a las potestades de dirección y organización en el marco de la libertad de empresa, en modo alguno satisfacen la carga procesal impuesta, de desvirtuar de manera total la presunción de haber incurrido en un obrar discriminatorio. En las acciones de nulidad de despido y reinstalación en el cargo, sustentadas en el art. 1º de la ley 23.592 y en que el motivo real del distracto ha respondido a razones discriminatorias, es suficiente, para la parte que afirma el motivo discriminatorio, acreditar hechos que, prima facie evaluados, resulten idóneos para inducir su existencia, caso en el cual corresponde a la parte demandada, a quien se reprocha la comisión del trato impugnado, la prueba de que este tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación, debiendo evaluarse uno y otro extremo de conformidad con las reglas de la sana crítica. El actor ha invocado a la 'edad' como verdadera razón de la selección de las personas despedidas y tal elemento resulta irrelevante para el desempeño de la labor cumplida por el trabajador, a la vez que es atentatorio contra la dignidad humana. La empleadora no solo no logró desvirtuar la presunción de que el despido del actor encontró como verdadera motivación su edad, sino que, además, no acreditó cuáles fueron las eventuales razones diferentes justificativas de la medida, y ajenas en absoluto a cualquier conducta discriminatoria.

Discriminación salarial

CNTrab., sala VI, "Kohler Presas, Eliana Soledad c. Teletech Argentina S.A. s. Despido", 25/03/2022, TR LALEY AR/JUR/24493/2022

Cuando se alega la existencia de un trato discriminatorio en orden a la fijación del salario (arts. 17 y 81, LCT), quien lo hace tiene la carga de aportar indicios razonables de que el acto configuró la existencia de actos u omisiones atentatorios contra el derecho fundamental de igualdad de las partes. Una vez configurado el cuadro indiciario, recae sobre el empleador la carga de acreditar que su actuación tiene causas reales absolutamente extrañas a la invocada vulneración de derechos fundamentales, así como que aquellas tuvieron entidad suficiente como para adoptar la decisión, único medio para destruir la apariencia lesiva creada por los indicios. En el caso quedaron configurados esos indicios ante la omisión de la firma demandada en proporcionar la información requerida en la prueba pericial para acreditar que la accionante no fue remunerada según el cargo que ocupó. Invertida entonces la carga de la prueba sobre las circunstancias de los asientos laborales, se debe estar a la declaración jurada de la trabajadora en los términos del art. 55, LCT. Además, de la prueba testimonial producida por personas de gran calificación y conocimiento de la organización laboral de la demandada, que prestaron conjuntamente tareas con la actora y en cargos jerárquicos importantes, surge que aquella cumplió tareas de Gerenta y luego de Directora con alcance internacional recibiendo una remuneración que no guardaba relación con la responsabilidad asumida, constituyendo tal accionar un trato desigual en identidad de situaciones por el que la accionada debe responder. Se revoca la sentencia de grado y se hace lugar a la acción por diferencias salariales y su incidencia en los rubros indemnizatorios.

CNTrab., sala VII, "H. I. P. c. Sidus S.A. y otro s. Despido", 07/06/2022, TR LALEY AR/JUR/71199/2022

Corresponde confirmar la sentencia de primera instancia que admitió las diferencias salariales reclamadas por la accionante con motivo del género, por cuanto la prueba testimonial se presenta hábil para demostrar que existía una diferencia de los sueldos entre los varones y mujeres, que era notable y que las gerentes mujeres cobraban menor remuneración. Es procedente reparar el daño moral al estar acreditado que la demandada impetró una serie de conductas que demuestran una actitud persecutoria que provocó un grave daño a la trabajadora en su dignidad, lo que constituye un hecho ilícito que debe ser indemnizado con un resarcimiento autónomo al previsto en la LCT. Es injustificado el despido, pues, si bien está cuestionada la intervención de la actora en el envío de un correo electrónico a un profesional para asistir a un congreso, lo cierto es que no puede soslayarse que no se advierte cuál es el perjuicio concreto que dicho accionar le generó a la demandada, ni tampoco se acreditó que existiera un protocolo específico para realizar la invitación efectuada por la actora, sin que se advierta que se hubiera extralimitado en sus funciones teniendo en cuenta que, en definitiva, no se acreditó que no estuviera autorizada a actuar de la manera que lo hizo, teniendo en cuenta las funciones gerenciales que cumplía y la antigüedad que llevaba en la empresa.

CNTrab., sala V, "Bustos, Cecilia Belén c. Farmacity S.A. s. Otros reclamos", 30/08/2022

Si bien se estableció que la firma empleadora dispensó a la trabajadora un trato salarial disímil en relación

con otros dependientes que prestan tareas similares, vulnerándose de este modo la obligación impuesta en el art. 81, LCT, ante la falta de acreditación de una justificación para sostener tal proceder con fundamento en razones objetivas, ello no implica necesariamente la posterior condena en concepto de daño moral. Ello así, en tanto los presupuestos son diferentes en uno y otro caso. 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 supuesto trato discriminatorio que tenga como origen algunas de las causales vedadas por el ordenamiento jurídico susceptible de ser calificado como tal. Sumado a ello, no existen motivos valederos como para tener por cierto que la demandada hubiere obrado con la intención de vulnerar un derecho humano fundamental, ello sin perjuicio de resaltar que tampoco la reclamante invocó, ni mucho menos se encuentra demostrado en autos, que la forma de pago implementada por la accionada le hubiese ocasionado un daño de naturaleza extrapatrimonial, por lo que el eventual daño que pudo haber sufrido, en el caso particular de marras, se aprecia debidamente reparado con la admisión de las diferencias salariales reconocidas en segunda instancia. En base a lo expuesto, corresponde desestimar el daño moral pretendido por la actora.

Discriminación por motivos de salud

CNTrab., sala I, "Biaggini, Andrea Natalia c. Swiss Medical S.A. s. Despido", 21/04/2022, TR LALEY AR/JUR/42988/2022

La facultad de despedir sin causa reconoce límites en la ley 23.592 y, por consiguiente, no puede encubrir un trato discriminatorio; si se denuncia que una circunstancia prima facie discriminatoria fue determinante de la disolución del vínculo, pesa sobre el empleador la carga de acreditar que dicha circunstancia no fue el móvil del despido o que resulta ajena a toda discriminación. En el caso, la accionante fue despedida por abandono de trabajo luego de 17 años de relación cuando estaba transitando una enfermedad psiquiátrica, en un momento de innegable vulnerabilidad. La demandada no acompañó ningún elemento de prueba que permita controvertir aquello que revela la propia litiscontestación, circunstancia que lleva a concluir que no fue ningún ánimo abdicativo de la accionante, sino —antes bien— la enfermedad psiquiátrica que padecía, la que se erigió como el motivo del distracto. A diferencia de lo decidido en grado, debe prosperar la partida indemnizatoria por daño moral, de conformidad con lo normado por los arts. 1716, 1717, 1737 y 1741, Código Civil y Comercial, en tanto la trabajadora, afectada en su derecho a la salud durante el desarrollo de la relación laboral, fue víctima de una ilicitud que no está contemplada en sus efectos resarcitorios con la tarifa del art. 245, LCT. La lesión fue causada por el obrar antijurídico de la demandada, por cuyos actos esta debe responder de acuerdo con lo normado por el art. 1753, Código Civil y Comercial. En este marco, a la luz de lo establecido por el párr. tercero, art. 1741, Código Civil y Comercial, se establece como resarcimiento la suma correspondiente a 13 salarios.

CNCiv., sala D, "P., G. D. c. Hospital Alemán Asociación Civil s. daños y perjuicios", 25/04/2022, TR LALEY AR/JUR/45187/2022

La demandada es libre de contratar según sus parámetros de evaluación, siempre que tales pautas aparezcan razonables y no resulten contrarias al plexo normativo, constitucional y convencional referido. La accionada no puede desconocer que en el proceso de pruebas preocupacionales, y más precisamente en los exámenes médicos correspondientes, dispuso la obtención de un test de H.I.V., que se encuentra expresamente reñida con las pautas antidiscriminatorias que aparecieron detectadas por el Instituto Nacional contra la Discriminación y fueron por ello susceptibles de denuncias conforme lo dispuesto por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, en su resolución 270/2015. Nuestro más Alto Tribunal tiene dicho, en un señero precedente, y con base en frondosos antecedentes de Derecho comparado (sustancialmente europeo), las particulares especificidades que deben ajustarse las reglas o pautas que en materia probatoria han de regir en los procesos civiles relativos a la ley 23.592, en los que se controvierte la existencia de un motivo discriminatorio en el acto en juego. Consideró así que "resultará suficiente, para la parte que afirma dicho motivo, con la acreditación de hechos que, prima facie evaluados, resulten idóneos para inducir su existencia, caso en el cual corresponderá al demandado a quien se reprocha la comisión del trato impugnado, la prueba de que este tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación" y culmina que "la evaluación de uno y otro extremo, naturalmente, es cometido propio de los jueces de la causa, a ser cumplido de conformidad con las reglas de la sana crítica". Esto sin eximir

de prueba a la demandante, quien debe acreditar los hechos de los que verosíblemente se siga la configuración del motivo debatido como discriminatorio, ni una suerte de inversión de la carga de la prueba, pues se encuentra en cabeza del demandado probar el hecho que justifique descartar el prima facie acreditado (CS, 15.11.2011, Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo", p. 489, XLIV; ver asimismo CNCiv., sala H, 7.4.09, LL, 2009-D-437, fallo en que directamente se ha considerado que en situaciones como esta se invierte la carga de la prueba).

JCiv. y Com., Conciliación y Familia, Jesús María, "F., D. A. c. Cooperativa de Servicios Públicos s. Ordinario - Otros (Laboral)", 11/05/2022, TR LALEY AR/JUR/65444/2022.

Junto con la acción principal, el actor reclamó a modo de medida cautelar, tutela anticipatoria a los fines que se condene a la demandada a reinstalarlo en razón de afirmar que el despido dispuesto por aquella fue discriminatorio por razones de salud, además reclamó los haberes caídos y la atención de la obra social por el tiempo necesario para su cura o mejora de su adicción. El motivo del despido y las condiciones en que se produjo no pueden ser valoradas en esta instancia, lo cual será motivo de análisis por la Cámara de juicio, de lo que se sigue que en esta oportunidad no se cuenta ni se reúnen los requisitos que justificarían una orden de reinstalación del trabajador. Sin perjuicio de ello, las medidas como las solicitadas y sin que afecte el principio de congruencia, pueden ser despachadas con otros alcances a los tenidos en mira al solicitarla, puesto que de lo que se trata, en definitiva, es evitar perjuicios que la sentencia a dictarse en el proceso no pueda reparar. En el caso, consta acreditado de manera suficiente que el accionante sufre una adicción al consumo de sustancias prohibidas y que inició un proceso terapéutico de rehabilitación. La tutela judicial efectiva y diferenciada no se lograría si desde la Justicia y sin avanzar en derechos en igualdad de posiciones al menos teóricas, la cuestión propuesta en la causa no se resuelve sino bajo una cierta perspectiva de realidad. Esa realidad es la que nos enfrenta a que el tratamiento de rehabilitación conlleva un gasto en dinero importante por la indicación de medicamentos, indicación de internaciones, asistencia y acompañamiento, que el sector público de salud tal vez no puede afrontar en alguno de esos aspectos. Sin que implique adelantar opinión sobre el fondo del debate, corresponde hacer lugar a la medida cautelar, condenando a la accionada a que brinde cobertura médica al actor en las mismas condiciones que al tiempo de producirse el despido y por el plazo de un año, sin perjuicio de su posterior prórroga si corresponde en derecho y con obligación del accionante de acreditar mensualmente en autos que mantiene su tratamiento con indicación específica de su evolución, bajo apercibimiento de revocar lo aquí ordenado.

CNTrab., sala V, "A., P. G. c. Casino Buenos Aires S.A. Compañía de Inversiones en Entretenimientos S.A. UTE s. Despido", 30/05/2022, TR LALEY AR/JUR/65871/2022.

Resultó justificado el despido indirecto en el que se colocó el actor ante la negativa del empleador a su reincorporación. En el caso, el trabajador, con casi 10 años de antigüedad y con cargas de familia comenzó su licencia médica paga durante el plazo de un año por padecer adicción a estupefacientes y cuando su médica tratante le otorgó el alta con indicación de que trabaje en el turno matutino para que pueda continuar con el tratamiento vespertino en la clínica de rehabilitación, la demandada no receptó dicho pedido bajo el argumento de que no era definitiva el alta obtenida, todo ello sin objetar la evolución del paciente acreditada por los profesionales que lo asistían. Ante la discrepancia de diagnósticos la demandada debió arbitrar los medios necesarios para verificar, mediante otra consulta médica, el estado real de salud del dependiente, máxime cuando este siempre se sometió a todos los controles médicos indicados por la empresa. En referencia al carácter discriminatorio del accionar de la patronal, a diferencia de lo resuelto en primera instancia, corresponde hacer lugar al reclamo resarcitorio por daño moral en la medida que se pudo acreditar una negativa infundada (sin razones médicas) al reingreso cuando se encontraba en condiciones de hacerlo. La conducta asumida por la patronal sumó incertidumbre en el actor respecto del futuro de su trabajo, arriesgando incluso su cuadro de salud cuando es sabido que en casos de adicciones es vital el acompañamiento y cierta estabilidad para evitar eventuales recaídas.

CNCiv., sala B, "A., L. F. c. Administrar Salud S.A. s. Daños y perjuicios", 03/06/2022

La prueba aportada y centralmente el silencio guardado por la empresa al no explicitar las razones de la no contratación del actor, generó claros indicios de discriminación, los cuales no fueron debidamente refutados por la demandada mediante algún medio probatorio eficaz, que permitiese descartar que dicha causa obedeciera a

otras razones que no fueran la pertenencia del actor a un grupo que sufre discriminación (HIV). Así como la demandada gozaba del derecho de contratar libremente a sus futuros dependientes, las particulares circunstancias que cada proceso contiene y sus derivaciones, y este en particular, frente a todo lo expuesto exigía a la demandada una conducta distinta a la finalmente obrada. Desde el punto de vista probatorio la demandada tenía a su disposición canales previos que pudo hacer valer y también posteriores frente al presente proceso, para comunicar al actor en forma clara la decisión de no contratarlo, que el caso en particular tenía su fundamento en llegar a las instancias finales, agradecer el tiempo destinado al proceso y probablemente mencionarle que se lo tendría en cuenta para futuras y eventuales vacantes, pero nada de ello ocurrió, eligió el silencio que se produjo desde el momento posterior al examen médico preocupacional y de laboratorio, y que se mantuvo pese a la oportunidad que el presente proceso judicial le otorgó, todo lo que a la luz de los elementos analizados jugó fatalmente en su contra, y lleva a concluir el acierto del fallo de primera instancia. La no contratación del actor se debió a su condición de portador del virus de inmunodeficiencia humana, lo que constituye sin duda un acto discriminatorio, concretado a raíz de una condición relacionada con su salud física, carente de fundamento y, por consiguiente, menoscabante de su derecho a trabajar. Es así que, habiendo acreditado el actor las circunstancias expuestas en su demanda y no habiendo aportado la contraria elementos que induzcan a valorizar los hechos de otra forma, su responsabilidad por los daños ocasionados se impone.

CNTrab., sala I, "Monzo, Marcela Alejandra c. Payroll Argentina S.A. s. Despido", 09/06/2022, TR LALEY AR/JUR/72781/2022.

La demandada reconoció que al momento del despido de la actora tenía conocimiento de su padecimiento (esclerosis múltiple), razón por la cual en el último tiempo del vínculo trabajó desde su domicilio. A su turno, el experto contable informó que otras personas también habían sido despedidas en los meses anteriores y posteriores a la fecha del despido de la actora, pero no se acreditaron los extremos invocados en la contestación de demanda con relación a la alegada reestructuración empresarial alegada como causal de la extinción. El perito no describió quiénes fueron las personas desvinculadas ni las actividades que cumplían, ello a los efectos de poder constatar la versión descrita en el responde. Uno de los testigos, ofrecido por ambas partes, señaló que la desvinculación de la actora fue muy inesperada y que la empresa no estaba de acuerdo con que trabajara desde su domicilio. En razón de lo expuesto, se encuentran elementos demostrativos de que el despido de la actora (que prestó servicios durante 16 años), fue dispuesto a menos de cuatro meses del diagnóstico de esclerosis múltiple que afectaba a aquella, dolencia por la que se encontraba privada de movilización con autonomía. Vale decir, que la ruptura fue decidida cuando la actora estaba en un estado de innegable vulnerabilidad, por lo cual corresponde hacer lugar al reclamo por despido discriminatorio. Resulta procedente el reclamo por daño moral, de conformidad con lo normado por los arts. 1716, 1717, 1737 y 1741, Código Civil y Comercial, el cual se estima en un año de salarios, aplicando analógicamente el agravamiento indemnizatorio establecido por el art. 182, LCT.

ST Corrientes, "Ávalos, Gladis Mabel c. Banco de Corrientes S.A. s. Ind.", 03/08/2022, TR LALEY AR/JUR/107515/2022

Si bien la trabajadora sufrió un cuadro de descompensación con mareos e hipertensión arterial que derivó en una crisis de pánico, con el correr del tiempo se probó su aptitud para el trabajo, que estaba sana y a pesar de ello la demandada persistió en no reincorporarla so pretexto de una imposibilidad de cumplir funciones laborales, lo que no fue cierto, insistiendo en que la trabajadora seguía imposibilitada y que no acreditó el alta laboral. De este modo, surgen indicios suficientes para aseverar, no ya con un grado de probabilidad sino de certeza, que se estuvo frente a un obrar discriminatorio, comportamiento patronal segregativo que vulneró normas legales (ley 23.592; art. 17 de la LCT) constitucionales (arts. 14 bis, 16 y 75 inc. 22 de la CN) e internacionales, estas últimas en cuanto prohíben toda discriminación en el acceso al empleo y en su conservación.

CNTrab., sala X, "Escalona, Daniel Omar c. OMINT Sociedad Anónima de Servicios s. Despido", 05/08/2022, TR LALEY AR/JUR/100543/2022

La demandada no acompañó al proceso ningún instrumento que confirme el resultado del control médico realizado al actor, razón por la cual no se encuentra justificada la reducción del salario que derivó en causal del despido indirecto decidido por el trabajador. De tal forma, el descuento de haberes realizado al actor con más de 30 años de antigüedad tras invocar y acreditar el padecimiento de problemas psiquiátricos que le impedían

concurrir a prestar servicios normalmente, configura el "indicio" del acto discriminatorio cometido por la empleadora. Por lo tanto, correspondía a la demandada demostrar que la rebaja salarial estuvo justificada en un incumplimiento del trabajador a su deber de prestación, extremo no fue acreditado por medio de prueba alguno. Cabe afirmar entonces que la decisión de la empresa de dejar de abonar el salario del actor, representó una injustificada presión hacia el dependiente afectado por un padecimiento psíquico, agravando así su vulnerabilidad en un contexto de pandemia. Corresponde confirmar la sentencia de grado en cuanto dispuso la reparación por el daño moral irrogado al actor por aplicación del art. 1º, ley 23.592.

CNTrab., sala X, "Benítez, María Emilia c. Medicina Prepaga Hominis S.A. s. Despido", 15/09/2022, TR LALEY AR/JUR/126290/2022.

La actora acreditó haber comunicado a su empleadora que padecía una afección auditiva, solicitándole que se abstuviera de otorgarle tareas consistentes en llamados telefónicos, a fin de no agravar su cuadro de hipoacusia. Ese marco indiciario ponía en cabeza de la demandada la carga de desvirtuar la imputación de haber incurrido en un accionar discriminatorio al decidir su despido a menos de tres semanas de aquella notificación. En el caso, se le imputaron a la actora un conjunto de incumplimientos lesivos (negarse a cumplir las tareas asignadas y utilizar información de la empresa para beneficio personal) que no fueron acreditados. Se confirma la sentencia de grado en cuanto consideró que el despido resultó discriminatorio y consideró procedente otorgar un resarcimiento por daño moral.

CNTrab., sala X, "Galeano, Daniel Osvaldo c. Papelera Santa Ángela S.A.I.C.I.F.A. y otro s. Despido", 05/10/2022, TR LALEY AR/JUR/139377/2022

El actor sufrió un accidente del trabajo que provocó una ausencia de casi 5 meses a su trabajo. La ART le otorgó el "alta médica laboral", la cual fue suscripta por el trabajador en disconformidad. La demandada dispuso el despido sin causa del trabajador un día después de la fecha de la referida "alta médica laboral" y teniendo conocimiento que el actor había suscripto la misma en disconformidad. Los testigos propuestos por el accionante (compañeros de trabajo) refirieron que era una "política" de la empresa no permitir que los trabajadores se ausentaran a su trabajo y que frente a cualquier tipo de ausencia eran "despedidos". En tal contexto, la conducta asumida por la empleadora vulnera el principio de no discriminación contemplado en el art. 1º, ley 23.592 y por ende, la decisión de condenar a la demandada a abonar al trabajador una suma en concepto de daño moral se ajusta a derecho.

CNTrab., sala I, "Zotelo Sanabria, Ramón César c. Novagraf S.A. s. Despido", 20/10/2022, TR LALEY AR/JUR/148689/2022

La facultad de despedir reconoce límites en la ley 23.592 y, por consiguiente, no puede encubrir un trato discriminatorio; si se denuncia que una circunstancia prima facie de tal índole fue determinante de la disolución del vínculo, pesa sobre el empleador la carga de acreditar que dicha circunstancia no fue el móvil del despido o que resulta ajena a toda segregación discriminatoria y, en caso de que sostenga que la rescisión obedece a una combinación de motivos, el tribunal debe asegurarse de que, conforme a la prueba rendida, ninguno de ellos sea —efectivamente— producto de esa inaceptable conducta. En el caso, el actor, con más de 14 años de antigüedad en la empresa, fue despedido tras ser intervenido quirúrgicamente de su mano izquierda a causa de un accidente de trabajo, sin intentar siquiera reubicarlo en algún otro puesto dentro de la organización. En este orden de ideas, la circunstancia de negarse a otorgarle tareas livianas —cuando se comprobó que ello estaba a su alcance— comportó un trato discriminatorio. Conforme a lo anterior, resulta procedente el resarcimiento por daño moral, de conformidad con lo normado por los arts. 1716, 1717, 1737 y 1741, Código Civil y Comercial, el cual se determina en un año de salarios, por aplicación analógica del agravamiento indemnizatorio establecido por el art. 182, LCT.

Discriminación por orientación sexual

JLab., Rosario, "S. G. V. c/ Grupo Sol Ev.y C S.R.L. UN S.R.L. UT y otros s/ cobro de pesos", 11/05/2022

Es justificado el despido indirecto resuelto por la trabajadora discriminada por su orientación sexual y su vinculación con una compañera de trabajo del mismo sexo.

CNTrab., sala VI, "L., J. D. vs. Club Atlético Lanús Asociación Civil y otros s. Accidente - Acción civil", 27/05/2022

Se confirma la sentencia de grado en cuanto condenó a la entidad deportiva empleadora y a las personas físicas codemandadas por el despido discriminatorio fundado en la orientación sexual del actor, condenándolos al pago de las indemnizaciones previstas por los arts. 232, 233 y 245, LCT y por daño moral conforme el art. 1º, ley 23.592. Teniendo en cuenta la doctrina interamericana sobre derechos humanos corresponde disponer medidas adicionales al resarcimiento fijado por el juzgado de grado. El club demandado deberá acreditar en la causa la realización de un protocolo de Buenas Prácticas para toda su plantilla de personal, el que deberá ser acompañado a la causa en el plazo de seis meses desde la fecha del presente decisorio, bajo apercibimiento de astreintes en caso de incumplimiento (arts. 804. Cód. Civ. y Com. y 37 del Cód. Proc. Civ. y Com.). Asimismo, deberá implementar programas y cursos permanentes de educación y capacitación dirigidos a su elenco jerárquico directivo y restantes integrantes de su personal, referido al principio de igualdad y no discriminación, particularmente en materia de orientación sexual, en los términos del Convenio 190 de la OIT ratificado por Argentina y con vigencia en el derecho interno, como asimismo de la Recomendación 206/2019 del organismo global. La institución condenada, deberá rendir ante el juzgado de primera instancia interviniente un informe sobre las medidas adoptadas acreditando su cumplimiento por parte de todos los integrantes de su plantilla, incluyendo al personal jerárquico y directivo, lo que deberá efectivizar en el plazo de un año —que este tribunal entiende razonable para el cumplimiento de la manda— a contar a partir del dictado del presente pronunciamiento, bajo apercibimiento de aplicar astreintes.

Discriminación por motivos políticos

CLab., Santa Fe, sala II, "R., E. E. vs. Pan American Energy S.L. (Sucursal Argentina) s. Sentencia - Cobro de pesos rubros laborales", 02/12/2021, TR LALEY AR/JUR/201395/2021.

La prueba testimonial rendida en la causa dio cuenta de que la empleadora tenía pleno conocimiento no solo de la filiación política del actor al Partido Obrero, sino además de la participación activa del mismo en el reclamo que derivó en el reintegro de tres compañeros de trabajo de los ocho despedidos, por lo que no cabe sostener que la empleadora las desconociera, como pretende en su escrito recursivo. Vale remarcar que la afinidad política no debe confundirse con la eventual afiliación sindical del actor, ni con su supuesta postulación como candidato en actos electorales. Teniendo en cuenta la dificultad probatoria que estas causas entrañan para quienes denuncian haber sido víctima de conductas patronales discriminatorias, los elementos probatorios obrantes en el sub lite superan el umbral de indicios establecido por la Corte Suprema ("Pellicori"; "Sisnero" y "Varela"), demostrando presuntamente los hechos constitutivos de la pretensión de la parte actora. En función de lo expuesto y atento que la accionada ni siquiera intentó demostrar la configuración de las causales invocadas en el telegrama extintivo del actor, ni mucho menos que el distracto obedeciera a razones objetivas, o que tuvieran con una motivación seria y distinta a las conductas discriminatorias denunciadas, corresponde confirmar la procedencia del rubro daño moral oportunamente concedido en la sentencia de grado.

Discriminación por omisión. Régimen de licencias

CFed. Seg. Social, sala III, "T., J. c. PEN y otro s. amparos y sumarísimos", 05/05/2022; DT 2022 (julio), 285, TR LALEY AR/JUR/78096/2022

La carencia de una licencia específica para el caso de subrogación de vientre colisiona con las normas relativas a la filiación previstas en el Cód. Civ. y Com. de la Nación y también con la protección de los derechos del niño por nacer, que les garantiza un cuidado integral en sus primeros meses de vida, que no puede dejarse de lado en el caso.

JNCiv. Nro. 82, "A., M. V. C. y otros s. Control de legalidad - Ley 26061", 20/09/2022

Se declara la inconstitucionalidad e inconveniencia por omisión del régimen de licencias de la LCT por no contemplar la maternidad/paternidad durante la etapa de guarda con fines de adopción. A su vez, se dispone con carácter de medida autosatisfactiva que la ANSeS y la firma empleadora otorguen en forma urgente e inmediata a la Sra. A. J. C. una licencia por maternidad durante la etapa de guarda preadoptiva de 45 días y a descontarse de los 90 días de licencia por maternidad adoptiva, que deberá computarse a partir de la notificación de la presente resolución. Lo decidido tiene por finalidad beneficiar no solo a la Sra. A. J. C., sino también al Sr. M. y por sobre todo a los niños A. y N. La Sra. A. J. C. se encuentra laborando en relación de dependencia y

detentando a su vez el carácter de guardadora de dos niños con fines de adopción, por lo que debiera poder gozar de una licencia en la misma forma que una trabajadora que sea biológicamente madre, es decir por el período de 90 días; ello con fundamento en la particular relevancia que marca ese lapso temporal en la construcción de los vínculos que se ven atravesados por los tiempos subjetivos propios del proceso.

CFed. Seg. Social, sala III, "Trinks, Julieta c. Pen y otro s. Amparos y sumarisimos", 05/05/2022, TR LALEY AR/JUR/101979/2022.

Reproducción asistida. Subrogación de vientre. Madre no gestante. Licencia por maternidad. Asignaciones Familiares. La carencia de una licencia específica para el caso de subrogación de vientre colisiona con las normas relativas a la filiación previstas en el nuevo Código Civil y Comercial de la Nación y también con la protección de los derechos del niño por nacer, que les garantiza un cuidado integral en sus primeros meses de vida, que no puede dejarse de lado en las condiciones existentes en estos actuados. La "protección", conformada por las asignaciones prenatal, por maternidad y por hijo responde al mandato del art. 75, inc. 23, de la CN cuando establece que corresponde al Congreso "dictar un régimen de seguridad social especial e integral en protección del niño en situación de desamparo, desde el embarazo hasta la finalización del período de enseñanza elemental, y de la madre durante el embarazo y el tiempo de lactancia". El objetivo del instituto es proteger a la mujer trabajadora frente a una contingencia tal como el embarazo y/o el posterior nacimiento de un hijo. Hay momentos trascendentes en la vida, en el que la pausa en la actividad resulta absolutamente necesaria para hacerse cargo de circunstancias especiales de índole familiar, como lo es el nacimiento de un hijo, no debiéndose distinguir si la madre es la gestante o no. El objeto de la licencia es la eliminación de la obligación de prestar servicio en el tiempo inmediatamente anterior y posterior al nacimiento, a fin de que se pueda otorgar al niño los primeros cuidados necesarios, siendo importante entonces la atención de la familia y de la madre, como así también del hijo en forma particular. Para el caso de una situación que difiera de la presente en algún aspecto, pero no en todos, la Convención sobre los Derechos del niño, en su art. 21, establece que "...Los Estados Partes que reconocen o permiten el sistema de adopción cuidarán de que el interés superior del niño sea la consideración primordial...". Corresponde reconocer a la madre no gestante la licencia por maternidad y el derecho a percibir la asignación correspondiente a la misma en los términos de la ley 24.714.

II.1.d. Conclusión

A esta altura del camino recorrido, hemos visto todo tipo de discriminaciones en el empleo, las que cada vez resultan menos toleradas y reprochadas, tal como se observa en los numerosos fallos elegidos.

En tal sentido, nos encontramos en la vida cotidiana y en el ámbito laboral con varias situaciones que implican la marginación, descalificación, prejuicio y humillación, ya sea por el origen étnico, nacional, social, por motivos políticos o gremiales, por la religión, sexo, estado de salud, discapacidad o simplemente por el aspecto físico; supuestos todos ellos que no deben ser tolerados en ninguna circunstancia.

Al respecto, la Corte Interamericana de Derechos Humanos indicó que, en una relación laboral regida por el derecho privado, se debe tener en cuenta que existe una obligación de respeto de los derechos humanos entre particulares. Esto es, de la obligación positiva de asegurar la efectividad de los derechos humanos protegidos, que existe en cabeza de los estados, se derivan efectos en relación con terceros (*erga omnes*). Dicha obligación ha sido desarrollada por la doctrina jurídica y, particularmente, por la teoría del *Drittwirkung*, según la cual los derechos fundamentales deben ser respetados tanto por los poderes públicos como por los particulares en relación con otros particulares [\(36\)](#).

En este contexto, producto de la intolerancia que ha de tenerse con las conductas discriminatorias, vale poner de resalto que se ha mantenido, como fuera adelantado, una tendencia jurisprudencial respecto a la prueba de aquellas. En efecto, el representante del Ministerio Público Fiscal recordó que la Corte Suprema de Justicia de la Nación ha señalado que, cuando se discute la existencia de medidas discriminatorias en el ámbito de la relación de empleo, dada la notoria dificultad de probar la existencia del motivo para la parte que lo afirma, por la particularidad propia de estos casos, "resultará suficiente con la acreditación de hechos que, *prima facie* evaluados, resulten idóneos para inducir su existencia, supuesto en el cual corresponderá al demandado a quien se reprocha la comisión del trato impugnado, la prueba de que este tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación (considerandos 6° y 11 del fallo "Pellicori" y 5° del fallo "Sisnero") [\(37\)](#).

En efecto, las especiales circunstancias que rodean a las conductas que vulneran el derecho a la no discriminación (es decir, los actos discriminatorios y, en particular, los despidos que tiene tal teleología) suelen estar veladas bajo el ropaje de fundamentos falaces o, incluso, desprovistos de cualquier intento de justificación; y estas especiales características suelen traer aparejada una dificultosa —por no decir cuasi imposible— acreditación de la verdadera motivación del acto rescisorio (38).

Por ello, no hay dudas de que este camino jurisprudencial cada vez más afianzado debe continuar su curso progresivo, sancionando las conductas discriminatorias, a la vez que se incluyan acciones que persigan consecuentemente la gradual erradicación de las causas que provocan la discriminación sistemática respecto de ciertos colectivos o diversas situaciones como las que fueron enumeradas.

Esto, en el entendimiento de que la prohibición de la discriminación no consiste en eliminar las diferencias, sino, por el contrario, en reconocerlas y protegerlas, para que ellas, en el mundo del trabajo, no sean un obstáculo o la excusa para negar a igualdad de oportunidades y de trato (39).

II.2. Género, violencia laboral y discriminación

II.2.a. Introducción

En el 2022, año en que se escriben las presentes líneas y que ha entrado en vigencia en nuestro país el Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo (40), nos vimos en la obligación de dedicarle un apartado diferenciado al presente título; en tanto representa un gran avance en el camino de la prevención y erradicación de estas conductas en el mundo del trabajo (41).

Este instrumento internacional parte de lo más esencial del derecho universal: lograr la dignidad, la igualdad, la libertad y garantizar el derecho humano a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso. Así aparece en su preámbulo y en sus reglas esenciales (42). Ello, en tanto reconoce que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo afectan a la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad, y a su entorno familiar y social; así como a la calidad de los servicios públicos y privados, y que pueden impedir que las personas, en particular las mujeres, accedan al mercado de trabajo, permanezcan en él o progresen profesionalmente.

Asimismo, pone de resalto que la violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas; admitiendo que la adopción de un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género, es indispensable para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

En su artículo 1º, se ocupa de las definiciones. Primero, entiende por violencia y acoso en el mundo del trabajo a "un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género" (inc. a); y luego, por violencia y acoso por razón de género "designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual" (inc. b).

En ese marco, su carácter amplio e inclusivo ha sido receptado favorablemente por la jurisprudencia, lo que se observa a través en los varios fallos que han sido elegidos a los efectos del presente acápite. Veremos que hay sentencias ejemplificadoras, que buscan honrar los compromisos internacionales asumidos por el Estado.

Por supuesto, en estos pronunciamientos también estarán reflejadas algunas de las normas que regulan esta materia, tales como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y las recomendaciones generales de su Comité; la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belém do Pará); la Declaración Universal de los Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC). Ello, además de lo contenido en los artículos 14 bis, 16 y 19 de la Constitución Nacional y, en particular, la ley 26.485 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales.

Así las cosas, se detallará, previo a adentrarnos en los pronunciamientos que han abordado esta temática, cuáles han sido las normas que han sido dictadas al respecto y qué proyectos de ley se encuentran actualmente a estudio del Congreso Nacional, para finalizar el presente acápite con una conclusión en relación con la tendencia jurisprudencial que se puede observar en el presente año.

II.2.b. Normativa

Decisión Administrativa 1012/2021 - Protocolo Marco para el Abordaje de las Violencias por Motivos de Género en el Sector Público Nacional [\(43\)](#)

Emisor: Jefatura de Gabinete de Ministros

Sanción: 22/10/2021

Síntesis: Promover ámbitos y relaciones laborales libres de violencias y discriminaciones por motivos de género, mediante acciones de prevención, orientación, asesoramiento y abordaje integral de la violencia y acoso laboral por motivos de género para el personal que se desempeña en el ámbito del Sector Público Nacional, propiciando la tramitación de actuaciones administrativas en los casos que correspondiere.

Resolución 532/2022 - Erradicación de las violencias y el acoso laboral en el sector cooperativo - Cop 190

Emisor: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

Sanción: 06/05/2022

Síntesis: Créase el Programa "Erradicación de las violencias y el acoso laboral en el sector cooperativo - Cop 190, con el objetivo de promover ambientes de trabajo libres de violencia y acoso en mutuales, cooperativas, federaciones y confederaciones de cooperativas.

II.2.c. Proyectos de ley

II.2.c.i. Cámara de Diputados

Expediente N° 0551-D-2022

Publicado en: Trámite Parlamentario N° 10

Fecha: 09/03/2022

Síntesis: Contrato de trabajo —ley 20.744—. Modificaciones, sobre discriminaciones por razones de género. Modificación del artículo 17: prohibición de hacer discriminaciones; derogación del artículo 176 y modificación del artículo 11 de la ley 11.317: prohibición de ocupar a menores de 18 años. Creación del Plan Nacional Federal contra la Violencia Simbólica, para su Prevención y Erradicación; objeto (prevención y erradicación de: imposición de modelos y patrones estereotipados, mensajes, valores, iconos, signos que se ejercen desde los medios de comunicación, agencias de publicidad, medios electrónicos e informáticos, publicidad callejera, eventos y espectáculos públicos; utilización de iconos, representaciones, narrativas o imágenes que reproducen o transmiten relaciones de dominación de hombres respecto de mujeres; remoción de patrones socioculturales; protección de la salud e integridad física, psíquica y sexual de las personas); autoridad de aplicación; convenios que puede realizar la autoridad de aplicación; presupuesto; invitación a las provincias y a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a adherir a la presente ley [\(44\)](#).

Expediente N° 0648-D-2022

Publicado en: Trámite Parlamentario N° 12

Fecha: 10/03/2022

Síntesis: Plan Nacional Federal contra la Violencia Simbólica en los términos de la ley 26.485 [\(45\)](#).

Expediente N° 1414-D-2022

Publicado en: Trámite Parlamentario N° 29

Fecha: 04/04/2022

Síntesis: Contrato de trabajo —ley 20.744—. Modificaciones, sobre prohibición de discriminación por identidad de género e igualdad de trato. Modificación del artículo 17 (prohibición de hacer discriminaciones) [\(46\)](#).

Expediente N° 2368-D-2022

Publicado en: Trámite Parlamentario N° 58

Fecha: 17/05/2022

Síntesis: Contrato de trabajo —ley 20.744—. Modificación de los artículos 158 y 159, sobre incorporación de la licencia por violencia de género y cálculo del salario, respectivamente [\(47\)](#).

Expediente N° 2737-D-2022

Publicado en: Trámite Parlamentario N° 68

Fecha: 02/06/2022

Síntesis: "Plan Nacional de Emergencia contra la Violencia de Género hacia las Mujeres". Creación. Modificación de la ley 20.744. Clases de licencias especiales (incorporación de los diferentes ámbitos y formas de empleo de los beneficiarios; consideración expresa de la obligación de goce de haberes en su totalidad; incorporación de causales: por violencia de género, por familiar enfermo o con discapacidad y por cuidado de adultos mayores); entrada en vigencia [\(48\)](#).

Expediente N° 2740-D-2022

Publicado en: Trámite Parlamentario N° 68

Fecha: 02/06/2022

Síntesis: Licencias laborales para víctimas de violencia de género. Régimen [\(49\)](#).

Expediente N° 3548-D-2022

Publicado en: Trámite Parlamentario N° 93

Fecha: 11/07/2022

Síntesis: Contrato de trabajo —ley 20.744—. Modificaciones, sobre licencia por violencia de género. Incorporación del artículo 161 bis a la ley 20.744 [\(50\)](#).

Expediente N° 3894-D-2022

Publicado en: Trámite Parlamentario N° 110

Fecha: 03/08/2022

Síntesis: Prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres —ley 26.485—. Modificaciones sobre discriminación contra las mujeres en el Poder Judicial de la Nación. Incorporar la implementación de políticas públicas para prevenir y erradicar la violencia sexual contra las mujeres en el seno del Poder Judicial de la Nación y en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales, así como la elaboración de protocolos específicos para la actuación frente a este tipo de casos; incorporación del art. 11 bis [\(51\)](#).

II.2.c.ii. Cámara de Senadores

Expediente N° 0078-S-2022

Publicado en: Diario de Asuntos Entrados N° 4

Fecha: 02/03/2022

Síntesis: Derogación de los artículos 174, 175 y 176 de la ley 20.744, —contrato de trabajo— respecto de eliminar todo vestigio de discriminación contra las mujeres (Reproducción del expediente 1833-s-20) [\(52\)](#).

II.2.d. Jurisprudencia

Violencia laboral. Acoso sexual, verbal, físico, moral

C1aTrab., Mendoza, "Sánchez, Pablo Daniel c. Flowserve S.R.L. s. Despido", 01/02/2022

Se rechaza la demanda por despido interpuesta por el actor en tanto se consideró plenamente justificada la extinción de la relación laboral decidida por la firma empleadora tras haber acreditado mediante prueba testimonial y por el propio reconocimiento del trabajador, que este le dijo a una compañera de trabajo "que calor

hace acá, deberías venir de bikini". Para así resolver se tuvo en cuenta la antigüedad del accionante en el empleo (mayor a 11 años —sin antecedentes disciplinarios—) y que había realizado los cursos de ética y convivencia dictados por la empresa, la juventud y vulnerabilidad de la mujer a la cual dirigió su frase en tanto se desempeñaba como personal tercerizado, en evidente situación de debilidad frente al actor (empleado de la principal) a quien debía servir el café; así como las repercusiones que tuvieron los dichos en ella (disgusto, incomodidad, malestar emocional, temor, vergüenza, tristeza y la afectación moral). Las expresiones del actor configuraron un supuesto de violencia previsto en la ley 26.485 (inc. g, art. 6) y en el Convenio 190 OIT, suficientes para desplazar el principio de conservación del contrato que consagra el art. 10, LCT.

Violencia laboral. Daño psicológico

CNTrab., sala II, "M., E. R. c. Campo del Tesoro S.A. s. Despido", 03/02/2022, TR LALEY AR/JUR/17537/2022.

Las pruebas obrantes en la causa dieron cuenta del padecimiento por parte de la actora de una gravísima situación de violencia encuadrable en las previsiones del art. 4, ap. 1, 2 y 3, art. 5, e inc. c, art. 6, Ley 26.486 y en la conceptualización del art. 1 del Convenio 190 OIT. La actora fue víctima de violencia física, psicológica y sexual en el ámbito laboral por parte de su superior jerárquico y por ello vio afectada en forma cierta y grave su vida laboral y su integridad psíquica durante, por lo menos, un año y medio. A raíz de la medida para mejor proveer dispuesta en segunda instancia se obtuvo la prueba oficiaria del médico psiquiatra y la psicóloga que trataron a la demandante. De dicha informativa surgió que la actora fue tratada psiquiátrica y psicológicamente con diagnóstico de trastorno adaptativo mixto con ansiedad y estado de ánimo depresivo, con medicación a lo largo de un año y medio, en forma contemporánea a las situaciones sufridas por ella a raíz del actuar del superior jerárquico. Si bien en el caso no se ha producido una pericia psicológica o psiquiátrica, ello no es óbice para admitir la reparación del daño psíquico padecido, aunque su entidad medida en un porcentaje de incapacidad no se hubiere acreditado. No debe olvidarse que la normativa laboral, más allá de no resultar de estricta aplicación al caso, considera el paso del tiempo como determinante de la consolidación jurídica del daño sufrido (art. 7, ley 24.557) y en el caso la accionante se vio sometida a tratamiento psiquiátrico (terapéutico y farmacológico) desde abril 2017 hasta incluso luego de producirse el distracto (noviembre 2018), por lo que dada la cronicidad y prolongación de la dolencia, debe entenderse consolidada y de carácter permanente. De tal forma, y en sentido contrario a lo resuelto por el sentencia de grado respecto a la ausencia de entidad del daño psicológico sufrido como daño resarcible, cabe concluir que los elementos reunidos conducen a tener por configurada la existencia de daños ciertos y no meramente eventuales, cuya mensura corresponde al juzgador aun cuando no pudiera valerse para ello de un porcentaje de incapacidad (lo que únicamente cubriría la eventual pérdida de la capacidad de ganancia, aspecto meramente parcial del concepto del daño material invocado). Se estima prudente y razonable fijar la indemnización por los daños y perjuicios padecidos en la suma total de \$ 180.000 a valores a la fecha del distracto y que resulta comprensiva de los gastos de psicoterapia efectivamente acreditados en autos.

Violencia laboral y psicológica contra una mujer

CSeg. Trab., Bariloche, "I., N. R. c. Hotelería de los Lagos S.A. y Otros s. Ordinario", 03/02/2022, TR LALEY AR/JUR/2059/2022

La gravedad del comportamiento del actor hacia su compañera de trabajo, en un proceder evidente e intolerablemente violento, lo que sin duda genera una severa pérdida de confianza por parte de la empleadora, pues no puede aceptarse que una persona que quiere solo "dialogar" con otra, le impidió a esta abandonar el lugar en que se desarrollaría ese diálogo, hasta que intervino un tercero que le permitió abandonar el lugar. Más grave se torna esa conducta coercitiva, cuando fue de un hombre hacia una mujer que en tal caso se halló en una clara situación de vulnerabilidad.

La entidad de la falta socavó la confianza y buena fe esperable del trabajador y justificó el despido, sin que pudiera haberse aplicado una sanción menor. Más aun, entiendo que el despido no resultaba en autos una facultad que el empleador podía ejercer, sino que ante la reprochable conducta del trabajador hacia una compañera de trabajo, la empresa se hallaba obligada a tomar cartas en el asunto y tenía la obligación de disponer el despido.

La conducta del trabajador excede el reproche meramente laboral, de incumplimiento del dependiente en sus

deberes de conducta o de prestación. Su proceder entraña además un tipo de violencia psicológica contra una mujer, a todas luces contrario a la enfática proscripción estatuida en el vasto catálogo normativo en la materia. Lo que indudablemente afectó a la compañera de trabajo en su derecho a un ambiente de trabajo saludable, libre de violencia u hostilidad.

Violencia laboral

CNTrab., sala I, "Saggio, Lorena María c. Kowsef S.A. s. Despido y accidente - Acción civil", 23/02/2022, TR LALEY AR/JUR/10266/2022.

Las personas que prestaron declaración han resultado contestes en afirmar las estresantes condiciones de trabajo que debía soportar la actora como encargada y supervisora de la firma accionada referida a la constante presión para vender, a los cuestionamientos cuando se ausentaba por enfermedad y a los descuentos por mercadería que terceros robaban de los locales. La cuantificación del art. 245, LCT, no comprende en su mensura los daños provocados a la actora por la presión excesiva por parte de la patronal, máxime cuando la accionante tuvo un destacado desempeño en la empresa a lo largo de los once años de relación laboral. Para más, la mujer que ha sido víctima de violencia en el ámbito laboral tiene una protección jurídica específica, pues tiene derecho a la reparación integral del daño según lo que regla el inc. c, art. 6 y el art. 35, ley 26.485. Atento a la naturaleza "riesgosa" del ambiente laboral hostil en el que la trabajadora prestaba servicios, la firma demandada debe responder con base en un factor objetivo de atribución. En ese contexto, acreditado el daño psicológico generado en la situación de violencia laboral que le provocó a la actora una incapacidad del 10 % de la total obrera, la demandada debe responder civilmente en los términos del art. 1113, Cód. Civil.

Violencia laboral descendente

CNTrab., sala II, "Mitchell, Nancy Elizabeth c. Universidad Argentina de la Empresa (UADE) s. Despido", 18/03/2022, TR LALEY AR/JUR/39752/2022.

Las testigos que se desempeñaron en el mismo sector que la accionante (Decanato), dieron cuenta de la existencia de situaciones de abuso y malos tratos padecidos por esta por parte de quien fuera su superior, en el caso, la Decana de una de las carreras dictadas en el establecimiento universitario demandado. No debe soslayarse que la actora no era empleada de esta sino de la entidad educativa, por lo tanto, en su carácter de asistente de la Decana, debía asistirle desempeñando tareas estrictamente relacionadas con el cargo que ocupaba en dicha entidad, las que nada tenían que ver con necesidades personales y/o extralaborales de su superior (pagar cuentas en el banco, llevar ropa a la tintorería, acompañar a sus hijos a eventos, etc.). Además, se tuvo por acreditado que la accionante hizo uso de licencia médica y que padeció trastorno de ansiedad y angustia, debiendo continuar con la terapia psicológica e iniciar tratamiento psiquiátrico, todo ello vinculado a las presiones y malos tratos acreditados. Se confirma la sentencia de grado en cuanto consideró injustificado el despido adoptado por la accionada al concluir que le asistió razón a la actora para retener tareas frente a la situación de abuso provocada por su superior y oportunamente denunciada.

Violencia simbólica de género en el ámbito laboral

CNTrab., sala V, "D., A. I. c. Dirección Nacional de Vialidad y otros s. Juicio sumarísimo", 30/03/2022, TR LALEY AR/JUR/28685/2022 [\(53\)](#)

Corresponde condenar al codemandado a dar cumplimiento al curso de capacitación en la temática de género y violencia contra las mujeres que impone a los dependientes del ámbito público la ley 27.499 "Micaela", toda vez que fue aquel, quien explicó en su escrito de conteste que había esperado en el sector contiguo a que la actora se retirase para ingresar a la oficina del otro demandado, con quien la trabajadora había tenido una discusión, a fin de comentar lo sucedido con la intención de "distender el ambiente" con algo de humor, actitud que, en principio, refleja su intención de no confrontar con la actora pero sí de atribuir adjetivos calificativos lesivos hacia su persona como plataforma "humorista" dentro de la camaradería de los demás compañeros y a espaldas de la afectada.

Constatada la existencia del hecho material que expuso a la trabajadora a una situación concreta de violencia simbólica de género en su ámbito laboral, por parte de dos compañeros, queda configurada la responsabilidad del organismo empleador, ya que uno de los factores de atribución de responsabilidad objetiva se refleja por los actos

del dependiente por los cuales debe responder la empleadora en función de lo dispuesto por el art. 1753 CCyC.

La inexistencia de daño psicológico en la trabajadora no se proyecta al daño moral, ya que una agresión verbal de carácter sexista —definida por la ley 26.485 como simbólica— provocaría en la generalidad de los justiciables un dolor que, como tal, hace menester el resarcimiento del daño moral.

Violencia laboral

CTrab., Córdoba, sala 6, "R., N. N. c. R. S.A. y otros s. Ordinario - Despido", 06/04/2022, TR LALEY AR/JUR/66501/2022.

Los diferentes testimonios dieron cuenta del maltrato constante (gritos, insultos, agresiones) que recibía la actora por parte de su superior jerárquico. Si bien este accionar reprochable era padecido por otros compañeros de trabajo, la accionante, dado su cercanía física dentro de la oficina y las tareas desempeñadas de índole laboral en general y personales en particular, era quien soportaba de manera más directa e intensa el destrato por parte del directivo. La señalada actitud perturba el orden público, demostrando, instigando o pregonando conductas que vulneran a la sociedad en general, provocando serias alteraciones en el desenvolvimiento de la vida en la comunidad, extremo que debe evitarse en un Estado de Derecho que impulsa acciones y programas por la igualdad de género, prevención y erradicación de la violencia general y contra las mujeres en todos sus tipos y modalidades. Es necesario tomar conciencia de esta temática a los fines de generar cambios sociales y culturales para comenzar a deconstruir la realidad que nos atraviesa, es tarea de cada operador desde el lugar que ocupe, analizar, interpretar y hacer uso de herramientas disponibles en el trazado que la perspectiva de género permita. Los actos de violencia causaron a la actora un sufrimiento —advertido por sus compañeros de labor—, que atentan directamente contra su dignidad como mujer. En función del análisis efectuado, corresponde disponer la asistencia obligatoria de la persona señalada por la accionante y los diferentes testigos a un tratamiento especializado, consistente en actividades psico-socio-educativas, en el Centro Integral de Atención de Varones a los fines de su concientización respecto de la problemática de violencia de género, debiendo acreditar asistencia y continuidad ante esta sede, bajo apercibimiento de imponerle astreintes de veinte (20) jus a favor de la accionante.

Discriminación por maternidad

CNTrab., sala I, "V., N. S. c. Panificadora La Nona S.A. y otros s. Despido", 12/05/2022, TR LALEY AR/JUR/55803/2022.

Ante la imposibilidad del empleador de reemplazar a la actora en su lugar de trabajo durante su horario de lactancia, decidió trasladarla a otro local, lo cual implicó un ejercicio abusivo del *ius variandi* al incrementar la distancia y tiempo de traslado y, con ello, la imposibilidad de llegar a tiempo a su otro trabajo. Tal proceder configuró un accionar discriminatorio en razón de su reciente maternidad, maltrato que terminó por afectar su salud psicológica. Lo expuesto evidencia un claro ejemplo de las conductas lesivas que soportan las mujeres por el solo hecho de serlo, a lo largo de su carrera profesional, propias de una discriminación estructural de base. En el caso, la empleadora, antes de sumar a otra persona en el servicio donde la actora prestaba tareas, a fin de asegurar que pudiera gozar de las licencias legales y convencionales que le correspondían, tomó un camino reprochable e ilícito, a la luz de lo establecido por el art. 11 de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) de rango constitucional, al decidir su traslado a otro establecimiento, con los perjuicios, conocidos por la patronal, que esta medida le generaba a la actora. En este contexto, la falta de una explicación razonable por parte de la demandada que responda a parámetros objetivos y presentes los indicios de haber existido discriminación, la conclusión más verosímil es que la modificación de las condiciones de labor se fundó en el género, aserción que se robustece en la circunstancia de haber sido la actora quien debía aceptar el traslado, para que la empresa pueda satisfacer el pleno goce de su licencia. Corresponde confirmar la indemnización especial por maternidad.

Violencia laboral. Publicación de sentencia

CTrab. 2da, General Roca, "P. M. E. c. Provincia de Río Negro (Jefatura de Policía) s/ Contencioso administrativo", 27/05/2022, TR LALEY AR/JUR/75345/2022.

La actora ingresó a trabajar en la Policía de Río Negro luego de aprobar el curso de ingreso correspondiente y fue dada de baja a los 11 meses mediante resolución administrativa del Jefe de Policía. La norma provincial

(Decreto 1466/1975) que establece el Reglamento para el Reclutamiento Policial en sí no resulta violatoria de los derechos de la actora, más su aplicación en el caso concreto importó una discriminación indirecta, ya que el efecto perjudicial se produjo al omitir considerar la circunstancia trascendental de ser la accionante una mujer víctima de violencia de género doméstica, ya que sopesaron para su calificación negativa, hechos que resultaron consecuencias inmediatas y mediatas de la violencia padecida. En este caso, se ha negado la calidad de víctima de violencia de género de la actora, dejándola sin las protecciones que su condición jurídica le debía proporcionar, resultando el acto administrativo que dispuso su baja nulo por falta de motivación y, en consecuencia, arbitrario. Corresponde reincorporar a la actora para que reinicie el proceso evaluativo desde el momento en el que fue interrumpido por el hecho violento perpetrado en su contra por quien fuera el padre de su hija, hasta completar el plazo establecido reglamentariamente para analizar su desempeño y dictar un nuevo acto administrativo. Se establece como resarcimiento del daño moral provocado por la situación expuesta la suma de \$ 1.500.000 más intereses. Finalmente, se impone a la Policía de Río Negro la obligación de publicar íntegramente la presente resolución en la Orden del Día, con la finalidad de que el personal policial tome conocimiento directo de estos antecedentes; y, en el plazo de treinta días hábiles, emita un acto administrativo ordenando el dictado de cursos de capacitación y formación de todo su personal, a los efectos de erradicar la violencia laboral y de género en el lugar de trabajo.

Violencia laboral. Acoso en el lugar de trabajo y ambiente de trabajo hostil

CNTrab., sala II, "Godoy, Mónica Liliana c. Kopelco S.A. y otro s. Despido", 30/05/2022, TR LALEY AR/JUR/66100/2022

La concordancia y uniformidad de las declaraciones de los testigos con respecto a las condiciones remuneratorias bajo las cuales trabajó la accionante llevan a aceptar la evidencia que surge de sus dichos —conf. art. 90 LO—, considerándose suficientemente acreditado que existía en la empresa una modalidad retributiva marginal que se aplicaba a todo el personal y que, en virtud de esa práctica patronal generalizada, la remuneración mensual devengada por la trabajadora alcanzó a un valor superior al liquidado a través de recibos. La trabajadora denunció también una situación de acoso ante su empleadora y, ante dicha denuncia, la demandada informó que había procedido a citar al denunciado y que concluyó aplicando una suspensión de un día en función de las facultades que entiende le corresponden. Es evidente que dicha suspensión no logró detener el acoso denunciado, de acuerdo con las nuevas denuncias efectuadas por la trabajadora. Las declaraciones de los testigos permiten tener por acreditado que la trabajadora fue víctima de actos emanados de su superior, contrarios a su dignidad, libertad e integridad, y estimo que han sido suficientemente demostradas las circunstancias injuriosas que —junto a la defectuosa registración de la relación laboral— determinaron la decisión de la actora de poner fin a la relación laboral (arg. art. 242 LCT). En tal marco, es evidente que el trato denigrante, el acoso permanente y el ambiente de trabajo hostil, en el que prestó servicios la reclamante, ha debido generarle angustia y aflicciones íntimas constitutivas de un daño de índole "moral" como el invocado, por lo que, a la luz de las pautas que usualmente utiliza la Sala para graduar este tipo de indemnización, y habida cuenta que no es sencillo mensurar en dinero la extensión e intensidad de una afectación de índole moral y las particulares circunstancias que rodearon al presente caso, el fijado por el Sr. Juez de grado resulta adecuado. Las circunstancias acreditadas, consistentes en la defectuosa registración y la situación de acoso sexual padecida por la demandante, justificaron por demás su decisión de considerarse despedida. Es obligación de los magistrados operar como agentes de cambio no solo declarando inadmisibles soluciones que impliquen que sea la víctima (y no su victimario o victimarios) la excluida del ámbito laboral, sino también adoptando medidas positivas de tipo correctivas para propender a erradicar los patrones socioculturales que sostienen y perpetúan prácticas como las que dieran origen a la violencia de índole sexual y psicológica padecida —ver con igual criterio SCJ Mendoza, Sala II "K. I. A. c/ La Caja ART S.A. s/ enfermedad profesional (12345) s/ recurso extraordinario provincial", Sentencia del 10/11/2020, TR LALEY AR/JUR/59578/2020. Luego de la ratificación del Convenio 190 OIT sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo y del dictado de las leyes 26.485, 26.743 y 27.499 (ley Micaela) resulta necesario que, el personal de dirección y gerencial de las empresas, así como también los trabajadores y trabajadoras dependientes (tengan o no personal a su cargo), se inserten en cursos de capacitación sobre violencia laboral y perspectiva de género a fin de obtener las herramientas necesarias para mejorar las relaciones interpersonales del establecimiento y así prevenir situaciones de violencia en el ámbito de trabajo.

En función de ello, se condena a la demandada, ya sea por sí o a través de la Cámara Empresaria a la que se encuentre afiliada, para que dentro del plazo de 30 días acredite en autos haber implementado acciones efectivas de capacitación para el personal a su cargo (en especial para personas de nivel gerencial o de supervisión) tanto en materia de violencia laboral como sobre perspectiva de género, bajo apercibimiento de aplicar astreintes en favor de la actora por cada día de retardo (arts. 37 Cód. Proc. Civ. y Com. y 803 CCyC) y de sumar a ello la fijación de multas en beneficio de la Biblioteca del Tribunal, en caso de reticencia.

Violencia y acoso laboral. .Maltrato psicológico. Despido por apariencia física

CNTrab., sala I, "D. C. C. M. c. Ahumar S.A. s. Despido", 13/06/2022, TR LALEY AR/JUR/74937/2022 (54).

El maltrato psicológico en el lugar de trabajo constituye violencia contra la mujer (art. 6º, ley 26.485) y los daños que tal ilicitud produce deben ser reparados plenamente, ya sean patrimoniales o no patrimoniales (art. 35, ley 26.485). En el caso se pudo acreditar mediante testigos que la actora fue maltratada por una persona que cumplía funciones organizativas en el establecimiento, al extremo de manifestar a otros compañeros de trabajo al momento de despedirla, que no quería gente fea trabajando y que la accionante no era estéticamente linda para el lugar. En el mismo sentido cabe señalar que el dictamen efectuado por la perito en psicología resultó contundente respecto a que la actora fue víctima de acoso laboral, requiriendo tratamiento psicológico por no menos de dos años. Se confirma la sentencia de grado en cuanto estimó procedente el rubro daño moral solicitado por la actora tras tener por acreditada la situación de violencia padecida en su lugar de trabajo.

Violencia laboral. Acoso sexual, verbal, físico, moral. Violencia laboral. Falta de pruebas. Despido injustificado

CNTrab., sala II, "Gonzales Álvarez, Wendy Meliza y otro c. El Porteño Apartments LLC Sucursal Argentina s. Despido", 13/06/2022, TR LALEY AR/JUR/76245/2022.

La firma empleadora despidió a los actores por haber hostigado y amenazado a compañeros y compañeras de trabajo, como así también por haber acosado sexualmente a un dependiente y haber proferido dichos discriminatorios en relación con su elección sexual. Las argumentaciones vertidas por la accionada al señalar que resultaba "completamente arbitrario" que la magistrada de grado haya decidido quitarle todo valor probatorio a las notas o descargos de las víctimas que como prueba documental fueron adjuntadas a la causa, por el hecho de que no fueron citados como testigos en la causa, carecen de todo fundamento en la medida que la parte actora desconoció la totalidad de la prueba documental adjuntada por la demandada, sin que esta haya producido prueba alguna a fin de acreditar su legitimidad. Es decir, no solo no ofreció como testigos a las personas que supuestamente habían sido afectadas por los actores, sino que tampoco produjo ninguna otra prueba a fin de acreditar la autenticidad de los instrumentos que pretendió hacer valer. Tampoco resultan eficaces las declaraciones los dos testigos ofrecidos por la empleadora a fin de acreditar las supuestas injurias atribuidas a los accionantes, en la medida en que tales deponentes refirieron conocer los hechos por comentarios de terceros y no de manera directa y personal. Se confirma la sentencia de primera instancia en cuanto consideró no demostradas las supuestas injurias atribuidas a los accionantes y, con base en ello, condenó a la demandada al pago de las indemnizaciones derivadas del distracto incausado.

Violencia laboral. Condena penal. Curso de capacitación

CCrim. y Correc. 4a Nom., Córdoba, "Rossini, Federico Jesús s. Lesiones gravísimas calificadas", 30/06/2022

Corresponde condenar al Supervisor de Telemarketers de una empresa a la pena de tres años de prisión de ejecución condicional imputado en orden al delito de lesiones gravísimas calificadas, debiendo este comprometerse por el término de tres años, entre otras obligaciones, a realizar un curso de capacitación laboral y perspectiva de género, de Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo, toda vez que en las circunstancias de tiempo y lugar mencionados en la plataforma fáctica, el encartado, en su condición de dependiente con la jerarquía de Supervisor de la víctima, de manera ininterrumpida y sistemática, acosó psicológica y laboralmente a la misma con el propósito de que esta renunciara a la empresa, a sabiendas del significado pernicioso del acoso y con intención de causar un daño en la salud física y/o psíquica de la nombrada, abusando de su superioridad jerárquica, y mediante un trato grosero, agresivo, manipulador, vejatorio y

humillante, basado en el terror y la persecución laboral. Es importante destacar que el Código Penal de la Nación en el título 1, Capítulo 2, protege la incolumidad o integridad del cuerpo y de la salud de las personas. No solo se tutela el aspecto anatómico y fisiológico de cada individuo sino también su salud psíquica. En este sentido, como consecuencia del accionar del acusado, la denunciante sufrió lesiones psíquicas y físicas de carácter gravísimas, diagnosticadas como "Trastorno por ansiedad con crisis de pánico secundario estrés agudo producido por mobbing laboral", habiéndosele diagnosticado un 10 % de incapacidad laboral y la presencia de secuelas tales como temor hacia las figuras de autoridad, desconfianza y recelo a ser dañada.

Acoso moral

CNTrab., sala I, "Zárate, Estela Mary c. Megamental S.A. s. Despido", 05/07/2022, TR LALEY AR/JUR/88864/2022.

Las testigos que comparecieron a declarar (compañeras de trabajo de la actora) dieron cuenta de los sucesos que relató la accionante en relación a que la supervisora era hostil con todas las enfermeras, accionar que, por sus implicancias, constituyó un avance indebido sobre los derechos fundamentales de la trabajadora y llevó ínsita una ilegítima fractura al sosiego y a la tranquilidad del espíritu como asimismo un detrimento a los más altos sentimientos de aquella (art. 1738, Código Civil y Comercial), conformando un ambiente de trabajo hostil donde se vivenciaron situaciones que violentaron el lugar de trabajo. Si bien la ruptura de la relación de trabajo resultó apresurada por parte de la trabajadora, no pueden desconocerse estos hechos previos que confluyeron con las dificultades de salud que se encontraba atravesando la actora y que generaron un sufrimiento por el cual corresponde que sea indemnizada en el daño moral infringido. Corresponde modificar la sentencia de grado y considerar procedente el resarcimiento del daño moral generado por el menoscabo espiritual ocasionado por el maltrato recibido. Se estima prudente y equitativo justipreciar la reparación mencionada en 13 salarios.

Despido con causa. Rechazo de demanda por violencia laboral ejercido contra una compañera de trabajo

CNTrab., sala I, "Santos, Claudia Mónica c. Jorge Dorado y Cía. S.A. s. Despido", 15/07/2022, TR LALEY AR/JUR/99023/2022.

Los testigos que comparecieron a instancias de la demandada fueron contestes y coincidentes entre sí al dar cuenta de la discusión que se habría generado entre la actora y otra compañera de trabajo. Esta última, en su declaración expresó que fue agraviada con dichos discriminatorios del modo en que se explicitó en la misiva rescisoria. Los insultos proferidos por la accionante hacia su compañera de trabajo se constituyeron en un accionar discriminatorio que no puede ser tolerado o dispensado en ningún ámbito, incluido el laboral y por ello, la medida rescisoria resultó ajustada a derecho. Así, la gravedad de los vejatorios improprios proferidos por la accionante suministró sobrada razón para que la empleadora acudiera a la máxima medida disponible en su amplio repertorio sancionatorio, pues la discriminación peyorativa menoscaba el fundamento definitivo y definitivo de los derechos humanos. Atento a que el despido resultó ajustado a derecho, corresponde revocar la decisión de anterior grado en cuanto hizo lugar a las indemnizaciones derivadas de la extinción.

Violencia laboral. Ambiente laboral hostil

CNTrab., sala VIII, "Bjelica, María Mercedes c. Boston Compañía Argentina de Seguros S.A. s. Despido", 03/08/2022

Quedó comprobado que la actora prestó servicios en un ambiente laboral hostil donde fue víctima de malos tratos por parte de sus superiores y sumida a una presión laboral y violencia psicológica en forma sistemática y durante un tiempo prolongado en su lugar de trabajo e incluso cuando cursaba su embarazo. Situación que persistió durante la licencia por maternidad y posterior excedencia, esto último, a través de los mails que recibía en forma permanente y por la cual se conectaba en forma remota desde su domicilio a través de la VPN de la empresa. Las particularidades del caso permiten considerar que la situación de violencia laboral y hostigamiento a la que estuvo sometida la reclamante no solo la afectó a ella, porque es quien la padeció y fue desgastando su personalidad, sino también, que también repercute en su núcleo laboral íntimo, como es los integrantes de su familia. Tanto más, cuando tuvo que soportarlo en el curso de su etapa gestante y posterior maternidad y mientras se encontraba —al mismo tiempo— criando a su hija mayor y se encontraba en una situación de vulnerabilidad. En efecto, la conducta asumida por la empleadora fue contraria a los derechos fundamentales de la trabajadora como son la

"dignidad, intimidad e integridad psicofísica de la persona y protección integral de la familia" garantizada en nuestra Constitución Nacional y en Tratados y Convenios internacionales de carácter supra legal; como así también por las Leyes 26085 y 26061 y arts. 75 y 40, LCT. Todo lo cual habilita la viabilidad de la reparación autónoma por el daño moral causado, al margen del sistema tarifario previsto con relación a las infracciones de naturaleza contractual. Corresponde receptor el reclamo en concepto de daño moral por mobbing, que incluye el daño psicológico.

Violencia laboral. Malos tratos

CNTrab., sala I, "Gómez, Gladys Alicia c. Farmacity S.A. y otros s. Despido", 22/08/2022, TR LALEY AR/JUR/108759/2022.

El examen y valoración de la prueba testifical revela que en el lugar de trabajo se suscitaron inconvenientes por malos tratos entre la actora y su superior que repercutieron en su estado de salud. Para más, todos los testigos coincidieron en que el desempeño de la actora era bueno y correcto, que ingresó en buen estado de salud y que comenzó a tener problemas (ataques de pánico). Los sucesos descriptos por los declarantes conforman el sustento adecuado para concluir sobre la relación de causalidad entre los sucesos laborales y la afectación en la salud que padece la reclamante (minusvalía psíquica del 20 % de la total obrera). Es del caso señalar que media relación entre la función encomendada al dependiente y el daño causado. La firma demandada debe responder con fundamento en el derecho civil por la actuación de su empleado puesto que el hecho dañoso acaeció en ocasión de las funciones cumplidas. Así, se verifica el supuesto de responsabilidad del principal por el daño causado por sus dependientes en los términos del art. 1113 primera parte, Código Civil o del art. 1753, Código Civil y Comercial. Corresponde confirmar la condena decretada en origen en tanto existió culpa in vigilando del empleador al dependiente.

Violencia laboral. Descalificación funcional o desjerarquización

CNTrab., sala X, "Slosse, María Eugenia c. Young y Rubicam S.A. s. Despido", 05/10/2022, TR LALEY AR/JUR/139357/2022.

De la prueba testimonial producida en la causa surge acreditado que las nuevas autoridades de la firma demandada comenzaron a tener un comportamiento hostil con la actora, apartándola de sus funciones como directora general de cuentas y no incluirla en reuniones, anuncios o decisiones importantes, dejándola fuera de proyectos, de procesos internos y del trato con los clientes. Tal accionar significó un menoscabo en su persona al pasar por alto la autoridad que hasta ese momento tenía en la empresa por el cargo que estuvo desempeñando a lo largo de trece años. También se pudo acreditar que tras dos meses de sufrir este destrato, la actora tuvo que tomar licencia médica debido al cuadro de angustia y ansiedad provocado por el nuevo ámbito de trabajo. A este contexto conflictivo, se le sumó el pago deficiente del bono anual. En virtud de lo expuesto, se confirma la sentencia de grado en cuanto consideró justificado el despido indirecto decidido por la actora en el marco descripto.

II.2.e. Conclusión

Lo primero y principal que debe determinarse es que no existe ninguna circunstancia ni razón que pueda justificar la violencia en ningún ámbito, tampoco en el trabajo. Cuando el Convenio OIT 190 establece la responsabilidad de los miembros de la OIT de promover un entorno general de "tolerancia cero" como eje normativo rector de convivencia y para la prevención de comportamientos que involucren violencia y acoso, determina la clara decisión que ningún acto de violencia y acoso puede ser consentido y que, en suma, el poder de dirección, organización y disciplinario laboral puede ser condicionante para la violencia [\(55\)](#).

Por ello, ante las diversas situaciones que se presentan en un ámbito laboral, la responsabilidad de la parte empleadora resulta clara, aun cuando sea un dependiente quien ejerza violencia y aun en el supuesto que podría encuadrarse en un caso ajeno a la situación de trabajo, es decir, que no sea la organización de trabajo la que haya provocado y profundizado la violencia y las situaciones de acoso [\(56\)](#).

En efecto, luego de la ratificación del Convenio 190 OIT y del dictado de las leyes 26.485, 26.743 y 27.499 (Ley Micaela), resulta necesario que el personal de dirección y gerencial de las empresas, así como también los trabajadores y trabajadoras dependientes (tengan o no personal a su cargo), se inserten en cursos de capacitación

sobre violencia laboral y perspectiva de género a fin de obtener las herramientas necesarias para mejorar las relaciones interpersonales del establecimiento y así prevenir situaciones de violencia en el ámbito de trabajo (57).

No obstante, cuando ellas ocurren, el papel de la justicia es, sin dudas, trascendental. Al respecto, su intervención debe necesariamente contener perspectiva de género, tanto en la producción de los medios probatorios como a la hora de argumentar las sentencias, despojándose de tradicionales y antiguos esquemas que no reconocían estereotipos y prejuicios, para lograr pronunciamientos que prioricen y garanticen la dignidad de las personas y honren los compromisos internacionales asumidos.

Al respecto, y tal como ha sido puesto de resalto por un tribunal de la provincia de Córdoba, es necesario tomar conciencia de esta temática a los fines de generar cambios sociales y culturales para comenzar a deconstruir la realidad que nos atraviesa, es tarea de cada operador desde el lugar que ocupe, analizar, interpretar y hacer uso de herramientas disponibles en el trazado que la perspectiva de género permita (58).

Debemos interiorizar que tanto la efectiva prevención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres; como también el poder lograr un mundo del trabajo sin acoso, ni violencia; o garantizar condiciones dignas y equitativas de labor; pueden ser realidad o solo ser utopías jurídicas a las que nos hemos comprometidos. Ello dependerá, ni más, ni menos, de nuestras acciones (u omisiones) (59).

II.3. Plataformas digitales y derecho del trabajo

II.3.a. Introducción

El trabajo a través de plataformas digitales representa un reto teórico y dogmático para el Derecho del Trabajo. Lo central del debate es determinar si quienes prestan sus servicios en estas plataformas son trabajadores dependientes o contratistas autónomos. No se trata de un desafío menor. De esa clasificación se desprenden consecuencias jurídicas, sociales y económicas importantes (60).

La mayor innovación del trabajo en plataformas digitales ha sido su capacidad de producir una nueva forma de organización del trabajo. La tecnología actual (aplicaciones, páginas web, smartphones, algoritmos, entre otros), permite nuevos modelos de negocios y de prestación de servicios que despiertan el interés de los consumidores (61). Las nuevas tecnologías relacionadas con la digitalización generan múltiples oportunidades de trabajo remunerado (62).

El crowdwork, producto de la digitalización y de la TICs, es una proyección de trabajo atípico, sobre todo en su modalidad offline específico, que tiende a difuminar el clásico límite entre la autonomía y la dependencia, circunstancia que queda de manifiesto en la disparidad de las calificaciones jurisprudenciales en los sistemas comparados, sin perjuicio de que existe una tendencia mayoritaria a considerar el vínculo como dependiente (63).

El desvanecimiento de las fronteras entre el trabajo autónomo y dependiente que opera en el crowdwork profundiza y potencia el ya avanzado proceso de desestandarización de la relación de dependencia y del debilitamiento subjetivo del Derecho del Trabajo, considerando que el trabajo en plataformas digitales es una manifestación de creciente atipicidad.

No obstante, en el trabajo de plataformas digitales aparecen novedosos índices de subordinación, que son susceptibles y suficientes para que los vínculos sean encuadrados como dependientes.

II.3.b. Distintas manifestaciones del fenómeno crowdwork

Caparrós entiende que es necesario discriminar el crowdwork en función del tipo de plataforma en la que se ofertan los servicios, pues existen plataformas genéricas, en donde se ofrece todo tipo de servicios (crowdsourcing genérico), y otras, específicas, a través de las cuales se realizan ofertas de una actividad en concreto (crowdsourcing específico). En función de dicha clasificación, a modo ejemplificativo, el servicio prestado por el conductor de Uber o por un repartidor de Rappi o Glovo podría calificarse como "crowdwork offline específico" (64).

Desde una visión finalista, se puede calificar a las plataformas digitales en dos categorías. En primer lugar, plataformas de alquiler o venta de inmuebles, donde los fabricantes ponen a la venta sus productos a partir de las plataformas digitales (caso ETSY), o bien donde las plataformas conectan inquilinos con propietarios (caso Airbnb).

Por otro lado, la tipología que interesa al Derecho del Trabajo es aquella donde se ofrecen servicios ejecutados por personas físicas. A su vez, este tipo de plataformas digitales puede dividirse en dos subespecies, algunas de ellas involucran actividades profesionales que son ejecutadas online y pueden realizarse en cualquier lugar, de manera deslocalizada y que en general requieren una alta calificación de los trabajadores que prestan el servicio (casos Workana, Freelancer, Upwork, Thumbtack, etc).

Al respecto, señala Caparrós que en este caso, puesto que no se trata de una prestación de servicios que se realiza en un lugar concreto, los trabajadores destinados a acometer la prestación pueden estar ubicados —y, de hecho lo están— en cualquier parte del mundo. De este modo, puede pensarse en el potencial dumping que facilita este tipo de negocio. Un tipo particular de dumping al que, por el modo en el que opera, podríamos denominar "dumping dinámico" o "dumping a un click" (65).

Mientras que otras plataformas involucran prestaciones de servicios ejecutados off line y localmente, en las cuales los trabajadores se desplazan de un lugar a otro para ejecutar la tarea ofertada por la plataforma digital de modo presencial, como por ejemplo los casos Uber y Cabify (transporte de pasajeros), Rappi, Pedidos Ya, Glovo, etc., (traslado de mercaderías), Zolvers (servicio doméstico), Doghero (cuidado de mascotas), etc.

II.3.c. Las empresas que ofrecen servicio de entrega y traslado de mercaderías a domicilio en Buenos Aires

Actualmente, y en particular, respecto de las plataformas digitales que ofrecen servicio de entrega y traslado de mercaderías a domicilio en la Ciudad de Buenos Aires, hay dos empresas que dominan el mercado: Pedidos Ya (PedidosYa S.A.) y Rappi (Rappi Arg S.A.S.). Vale destacar que esta última se encuentra constituida como sociedad por acciones simplificada, que tiene menos formalidades y menos capital social.

Las dos empresas brindan servicios de entrega a domicilio de bienes y servicios como así también de mensajería, intermediando entre el oferente del producto y el comprador, incorporándolo para su venta directa a través de su página web o su aplicación móvil, a partir de un catálogo de comercios adheridos a estas plataformas.

Por otro lado, las plataformas que se analizan tienen servicios de mensajería y reparto de bienes que exceden los catálogos de los comercios "adheridos", actividad cumplida por los riders. Asimismo, las plataformas tienen un servicio de encomienda: envían mercaderías de un lugar a otro. Rappi ofrece comprar cualquier producto en cualquier comercio, para entregarlo en el domicilio del usuario. En este último supuesto, el rider (repartidor a domicilio) debe buscarlo y comprarlo en el negocio que el consumidor haya elegido, para luego entregarlo en el domicilio indicado. La plataforma, luego de perfeccionado el servicio, recibe el precio del producto más el valor de su servicio de traslado. Las empresas en cuestión reciben pagos a través de transferencias electrónicas y en efectivo. En este caso el rider recibe el dinero y debe depositarlo en la cuenta de la plataforma.

Según datos estadísticos recabados por la Dirección Nacional de Fiscalización del Trabajo, en noviembre de 2018 Rappi tenía 172 trabajadores en relación de dependencia y 1964 repartidores autónomos, quienes tienen que registrarse en el régimen simplificado de monotributo, impuesto que está a cargo del trabajador.

II.3.d. Normativa. Resoluciones administrativas del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires

No hubo, durante el 2022, avances legislativos ni sanciones de leyes con relación a la regulación de condiciones laborales de los trabajadores de plataformas digitales.

No obstante, cabe hacer referencia a la una importante actividad de la autoridad administrativa laboral de la Provincia de Buenos Aires, la que, mediante diversas resoluciones administrativas, aplicó multas a Pedidos Ya, Rappi, y Glovo. La cartera de Estado entendió que las aplicaciones digitales habían incumplido normas de registración de los vínculos laborales con los trabajadores, los "riders", que prestaban servicios con las mismas.

En el marco del trámite N° EX-2020-17906181-GDEBA-DILMTGP, caratulado "Repartos Ya s/ Inspección Laboral", el Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires, realizó inspecciones y relevamientos de los trabajadores de la plataforma digital Pedidos Ya, e intimó a la empresa a presentar libro especial del art. 52 de la LCT, recibo de pagos de sueldos, constancias de afiliación a la ART, aceptación de solicitud de alta temprana, etc.; lo que derivó de la RESOLUCION-2021-1856-GDEBA-SSTAYLMTGP de fecha 18/06/2021, que impuso a Pedidos Ya una multa por la suma de \$17.690.400.

Lo mismo ocurrió con Rappi. Dicha plataforma fue multada con \$16.226.800, en el marco del expediente EX-

2020-17650996-GDEBA-DILMTGP. Por su parte, la firma Kadabra S.A.S. (Glovo), mediante Resolución 1855/21 de la Subsecretaría Técnica, Legal y Administrativa del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires, fue multada con \$6.318.000, por diversas infracciones a la normativa vigente en materia laboral.

II.3.e. Proyectos de ley

Si bien no se han podido consolidar normas que regulen derechos y condiciones laborales de los trabajadores de plataformas digitales, han proliferado varios proyectos de ley en la materia, los cuales tienen un mismo denominador común: se trata de proyectos de normas especiales que reconocen la dependencia laboral, con un régimen especial y propio, dada la naturaleza jurídica del vínculo, con la aplicación subsidiaria y supletoria de la LCT.

II.3.e.i. Cámara de Diputados

Expediente N° 0562-D-2022

Publicado en: Trámite Parlamentario N° 10

Fecha: 09/03/2022

Síntesis: Estatuto del trabajador de plataformas tecnológicas. Condiciones generales; ámbito personal; definiciones; exclusiones; relación de trabajo; inaplicabilidad del principio de solidaridad; libertad de formas; presunción; acuerdo; indeterminación de plazo; modalidad de prestación; jornada de trabajo; definición; libertad según modalidad de trabajo; límite de fogueo; descanso diario; remuneraciones; retribución por pedido; forma de cálculo de retribución; remuneración mínima garantizada; derecho a retribución; propinas; periodo de pago; lugar de pago y forma; sueldo anual complementario; recibos; vacaciones; licencias y cálculo de remuneración; régimen de seguridad social; previsión social; régimen disciplinario; facultad sancionatoria; sanciones; formas de sancionar; exención de responsabilidad del trabajador; derechos y obligaciones de las partes; derechos del trabajador; obligaciones del empleador; extinción de la relación; finalizar fogueo; abandono de la relación; impedimento de fogueo; extinción de la relación; justa causa; derecho de información; condiciones y elementos de trabajo; régimen de enfermedades y accidentes inculpables; equidad laboral; reputación digital; derechos colectivos; registro nacional de plataformas tecnológicas; la autoridad de aplicación será el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación; funciones; disposiciones finales; registración de trabajadores; exclusión [\(66\)](#).

Expediente N° 4827-D-2022

Publicado en: Trámite Parlamentario N° 139

Fecha: 14/09/2022

Síntesis: Promover el desarrollo de la economía colaborativa, del intercambio y/o plataformas, regulando la actividad y funcionamiento en todo el territorio de la República Argentina de las plataformas digitales de intermediación (PDI), creando un entorno estable para el desarrollo de los nuevos modelos de cesión de bienes y prestación de servicios; definiciones; objetivos; régimen especial para la contratación por parte de la PDI al intermediario autónomo (IA); seguridad social; comisiones; responsabilidad de las PDI; responsabilidad de los usuarios proveedores; tribunales competentes; autoridad de aplicación creada especialmente al efecto que se denominara "Comisión Nacional para el Desarrollo y Legislación de la Economía Colaborativa y Plataformas Digitales" (la Comisión); objetivos de la Comisión; funciones de la Comisión; entrada en vigencia; reglamentación [\(67\)](#).

Expediente N° 5045-D-2022

Publicado en: Trámite Parlamentario N° 147

Fecha: 23/09/2022

Síntesis: Plataformas digitales de servicios; trabajadores; contrato de trabajo; perfeccionamiento del contrato; contenido del contrato; derechos; derecho a la información; confidencialidad de los datos personales; protección; seguridad laboral; seguridad social; jornada pasiva; obligación de preavisar; derecho a la sindicalización; derecho a la portabilidad de la reputación digital; derecho de accionar; extinción del contrato de trabajo; el Ministerio de

Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación será la autoridad de aplicación; registro; fiscalización (68).

II.3.e.ii. Cámara de Senadores

Expediente N° 2236-S-2021

Publicado en: Diario de Asuntos Entrados N° 109

Fecha: 13/10/2021

Síntesis: Regulación de las relaciones laborales entre las empresas dedicadas al servicio de reparto y entrega de productos y bienes por intermedio de plataformas digitales y las personas trabajadoras que ponen a disposición su fuerza de trabajo para la ejecución de los servicios de reparto y entrega; ámbito de aplicación personal; ámbito de aplicación territorial; alcance; contrato de trabajo - libertad de formas - presunción; indeterminación del plazo; contratos; modalidad de la prestación; jornada de trabajo; exclusividad de conexión; principio de igualdad y no discriminación; tiempo de servicio; computo de la antigüedad; jornada de trabajo; remuneraciones; vacaciones; protección de la persona trabajadora gestante; accidentes y enfermedades inculpables; régimen disciplinario; extinción del contrato de trabajo; derecho de información; condiciones y elementos de trabajo; reputación digital; derechos colectivos - libertad sindical; seguridad social; creación en el ámbito del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social del Registro Nacional de Personas Trabajadoras y Empresas Empleadoras de Plataformas Digitales; capacitación inicial; alcance; prescripción; autoridad de aplicación a determinar por el Poder Ejecutivo; reglamentación; vigencia (69).

II.3.f. Jurisprudencia

En el año 2021 apareció un puñado de sentencias, que fueron dictadas en dos dimensiones: por un lado, la Justicia Nacional del Trabajo se pronunció en unos pocos precedentes en los que calificaron estos vínculos como dependientes; mientras que, en el ámbito de la Justicia de la Provincia de Buenos Aires, específicamente, en el partido de La Plata, y también en la Provincia de Santa Fe, los jueces convalidaron las multas impuestas contra las empresas de plataformas digitales.

Jurisprudencia de la Justicia Nacional del Trabajo

Aplicación presunción art. 23 LCT

JNTrab. Nro. 21, "Bolzan, José Luis c. Minieri Saint Beat Guillermo Mariano y Otros s. Despido (Expte. N° 43998/18)", 21; 31/08/2021

Es dable señalar que la dependencia fue definida por la doctrina como el "status jurídico" en que se encuentra el trabajador incorporado a una empresa (total o parcialmente ajena), que aporta su capacidad de trabajo para alcanzar los fines de esta, cediendo de antemano la disposición del producto final logrado, por lo que resulta ajeno a los beneficios y también a los riesgos, pues recibe a cambio una remuneración y acata órdenes o instrucciones que se le imparten en pos de la organización dispuesta por el empresario. Sentado lo expuesto, en el presente caso se trata de servicios brindados por el actor, en su calidad chofer con auto propio ante los requerimientos de viajes solicitados por los usuarios de la aplicación de la sociedad demandada. Cabe decir que en esto consiste precisamente el objeto comercial de la empresa demandada y en ello reside el objeto de su explotación comercial. Por otra parte, el hecho de que el actor emitiera facturas por la prestación de servicios realizada y estuviese inscripto como responsable monotributista (ver prueba documental —talonario de Facturas "C"— reservada en sobre y periodos de facturación en pericia contable de fecha 10.06.20) por sí solo no desnaturaliza la nota de relación laboral dependiente, pues la calificación jurídica del vínculo depende de las modalidades específicas con que las prestaciones deben ser cumplidas antes que de postulados formales contenidos en instrumentos, aun cuando estos hayan sido suscriptos por las partes. El contrato de trabajo es un "contrato realidad" donde interesan más los hechos que la simple formalidad documental (principio de "primacía de la realidad").

JNTrab. Nro. 77, "Scornavache Víctor Nicolás c. Minieri Saint Beat Guillermo Mariano y Otro s. Despido (Expte. N° 34.176/2019)", 02/09/2021 (70)

Sentado ello, destaco que un detenido estudio de las constancias comprobadas de la causa conduce a concluir que la relación que unió a las partes resultó encuadrada en los arts. 21 y 22 de la LCT... Es sabido que, en el mundo globalizado, las nuevas tecnologías alteraron el modo en el que los sujetos de una relación laboral se

relacionan. Pero aún en estos nuevos escenarios, lo sustancial permanece a pesar de los cambios. Un análisis profundo de los nuevos vínculos deja entrever la existencia de aquello que caracteriza (y define) a una relación laboral: el trabajo personal dirigido por cuenta ajena. En el particular caso de autos, el vehículo de propiedad del actor no es un indicio de su autonomía económica ni lo coloca en un pie de igualdad con CABIFY. Su automóvil solo es una herramienta indispensable para conseguir el trabajo, asimilable a la bicicleta que intentó robar Antonio Ricci en el legendario filme "Ladrón de bicicletas" (1948). Se ha demostrado en forma contundente que el actor se incorporó a una empresa ajena que dirigió y canalizó su trabajo personal hacia sus propios fines. La empresa demandada lo contrató, lo capacitó, le exigió un determinado auto, una vestimenta especial, lo obligó a estar a disposición durante un tiempo prefijado, le indicó diariamente los viajes que tenía que tomar, controló que cumpliera con su prestación y lo sancionó cuando interpretó que incumplió con las pautas exigidas. Se trata de una relación de subordinación laboral en su máxima pureza.

Jurisprudencia de tribunales provinciales

TTrab. No. 4, La Plata, "Kadabra S.A.S. c. Ministerio de Trabajo s. Apelación de resolución administrativa (Expte. N° 29059)", 09/09/2021, TR LALEY AR/JUR/140601/2021

Un algoritmo organiza y dirige la empresa desvaneciendo la figura del patrón y colectivizando la prestación de tareas en una multitud aparentemente impersonal, pero que está constituida por hombres y mujeres trabajando bajo las condiciones organizativas impuestas por la empresa de plataforma, que exprime el rendimiento de los más aptos en un ejército de retroalimentación permanente, resguardando su ecuación de ganancias, sin hacerse cargo de ningún costo que impone el Estado en torno al contrato de trabajo para mitigar la inseguridad social. Quebrantando "ingeniosamente" la asociación de protecciones y derechos a la condición de trabajador con la que, al decir de Robert Castel, el trabajo deja de ser una relación puramente mercantil retribuida en el marco de una relación pseudocontractual, entre un empleador todo poderoso y un asalariado desamparado —antiguamente el contrato de alquiler del Código Civil Francés, que hoy podríamos parangonar con el trabajo de plataforma— y "se ha vuelto el empleo, es decir un estado dotado de un estatuto que incluye garantías no mercantiles como el derecho a un salario mínimo, las protecciones del Derecho Laboral, la cobertura por accidentes, por enfermedad, el derecho a jubilación o retiro, etc. Correlativamente la situación del trabajador deja de ser esa condición precaria, en la que se está condenado a vivir día tras día en la angustia del mañana". La tenencia de una moto y la inscripción en monotributo no convierte al trabajador de plataforma en empresario (art. 14 LCT) y tampoco es real que los trabajadores de la plataforma de KADABRA SAS tengan libre albedrío para elegir dónde y cuándo trabajar.

TTrab. Nro. 2, La Plata, "Ministerio de Trabajo c. Rappi Arg. S.A.S. s. Apelación de resolución administrativa", 29/09/2021, TR LALEY AR/JUR/152186/2021.

La empresa demandada actuó, de mínima, con impericia y de manera negligente, pues, siendo de tal modo evidente la existencia de las notas que tipifican al contrato de trabajo en las relaciones que la ligaron a los repartidores relevados por el Ministerio de Trabajo, mal pudo prescindir de registrar los vínculos y cumplir con las normas laborales y de la seguridad social.

Lejos de limitarse a un mero rol pasivo de intermediación, en su carácter de propietaria de ese medio de producción virtual que es la plataforma, la empresa demandada se apropia de los frutos del trabajo ajeno a cambio de una contraprestación en dinero, acaparando la ganancia económica que se genera con la prestación de servicios de los repartidores, quienes —impedidos de trabajar para sí mismos, por no contar con un medio de producción propio— no participan de esa ganancia empresaria, para cuya generación el trabajo prestado por las personas que distribuyen las mercaderías es indispensable.

En virtud de lo que prescriben los arts. 23 de la Ley de Contrato de Trabajo y 375 del Código Procesal Civil y Comercial de Buenos Aires, recaía sobre la empresa —sindicada como empleadora por la autoridad administrativa del trabajo— la carga de demostrar el carácter no laboral de la vinculación que reconoció haber mantenido con los repartidores, para lo cual debió haber acreditado las características de la relación jurídica por ella invocada —trabajo autónomo, contrato de locación de servicios, o contrato comercial—, imperativo de su propio interés que claramente no satisfizo en la especie.

Los repartidores prestan un servicio personal y arriesgan su cuerpo todos los días al distribuir los productos

que la empresa les encomienda por medio de la aplicación. El carácter infungible de la prestación queda demostrado con la documental acompañada por la propia empresa, pues de los "términos y condiciones" que, a modo de contrato de adhesión, se les hace suscribir cuando ingresan a prestar servicios, surge que la cuenta personal que se asigna a cada "rappitendero" para poder conectarse a la aplicación y realizar las tareas de reparto, es "personal, única e intransferible", y que cada repartidor solo puede tener una sola cuenta y esta no puede ser cedida ni delegada hacia terceros, pues en caso contrario la cuenta es inhabilitada o cancelada.

No hay dudas de que los repartidores se integran una organización empresaria ajena y fungen, en este tipo de emprendimientos, como uno de los "medios inmateriales" de los que se vale la empresa para alcanzar sus objetivos económicos, lo que los convierte en personas físicas que prestan servicios en los términos del art. 21 de la LCT —y, por tanto, en trabajadores, art. 25, LCT—, así como a la empresa que los ocupa en sujetos que requieren sus servicios —es decir, en empleadores, art. 26, LCT—.

La empresa, valiéndose de la propiedad de su medio de producción —la plataforma— se apropia de parte del trabajo prestado por el repartidor, retribuyendo solo una parcela del valor aportado por los trabajadores —pues de otro modo no tendría margen de ganancia alguno—.

La empresa demandada tiene el poder de reemplazar la voluntad de los trabajadores por la suya, ya que desde el momento inicial de la contratación fija unilateralmente las condiciones en las que deben prestarse los servicios, la que provee la herramienta principal de trabajo —la aplicación— y determina cómo debe ser utilizada, la que asigna los clientes a los que deben trasladar los productos a repartir y, en definitiva, la que tiene un poder de dominio sobre los operarios a partir del control absoluto de la plataforma, al punto que no solo imparte órdenes e instrucciones a los "riders" y realiza un control unilateral de su trabajo, pudiendo aplicar sanciones indirectas en caso de que los repartidores se nieguen a tomar un viaje, sino que hasta puede despedirlos por conducto de darlos de baja del sistema informático.

La existencia del poder disciplinario fue implícitamente admitida por la empresa, cuando dijo que si un pedido no es entregado el usuario, es "advertido" por la plataforma, para garantizar estándares mínimos de seguridad.

Se ha probado que los repartidores dependen económicamente de la empresa, al punto que, según la información que recabaron los inspectores, muchos de ellos se ven obligados a trabajar más de 8 horas diarias y 48 horas semanales para conformar un ingreso mínimo para atender sus necesidades materiales de existencia, lo que demuestra que dependen de esa retribución para vivir.

La existencia de un horario predeterminado de trabajo en modo alguno constituye una nota tipificante del contrato de trabajo, lo que explica, como es del todo evidente, que ese recaudo no haya sido incluido en la definición del art. 21 de la LCT.

No excluye el carácter laboral de la vinculación la ausencia de exclusividad —es decir, la posibilidad de que el trabajador pueda desempeñarse bajo dependencia de varios empleadores al mismo tiempo—, habida cuenta de que ese requisito no ha sido incluido entre las notas tipificantes del contrato de trabajo por el art. 21, LCT.

El hecho de que el trabajador aporte bienes de su propiedad para ejecutar la labor que le fue asignada tampoco enerva el linaje laboral del vínculo, no solo porque nada dice al respecto dicho el art. 21 LCT, sino porque, incluso, esa posibilidad se encuentra expresamente prevista en el art. 76, LCT.

La pretensión de que la legislación y las políticas públicas de los Estados deben adecuarse a las nuevas realidades que imponen esta clase de modelo de negocios no puede considerarse jurídicamente válida, pues, antes bien, son las empresas y sus prácticas las que deben adaptarse a las normas constitucionales y legales que protegen a los trabajadores e impiden toda regresión normativa en la intensidad de la tutela.

La competencia de los tribunales laborales de La Plata es indiscutible, toda vez que las infracciones fueron cometidas en múltiples localidades de la Provincia, y el procedimiento administrativo fue sustanciado desde su inicio en la ciudad de La Plata con la intervención directa tanto de la Subsecretaría de Inspección del Trabajo cuanto de la Delegación Regional de La Plata, habida cuenta de que se trató de un procedimiento de enorme magnitud a escala provincial.

Aplicación art. 23 LCT. Ratifica pago de multa

TTrab. Nro. 1, La Plata, "Repartos Ya S.A. s. Apelación de resolución administrativa (Expte. N° 49008)", 24/11/2021, TR LALEY AR/JUR/185244/2021.

Ello así, luce evidente que la apelante no logró desvirtuar la aludida presunción de laboralidad que nació a partir del reconocimiento de la prestación de servicios, tal lo habilita el art. 23 de la LCT, resultando ello suficiente para desestimar la apelación deducida y ratificar la decisión del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires por la cual declaró que los vínculos existentes entre Repartos Ya S.A. y los repartidores relevados en los procedimientos de inspección, debidamente documentados en las actuaciones administrativas referidas, deben reputarse celebrados en el marco de la Ley de Contrato de Trabajo (arts. 23, LCT y 375, Cód. Proc. Civ. y Com.), deviniendo ajustada a derecho la sanción impuesta a la recurrente. Sin perjuicio de ello, a mayor argumento, puede señalarse que en el caso obran elementos que permiten corroborar el acierto de la decisión adoptada por la autoridad administrativa en punto a considerar la naturaleza laboral de los vínculos habidos entre Repartos Ya S.A. y los denominados "riders".

Convalidación de multa impuesta por la Subsecretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Santa Fe que había multado a la aplicación por no registrar a los "riders".

CLab., Santa Fe, sala II, "Pedidos Ya S.A. c. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social s. Sentencia contra decisiones administrativas (Expte. CUIJ N° 21-05176890-3)", 12/05/2022.

Corresponde rechazar el recurso de apelación contra la resolución que aplicó a la firma sumariada una multa con motivo de la infracción al art. 79 de la LCT y a las resoluciones de la AFIP que reglamentan el deber de inscripción o registración de los trabajadores, pues la esencia e identidad del Derecho del trabajo no puede sino consistir en la protección de la persona que trabaja, en ser tuitivo respecto de sus Derechos Fundamentales, en proteger los valores supremos de libertad e igualdad, dada la ineptitud radical del contrato para reflejar los dos intereses en juego; y en ese cometido no puede tener una actitud claudicante frente a las innovaciones que, a compás de la evolución tecnológica, se van dando en las modalidades de organizar y dirigir la utilización del trabajo ajeno en la empresa propia (Del voto del Dr. Machado). Resulta de público y notorio que los jinetes - incluso si eventualmente se tuviere por acreditada la formalización de un vínculo con la otra firma que no ha sido citada al expediente- no solo están equipados con los colores de indumentaria y 'mochila' ploteada con arreglo al marketing gráfico de la firma sancionada (con la importancia y valor que al nombre y enseña cabe adjudicar tratándose de empresas digitales), sino que su prestación se incrusta inescindiblemente en el esquema de las finalidades empresarias de aquella (Del voto del Dr. Machado). Tanto da si deba reputarse que los trabajadores del caso trabajan simultánea y promiscuamente para ambas subjetividades (art. 26 LCT), como si lo hacen directamente para quien utiliza sus servicios sin perjuicio de la posición vicaria de la restante (art. 29 LCT), unos mismos son sus fines, una misma es la empresa e indistinta la responsabilidad ante los trabajadores (arts. 833 y 851 'a' del CCyC), entre ellas la que resulta de la registración incorrecta sobre la persona del empleador. (Del voto del Dr. Machado). La dependencia (que incluye la subordinación, pero la trasciende) ha variado de modo evidente desde la invención de la máquina de vapor hasta el teletrabajo en línea, sin que cada uno de esos progresos haya significado para lo laboral un 'cambio de paradigma' que imponga abandonar los conceptos fundamentales que — debidamente adecuados y poniendo el acento en donde corresponda— permitan cumplir con la manda de los arts. 14 bis CN y 17 bis de la LCT, esto es, compensar los desequilibrios de mercado con empoderamiento legal y profesional del trabajador (Del voto del Dr. Machado).

II.3.g. Jurisprudencia de Derecho comparado

A nivel jurisprudencial, en el ámbito del Derecho comparado es importante hacer referencia a una sentencia del Tribunal Supremo de España, que decretó que los repartidores de Glovo son trabajadores dependientes, resolviendo que el trabajador no cumplía la prestación por los propios criterios organizativos sino sujeto a los estándares establecidos por Glovo. Por otro lado, en consonancia con la idea de que la plataforma es el medio de producción, la sentencia deja en claro que el vehículo es un mero instrumento complementario, ya que "la infraestructura esencial para el ejercicio de esta actividad es el programa informático desarrollado por Glovo que pone en contacto a los comercios con los clientes finales" [\(71\)](#).

En Uruguay, el Tribunal de Apelaciones de Trabajo de 1º Turno de Montevideo, en el caso "Queimada c/Uber", entendió que el trabajador era dependiente, considerando que las cláusulas contractuales son impuestas

unilateralmente por Uber y, fundándose en particular en el hecho de que es la plataforma digital la que distribuye y asigna los viajes a realizar a los conductores y quien informa a los usuarios el nombre y datos del conductor; al tiempo que consideró relevante el hecho de que el conductor no se contacta directamente con los usuarios y que debe mantener el automóvil en buen estado de limpieza como condición de continuar ligado a la plataforma (72).

Por su vital importancia se trae a colación la sentencia del Tribunal Supremo del Estado de California en autos "Dynamex operations c/ Charles Lee", de fecha 30/04/2020, donde se resolvió que, en el trabajo en plataformas digitales, en principio se debe presumir la existencia de subordinación invirtiendo la carga probatoria hacia el empresario, quien para desvirtuar esa presunción debe probar que el trabajador es libre del control y dirección, que presta servicios no habituales de la actividad normal de la empresa y que tiene estructura empresarial propia.

Esta sentencia ha sido fuente de la nueva legislación californiana sobre el concepto de trabajador de plataformas, aprobada por la AB5 Act, la cual, conforme Todolí Signes, es especialmente notable por dos motivos. El primero, porque es el lugar dónde han nacido la mayoría de las plataformas digitales, siendo un Estado, dentro de los EE.UU., conocido por su innovación tecnológica. La segunda razón es por la calidad técnica de la normativa que parece muy depurada en líneas generales. De esta forma, si la plataforma que contrata al trabajador formalmente autónomo no es capaz de probar estos tres elementos, se considerará asalariado (73).

En Brasil, en la causa, "Marcio Vieira Jacob v. Uber do Brasil Tecnologia Ltda", el Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, concluyó de manera unánime que no existía relación de empleo entre Uber y los conductores por falta de subordinación del primero sobre este último. El tribunal encontró que el conductor podía estar fuera de línea sin ninguna limitación (74).

En Alemania, el Tribunal Federal de Trabajo determinó la existencia de relación laboral, considerando que el trabajador laboraba entre 15 y 20 horas por semana, era controlado por un sistema de niveles y rastreado por GPS, la plataforma ofrece a sus clientes información en tiempo real acerca de disponibilidad de productos, entre otros indicios, resolviendo que "los trabajadores y trabajadoras colaborativos deben ser considerados como empleados/as. Una relación de empleo se considera existente si el cliente controla la cooperación a través de la plataforma en línea operada por él de tal manera que el contratista no es libre de organizar sus actividades en términos de lugar, hora y contenido. Este es el caso decisivo. El demandante realizó trabajos de una manera típica para empleados, que estaba sujeta a instrucciones y determinada por terceros en dependencia personal.

Otra sentencia del Tribunal Supremo de España, en la causa, "Rider v. Glovo App 23, S.L", sostuvo que la mensajería allí es trabajada bajo el control, y para beneficio de Glovo; como tal, ellos deben ser considerados como empleados/as dentro de una relación laboral.

En Inglaterra, en la causa, "Uber BV v. Aslam", de febrero de 2021, la Corte Suprema ratificó de manera unánime la decisión del tribunal inferior de que las y los conductores de Uber son empleados y por lo tanto dentro de las regulaciones nacionales de salario mínimo y de tiempo de trabajo. El Tribunal aclaró que para determinar si existe una relación de empleo, es necesario considerar la realidad de la relación y que los contratos por escrito no son prueba concluyente, debido al desequilibrio de poder de negociación entre las partes del contrato.

II.3.h. Conclusión

Durante el año 2022 han proliferado varios proyectos de ley, de diferentes fuerzas políticas, cuyo denominador común es el reconocimiento de la dependencia laboral, pero actualizada según las particularidades en que los trabajadores de plataformas prestan servicios. Es decir, estatutos especiales que regulan específicamente los aspectos atinentes a jornada, remuneraciones, modalidades de trabajo, elementos de protección personal, etc., sin perjuicio de lo cual, establecen la aplicación supletoria de la Ley de Contrato de Trabajo.

Asimismo, a diferencia de otros países, todavía no se encuentra consolidada una sólida jurisprudencia de tribunales superiores, que se pronuncien acerca de la naturaleza jurídica del vínculo.

Por su parte, las plataformas digitales se autocalifican como espacios de intermediación digital, como empresas de software intermediarios entre la oferta y la demanda, quienes celebran un contrato de consumo por medios electrónicos a distancia, en los términos de los arts. 1105 a 1108 del Código Civil y Comercial de la Nación. Ancladas en esta postura de meras "intermediarias", sostienen que los prestadores de servicios son autónomos.

Pero, en realidad, en el trabajo de plataformas digitales, operan novedosos indicios de dependencia laboral, como, por ejemplo:

- La relación se ajusta más a un contrato de adhesión, pues el trabajador se somete a las condiciones determinadas por la otra parte, lo que lo despoja de fijar la tarifa del servicio prestado;
- En esa línea, los trabajadores no tienen ningún poder de negociación, el precio del servicio es fijado unilateralmente por la plataforma;
- Se encuentran sujetos a un sistema de controles, con premios y castigos;
- Los trabajadores son susceptibles de desvinculaciones mediante el bloqueo de la aplicación en caso de no aceptar una determinada cantidad de pedidos;
- La marca y la información son ajenas al trabajador, siendo propiedad de la plataforma.
- Se encuentran todo el tiempo localizados mediante GPS instalados en los teléfonos celulares.
- Son calificados por parte de los clientes, calificación administrada por la plataforma.

De modo que el medio de producción principal no es el vehículo ni el Smartphone del trabajador con el que presta servicios, sino que es la propia plataforma digital, propiedad de la empresa, la que también maneja toda la información de clientes y usuarios, lo que implica que el trabajador desconoce de antemano quiénes son los clientes. Por su parte, estos tampoco conocen al trabajador, confían en él, abriendo la puerta de su casa para recibir comida o viajando en auto, porque está la marca e imagen de la plataforma por detrás.

En este escenario, el letargo legislativo para revitalizar los proyectos de ley que se encuentran stand-by en ambas cámaras, sumado a la escasa actividad judicial respecto la calificación del vínculo, deja desprotegido a un grupo social de particular vulnerabilidad: se trata de trabajadores precarizados, que prestan servicios en condiciones indignas de labor, sin límite de jornadas, sin ART, sin elementos de protección personal, sin representación colectiva; grupo social que además, en muchos casos, se trata de trabajadores migrantes, lo cual redundará en una doble vulnerabilidad social y económica.

II.4. Teletrabajo

II.4.a. Introducción

Las tecnologías de información y comunicación (TICs) generan nuevas formas de trabajo remunerado, entre ellas el teletrabajo, que ha tenido temprana recepción legislativa en Argentina a partir de la sanción de la ley 27.555 en el año 2020, en plena emergencia sanitaria, sin perjuicio de que la norma comenzó a regir recién en abril de 2021, conforme Resolución MTEySS 54/2021.

Como sostiene Rosenbaum Carli, el teletrabajo supone una modalidad alternativa de ejecución del trabajo, si se la compara con la prestación tradicional, clásica y mayoritariamente representativa del trabajo desarrollado en el centro de trabajo del empleador [\(75\)](#).

De algún modo, el teletrabajo constituye una especie de trabajo a distancia, utilizando herramientas tecnológicas de la información y comunicación (TIC's) durante el proceso de ejecución, organización y/o control del trabajo. Desde un análisis fáctico, el teletrabajo contiene dos elementos estructurales: un elemento topográfico, en tanto es prestado fuera del establecimiento del empleador, y un elemento tecnológico, ya que solo puede desarrollarse a través del uso de las TICs.

Por su parte, Confalonieri da cuenta de que el teletrabajo es un fenómeno propio de la era de la descentralización productiva. En tal sentido afirma que cuando los trabajadores de la empresa, pudiendo prestar servicios dentro de sus instalaciones lo hacen fuera de ella, vale decir, cuando son externalizados, la descentralización es por la deslocalización del lugar de la prestación de servicios [\(76\)](#).

La nota preponderante en el teletrabajo se relaciona con la ejecución de funciones en otro lugar distinto que el establecimiento, en general el domicilio del trabajador, aunque podría ser ejecutado en un lugar diferente. En segundo lugar, el teletrabajo se ejecuta con la utilización y aprovechamiento de medios tecnológicos.

Rosenbaum Carli agrega un tercer elemento: la flexibilidad del poder empresario, en tanto los poderes del empleador se suelen manifestar de un modo no tradicional. El citado autor sostiene que, en cuanto al dictado de

órdenes e instrucciones, se verifica una pérdida de la inmediatez, diluida en los instrumentos tecnológicos y en la relajación del contacto directo con los mandos jerárquicos (77).

Resta destacar que la regulación normativa del teletrabajo deviene necesaria para dar tutela a los teletrabajadores en materia de prevención de la salud psicofísica ante la proliferación de nuevas patologías relacionadas con el uso de la tecnología; al tiempo que es menester establecer un marco jurídico que limite el poder del empleador para dar protección a los derechos humanos fundamentales: el derecho a la intimidad, la protección de datos personales, la dignidad, etc.

II.4.b. Derecho comparado

Existen pocos países donde se han regulado normas sobre teletrabajo. Ello no implica que no opere dicha forma de trabajar, pues en muchos casos, en los hechos, se viene desarrollando esta modalidad, a pesar de ausencia normativa estatal. Así, por ejemplo, en los EE.UU. hacia el año 2014 el número de "teletrabajadores" ascendía a 3.667.000 personas, cifras similares a las del Reino Unido, mientras que, en Japón, el teletrabajo alcanzaba al 53% de la fuerza laboral (78).

Normativamente, en Polonia la legislación hace hincapié en que el lugar de trabajo esté fuera de las instalaciones del empleador y que se base en servicios prestados por medios electrónicos. En Austria el teletrabajo se regula mediante la legislación relativa al tiempo de trabajo. En Países Bajos el decreto sobre condiciones de trabajo (Arbowet) se aplica al trabajo remunerado efectuado en el domicilio del empleado o en otros lugares elegido por él, fuera de los locales del empleador, y le impone a este último, cuando el trabajador se desempeña fuera de sus locales o en otro lugar, la obligación de verificar si el empleado trabaja en el respeto de las obligaciones legales.

En el Reino Unido, el Gobierno, la Confederación de la Industria Británica y el Congreso de Sindicatos acordaron un documento que brinda orientación sobre el teletrabajo (79).

Asimismo, en el ámbito de la Unión Europea, la Confederación Europea de Sindicatos (CES), la Unión de Confederaciones Industriales y de Empleadores de Europa/la Unión Europea de la Artesanía y de las Pequeñas y Medianas Empresas, y el Centro Europeo de Empresas Públicas y de Servicios Públicos negociaron un acuerdo marco sobre el teletrabajo. El objeto del acuerdo es elaborar un marco general a escala europea para las condiciones laborales de los teletrabajadores y compaginar las necesidades de flexibilidad y seguridad comunes a los empresarios y los trabajadores. Sobre todo, el acuerdo otorga a estos últimos la misma protección global que a los trabajadores que ejercen sus actividades en los locales de la empresa. En el acuerdo se define el teletrabajo como una forma de organizar o efectuar el trabajo mediante la tecnología de la información, en el marco de un contrato o de una relación laboral, que podría efectuarse en el establecimiento del empleador, y que se ejecuta habitualmente fuera de dicho establecimiento (80).

En América Latina, se suelen identificar dos modalidades de teletrabajo en función de la habitualidad en que sea ejecutado fuera del centro de trabajo de la empresa, designando las expresiones "permanente" y "parcial" (tal como ocurre en el caso de Ecuador), "autónomos" y "suplementarios" (en el ejemplo de Colombia; aunque cabe reconocer que los designios pueden generar confusiones conceptuales); abarcando ambas modalidades dentro del concepto de teletrabajo, imponiendo que la prestación laboral sea cumplida a distancia como mínimo en 24 horas semanales (Ecuador) o en 2 días a la semana (Colombia) (81).

Por último, en México se lo encuadra como una modalidad de trabajo a domicilio, en tanto el art. 311 de la Ley Federal del Trabajo dispone: "Trabajo a domicilio es el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por el, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo. Será considerado como trabajo a domicilio el que se realiza a distancia utilizando tecnologías de la información y la comunicación".

II.4.c. Normativa

II.4.c.i. Normativa estatal

Durante el año 2020, en plena emergencia sanitaria, mediante la ley 27.555 se establecieron los presupuestos legales mínimos para la regulación del teletrabajo.

Posteriormente, mediante dec. 27/2021, se procedió a reglamentar la ley 27.555. Entre las reglamentaciones importantes, encontramos que aclara que esta norma no será aplicable cuando la labor se realice en forma esporádica y ocasional en el domicilio de la persona que trabaja. Por otra parte, reglamenta aspectos sobre desconexión digital, tareas de cuidados, elementos de trabajo, reversibilidad, etc.

Asimismo, en el año 2022, mediante resolución RESOL-2022-1530-APN-MT, de fecha 06/10/2022, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, delegó a la Secretaría de Trabajo del MTEySS, la competencia asignada por el art. 18 de la ley 27.555, en relación con la registración de las empresas que desarrollen la modalidad de teletrabajo, sobre quienes pesa la obligación de acreditar el software o plataforma a utilizar y la nómina de las personas que desarrollan estas tareas, las que deben informarse ante cada alta producida o de manera mensual.

Días después, en fecha 12/10/2022, producto de la delegación efectuada por la RESOL-2022-1530-APN-MT, mediante resolución RESOL-2022-1921-APN-ST#MT, el Secretario de Trabajo crea el registro de empresas que desarrollan la modalidad teletrabajo (art. 1º), y procedió a delegar en la Dirección Nacional de Nuevas Formas de Trabajo la instrumentación, administración y control del mentado registro.

Al día de la fecha, el registro no se ha instrumentado.

II.4.c.ii. Normativa convencional en materia de teletrabajo

La ley 27.555 otorga amplios espacios normativos a la autonomía colectiva, estableciendo que: "los aspectos específicos se establecerán en el marco de las negociaciones colectivas".

La técnica principal de la ley es la delegación de los contenidos a los sujetos colectivos, estableciendo reglas genéricas que enuncian derechos, los cuales, para efectivizarse, necesitan disposiciones de fuente autónoma que, en clave de supletoriedad, completen las cláusulas normativas que la ley ha delegado.

Recuerda Confalonieri que el primer acuerdo colectivo en materia de teletrabajo, post sanción de la ley 27.555, se suscribió el 26 de mayo de 2020 entre el Sindicato de Empleados de Comercio de Mar del Plata y Zona Atlética (SECZA) y la empresa MDQ Le Sport S.A. El segundo (CCT 1637/2021 E, homologado por la res. S.T. 1610/2020, de 11 de diciembre; B.O. de 10 de febrero de 2021) tuvo como partes al Consorcio de Gestión del Puerto de Dock Sud y la Asociación del Personal de Dirección de los Ferrocarriles Argentinos (82).

Por su parte, el 18 de junio de 2021, la Asociación Bancaria (SEB), la Asociación de Bancos de la Argentina (ABA), la Asociación de Bancos Argentinos (ADEBA), la Asociación de la Banca Especializada (ABE) y la Asociación de Bancos Públicos y Privados (ABAPPRA), en el marco del CCT 18/75, suscribieron un ACP en virtud de la emergencia sanitaria declarada por el Gobierno Nacional. Y el 14 de enero de 2022 el Sindicato del Seguro de la República Argentina (SSRA), Aseguradores de Vida y Retiro de la República Argentina (AVIRA), la Asociación Argentina de Compañías de Seguro (AACCS), la Unión de Aseguradoras de Riesgos de Trabajo (UART), Aseguradores del Interior de la República Argentina (ADIRA), la Asociación de Aseguradores Argentinos (ADEAA) y la Asociación Argentina de Cooperativas y Mutualidades de Seguros (AACMS), suscribieron un ACP revisable "cada seis meses" a través del cual se establecen "provisoriamente las condiciones que regirán durante la emergencia sanitaria (DNU 867/21)", sobre el teletrabajo (83).

El Acuerdo Colectivo Provisorio para el sector bancario, era de carácter excepcional, ya que quedo circunscripto para quienes "se vean impedidos de cumplir el deber de asistencia al lugar de trabajo y realicen tareas en sus domicilios". Dicho ACP, solo estableció reglas sobre jornada, derecho a la desconexión y tareas de cuidados. Respecto de la primera, previó un máximo de siete horas y media diarias, con una pausa para refrigerio de 45 minutos, tope que se redujo a seis horas diarias para la rama call center, etc. Por su parte, el Acuerdo Colectivo Provisorio (ACP) para la actividad aseguradora estipuló un ámbito personal de aplicación más amplio que el destinado a la actividad bancaria. No solo incluye a los "trabajadores presenciales que en forma extraordinaria realicen tareas remotas", sino que también proyecta sus normas a los "teletrabajadores que suscriban contratos alcanzados por la ley 27.555" (84).

II.4.d. Proyectos de ley

II.4.d.i. Cámara de Diputados

Expediente N° 0891-D-2021

Publicado en: Trámite Parlamentario N° 19

Fecha: 25/03/2021

Síntesis: Modifica art. 5, 6 y 8 de la ley 27.555 de Teletrabajo (desconexión digital, tareas de cuidado y reversibilidad, respectivamente) [\(85\)](#).

Expediente N° 0811-D-2022

Publicado en: Trámite Parlamentario N° 16

Fecha: 15/03/2022

Síntesis: Estatuto del teleoperador y teleoperadora que trabajan en los "call centers" [\(86\)](#).

II.4.e. Jurisprudencia

En materia jurisprudencial, todavía no se ha consolidado una sólida base de precedentes en materia de teletrabajo. Únicamente, se han dictado sentencias en relación con el ejercicio del ius variandi y respecto a la competencia territorial.

TTrab. N°1, San Miguel, "Romero, Sharon Patricia c. M. M. Directa S.A. s. Reinstalación (sumarísimo)", 04/06/2020, TR LALEY AR/JUR/17947/2020

Mediando teletrabajo, el actor puede demandar a la empresa en el juzgado con competencia laboral del domicilio del trabajador. El tribunal rechaza la excepción de incompetencia territorial interpuesta por la demandada, en tanto el trabajador, que prestaba tareas "home office", puede optar por interponer la demanda ante el tribunal correspondiente al domicilio de prestación de tareas, que en el caso era su domicilio particular.

"El actor ha ejercido el derecho de opción que le asiste en orden a la modalidad que su prestación de tareas - home office- asumió al momento de su despido, optando por interponer su demanda ante el Tribunal de Trabajo correspondiente al domicilio de prestación de tareas, esto es, su domicilio particular. La simple lectura de los antecedentes reseñados da cuenta que la demandada ha incurrido en una contradicción, puesto que por un lado niega algo (la prestación de servicios por parte de la actora bajo la modalidad «home office») que luego reconoce (el desempeño de la actora bajo dicha modalidad y la particular calificación que le acuerda al mismo, la que resulta ajena a un examen relativo a su acierto o desacierto en este tramo del proceso). Dicho extremo se refuerza a partir de la comunicación mediante correo electrónico de fecha 8 de mayo de 2020, donde la propia demandada procedió a aplicar una sanción a la accionante mientras se encontraba a su disposición, una vez entrado en vigencia el Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio dispuesto por el Decreto 297/20, durante el cual, la propia demandada afirmó que: "la totalidad del personal de MM Directa S.A. implementó la modalidad de trabajo desde sus hogares, el llamado home office". Destaco que la existencia de dicho correo se corresponde con los términos de la comunicación postal cursada por la demandada el día 11 de mayo de 2020. Lo expuesto es muestra clara que la parte actora ha ejercido el derecho de opción que le asiste en orden a la modalidad que su prestación de tareas asumió al momento de su despido, optando por interponer su demanda ante el Tribunal de Trabajo correspondiente al domicilio de prestación de tareas.

JLab. 9a Nom., Rosario, "Tejerizo, Luisina Andrea c. Dynatacphone S.A. s. Reinstalación - Cautelar innovativa", 04/08/2022

En virtud de la "reversibilidad" del teletrabajo, ordena a la empresa a que la reintegre a prestar tareas en el establecimiento de la demandada.

El art. 66, LCT, con la reforma introducida por la ley 26.088, establece el mantenimiento de las condiciones anteriores a la modificación introducida por el empleador hasta que recaiga sentencia definitiva, sin siquiera requerir la acreditación de la "verosimilitud del derecho" y del "peligro en la demora". La redacción de la disposición en cuestión es categórica y no deja lugar a dudas: ante el solo pedido del trabajador, el juez deberá disponer sin más trámite la prohibición de innovar, en tanto no surja de la demanda que se trate de una modificación de carácter general (es decir que afecte a todo "el establecimiento o sección"). En el caso, es de aplicación la modificación normativa antes mencionada resultando procedente lo solicitado por la accionante en

cuanto a mantener sus condiciones de trabajo, específicamente en referencia a seguir prestando sus servicios en las oficinas de la demandada, dado que el comportamiento patronal implicó un cambio en el contrato de trabajo existente entre las partes. En este sentido, válido es recordar que la modalidad "teletrabajo" tiene como bases constitutivas o notas fundamentales a la "voluntariedad" y "reversibilidad" (arts. 7 y 8, ley 27.555). Se hace lugar a la medida peticionada por la actora y se ordena a la demandada que, mientras dure este proceso -sin perjuicio de que esta no causa estado-, la reintegre a prestar tareas en el domicilio de su establecimiento, bajo apercibimiento en caso de desobediencia de imponerle un astreinte diario de \$ 40.000.

II.4.f. Conclusión

Si bien el impulso inicial que se la ha dado hace más de dos años a esta temática, con la sanción —en plena emergencia sanitaria— de la ley 27.555 ante la insoslayable necesidad de regular normativamente esta modalidad de prestación laboral, lo cierto es que, a pesar del tiempo transcurrido, solo proliferaron unas pocas regulaciones convencionales en materia de teletrabajo.

Como entiende Confalonieri, los agentes sociales, no solo que están adormecidos en lo que atañe a la negociación colectiva sobre el teletrabajo, sino que, en los pocos resultados que hay, han puesto en evidencia una escasa imaginación para complementar, suplementar o hacerse cargo del régimen de llamada implementado por la ley 27.555 (87).

Por otra parte, ha operado una escasa actividad jurisdiccional en la materia, lo mismo que la regulación normativa estatal, en tanto y en cuanto, después de dos años de sancionada la ley 27.555, se crea, tardíamente, el registro de empresas que desarrollan teletrabajo, el cual, a la fecha, ni se encuentra instrumentado.

II.5. El decreto 144/2022. La reglamentación del art. 179 de la LCT

Una de las novedades más sobresalientes del año es la reglamentación del añejo artículo 179 de la Ley de Contrato de Trabajo mediante el decreto N° 144/2022, norma que fue dictada a raíz del fallo emanado de la Corte Suprema de Justicia de la Nación en fecha 21/10/2021 (88), que confirmó la sentencia de la Sala I de la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Contencioso Administrativo Federal (89).

Cabe recordar que este artículo, titulado "Descansos diarios por lactancia", estipula, en su segunda parte, que "En los establecimientos donde preste servicios el número mínimo de trabajadoras que determine la reglamentación, el empleador deberá habilitar salas maternas y guarderías para niños hasta la edad y en las condiciones que oportunamente se establezcan".

II.5.i. El fallo

En el pronunciamiento referido, el Máximo Tribunal advirtió que la falta de reglamentación por el Poder Ejecutivo del art. 179 de la ley 20.744 conduce, en la práctica, a privar de efectos jurídicos a la disposición y, por ende, relega el cumplimiento de la obligación de los empleadores e impide el ejercicio de un derecho concreto de los trabajadores de acceder a un servicio de apoyo en sus tareas de cuidado familiar. En tal sentido, entendieron que se configura, en los términos de la doctrina de la Corte Suprema, una omisión de autoridad pública frente a un claro mandato legislativo que exige la reglamentación y que ha sido desoído por un tiempo irrazonable, en franca violación del deber establecido en el art. 99, inc. 2° de la Constitución Nacional.

En tal sentido, sostuvieron, con tajante claridad, que "la falta de regulación de un mandato expreso del legislador deriva en inconstitucionalidad por omisión. Si las cláusulas constitucionales, y las normas legislativas dictadas en su consecuencia por el Congreso, no pudieran regir por ausencia de reglamentación, la supremacía constitucional se tornaría ilusoria. Frente a esta hipótesis, el Poder Judicial no solo tiene la potestad, sino el deber, de controlar dicha omisión. Esta Corte ha sostenido que cuando existe un claro mandato legislativo que ha sido desoído por un tiempo a todas luces irrazonable desde la promulgación de la ley, se configura una omisión de la autoridad pública (Fallos: 337:1564). Máxime cuando, como en el presente caso, la naturaleza del mandato formulado por el legislador (la reglamentación de un sistema de salas maternas y guarderías, la identificación de los establecimientos que deben cumplimentarlo en función del número mínimo de trabajadores, la delimitación de la edad de los menores comprendidos, y, en general, la previsión de las condiciones que deben reunir dichas salas) permite colegir el carácter imprescindible de la mediación reglamentaria".

Además, resaltaron que, por tratarse de un derecho derivado de la propia Ley de Contrato de Trabajo, no puede quedar condicionado al ejercicio de la autonomía colectiva. Por otro lado, se encargaron de dejar en claro que el art. 103 inc. f de la ley 20.744, que contempla un reembolso de gastos, no justifica la omisión de reglamentar el art. 179 de ese cuerpo normativo. En tal orden, precisaron que se trata de dos prestaciones diferentes y la inconsecuencia o imprevisión del legislador no debe suponerse, agregando que la interpretación que se efectúa en grado respecto a que el reintegro de gastos previsto en el citado art. 103 bis, inc. f de la LCT, ha sido enunciado por el legislador para los supuestos de empleadores que no se encuentren obligados a contar con guarderías o salas maternales en virtud de la reglamentación, aparece como razonable.

En ese marco, destacaron que basta con observar la naturaleza del beneficio que consagra el art. 179 de la ley laboral, para apreciar que la omisión de la reglamentación por parte del poder administrador es causa directa e inmediata que impide al titular del derecho acceder a la satisfacción del bien jurídico asegurado por el legislador.

Asimismo, considerando el tenor del estudiado artículo, dispusieron que la reglamentación que el Poder Ejecutivo ha de dictar no solo deberá tomar en cuenta las necesidades de las trabajadoras con responsabilidades familiares, sino también las de los trabajadores con idénticas responsabilidades [\(90\)](#).

En definitiva, concluyeron que, frente a la injustificable omisión de reglamentar una ley que expresamente impone el deber de reglamentar, corresponde ordenar al Poder Ejecutivo que subsane esa omisión en un plazo razonable.

II.5.ii. El decreto

Así las cosas, en fecha 22/03/2022, emanó del Poder Ejecutivo Nacional el decreto reglamentario N° 144/2022 [\(91\)](#), mediante el cual se estipuló, en su art. 1°, que "En los establecimientos de trabajo donde presten tareas cien (100) personas o más, independientemente de las modalidades de contratación, se deberán ofrecer espacios de cuidado para niños y niñas de entre cuarenta y cinco (45) días y tres (3) años de edad, que estén a cargo de los trabajadores y las trabajadoras durante la respectiva jornada de trabajo". Asimismo, se fijó que "A los efectos del cómputo de la cantidad de personas que trabajan en el establecimiento, se tendrán en cuenta tanto las y los dependientes del establecimiento principal, como aquellas y aquellos dependientes de otras empresas, en tanto presten servicios en el establecimiento principal".

Asimismo, se estableció que "La habilitación y las condiciones de los espacios de cuidado deberá ajustarse a la legislación específica que rija en cada jurisdicción" (art. 2°) y que "Los empleadores y las empleadoras cuyos establecimientos de encuentren dentro de un mismo parque industrial, o bien a una distancia menor a dos (2) kilómetros entre sí, podrán disponer la implementación de los espacios de cuidado de manera consorcial dentro del radio mencionado", pudiendo "subcontratar la implementación de los espacios de cuidado, en tanto los mismos cumplan con las condiciones indicadas en la presente medida" (art. 3°).

Por otro lado, dispuso que "En los Convenios Colectivos de Trabajo podrá preverse el reemplazo de la obligación prevista en el artículo 1° de la presente medida por el pago de una suma dineraria no remunerativa, en concepto de reintegro de gastos de guardería o trabajo de cuidado de personas, debidamente documentados" (art. 4°), aclarando en los párrafos siguientes cuándo se considera que los gastos están "debidamente documentados" y el piso mínimo del monto a reintegrar en concepto de pago por guardería o trabajo de asistencia y cuidado no terapéutico de personas, finalizando su redacción refiriendo que, en los contratos de trabajo a tiempo parcial, el monto a reintegrar será proporcional al que le corresponda a un trabajador o una trabajadora a tiempo completo (art. 4° in fine). Asimismo, también contempla la particular situación de la persona que trabaja bajo la modalidad prevista en el nuevo art. 102 bis de la LCT (art. 5°).

Finalmente, el Poder Ejecutivo Nacional se encarga de disponer la obligatoriedad de lo estipulado en el art. 1° a partir de que transcurra un año a partir de su entrada en vigencia, estableciendo que su incumplimiento se considerará en el ámbito de la Jurisdicción Nacional una infracción laboral muy grave en los términos del artículo 4° del Anexo II de la ley 25.212 (art. 6°); invitando a las jurisdicciones locales a "establecer una calificación similar a la determinada en el segundo párrafo del artículo anterior".

II.5.iii. El balance

Ante todo, no resulta ocioso recordar que el actual art. 179 de la LCT no ha sufrido modificaciones en el

párrafo en estudio desde sus orígenes en el año 1974 —siendo en ese momento el 195 su número de artículo—, lo que permite fácilmente destacar que la reglamentación ha llegado, nada más y nada menos, 48 años después. Ello es así, pese al claro mandato del legislador de ese entonces, que puso en cabeza del Poder Ejecutivo Nacional la fijación de las condiciones para que se haga operativo el derecho reconocido a las "trabajadoras" de contar con salas "maternales" y guarderías; omisión que recién este en el corriente año se hizo cargo de subsanar.

Sin embargo, este derecho frustrado por falta de reglamentación ha merecido un tratamiento más amplio y abarcativo que posiblemente no habría tenido de haberse dictado el correspondiente decreto en el momento oportuno. Es a partir del fallo del Máximo Tribunal, que puso el foco en el derecho al cuidado, la protección integral de la familia y la perspectiva de género, considerando normativa de jerarquía constitucional y supra legal (92), que se ha desplazado la idea de que sea un derecho en cabeza únicamente de las "trabajadoras" (como lo dispuso el art. 179 de la LCT). Al respecto, vale destacar que la Corte remarca que es obligación de los Estados nacionales adoptar medidas adecuadas que permitan erradicar el perimido patrón socio cultural que pone exclusivamente a cargo de las mujeres las tareas domésticas y la crianza de los hijos.

Producto de los fundamentos del citado fallo, y amparándose en la normativa que cita, el ansiado decreto 144/2022, en una interpretación ajustada a derecho, contempla en la reglamentación a todas las personas que trabajan, contribuyendo, de esta forma, a erradicar los patrones de género vigentes en la materia (93).

No obstante, se produce una verdadera desigualdad para aquellos trabajadores que prestan tareas en establecimientos con un número menor a los 100 empleados que prevé como piso mínimo el estudiado decreto; desigualdad que podría resolverse a partir de la negociación colectiva respecto de establecimientos que tengan menos de ese número de empleados de modo de alentar subsidios (esa sería la naturaleza jurídica del pago) para todos los trabajadores y trabajadoras con hijos o menores a su cargo entre 45 días y los 3 años (94).

En conclusión, todavía deberán esperarse algunos meses para ver cuál ha sido el resultado práctico de este decreto dictado como consecuencia de un fallo judicial.

II.6. La protección contra el despido por causa de matrimonio a partir del fallo "Puig". El precedente del año 2022

Previo a todo, cabe recordar que dentro del Título VII, "Trabajo de mujeres", de la LCT, el art. 181 estipuló, como presunción, que el despido responde al matrimonio cuando el mismo fuese dispuesto sin invocación de causa por el empleador, o no fuese probada la que se invocare, y el despido se produjere dentro de los tres meses anteriores o seis meses posteriores al matrimonio y siempre que haya mediado notificación fehaciente del mismo a su empleador, no pudiendo efectuarse esta comunicación con anterioridad o posteridad a los plazos señalados.

En tal sentido, lo cierto es que esta protección contra el despido por causa de matrimonio nació y se desarrolló en defensa de la institución familiar y para evitar, también, la discriminación de que eran víctimas, fundamentalmente, las trabajadoras que resultaban despedidas por la sola circunstancia de contraer matrimonio (95).

El fundamento de tal decisión es evidente: el siguiente paso "natural" luego de casarse, consolidado social y culturalmente y receptado por una legislación que data de hace más de 40 años, es la procreación y, con ello, el consecuente temor para la empresa de que el cumplimiento de las obligaciones laborales y la capacidad productiva de la trabajadora que ha decidido unirse en matrimonio y conformar una familia se vean afectados. En tal sentido, para evitar que el nuevo estado civil de la trabajadora sea un motivo más de discriminación que induzca a la patronal a desvincularla, la prohibición del despido por causa de matrimonio implica la concreción por vía legislativa de una tutela especial que intente evitar tales conductas disvaliosas por parte del empleador (96).

No obstante, se han suscitado varias discusiones doctrinarias y jurisprudenciales en torno a si el amparo de la protección del matrimonio solo alcanza a la mujer trabajadora o también debe hacerse extensiva al trabajador.

Al respecto, el fallo plenario N° 272 de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (97) fijó como doctrina que "en caso de acreditarse que el despido del trabajador varón obedece a causas de matrimonio, es procedente la indemnización prevista en el art. 182 de la LCT (t.o. 1976)". Esto ha determinado, a su vez, como la otra cara de la moneda, que la presunción no operaba en caso del hombre. La carga de probar recaía sobre el varón, que era quien invocaba el acto injurioso de la discriminación por causa de matrimonio.

Esta última posición se mantuvo por 20 años, hasta el pronunciamiento de la Corte Suprema de Justicia de la Nación en el precedente "Puig" (98). Allí, en un fallo ciertamente más acorde a los tiempos que corren, los ministros equipararon a la mujer y al hombre en la protección contra el despido por causa de matrimonio, amparándose en los principios y directivas que fluyen de la Constitución Nacional y de los tratados internacionales de derechos humanos en materia de no discriminación y protección integral de la familia (99).

En ese orden, invocaron el art. 402 del Código Civil y Comercial de la Nación que, en concordancia con dichos principios, veda el otorgamiento de un trato diferencial al varón que contrae matrimonio respecto del que se da a la mujer. Asimismo, indicaron que no hay en la literalidad de los arts. 180, 181 y 182 de la LCT elemento alguno que autorice a excluir de sus disposiciones al trabajador varón; destacando, a su vez, que la propia LCT prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores, entre otros, por motivo de sexo (art. 17) y considera trato desigual al dispensado a los trabajadores por esa misma razón, entre otras (art. 81). Luego sostuvieron que, frente a tan claras directivas, la única interpretación que cabe efectuar de los artículos en cuestión es que sus disposiciones son aplicables indistintamente a hombres y mujeres; sin que obste a tal conclusión la circunstancia (ya señalada en este mismo apartado) de que el capítulo en el que se ubican estas normas de modo inadecuado integre el título VII de la ley referente al "Trabajo de Mujeres".

Otro punto positivo que vale la pena destacar del pronunciamiento es la crítica que se le hace al fallo de la anterior instancia, que centra el análisis de la presunción del art. 181 de la LCT en la existencia de poderosas razones que justifican el otorgamiento de una especial protección legal a la mujer frente a la discriminación de la que comúnmente es objeto, especialmente en el terreno laboral. Al respecto, el Máximo Tribunal ha señalado que, al centrarse solo en esa circunstancia, ha omitido examinar la significación de las normas en juego en el actual contexto en el cual el modelo sociocultural que asignaba únicamente a la mujer la responsabilidad de la crianza de los hijos y de las tareas domésticas se encuentra en pleno proceso de cambio. Agrega que, en efecto, el paradigma familiar ha experimentado profundas modificaciones en los últimos años orientándose hacia un nuevo modelo en el cual ambos cónyuges —entre los cuales, incluso, puede no haber diferencia de sexo— se hacen cargo indistintamente de las tareas y obligaciones domésticas y familiares.

En ese orden de ideas, considerar que el matrimonio también le impone al varón responsabilidades familiares y, por ende, que es merecedor de la presunción que lo protege del despido en el período estipulado en la norma, no solo importa una mejora para aquel, sino que eleva la situación de la mujer respecto a la consideración que sobre ella han tenido históricamente los empleadores que preferían contratar hombres, porque de esa forma no tendrían las obligaciones contenidas en el Título VII de la LCT y les resultaría menos costoso. Ello también incentiva y contribuye en el reparto compartido de las responsabilidades familiares (100), como así también promueve la deconstrucción de las estructuras patriarcales que reservaban a la mujer, en exclusiva, el cuidado y atención de los niños.

Al respecto, y para finalizar el presente apartado, nos parece importante resaltar un fallo que se ha dictado en el 2022, receptando la doctrina de la Corte Suprema, aspecto que resulta novedoso y que permite la equiparación de derechos entre los trabajadores, en franca recepción de la normativa nacional e internacional que impera sobre la materia:

CNTrab., sala V, "García Romero, Santiago Martín vs. Citibank N.A. s. Despido", 12/09/2022

La sentencia de grado desestimó la acción dirigida a reclamar la indemnización especial prevista en el art. 182, LCT, al considerar que el actor no aportó evidencia o indicio que permita colegir que el distracto se hubiera producido como consecuencia del matrimonio contraído, ni ha cuestionado lo dispuesto al respecto por el Fallo Plenario CNAT 272 "Drewes Luis A. vs. Coselec S.A.". En dicho precedente, con fundamento en una interpretación restrictiva de sus términos se sostuvo que la presunción legal contemplada por el art. 181, LCT, no resulta aplicable al trabajador varón, a cuyo cargo se encuentra la prueba de que la cesantía fue motivada por el matrimonio, pero lo cierto es que la doctrina plenaria señalada nada indica acerca de la operatividad de la presunción legal respecto de los trabajadores varones, toda vez que el plenario no había sido convocado a tal efecto. Cabe realizar una interpretación de la norma analizada a la luz de la evolución jurisprudencial progresiva y tutelar de los principios y reglas del Derecho Universal de los Derechos Humanos Laborales consagrados en el art. 14 bis, Constitución Nacional y en las normas de jerarquía Constitucional y Supralegal entradas en vigencia

con posterioridad al Plenario 272 (Convención Americana sobre Derechos Humanos, Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer) que permita darle un sentido amplio a la presunción *juris tantum* prevista en el art. 181, LCT, incluyendo a los trabajadores varones que deciden contraer matrimonio, ello en post de la protección especial de la vida familiar otorgada por la ley laboral a todos los trabajadores, sin distinción de género. La perspectiva jurisprudencial apuntada fue plasmada por la Corte Suprema en el fallo "Puig, Fernando Rodolfo vs. Minera Santa Cruz" de fecha 24/09/2020. En el contexto descripto, toda vez que el actor contrajo nupcias el 11/06/2014 y que el despido se formalizó el día 14/10/2014, esto es, dentro del período de protección, corresponde revocar en este punto el fallo apelado admitiéndose la reparación especial prevista en el art. 182, LCT.

II.7. La inconstitucionalidad del art. 51 de la ley 26.844

Otro aspecto interesante que no queríamos dejar de mencionar es la declaración de inconstitucionalidad, por parte de la Sala I de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, del art. 51 del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, conforme pronunciamiento fechado el 23/05/2022.

Sobre este punto, cabe recordar que dicho artículo prevé la sustitución "en cuanto a sus normas, denominación, competencia y funciones al "Consejo de Trabajo Doméstico" creado por el Decreto N° 7979 de fecha 30 de abril de 1956, por el "Tribunal de Trabajo para el Personal de Casas Particulares", dependiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, que será el organismo competente para entender en los conflictos que se deriven de las relaciones de trabajo regladas por la presente ley que se hayan desenvuelto en el ámbito de la Capital Federal".

Al respecto, en el fallo caratulado "Pereyra, Sandra Marcela c. Popowsky, Karina y otro s. Despido" (101), el citado tribunal declaró, como adelantamos supra, la inconstitucionalidad del art. 51 de la ley 26.844, en cuanto impone a los/as trabajadores/as de casas particulares el ineludible imperativo de transitar una instancia administrativa previa al acceso a la jurisdicción ordinaria y sin brindarles opción de hacerlo en forma directa, por resultar dicho precepto, según su tesis, incompatible con el art. 15 de la CEDAW y el art. 16, Convenio 189 de la OIT sobre las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos (102).

A su vez, agregaron que la solución propuesta se ve fortalecida a poco que se mire la cuestión controvertida desde una perspectiva de género, enfoque que resulta imperativo y es condicionante de la garantía de tutela judicial efectiva. En tal sentido, expresaron que las labores inherentes al régimen previsto por la ley 26.844 suelen ser realizadas, en su colosal mayoría, por trabajadoras mujeres, muchas de ellas migrantes o integrantes de comunidades desfavorecidas, notas que pronuncian aún más su vulnerabilidad frente a la discriminación vinculada con las condiciones de empleo y trabajo, entre otros intolerables avances sobre los derechos humanos.

Sostuvieron, además, que la obligatoriedad de transitar una instancia jurisdiccional administrativa como condición indispensable para poder acudir al servicio de justicia en aras de perseguir el reconocimiento de sus derechos, coloca al segmento ocupacional abarcado por la ley 26.844 en un plano de peyorativa asimetría al despojarlo de la posibilidad de acceder a una doble instancia judicial de revisión.

Así las cosas, revocaron la sentencia apelada y admitieron el derecho de la trabajadora recurrente a acceder a la justicia en idénticas condiciones que el resto de las personas trabajadoras, ante la concurrencia de alguno de los presupuestos instituidos por el art. 24 de la ley 18.345.

A partir de este fallo, vale recordar que el art. 16 del citado Convenio 189 de la OIT prevé que "Todo Miembro deberá adoptar medidas, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, a fin de asegurar que todos los trabajadores domésticos, ya sea en persona o por medio de un representante, tengan acceso efectivo a los tribunales o a otros mecanismos de resolución de conflictos en condiciones no menos favorables que las condiciones previstas para los trabajadores en general".

Aquí es donde la Sala encuentra la tensión que efectivamente existe entre el régimen de la ley 26.844 "que instituye al Tribunal de Casas Particulares como instancia obligatoria y previa al acceso a los tribunales ordinarios del Poder Judicial de la Nación" y la norma supralegal de fuente internacional citada (103).

En tal orden, lo cierto es que el acceso a la justicia para las mujeres trabajadoras de casas particulares continúa siendo menos favorable en comparación con el resto de las personas trabajadoras, distinción desfavorable de la

que, por el momento, solo se ha hecho cargo la Sala I de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo.

II.8. El acta 2764 de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo

El día 7 de septiembre de 2022, la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, continuando el debate iniciado en el Acuerdo General de fecha 31/08/2022, resolvió mantener las tasas de interés establecidas en las Actas CNAT Nros. 2601/14, 2630/16 y 2658/17, con capitalización anual desde la fecha de notificación de traslado de la demanda, y, además, sugiere que la tasa de interés resuelta es aplicable a las causas sin sentencia firme sobre el punto. Por último, se aclara que lo sugerido en el citado acuerdo es para aquellos créditos que no tengan un régimen legal en materia de intereses aplicable.

Entiende parte de la doctrina que el objetivo de acumular los intereses desde la notificación de la demanda, tal como fue previsto en el art. 770 inc. b del Cód. Civ. y Com., fue el de castigar al deudor moroso que en conocimiento de la existencia del reclamo judicial mantiene su reticencia, y en consecuencia hacerlo correr con mayores costos que resulten razonables al daño que ocasiona [\(104\)](#).

En ese marco, pese a lo reciente del citado Acuerdo —el que ha sido logrado por mayoría, sin unanimidad—, resulta no solo interesante, sino también sumamente útil, ver la aplicación del Acta por parte de cada una de las Salas de la Cám. Nac. de Apel. del Trabajo, para lo cual se ha seleccionado un pronunciamiento de cada una de ellas, donde se ha reflejado su implementación. Así las cosas, y para finalizar, se presentará un cuadro sintetizando la posición que ha tomado cada Tribunal en relación con lo acordado el pasado 7 de septiembre.

CNTrab., sala I, "Jaimes Bravo, Luis Alfredo c. Enthaus Seguridad Privada S.R.L. y otro s. Despido (Expte. N° 54311/2013)", 28/10/2022, TR LALEY AR/JUR/150818/2022. (Voto de la Dra. Vásquez, al que adhiere el Dr. Catani. Disidencia de la Dra. Hockl).

En relación con los intereses, dicha temática fue objeto de tratamiento por esta CNAT, inicialmente el Acuerdo General del 31.08.2022 y luego en el Acuerdo General del 07.09.2022, en el que se emitió el Acta 2764. Efectivamente, la desvalorización del signo monetario habido desde el nacimiento del crédito dinerario materia de este proceso (2013) hasta la actualidad (2022) ha provocado que la aplicación plana o lineal de las tasas fijadas por esta CNAT en las Actas 2601/14, 2630/16 y 2658/17 no cumplan adecuadamente la función a la que aspira el interés moratorio en las obligaciones dinerarias. Efectivamente, en los sistemas nominalistas como el adoptado por la República Argentina, que prohíbe la indexación (art. 7º, ley 23.928), la tasa debe absorber, además del interés puro (que se ha juzgado razonable entre un 6% y un 8 % anual), la llamada tasa aparente que, entre otros aspectos, apunta a resarcir el daño sufrido por el/la acreedor/a raíz de la pérdida del poder adquisitivo de la moneda desde la mora hasta el pago. Se trata de lograr que los créditos diferidos a condena se mantengan incólumes y, por esa razón, que se acerquen razonablemente a una suma que represente el mismo valor que tenía la suma nominal e histórica a la fecha de ser exigible la acreencia. Como ya se adelantó, las tasas del Fuero acordadas en las Actas de 2014, 2016 y 2017, actualmente no cumplen de modo adecuado la función llamada a cumplir por el interés moratorio y ello implica, en los hechos, una licuación de la sustancia del crédito en perjuicio del acreedor/a laboral y a su vez una suerte de premio al deudor moroso quien, como señalara Félix A. Trigo Represas: "como mínimo debería ser condenado al pago de los intereses que su acreedor tuvo que abonar o hubiese debido hacerlo a terceros, para obtener el capital del que se viera privado por dicha situación de mora" (En "Código Civil y Comercial Comentado. Tratado exegético", Tomo IV, director general de la obra: Jorge H. Alterini; directores del tomo: Félix A. Trigo Represas y Rubén H. Compagnucci de Caso; Coordinador: Ignacio E. Alterini, Ed. Thomson Reuters-La Ley, Buenos Aires, 2015, p. 215, en glosa al art. 770).

Para superar tal inequidad, la CNAT acordó mediante el Acta Nro. 2764/2022 del 07.09.2022, mantener las tasas de las Actas 2601/14, 2630/16 y 2658/17 aunque disponiendo, con fundamento en lo establecido por el art. 770 inc. b, CCyC, que los intereses sean capitalizados anualmente comenzando por la fecha de notificación de la demanda. La periodicidad anual fue fijada aplicándose por analogía el inciso a del mismo precepto normativo, que autoriza la acumulación de intereses de fuente convencional, condicionando la validez de ese pacto a que la frecuencia no sea inferior a los seis meses. La herramienta de la capitalización de los intereses moratorios con periodicidad anual no torna la deuda más onerosa para el/a deudor/a, sino que reafirma la vigencia del derecho de propiedad (art. 17, CN) y la preferente tutela de la persona trabajadora (art 14 bis, CN), al mantener el valor económico real de la acreencia frente al paulatino envilecimiento de la moneda en tiempos de inflación

significativa, lo que no se alcanza si las tasas de interés se aplican de manera plana. Se recuerda que, como lo ha dicho la Corte Federal hace ya cuarenta años, en vigencia del Código Civil y a propósito de su art. 623, la prohibición del anatocismo no es absoluta, en el sentido que resulte aplicable indiscriminadamente a toda situación, pues la ratio legis de la prohibición no es la de considerar intrínsecamente disvaliosa a la situación (acumulación de intereses), relatividad que es demostrada por las excepciones que la ley autoriza (Conf. CS, sentencia del 02.03.1982 en la causa Vianini SPA y otros c/Obras Sanitarias de la Nación).

En consecuencia, propongo modificar este aspecto de la sentencia apelada y disponer que el capital de condena lleve intereses desde que cada suma fue debida (punto de inicio que llega firme a esta Alzada) hasta su efectivo pago, de conformidad con las tasas de las Actas 2601/14, 2630/16 y 2658/17, con capitalización anual. La primera capitalización se producirá el 01.08.2015, fecha de entrada en vigencia del CCyCN (ley 26.994), ya que la fecha de notificación del traslado de la demanda a la condenada Entheus Seguridad Privada S.R.L. se produjo el 25.10.2013, o sea, antes que el nuevo Código de fondo admitiese el anatocismo de la deuda reclamada ante la jurisdicción.

Lo que se decide no constituye obstáculo para el ejercicio, por el juez de primera instancia, de la facultad que concede a la judicatura el art. 771 del CCyC para el caso conjetural que la suma que arroje la liquidación a realizarse en la etapa del art. 132 de la ley 18.345 llegare a ser desproporcionada, verbigracia, si superase el capital histórico actualizado por el Índice de Precios al Consumidor (IPC) más una tasa pura de entre el 6% y el 8% anual.

CNTrab., sala II, "Martínez Nérida Noemí y otros c. Agrest Federico y otros s. Despido (Expte. N° 23509/2019)", 19/09/2022 (Voto del Dr. Sudera, al que adhiere el Dr. Víctor Pesino. Disidencia de la Dra. García Vior) [\(105\)](#)

Si bien el Acta 2764 de la CNAT -del 7/9/22- confirma las tasas emergentes de las Actas anteriores, sugiere un modo de aplicación de la capitalización imperativamente dispuesta por el art. 770 inc. b) del CCyC que involucra una periodicidad no prevista en la norma, por lo que los créditos objeto de condena devengarán intereses desde que cada suma es debida, de conformidad con las tasas dispuestas mediante Actas 2601, 2630 y 2658, hasta la fecha de notificación del traslado de la demanda (en el caso de litisconsorcio pasivo, la del primer perfeccionamiento de la notificación a cualquiera de los litisconsortes, con indiferencia de cuál de ellos se trate), momento en el cual se procederá a su acumulación al capital (arg. art. 623 Cód. Civil —en el caso de créditos devengados con anterioridad al 1/8/15— y art. 770, inc. b, CCyC -en los devengados de allí en adelante-). El nuevo importe así obtenido, con los intereses capitalizados, continuará devengando accesorios a las tasas mencionadas, hasta la fecha del efectivo pago, sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 770, inciso c) del CCyC.

CNTrab., sala III, "Granata, Sebastián Daniel c. Obra Social de Viajantes Vendedores de la República Argentina. O.S.V.V.R.A. s. Despido (Expte. N° 56800/2016)", 26/10/2022, TR LALEY AR/JUR/150679/2022. (Voto de la Dra. Cañal, al que adhiere el Dr. Perugini).

En cuanto a los intereses y los efectos de la inflación sobre el capital de condena, he de adherir al criterio mayoritario del que formé parte, en el acuerdo del día 07/09/2022 (Acta N° 2764). En su contenido considero, en principio, razonablemente interpretada la realidad a la que se ve sometido un trabajador hasta que finalmente logra que sea reconocido su derecho en la justicia, con el riesgo cierto de la licuación de su crédito.

Entiendo que una capitalización de cadencia anual, con más una tasa elevada, no solo desalentará el negocio financiero donde sea más interesante invertir en un pasivo que pagar un crédito laboral (vistos en su conjunto, se convierten en una válvula de mercado), sino que también ayudará a lograr un fuero del trabajo con menores dilaciones, e incidentes en el proceso todo, y en la etapa de ejecución, elevando el índice de juicios cobrados. Ello, sin perjuicio de las facultades de quien juzga de aplicar los intereses punitivos que pudieren corresponder, de acuerdo con la conducta asumida por la parte reticente al pago durante dicha etapa.

En definitiva, y retomando lo expresado respecto del acta 2764, sùmese como argumento justificativo de la eventual aplicación inmediata e indiscriminada por el carácter adjetivo de lo dispuesto, y porque se trata de mejoras en la situación de la persona trabajadora, por imperio del art. 9° de la LCT y del principio de progresividad.

En consecuencia, propiciaría que el crédito de condena llevase los intereses de las actas N° 2.601, 2.630 y 2.658, con una capitalización anual desde la fecha de la notificación de traslado de la demanda (oportunidad en la que ha de concretarse la primera acumulación, tomando a tal efecto los intereses devengados desde el hecho generador del daño, conforme 770 inc. "b").

CNTrab., sala IV, "Andina, Evangelina c. Inclusion Services S.A. s. Despido (Expte. N° 19125/2017)", 28/10/2022.

Sobre dicha suma correrán los intereses desde el distracto hasta el efectivo pago, de conformidad con las tasas de las Actas 2601/14, 2630/16, 2658/17 y 2764/22, con capitalización anual a partir de la fecha de la notificación del traslado de la demanda, hasta la fecha de la aprobación judicial de la liquidación (art. 132 LO). Ello, sin perjuicio del ejercicio de las facultades jurisdiccionales conferidas en el art. 771 del CCyC en aquellos casos en que la suma resulte desproporcionada. A tal fin, se tomará como pauta de referencia el capital histórico actualizado por el Índice de Precios al Consumidor (IPC) más una tasa pura del 6% anual.

CNTrab., sala V, "Vultaggio, Guido Nicolás c. Cat Technologies Argentina S.A. (ex Comdata Argentina S.A) y otro s. Despido (Expte. N° 1244/2018)", 14/10/2022, TR LALEY AR/JUR/144740/2022. (Voto del Dr. De Vedia, al que adhiere la Dra. Ferdman) [\(106\)](#)

El actor es acreedor a un monto total de \$189.939, con más los intereses debidos desde que cada suma es debida y hasta su efectivo pago según las tasas Acta CNAT CNAT 2601, 2630, 2658 y 2764. Digo ello por cuanto el 7 de septiembre de 2022 en acuerdo de mayoría de CNAT se introdujo una modificación a la forma de cálculo de la tasa de interés vigente (cfr. actas 2601, 2630 y 2658) pues se resolvió la capitalización anual desde la fecha de notificación de traslado de la demanda en los términos dispuestos por el art. 770 inc. b CCyC, para aquellos casos en los cuales no existiera sentencia firme sobre el punto y para aquellos créditos que no se encuentren alcanzados por un régimen legal especial en materia de intereses.

En efecto, habiéndose instado la acción con posterioridad a la entrada en vigencia del Código Civil y Comercial de la Nación (01/08/2015) corresponde estar a los parámetros dispuestos en dicha norma, considerando que en el caso la fecha de notificación de la demanda ocurrió el 26/02/2018. Es decir que a partir de esa fecha, corresponde capitalizar los intereses y a los 365 días repetir dicha operación aritmética en forma anual y sucesiva hasta la fecha de su efectivo pago.

Cabe recordar en este contexto que si bien es cierto que las tasas de interés que como referencia adoptó la CNAT por mayoría en los acuerdos mencionados (Actas 2601, 2630 y 2658), no son obligatorias ni emanan de un acuerdo plenario, el criterio allí plasmado de los jueces que formaron aquella mayoría evidenciaron que las mismas resultaban equitativas y razonables para compensar al acreedor de los efectos de la privación del capital por demora del deudor, para resarcir los daños derivados de esta, así como para mantener en lo posible el valor de la indemnización frente al deterioro del signo monetario que se ve afectado por la grave inflación que aqueja la economía del país.

Esta es la idea que imperó en la modificación introducida en el Acta 2764/22 para adicionar el sistema de capitalización anual en los términos dispuestos por la norma del art. 770 CCyC. Ello, en el entendimiento de la labor reglamentaria a la cual se encuentra facultada la Cámara y por la cual debe disponer el método a utilizar para la aplicación de intereses que implican la inclusión de la variación del precio por el uso del dinero (cfr. parámetros del art. 23 LO).

CNTrab., sala VI, "Altafini, Julio César c. Swiss Medical ART S.A. s. Accidente - Ley especial (Expte. N° 6036/2015)", 05/10/2022, TR LALEY AR/JUR/140163/2022. (Voto de la Dra. Craig, al que adhiere el Dr. Pose)

A la suma diferida a condena se le adicionarán intereses desde que cada suma es debida conforme la tasa de interés establecida en las Actas CNAT Nros. 2601/14, 2630/16 y 2658/17, con más la capitalización del art. 770 inc. b) del Código Civil y Comercial que se establecerá anualmente desde la fecha de notificación de traslado de la demanda - 17.04.2015- (conf. Acta CNAT N° 2764/22), y hasta la fecha de la liquidación que se practique en la etapa prevista en el art.132 de la ley 18.345.

CNTrab., sala VI, "Arrua, Aldo Esteban c. Galeno ART S.A. s. Accidente - Ley Especial (Expte. N° 58597/2016)", 27/09/2022, TR LALEY AR/JUR/126298/2022.

Que, en el caso puntual de autos, la parte actora no apeló lo decidido en materia de intereses, por lo que el Acta 2764 de la CNAT no es aplicable por existir sentencia firme sobre el punto: rige la provisión "reformatio in peius". Por ello, de conformidad con el art. 99 LO, el Tribunal resuelve: Rechazar el pedido de aclaratoria formulado.

CNTrab., sala VII, "Maguiña, Sergio Mauricio c. Administración Federal de Ingresos Públicos s. Juicio Sumarísimo (Expte. N° 1233/2020)", 27/10/2022 (Voto de la Dra. Russo, al que adhiere el Dr. Guisado)

La suma de \$500.000 en concepto de daño moral devengará intereses desde el 12 de marzo de 2018 -fecha aproximada de publicación de las notas periodísticas- y hasta su efectivo pago, conforme a la tasa dispuesta en el Acta de la CNAT Nro. 2658, del 8 de noviembre del 2017 (tasa activa efectiva anual vencida, cartera general diversa del Banco Nación).

Los intereses referidos se capitalizarán a partir de la fecha de la notificación de la demanda y con periodicidad anual, hasta la fecha del efectivo pago, conforme a lo resuelto —por mayoría— por esta Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo mediante el Acta Nro. 2764 de fecha 7 de septiembre de 2022, con sustento en el art. 770 inc. b) del Código Civil y Comercial de la Nación y para aquellos supuestos en los que no exista sentencia firme sobre el punto y respecto de los créditos que no se encuentren alcanzados por un régimen legal especial en materia de intereses.

Cabe referir que si bien es cierto que el criterio que como referencia adoptó la Cámara por mayoría en el acuerdo anteriormente mencionado no es obligatorio ni emana de un acuerdo plenario, no lo es menos que los jueces que formaron aquella mayoría consideraron que se trata de un criterio equitativo y razonable para compensar a la persona acreedora de los efectos de la privación del capital por demora del deudor, para resarcir los daños derivados de dicha mora, así como también para mantener en lo posible el valor de la indemnización frente al deterioro del signo monetario provocado por la grave inflación que aqueja a la economía del país. Esta es la idea que imperó en la modificación introducida en el Acta Nro. 2764 para adicionar el sistema de capitalización anual en los términos dispuestos en el citado art. 770, en el entendimiento de la labor reglamentaria de la Cámara y por la cual debe disponer el método a utilizar para la aplicación de intereses que implican la inclusión de la variación del precio por el uso del dinero (cfr. art. 23, L.O.).

Y bien, desde mi óptica, en la especie corresponde aplicar los parámetros dispuestos en el acuerdo de mención, plasmados en el Acta Nro. 2764, puesto que la acción fue promovida cuando se hallaba ya vigente el citado art. 770, en tanto que la cuestión no se encuentra firme en función del agravio expresado por la parte actora y que aquí se analiza, y no se vislumbra la existencia de un régimen legal especial en la materia.

En síntesis, propicio que se apliquen al sub lite las pautas dispuestas en el Acta Nro. 2764 antes mencionada, por lo que, en caso de ser compartido mi voto, deberán aplicarse al importe del resarcimiento por daño moral, de \$500.000.-, los intereses a calcular según la tasa prevista en el Acta de esta Cámara Nro. 2658, desde 12 de marzo de 2018, los que deberán capitalizarse a partir de la fecha de la notificación de la demanda -28 de febrero de 2020, v. cédula de fs. 33/vta.- y, a los 365 días, repetir dicha operación aritmética en forma anual y sucesiva, hasta la fecha del efectivo pago. Ello, sin perjuicio del ejercicio de las facultades jurisdiccionales conferidas en el art. 771 del citado Código Civil y Comercial, en aquellos casos en los que la suma resultante luzca desproporcionada. A tal fin, se tomará como pauta de referencia objetiva el capital histórico actualizado por el índice de precios al consumidor (IPC), con más una tasa de interés pura del 6% anual.

CNTrab., sala VIII, "Segreto Precedo, Loreley Elizabeth c. Centro de Recuperación Adaptación y Recreación SRL y otros s. Despido (Expte. N° 21710/2015)", 26/09/2022, Doctrinalaboral.ar ([107](#))

El reclamo relativo a que se torne operativa y de aplicación la disposición enunciada en el art. 770 inc. b) del Cód. Proc. Civ. y Com., debe ser admitido. Esta Sala adhiere parcialmente a lo resuelto mediante Acta 2764 de esta Cámara. Por lo tanto, al monto de condena se adicionarán los intereses, de conformidad con las tasas dispuestas por esta Cámara, mediante Actas 2601, 2630 y 2658, mediante el siguiente procedimiento: Desde la fecha de exigibilidad de los créditos se calcularán los intereses, hasta la de notificación de la demanda, momento en el cual se procederá a su acumulación al capital (arg. art. 770, inc. b, CCyC). El nuevo importe, así obtenido, continuará devengando accesorios, a las tasas mencionadas, hasta la fecha del efectivo pago, sin perjuicio de lo

dispuesto en el art. 770, inc. c) del CCyC.

CNTrab., sala IX, "Candelino, Mariana Elvira c. IKE Asistencia Argentina S.A. s. Despido (Expte. N° 45549/2014)", 19/10/2022, web (Voto del Dr. Pompa, al que adhiere el Dr. Fera)

Así, concuerdo con la aplicación de los intereses establecidos en las Actas 2601 y 2630 de esta Cámara, de fecha 24 de mayo de 2014 y 27 de abril de 2016, respectivamente, y a partir del 1° de diciembre de 2017 y hasta su efectivo pago los acordados en el Acta de esta Cámara N° 2658 de fecha 8/11/17 a efectos de conjurar la desactualización de tasas aplicadas con anterioridad y compensar de manera adecuada el crédito de la trabajadora. No soslayo lo resuelto por esta Cámara en el Acta N° 2764 pero su aplicación en las presentes actuaciones importaría una reformatio in pejus contra la apelante de modo que en ese contexto sugiero confirmar la sentencia en el aspecto referido.

CNTrab., sala X, "Simondet, María Grisel c. Giordano Leonardo Roberto y otros s. Despido (Expte. 61389/2015)", 27/10/2022, TR LALEY AR/JUR/151845/2022. (Voto del Dr. Corach, al que adhiere el Dr. Ambesi) [\(108\)](#)

En lo que hace a la tasa de interés fijada en el pronunciamiento, cabe señalar ante el planteo del que con fecha 07/09/2022, la CNAT resolvió por Acta Nro. 2764 mantener las tasas de interés establecidas en las Actas CNAT Nros. 2601/2014, 2630/2016 y 2658/2017, con capitalización anual desde la fecha de notificación de la demanda, cabe expresar lo siguiente. Los integrantes de este Tribunal participaron en forma individual del acuerdo que dio lugar a la citada Acta, con la convicción de consensuar un instrumento orientador que —a la luz de la realidad actual— permita mantener una adecuada tutela del crédito del trabajador. Sin embargo, no puede soslayarse que el mecanismo adoptado por la mayoría (capitalización anual con fundamento en el mentado art. 770, inc. b, CCyC) merece una detenida reflexión. Es que si bien esta Sala ha efectuado con distintos instrumentos una comunicación de fuentes entre el Derecho del Trabajo y el Derecho común, ello no resulta directamente trasladable al supuesto del anatocismo, que constituye una excepción, tal como emerge de la letra de la norma y de lo expresado por la doctrina actual, siendo que la regla es que "...no se deben intereses de los intereses" (v. "Código Civil y Comercial explicado", Ricardo L. Lorenzetti director, Rubinzal Culzoni, Santa Fe, 2021, tomo I, pág. 105, en cursiva en el original). Además, lo previsto en el Acta, sin perjuicio de su cariz orientativo y no vinculante, implica en los hechos una indicación a los jueces sobre la interpretación que debe darse a la materia, siendo ello una facultad jurisdiccional de cada magistrado. Por otra parte, tampoco puede desconocerse que la aplicación lisa y llana de la capitalización de intereses puede llegar a exceder notablemente la razonable expectativa de conservación patrimonial del crédito del actor, apartándose notoriamente de la realidad del caso, conforme lo ha sostenido el Alto Tribunal (CSJN, 28/02/2006, "Tazzoli", Fallos 329:355, voto de los jueces Highton de Nolasco, Zaffaroni, Lorenzetti). En suma, lejos de brindar un lineamiento de certidumbre en el tema, cabe concluir que se ha generado una discordancia con el objetivo inicialmente propuesto.

Sentado lo anterior, y a tenor de las circunstancias de la causa, se hace lugar parcialmente al agravio con el alcance previsto en el Acta Nro. 2764 en lo que hace a la capitalización de los intereses de condena, lo que torna abstracto a mi ver examinar el pedido de inconstitucionalidad de las normas que prohíben la indexación de los créditos de dinero.

CNTrab., sala X, "Barrios, María Lourdes c. Crucero del Norte S.R.L. y otros s. Despido (Expte. N° 28247/2015)", 04/11/2022, TR LALEY AR/JUR/157401/2022. (Voto del Dr. Stortini, al que adhiere el Dr. Ambesi)

No corresponde evaluar en el caso lo establecido en la reciente acta de esta CNAT N° 2764 del 27/9/2022, por aplicación del principio de prohibición de la "reformatio in peius" reconocido por reiterados pronunciamientos del Alto Tribunal del país

II.9. A modo de reflexión

La falta de acatamiento de la magistratura del propio Acuerdo al que ellos mismos arribaron, no hace más que afianzar el interrogante sobre si el Acta es capaz de resistir un control de constitucionalidad de parte de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, generando más y nuevos espacios para controversias judiciales. Además, tampoco puede desconocerse el impacto económico que puede provocar en el ya castigado empleo privado de

nuestro país.

En tal sentido, si bien es innegable que la aceleración del proceso inflacionario imponía una profunda revisión respecto de los intereses y que la cuestión merecía tratamiento por parte de la Cámara de Apelaciones, lo cierto es que el modo de resolver la cuestión, mediante el anatocismo judicial (art. 770 inc. b CCyC) automático, generalizado, oficioso y retroactivo, aplicado además sobre la base de una tasa de interés agravada en relación con otros fueros judiciales que se replica a sí misma en forma anual, permite visualizar una grave afectación al derecho constitucional de propiedad y a la garantía de defensa en juicio (109).

En ese marco, será clave la aplicación del art. 771 del CCyC, que establece una pauta de "razonabilidad" como morigeración posible al resultado de la capitalización de intereses, que nos vuelve a remitir a la periodicidad mensual de la capitalización; norma que es resaltada por varias de las Salas al disponer la aplicación de lo resuelto en el Acta 2764.

En este contexto, y para finalizar lo atinente sobre este punto, se consigna a continuación un cuadro donde se refleja cuál es el criterio de cada Sala al respecto.

	Acta CNAT 2764 del 07/09/2022
Sala I	Aplica plenamente a partir de la entrada en vigencia del nuevo CCyCN, y pondera la facultad del Juez de grado de aplicar el art. 771 del CCyCN
Sala II	Aplica, fijando la capitalización del art. 770 del CCyCN por única vez (o de forma periódica).
Sala III	Aplica plenamente. Hace una salvedad cuando es la demandada quien ha apelado la sentencia, considerando que modificarla en materia de intereses constituiría una reformatio in peius
Sala IV	Aplica plenamente, ponderando la facultad del Juez de grado de aplicar el art. 771 del CCyCN
Sala V	Aplica plenamente
Sala VI	Aplica plenamente. Hace una salvedad cuando es la demandada quien ha apelado la sentencia, considerando que modificarla en materia de intereses constituiría una reformatio in peius
Sala VII	Aplica plenamente a partir de la entrada en vigencia del nuevo CCyCN, y pondera la facultad del Juez de grado a aplicar el art. 771 del CCyCN
Sala VIII	Adhiere parcialmente a lo resuelto mediante Acta 2764. Desde la fecha de exigibilidad de los créditos se calculará los intereses, hasta la de notificación de la demanda, momento en el cual se procederá a su acumulación al capital (arg. art. 770, inciso b, CCyCN)
Sala IX	Solo se han encontrado sentencia en las que la

	demandada es quien ha apelado la sentencia. En esos casos, consideran que modificarla en materia de intereses constituiría una reformatio in peius
Sala X	Aceptan lo dispuesto en el Acta, no obstante expresar su reflexión al respecto. Hace una salvedad cuando es la demandada quien ha apelado la sentencia, considerando que modificarla en materia de intereses constituiría una reformatio in peius

III. Riesgos del trabajo

III.1. Introducción

En marzo del año 2017 entró en vigor la ley 27.348, última reforma al Régimen de Riesgos del Trabajo. Desde entonces, y como no podía ser de otra manera, su implementación ha generado un sinnúmero de conflictos y las más variadas opiniones jurisprudenciales y doctrinarias. En tal sentido, lo cierto es que el estudio crítico de esta "nueva" norma no se trata de un ejercicio novedoso, en tanto la ley 24.557, que cumplió más de 25 años de vigencia, ha generado discusiones desde su sanción sobre la constitucionalidad de aspectos centrales del sistema de prevención y reparación de riesgos del trabajo [\(110\)](#).

En efecto, el Congreso Nacional, sin perjuicio de que se hizo cargo de las violaciones constitucionales que el máximo tribunal le señalara a los aludidos arts. 21 y 46 de la citada ley 24.557 en su fallo del 07/09/2004 dictado en el caso "Castillo, Ángel Santos c/ Cerámica Alberdi S.A." [\(111\)](#), ratificó su voluntad de que las controversias que se generen entre los trabajadores o sus derechohabientes y las aseguradoras de riesgos del trabajo o los empleadores auto asegurados no tramiten directamente ante los tribunales del trabajo locales, sino ante las comisiones médicas dependientes de la administración pública nacional, antes de iniciar toda otra vía de reclamación.

En ese marco, dentro de todo lo que se ha debatido respecto a la implementación de este régimen y la profusa normativa que se ha dictado en su consecuencia, hay tres cuestiones relevantes que fueron elegidas a los efectos del presente balance.

La primera de ellas es la convalidación del trámite previo obligatorio ante las comisiones médicas por parte de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, decisión a la que arribó en los autos "Pogonza, Jonathan Jesús c. Galeno ART S.A. s. Accidente - Ley Especial" (Fallos: 344:2307) del 02/09/2021 [\(112\)](#). Es a partir de este trascendental fallo que varias de las Salas de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, que declaraban la inconstitucionalidad de los arts. 1º y concs. de la ley 27.348, modificaron su posición, acatando la doctrina fijada por el Máximo Tribunal. No obstante, otras pocas han mantenido su original tesitura, lo que será analizado respecto de cada Tribunal por separado.

La segunda cuestión a resaltar tiene que ver con la posición que asume la justicia ordinaria del fuero laboral en relación con la amplitud probatoria que le otorgan al recurso que las partes, una vez agotada la instancia administrativa, puedan interponer contra lo dispuesto por la comisión médica jurisdiccional. Sobre este punto, lo interesante es analizar qué ha sucedido en el año 2022 con aquellas apelaciones presentadas por los trabajadores contra las decisiones de los tribunales de primera instancia que declaran desiertos sus recursos sin ordenar la producción de la prueba que estos han ofrecido.

Por último, considerando que la res. SRT 298/2017 establece, en su art. 16, el plazo de 15 días hábiles para interponer recursos de apelación frente a los dictámenes de comisiones médicas, resulta de interés analizar las distintas posturas de las Salas en relación con este plazo. Cabe destacar, al respecto, que en la causa "Robledo, Margarita del Carmen c/ Asociart ART SA s/ accidente-ley especial" (Expte. N° 68714/2017), el Procurador General ante la Corte Suprema de Justicia de la Nación, Dr. Abramovich Cosarin, concluyó que no existen elementos que permitan concluir que el plazo de 15 días hábiles para apelar las decisiones del Servicio de

Homologación de las comisiones médicas jurisdiccionales resulte incompatible con la garantía de acceso a la justicia (arts. 18 y 75 inc. 22 de la Constitución Nacional). En ese marco, y teniendo en cuenta que tales actuaciones se encuentran todavía a estudio del Máximo Tribunal, las diez salas han fijado sus posturas, algunas inclinándose por declarar su inconstitucionalidad, y otras convalidando el plazo fijado, lo que también será examinado a continuación.

Resta destacar que, al igual que en cada tema en estudio, se consignará, previamente a todo, la normativa que se ha dictado sobre el tema y los proyectos de ley que se encuentran a estudio del Poder Legislativo, finalizando el presente, luego del apartado de jurisprudencia, con una conclusión que contendrá un cuadro, consignándose las posiciones de las distintas salas en la actualidad.

III.2. Normativa

Procedimiento Complementario para la Denuncia de Accidentes de Trabajo

Disposición 1/2022

Emisor: Gerencia de Control Prestacional

Sanción: 03/02/2022

Síntesis: Se aprueba el Procedimiento Complementario para la Denuncia de Accidentes de Trabajo.

Riesgos del Trabajo - Modificación

Decreto 79/2022

Emisor: Poder Ejecutivo Nacional

Sanción: 17/02/2022

Síntesis: "Fondo Fiduciario de Enfermedades Profesionales" (FFEP). Las Aseguradoras que operan en el Sistema de Riesgos del Trabajo deberán ceder los respectivos derechos de percepción derivados de la suma fija referida en el tercer párrafo del art. 15 del dec. 170/1996, necesarios para instrumentar el acceso al financiamiento mediante las herramientas financieras previstas en el Libro Tercero, Título IV, Cap. 30 del Código Civil y Comercial de la Nación.

Trámite de rechazo de enfermedad -no listada- COVID-19

Resolución 21/2022

Emisor: Superintendencia de Riesgos del Trabajo

Sanción: 03/05/2022

Síntesis: Aprobación de las pautas de procedimiento específicas para el trámite de rechazo de enfermedad (no listada) COVID-19.

Procedimiento para liquidar, intimar y certificar créditos por cuotas omitidas al Fondo de Garantía de la Ley sobre Riesgos del Trabajo. Modificación

Resolución 25/2022

Emisor: Superintendencia de Riesgos del Trabajo

Sanción: 12/05/2022

Síntesis: Procedimiento para liquidar, intimar y certificar créditos por cuotas omitidas al Fondo de Garantía de la Ley sobre Riesgos del Trabajo. Modificación.

Registro de establecimientos y relevamiento de riesgos laborales para los empleadores autoasegurados

Resolución 40/2022

Emisor: Superintendencia de Riesgos del Trabajo

Sanción: 12/07/2022

Síntesis: Se establece, a partir de julio de 2022, un procedimiento para que los Empleadores Autoasegurados informen las altas, modificaciones y bajas que se realicen respecto de establecimientos activos propios y/o de

terceros donde desarrollen tareas sus trabajadores y para que efectúen un Relevamiento de Riesgos Laborales por cada establecimiento alcanzado por su cobertura, a los fines de poder identificar los lugares de prestación de servicio y los riesgos a los que están expuestos los trabajadores. se establece que los Empleadores Autoasegurados (E.A.) deberán registrar el Alta, Modificación y Baja de sus establecimientos activos propios y/o de terceros, mediante el "Procedimiento para que las A.R.T./E.A. remitan la información de establecimientos", creado por la Disposición Conjunta de la Gerencia de Sistemas N° 2 y de la Gerencia de Prevención N° 1 de fecha 9 de febrero de 2015, conforme los términos y condiciones determinados en el Anexo "Registro de Establecimientos y Relevamiento de Riesgos Laborales para los Empleadores Autoasegurados".

Sustitúyase el artículo 1° de la Resolución de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (S.R.T.) N° 179 de fecha 21 de enero de 2015. Y otras modificaciones. Silencio de la ART

Resolución 41/2022

Emisor: Superintendencia de Riesgos del Trabajo

Sanción: 12/07/2022

Síntesis: Se dispone modificar el procedimiento por el cual las Comisiones Médicas deben tomar intervención en caso de silencio de la aseguradora de riesgos del trabajo. Se modifica la res. 179/2015 (S.R.T.), la cual aprobó el procedimiento para los trámites laborales en los que deben intervenir las Comisiones Médicas y la Comisión Médica Central, a los fines de dejar sin efecto lo determinado respecto del trámite de "Silencio de la Aseguradora de Riesgos del Trabajo (A.R.T.)/Empleador Autoasegurado (E.A.)".

Reclamos para el Acceso a la Indemnización del Fondo de Reparación COVID-19 - Ley 27.573

Resolución Conjunta 7/2022

Emisores: Ministerio de Salud / Superintendencia de Riesgos del Trabajo

Sanción: 20/07/2022

Síntesis: Reclamos para el Acceso a la Indemnización del Fondo de Reparación COVID-19 - Ley 27573. Disposiciones.

Enfermedades profesionales: se aprueba el régimen extraordinario de pago a obras sociales por prestaciones médico-asistenciales vinculadas con el Coronavirus que corresponda abonar a las ART.

Resolución Conjunta 1

Emisores: Superintendencia de Servicios de Salud, Superintendencia de Seguros de la Nación y Superintendencia de Riesgos del Trabajo.

Sanción: 03/08/2022

Síntesis: Pagos de Erogaciones Efectuadas por las Obras Sociales a Cuenta de los Fondos Provenientes del Fondo Fiduciario de Enfermedades Profesionales, creado por el dec. 590/97 para afrontar los costos de las prestaciones médico asistenciales vinculadas con la enfermedad producida por el coronavirus SARS-coV-2, que corresponda abonar a las ART, en el marco de lo dispuesto en los decs. 367/2020, 875/2020 y 39/2021, como así también a lo establecido por el ap. 2, inc. b) del art. 6° de la ley 24.557.

Derógase Capítulo II del Título I de la Resolución N° 20/21 y la Disposición N° 6/21 de la Gerencia de Administración de Comisiones Médicas.

Resolución 48/2022

Emisor: Superintendencia de Riesgos del Trabajo

Sanción: 23/08/2022

Síntesis: Dispone derogar el Cap. II del Título I de la res. 20/21 de dicha dependencia, así como la disp. 6/21 de la Gerencia de Administración de Comisiones Médicas. Aplica a todos los trámites donde no se haya cumplido con el acto procesal previsto en el artículo 1° de la disp. G.A.C.M. 6/21. Se deroga el Capítulo II del Título I de la res. 20/2021 (S.R.T.), la cual adecuó los trámites administrativos en el ámbito de las Comisiones Médicas al contexto sanitario impuesto por el COVID-19, referido al cese de la incapacidad laboral temporaria sin secuelas

incapacitantes resultantes de la contingencia.

Ley de Riesgos del Trabajo 24.557. Extensión del ámbito de aplicación

Decreto 651/2022

Emisor: Poder Ejecutivo Nacional

Sanción: 22/09/2022

Síntesis: Ley de Riesgos del Trabajo 24557. Extensión del ámbito de aplicación a trabajadores y trabajadoras asociadas en Cooperativas de Trabajo.

III.3. Proyectos de ley

III.3.a. Cámara de Diputados

Expediente 0833-D-2022

Publicado en: Trámite Parlamentario N° 17

Fecha: 16/03/2022

Síntesis: Riesgos del trabajo -ley 24.557-. Modificación del art. 32, sobre sanciones por incumplimiento de los deberes y obligaciones legales [\(113\)](#).

Expediente 1120-D-2022

Publicado en: Trámite Parlamentario N° 22

Fecha: 23/03/2022

Síntesis: Telegrama y carta documento gratuitos -ley 23.789-. Modificación del art. 2º, extendiendo la gratuidad a los derecho-habientes de los trabajadores que deban comunicar una situación al empleador y/o a la aseguradora de riesgo del trabajo -ART- [\(114\)](#).

Expediente 1321-D-2022

Publicado en: Trámite Parlamentario N° 26

Fecha: 30/03/2022

Síntesis: Régimen de garantías para la seguridad y la salud de las personas que trabajan [\(115\)](#).

III.3.b. Cámara de Senadores

Expediente 0092-S-2022

Publicado en: Diario de Asuntos Entrados N° 5

Fecha: 02/03/2022

Síntesis: Incorporar a la enfermedad producida por el virus COVID-19 (SARS-coV-2 y sus variantes en el listado de enfermedades profesionales, previsto en el art. 6º, inciso 2), apartado a) de la ley 24.557 y s/m (riesgos del trabajo), aprobado por el Anexo I del dec. 658/96 [\(116\)](#).

III.4. Jurisprudencia

III.4.a. El fallo "Pogonza": La postura de las Salas de la CNAT

CNTrab., sala I, "Rodríguez Antuña, Mariano c. Experta S.A. Art s. Accidente - Ley Especial (Expte. N° 18841/2022)", 26/10/2022, TR LALEY AR/JUR/150262/2022. (Voto de la Dra. Vázquez, al que adhiere la Dra. Hockl)

Tras efectuar un análisis preliminar de la pieza inaugural, y luego de convalidar —en principio— la validez constitucional de la ley 27.348 en tanto establece la ineludible imperatividad de transitar una instancia administrativa de carácter excluyente a toda otra intervención, el judicante anterior resolvió declarar su falta de aptitud jurisdiccional para entender en el presente caso. En efecto, en el caso, más allá de mi opinión personal, la que he vertido en numerosos precedentes anteriores, acato la doctrina de la Corte Suprema, en el sentido que debe juzgarse constitucional el régimen previsto en la ley 27.348 en tanto exige en su artículo 1º primer párrafo, la

intervención previa obligatoria de las comisiones médicas (Conf. causa "Pogonza, Jonhathan Jesús c/ Galeno ART SA s/ accidente ley especial", del 02.09.2021, publicada en Fallos: 344:2307). En este sentido, el/la trabajador/a no puede negarse en principio a transitar la etapa administrativa delineada por la ley 27.348 y, sobre el tópico, ineludible resulta atender que, en el caso, la presente demanda fue iniciada en junio del 2022, sin que se hayan invocado razones de hecho que permitan advertir que a la fecha de articulación de la demanda existiese la imposibilidad fáctica de cumplimiento de la exigencia legal.

CNTrab., sala II, "Reyes Sánchez, Pedro Junior c. Provincia ART SA s. Accidente - ley especial (Expte. N° 21968/2020)2, 30/03/2022 ([117](#)).

Más allá de la interpretación que pudiera sostenerse en cuanto al trámite procesal diseñado por el art. 2 de la ley 27.348 y la res. 298/17, lo cierto y jurídicamente relevante es que la CS en la causa "Pogonza", adoptó la decisión técnica y política de validar el trámite administrativo previo que con carácter excluyente prevé el art. 1° de la mencionada ley, por lo que sin perjuicio del debate mantenido en cuanto a la vía de acceso a la instancia judicial, esto es, su interpretación y/o alcance, corresponde en función de lo dispuesto en forma invariable por el Máximo Tribunal en cuanto al debido acatamiento de sus doctrinas por los tribunales inferiores, considerar que para habilitarse la instancia judicial debe previamente instarse el procedimiento administrativo allí previsto.

CNTrab., sala II, "Fernández, Germán Esteban c. Productores de Frutas Argentinas Cooperativa de Seguros Limitada s. Accidente - Ley Especial (Expte. N° 14637/2020)", 20/10/2022, TR LALEY AR/JUR/147087/2022.

La crítica del apelante, dirigida a objetar el rechazo de su planteo de inconstitucionalidad del trámite administrativo obligatorio y previo ante las comisiones médicas que impone el art. 1° de la ley 27.348, no puede prosperar. La controversia ha sido resuelta por la Corte Suprema de Justicia en el "Pogonza, Jonathan Jesús c/ Galeno ART S.A. s/ accidente ley especial", sentencia del 02/09/2021 (CNT 14604/2018/1/ RH1) —al que cabe remitirse—, de tal manera que el cuestionamiento constitucional de la ley 27.348 en los términos expresados en el memorial, ha de ser rechazado.

No obstante lo expuesto, cabe destacar que el actor inicia la presente acción el 06/08/2020, y, dadas las particularidades de lo acontecido y las excepcionales medidas adoptadas por la administración en el marco de la emergencia sanitaria, correspondía atender a la situación planteada por el requirente de conformidad con las normas administrativas que, en el contexto en que se inició la acción y se dictó el fallo apelado, impedían dar cumplimiento con las condiciones de celeridad y amplitud de debate a los que la validez del régimen se sujeta, puesto que durante el período transcurrido desde el inicio del reclamo y hasta el presente aún la SRT no ha regularizado el trámite de los reclamos.

Esta plataforma de hecho y de derecho que, por sus particularidades, no fue materia de tratamiento en el precedente de la Corte Suprema de Justicia "Pogonza", otorga suficiente andamiaje al requerimiento actoral con relación a disponer, en el caso, que la vía jurisdiccional deba considerarse expedita, sin que implique lo resuelto ni un apartamiento al precedente de la Corte Federal antes referenciado, ni la extensión de lo aquí decidido a otros casos que no guarden similares alineamientos de hecho en el plano temporal.

CNTrab., sala III, "Gómez Acuña, Rubén Darío c. Prevención ART SA s. Accidente - Ley especial (Expte. N° 25322/2021)", 31/10/2022 (Voto de la Dra. Cañal, al que adhiere el Dr. Diez Selva. Disidencia del Dr. Perugini)

Vale anticipar que los conflictos jurídicos y fácticos que presenta la modificación de la ley 27.348, como se plantea en el presente caso, fueron desarrollados en el marco del fallo "Toledo, Ramón Carlos c. Swiss Medical ART SA s/ recurso ley 27.348", del 03/12/2021, de los registros de la Sala III, con motivo de la inconstitucionalidad del carácter obligatorio y excluyente del procedimiento obligatorio resuelto con posterioridad al dictado del pronunciamiento de la Corte Suprema, en la causa "Pogonza, Jonathan Jesús c/ Galeno ART S.A. s/ accidente - ley especial" (2/9/21), por lo que considero que corresponde reflexionar sobre sus fundamentos.

En la causa, el actor interpuso una acción y esta formalidad no puede negarle la posibilidad de discutir un derecho del que goza como es el de la salud. Además tengo en cuenta que, así como en el mismo fuero esta ley implicó un colapso, tanto en lo pragmático como en lo jurídico, no fue la excepción la situación de los letrados, quienes también tuvieron que "surfear la ola" del cambio de criterios jurídicos que parecían superados, así como

el vendaval de resoluciones de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, que generaba más confusiones que certezas.

El tribunal resuelve: II.- Declarar la inconstitucionalidad del procedimiento administrativo obligatorio y excluyente regulado en el artículo 1 y conchs. de la ley 27.348 III.- Declarar la aptitud jurisdiccional del Juzgado Nacional de Primera Instancia.

CNTrab., sala IV, "Benítez, Gustavo Alfredo c. Asociart ART S.A. s. Accidente - Ley Especial (Expte. N° 31243/2022)", 17/10/2022

Ante la apelación deducida por el actor contra la resolución de primera instancia que decidió: "1) Desestimar el planteo de inconstitucionalidad de la ley 27.348 articulado en la demanda. 2) Declarar la falta de aptitud jurisdiccional directa de la suscripta para conocer en la presente causa", el tribunal puso de resalto que comparte los fundamentos y conclusiones vertidos por el Sr. Fiscal General en torno a la validez constitucional del recaudo previo en cuestión, en su dictamen N° 72.879 del 12 de julio de 2017 in re: "Burghi, Florencia Victoria c/ Swiss Medical ART SA s/ accidente - ley especial". En sentido concordante se ha pronunciado recientemente la Corte Suprema de Justicia de la Nación en su sentencia del 2 de septiembre de 2021, en la causa "Pogonza, Jonathan Jesús el Galeno ART S.A. s/ accidente-ley especial", por lo que corresponde confirmar la resolución apelada.

CNTrab., sala V, "Alfaro, Juan Ignacio c. Provincia ART S.A. s. Accidente - Ley especial (Expte. N° 23034/2021)", 12/04/2022, TR LALEY AR/JUR/30211/2022 (Voto del Dr. De Vedia, al que adhiere la Dra. García Vior. Disidencia de la Dra. Ferdman).

Corresponde declarar la habilitación de la instancia judicial aun cuando no se diera cumplimiento al procedimiento previo ante las comisiones médicas, toda vez que la posibilidad de acceso a la jurisdicción no puede supeditarse a la decisión administrativa o, producida, a una revisión acotada, ya que, por sobre todas las cosas, debe primar el principio de tutela judicial efectiva, con el fin de no restringir el derecho de defensa del accionante, máxime cuando la naturaleza de los derechos afectados en causas como la presente, involucra la vida y la salud de los trabajadores que obliga a las autoridades públicas a imponer la protección emergente del art. 14 bis CN.

CNTrab., sala VI, "Córdoba, Emmanuel Sebastián c. Experta ART S.A. s. Accidente - Ley especial (Expte. N° 6647/2019)", 30/08/2022, TR LALEY AR/JUR/114488/2022. (Voto de la Dra. Graciela Craig, al que adhiere el Dr. Pose) [\(118\)](#)

Sobre la cuestión que motiva la intervención de esta Alzada, cabe señalar que con posterioridad al fallo de la Corte Suprema "Pogonza, Jonathan Jesús c/ Galeno ART S.A. s/ accidente - Ley Especial" CNT 14604/18 de fecha 02/09/2021, he plasmado mi opinión al votar en la causa "García, Ivan Alejandro c/Provincia ART S.A. s/Accidente-Ley Especial" CNT 19381/2020 del 22.09.2021, donde decidí insistir con la postura sostenida por este Tribunal en la causa "Freytes Lucas G. C/ Experta ART S.A. s/ Accidente - Ley Especial" (véase S.I. nro. 42273 del 12.12.2017), a cuyos fundamentos cabe remitirse por razones de brevedad.

La función jurisdiccional en el diseño recursivo de la ley 27.348, es una mera revisión restringida de lo actuado en sede administrativa por los profesionales de la medicina, donde no existe un control judicial amplio, ni una revisión judicial plena, y en consecuencia resolvió en lo principal que interesa, que el art. 1° de la normativa en análisis afecta el principio del juez natural y el derecho de acceso a la justicia, al establecer la obligatoriedad de una instancia administrativa previa, constituida por la actuación de las comisiones médicas con facultades jurisdiccionales que exceden el marco de su competencia, restringiendo el derecho del trabajador de reclamar ante los tribunales judiciales, mediante el debido proceso.

Por ello y demás consideraciones que surgen del fallo "García" citado ut supra, concluí que el art. 1° de la ley 27.348 resultaba inconstitucional, razonamiento que, "mutatis mutandi", se advierte plenamente aplicable al "sub lite".

Por las razones señaladas, corresponde revocar el decisorio dictado el 02.05.2022, habilitar la instancia plena que se postula y, en consecuencia, declarar la competencia de la Justicia Nacional del Trabajo para entender en las presentes actuaciones.

CNTrab., sala VII, "Aguilar, Jorge Ramón c. Provincia ART S.A. s. Accidente - Ley especial (Expte. N° 23656/2018)", 28/10/2022, TR LALEY AR/JUR/155515/2022.

La presente acción ha sido iniciada el 15/06/2018 esto es, en vigencia de la ley 27.348, de modo que, al igual que el Ministerio Público Fiscal, este Tribunal considera que, en la especie, no se advierten motivos que justifiquen "prima facie" desplazar el nuevo esquema de acceso a la jurisdicción previsto en el art. 1° de la citada normativa, pues las normas procesales son de aplicación inmediata.

Cabe considerar que la norma procesal analizada cumple adecuadamente los presupuestos enunciados precedentemente, por cuanto la reforma introducida por la ley 27.348 tuvo como finalidad, precisamente, que los reclamos fundados en la LRT requieran la necesaria intervención de los organismos médicos creados a fin de determinar la existencia de una minusvalía resarcible en el marco de dicho régimen. A idéntica conclusión arribó nuestro Máximo Tribunal en los autos "Pogonza Jonathan Jesús c/ Galeno ART SA s/ Accidente - Ley Especial" (Expediente Nro. CNT 14604/2018/1/RH1), sentencia del 2 de septiembre de 2021.

En síntesis, no advierto que la aplicación lisa y llana del art. 1° de la ley 27.348 viole los principios, derechos y/o garantías constitucionales, todo lo cual determina su constitucionalidad. En consecuencia, toda vez que el accionante no acreditó haber cumplido con la instancia administrativa ante la Comisión Médica, no corresponde más que confirmar la decisión apelada en cuanto declaró la incompetencia de esta Justicia Nacional del Trabajo, lo que así se decide.

CNTrab., sala VIII, "Villagomez, Jorge Ricardo c. Provincia ART S.A. s. Accidente - Ley especial (Expte. N° 8547/2021)", 07/02/2022, TR LALEY AR/JUR/3009/2022 ([119](#)).

En virtud de lo resuelto por la Corte Suprema de Justicia de la Nación, en la causa "Pogonza, Jonathan Jesús c/ Galeno ART S.A. (sent. del 02/09/21; Expte. 14604/2018), donde se convalidó la constitucionalidad del trámite previo, establecido con carácter obligatorio, por el art. 1° y concordantes de la ley 27.348, dejando a salvo mi postura, propongo se confirme el pronunciamiento atacado en cuanto al planteo de inconstitucionalidad de la Ley de Riesgos del Trabajo. En tal sentido, las constancias de autos y el propio reconocimiento del actor evidencian que la instancia administrativa ante la comisión médica no ha sido cumplida, circunstancias por las cuales corresponde mantener el temperamento adoptado en grado respecto de la falta de habilitación de la vía judicial para entender en el presente reclamo.

CNTrab., sala IX, "Álvarez, Javier Omar c. Asociart ART S.A. s. Accidente - Ley especial (Expte. N° 44888/2021)", 04/10/2022 ([120](#)).

Si bien el Tribunal se ha pronunciado en numerosos precedentes respecto de la inconstitucionalidad de los arts. 1° y 2° de la ley 27.348, no puede pasarse por alto que, la Corte Suprema de Justicia de la Nación, ha sentado criterio —en sentido contrario— al emitir pronunciamiento en autos "Pogonza Jonathan Jesús c/ Galeno ART S.A. s/ accidente - ley especial" (CNT 14604/2018/1/RH1) de fecha 02/09/2021. Que, en consecuencia y sin perjuicio de dejar a salvo el criterio de los abajo firmantes, en sentido contrario al que se ha expedido el Alto Tribunal, por estrictas razones de economía procesal y acatamiento a los pronunciamientos dictados por el Superior, se impone aplicar al caso "sub examine" la doctrina emergente del fallo citado.

CNTrab., sala X, "Chaves, Denisa Gisela c. Prevención ART S.A. s. Accidente - Ley especial (Expte. N° 47153/2021)", 26/10/2022, TR LALEY AR/JUR/150317/2022.

Ante el planteo de inconstitucionalidad del procedimiento ante las comisiones médicas que establece la ley 27.348, es pertinente tener presente que dicho cuestionamiento ha sido zanjado por el reciente fallo de la Corte Suprema de Justicia de la Nación en la causa "Pogonza c/ Galeno ART S.A. s/ accidente ley especial" (sentencia del 2/09/2021), cuya doctrina es seguida por esta Sala por una razón institucional y porque, además, es coincidente con la que venía adoptando antes del dictado del mentado pronunciamiento del Alto Tribunal. Además, con el dictado de la resolución "aclaratoria" N° 899 -E/2017 (en realidad "modificatoria"), quedan superadas —de momento— las objeciones a la constitucionalidad del procedimiento administrativo, obligatorio y previo de acceso al reclamo judicial.

III.4.b. Amplitud probatoria y revisión judicial plena de los recursos, ley 27.348: La postura de las salas de la CNAT

CNTrab., sala I, "Valente, Nadia Mariel c. Galeno ART S.A. s. Recurso ley 27.348 (Expte. N° 34290/2021)", 18/10/2022 (Voto del Dr. Catani, al que adhiere la Dra. Vázquez. Disidencia de la Dra. Hockl)

La legitimidad constitucional de la intervención primaria conferida por la ley 27.348 al órgano administrativo de origen, debe estar siempre necesariamente condicionada a que sus decisiones queden sujetas a un ulterior control judicial suficiente, sin limitaciones materiales de ninguna especie, ya que, de no ser así, aquella importaría un avance indebido sobre las atribuciones que el art. 116 de la Constitución Nacional define como propias y exclusivas del Poder Judicial de la Nación (conf. doctrina de la Corte Suprema, casos "Ángel Estrada y Cía. S.A. vs. Secretaría de Energía y Puertos" de Fallos: 328:651; "Fernández Arias, Elena vs. Poggio, José", de Fallos: 247:646 y más recientemente del caso "Pogonza, Jonathan Jesús c/ Galeno ART S.A. s/ accidente - ley especial", sentencia del 02.09.2021, especialmente su Consid. 10). En este marco conceptual resta concluir que asiste razón a la apelante cuando objeta lo resuelto en grado, en el sentido que no debió definirse el pleito sin antes producirse la prueba pericial ofrecida, apta para ilustrar a la jurisdicción acerca de los cuestionamientos a la decisión administrativa.

CNTrab., sala I, "Cabaña, María Margarita vs. Productores de Frutas Argentinas Cooperativa de Seguros Limitada s. Recurso Ley 27.348 (Expte. N° 24988/2021)", 03/10/2022, TR LALEY AR/JUR/138398/2022. (Voto del Dr. Catani, al que adhiere la Dra. Hockl)

La actora acudió a la Comisión Médica con el propósito de obtener el reconocimiento de la naturaleza laboral del accidente padecido en ocasión de desempeñarse desde el domicilio, de conformidad con las restricciones a causa de la pandemia COVID-19, oportunidad en la que sufrió una torcedura en su tobillo izquierdo (luxo-fractura). La ART demandada rechazó el siniestro por no considerar de carácter laboral la contingencia sufrida, igual criterio adoptó la Comisión Médica interviniente. Asiste razón a la apelante cuando objeta lo resuelto en grado, en el sentido que no debió definirse el pleito sin antes producirse las pruebas ofrecidas, aptas para ilustrar a la jurisdicción acerca de los cuestionamientos a la decisión administrativa. Corresponde revocar la decisión apelada y devolver las actuaciones al siguiente Juzgado en orden de turno a fin de que sustancie los medios probatorios ofrecidos por la actora según resulten conducentes para elucidar la controversia suscitada y proceda al dictado de una sentencia definitiva que hiciera mérito de tales elementos, con arreglo a las pautas trazadas por este tribunal en el presente decisorio.

CNTrab., sala II, "Canisa, Alberto Rubén c. Galeno ART S.A. s. Recurso ley 27.348 (Expte. N° 29667/2022)", 25/10/2022, TR LALEY AR/JUR/156190/2022. (Voto de la Dra. García Vior, al que adhiere el Dr. Sudera)

La deserción decidida en la anterior instancia no encuentra sustento, toda vez que la Comisión Médica actuante no tuvo en consideración para emitir su dictamen estudio médico actualizado alguno practicado y no dio respuesta concreta a las objeciones planteadas por el actor en su oportunidad, como así tampoco dio curso a los medios de prueba por él ofrecidos, ni determinó que los mismos fueran improcedentes, superfluos o innecesarios. Por lo tanto, cabe concluir que el recurso deducido por el accionante resulta hábil para requerir la revisión judicial solicitada, no pudiendo sostenerse la deserción del recurso como dogma, máxime cuando —a mi criterio— los condicionantes establecidos en el art. 2 de la ley 27.348 y en el art. 16 de la res. SRT N° 298/17 resultan irrazonables y lesivos de la garantía de tutela judicial efectiva.

Frente a ello, y en el entendimiento de que el presente trámite judicial de revisión debería ser canalizado con la amplitud que las garantías constitucionales de debido proceso imponen, no corresponde admitir ninguna objeción a la revisión judicial plena requerida por la parte actora. Por lo tanto corresponde admitir el recurso de apelación interpuesto, revocar la resolución atacada y remitir las presentes actuaciones al Juzgado que sigue en orden de número, ya que la Sra. Juez "a quo" —según sus fundamentos— habría analizado el informe de la Comisión Médica Jurisdiccional y la audiencia médica, lo que me lleva a considerar que se ha adentrado en temas que hacen a la cuestión de fondo.

CNTrab., sala III, "González, Camilo c. Asociart ART S.A. s. Recurso ley 27.348 (Expte. N° 5918/2021)", 31/10/2022 (Voto del Dr. Perugini, al que adhiere el Dr. Díez Selva. Disidencia de la Dra. Cañal)

Cuestiona el actor la resolución por la cual la Sra. Jueza de primera instancia confirmó la resolución por la cual el Servicio de Homologación de la Comisión Médica Nro. 10 aprobó el procedimiento cumplido y convalidó

lo dictaminado por la comisión médica en orden a la inexistencia de incapacidad vinculada con el accidente sufrido por el demandante.

Aun en el esquema del peculiar sistema recursivo resultante de la decisión de la Excma. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en los términos del Acta 2669/18, expresar agravios supone formular una crítica concreta y razonada de las partes de la sentencia que el apelante considere equivocadas, para lo cual deben precisarse, punto por punto, los pretendidos errores, omisiones y demás deficiencias que se le atribuyen al fallo, especificando con toda exactitud los fundamentos de las objeciones, y a cuyo fin, por expresa indicación del precepto legal, no bastará con remitirse a presentaciones anteriores, requisitos que no advierto debidamente cumplidos en la presentación que ha dado lugar a la apertura de la instancia, en la cual el recurrente se limita a reiterar su desacuerdo con el sistema establecido en la ley 27.348, con la actuación de la magistrada de grado y con lo oportunamente decidido por el organismo administrativo en base a consideraciones de orden general, pero sin rebatir lo medular de la resolución que cuestiona, cual es la inexistencia de argumentos o constancias de relevancia científica que demuestren algún error de diagnóstico, que los hallazgos vertidos en el acta de la Comisión Médica actuante no reflejen la indemnidad funcional de la zona injuriada por el evento, o que las conclusiones expuestas por los profesionales de la comisión médica con base en ellos y a los estudios expresamente considerados puedan considerarse equivocados.

En definitiva, y por las razones expuestas, voto por: I) Desestimar el recurso de la actora.

CNTrab., sala IV, "Roldan, Gladys Beatriz c. Galeno ART S.A. s. Recurso ley 27.348 (Expte. N° 4211/2019)", 25/10/2022 (Voto de la Dra. Pinto Varela, al que adhiere el Dr. Guisado) ([121](#))

Cabe señalar que los cuestionamientos esgrimidos por la accionante no constituyen una crítica concreta y razonada de los argumentos expuestos en el fallo que rechazó el escrito recursivo deducido contra el acto administrativo referido (art. 116 L.O.). Digo ello porque, la recurrente omite explicar aunque sea mínimamente las razones por las cuales entiende que las constancias médicas que fueron ponderadas por la Comisión Médica Jurisdiccional resultarían parciales o desajustadas a las técnicas propias de la medicina. Es más, la apelante tampoco indica qué estudios debieron practicársele a la actora para probar la minusvalía que denuncia de manera tal de acreditar su versión sobre la cuestión controvertida.

Las mencionadas deficiencias técnicas de este tramo del recurso sellan negativamente su suerte, pues, como lo ha señalado la doctrina, la ley adjetiva requiere un análisis razonado del fallo y también la demostración de los motivos que se tienen para estimarlo erróneo, de manera que en ausencia de objeciones especialmente dirigidas a las consideraciones determinantes de la decisión adversa al apelante, no puede haber agravio que atender en la alzada, pues no existe cabal expresión de estos (cfr. Falcón, Enrique M., "Código Procesal", t. II, p. 266).

Por último, de las constancias de la causa no se evidenció, aun cuando la apelante pueda discrepar con los lineamientos de la sentenciante, el avasallamiento al legítimo derecho de defensa en juicio y el debido proceso, ni que dichos lineamientos hayan sido conculcatorios y violatorios de derechos y garantías constitucionales.

En consecuencia y, atento a los motivos esgrimidos, considero que la apelante no logró controvertir el dictamen emitido por la C.M.J. por lo que propicio confirmar lo decidido en grado.

CNTrab., sala V, "Castellano, Alejandra Noemí c. Provincia ART S.A. s. Recurso Ley 27.348 (Expte. N° 20277/2022)", 19/10/2022

Contra la sentencia dictada que confirmó la decisión administrativa de la comisión médica jurisdiccional por considerar desierto el recurso interpuesto en los términos del art. 2 de la ley 27.348, apela la parte actora. Contrariamente a lo sostenido en grado, los elementos de análisis expuestos en el recurso no permiten considerar insuficiente al mismo, máxime cuando en el planteo inicial se expresa concretamente que se cuestiona el dictamen médico que determinó un grado de incapacidad del 6,00% t.o. en base a lo expuesto en su escrito de apelación. En este sentido, la evaluación de las secuelas del accidente sufrido debe realizarla un facultativo designado de oficio, dictamen que por otro lado es eficiente, bilateral y con garantías constitucionales para ambas partes pues precisamente fue el dictamen médico realizado por las comisiones médicas lo que aparece impugnado por el actor, y la función revisora es justamente evaluar si dicho dictamen fue eficaz. Adecuada la acción en los términos del recurso dispuesto por la ley 27.348 al solicitarse la revisión del dictamen de comisión, los medios probatorios

ofrecidos deben ser arbitrados a fin de no violentar el derecho de defensa del accionante, sobre todo luego de lo decidido por la Corte Suprema en el caso "Pongonza, Jonathan J. vs. Galeno ART S.A.". Con el fin de asegurar la tutela judicial efectiva y el debido proceso que asiste a las partes, corresponde revocar lo decidido en la anterior instancia y ante la opinión emitida por el magistrado de grado, corresponde su apartamiento y la remisión de las actuaciones al juzgado que sigue en orden de turno.

CNTrab., sala VI, "Arévalo, Omar Marcelo c. Federación Patronal ART S.A. s. Recurso ley 27.348 (Expte. N° 36052/2022)", 21/10/2022, TR LALEY AR/JUR/148512/2022. (Voto del Dr. Pose, al que adhiere la Dra. Craig)

La validez constitucional de la ley 27.348 se encuentra subordinada a que exista un recurso de revisión amplio y, en el caso particular, el peticionante acompañó peritaje de parte que referencia que ha quedado con secuelas funcionales, lo que autoriza a la producción de medidas probatorias para esclarecer el tema en debate bajo un enfoque dinámico de las directivas de los arts. 17, 18 y 109 de nuestra Carta Magna. Por lo expuesto, corresponde revocar el pronunciamiento de grado y remitir la causa al juzgado que sigue en orden de turno para que adopte las medidas probatorias tendientes a esclarecer la cuestión en debate.

CNTrab., sala VI, "Silva Pereyra, Ricardo Guillermo c. Asociart ART S.A. s. Recurso Ley 27.348 (Expte. N° 15613/2021)", 21/10/2022, TR LALEY AR/JUR/148569/2022 ([122](#)).

Sin perjuicio de señalar que el Superior avaló, en el caso "Pogonza" la constitucionalidad de la ley 27.348 y que, en la materia, debe adoptarse un criterio amplio de revisión judicial lo cierto es que las normas legales vigentes imponen a la víctima, que pretende impugnar lo decidido por las Comisiones Médicas, realizar una crítica concreta y razonada de la resolución administrativa que el apelante considerada equivocada (conf. art. 116 LO, acta 2669/18 CNTr) y, en el caso, el recurso presentado no supera el tamiz referido.

CNTrab., sala VII, "Balbuena, Daniel c. Galeno ART S.A. s. Recurso ley 27.348 (Expte. N° 18540/2021)", 14/09/2022, TR LALEY AR/JUR/124183/2022. (Voto de la Dra. Russo, al que adhiere la Dra. González)

El pronunciamiento de la anterior instancia, que confirmó la Disposición de Alcance Particular dictada el 6 de abril de 2021 por el Titular del Servicio de Homologación de la Comisión Médica Nro. 10 —la que dispuso que el trabajador no presenta incapacidad como consecuencia del accidente de fecha 27/09/2018—, viene apelado por el accionante.

Los agravios expresados por el recurrente, al menos en mi criterio, no presentan habilidad para modificar lo resuelto, en tanto que, desde mi enfoque, el planteo articulado no cumple los requisitos exigidos en el art. 116 de la L.O., toda vez que los argumentos expuestos no trasuntan más que una mera disconformidad con lo decidido, sin que se observe una crítica concreta y razonada de las partes de la sentencia que se consideran erróneas.

En atención a la orfandad de fundamentos que presenta el memorial de agravios en su relación, juzgo que corresponde confirmar la sentencia apelada pues, desde mi punto de vista, el dictamen elaborado por la Comisión Médica ha brindado suficientes y satisfactorias explicaciones sobre el estado del reclamante al momento del examen físico y, desde mi opinión, surge que sus conclusiones se derivan de un razonamiento científico y objetivamente fundado, en tanto que los agravios que expresa el apelante, a mi juicio y por las razones señaladas, no contienen argumentos que logren revertir lo resuelto.

CNTrab., sala VIII, "Martínez Mendieta, Petrona c. Experta ART S.A. s. Recurso ley 27.348 (Expte. N° 13925/2022)", 20/10/2022

De la lectura de las constancias de autos surge que la resolución adoptada por la juez de grado fue sin efectuar las pruebas ofrecidas. La evaluación de las secuelas del evento lesivo debería realizarse a través de una pericia médica, por facultativo sorteado de oficio, pues precisamente el dictamen médico obrante en el expediente es el que impugna el damnificado y, por lo demás, sería enriquecedor que se esclareciera cuál es el momento en el cual se considera que se autoriza a impugnar alguna medida dispuesta por la Comisión Médica o su resultado. La normativa vigente solo habilita a alegar a su respecto, producida la vista a las partes, momento procedimental que, además, fue obviado por la Comisión interviniente. Por ello, se resuelve remitir las presentes actuaciones al Juzgado que sigue en orden de turno para que se sustancie la prueba ofrecida que resulte conducente para la solución del caso y se dicte una nueva sentencia.

CNTrab., sala IX, "Carballo, David Oscar c. Prevención ART S.A. s. Recurso ley 27.348 (Expte. N° 44719/2021)", 21/10/2022

Al respecto cabe destacar que si bien el art. 2° de la ley 27.348 prevé que el recurso allí contemplado procede "en relación", dicha norma debe armonizarse necesariamente con el alcance de las normas y principios constitucionales a partir de la doctrina establecida por la Corte Suprema en los Fallos "Fernández Arias" y "Ángel Estrada", en los cuales el máximo tribunal admitió el otorgamiento de ciertas facultades materialmente "jurisdiccionales" a órganos administrativos, pero con la condición de que sus decisiones queden sujetas a "control judicial suficiente".

En tal sentido, el Acta C.N.A.T. N° 2669 del 16/5/2018, en la cual, con el fin de salvaguardar las garantías de acceso y eficacia de la jurisdicción, las salas de esta Cámara reglamentaron el procedimiento concerniente a las causas derivadas de los recursos previstos en los arts. 1 y 2 de la ley 27.348, establece expresamente, en lo que respecta a la competencia de los jueces de primera instancia, que "...c) en el recurso se podrán peticionar las medidas de prueba denegadas o defectuosamente producidas, ello sin perjuicio de las medidas para mejor proveer que se pudieran adoptar...".

En este marco, dadas las particularidades del presente caso, en que el actor cuestiona la resolución de la Comisión Médica interviniente fundando su queja en la arbitrariedad del examen médico realizado y en que presenta secuelas tanto físicas como psíquicas como consecuencia del accidente, el tribunal considera que, a los efectos de constatar la existencia y/o entidad del daño que alega padecer como consecuencia del infortunio denunciado y para poder ejercer un control judicial suficiente de la resolución administrativa cuestionada, resulta fundamental la producción de prueba pericial médica a cargo de un perito médico designado de oficio y las demás pruebas que resulten necesarias con un criterio amplio como el señalado anteriormente, con apego a las constancias de la causa, las normas involucradas y el derecho de defensa de ambas partes.

CNTrab., sala X, "López, Luis Rubén c. Galeno ART S.A. s. Recurso ley 27.348 (Expte. N° 31997/2020)", 08/08/2022, TR LALEY AR/JUR/101582/2022.

El recurrente se agravia por cuanto el juez de grado desestimó la posibilidad de producción de prueba vinculada con la materia en cuestión. En este contexto, cabe recordar que el reciente pronunciamiento del alto tribunal sobre el régimen aprobado por la ley 27.348 (CSJN, 02/09/2021, "Pogonza", Fallos 344:2307), remite al concepto de "control judicial suficiente", desarrollado por la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación a lo largo del tiempo, el cual no puede determinarse a priori, sino que su extensión y profundidad dependen de las modalidades de cada situación jurídica (CS, "Fernández Arias", Fallos 247:646), siendo difícilmente practicable de manera genérica (CS, "Gerino Hnos. S.R.L.", Fallos 249:715). En este marco de apreciación, la cancelación temprana de la producción de la prueba resulta susceptible de perturbar el ejercicio de tal control sobre la actividad administrativa cuasi-jurisdiccional, máxime si se tienen en cuenta que la contingencia denunciada alude a una enfermedad profesional y que la propia instancia administrativa ha omitido la sustanciación de material probatorio al respecto.

Ante la evidente gravedad que reviste la conducta procedimental aludida, corresponde restablecer la vigencia de la garantía de debido proceso aquí afectada (art. 18 CN), pues de lo contrario se daría la circunstancia de que el trabajador no podría hacer valer sus derechos en ninguna de las vías contempladas por la ley 27.348, supuesto que no se compatibiliza con la reciente jurisprudencia del alto tribunal (CS, "Pogonza", cit.). Por todo lo expuesto corresponde hacer lugar al recurso impetrado, disponiéndose la continuidad de la tramitación en el juzgado que sigue en turno.

III.4.c. El plazo de apelación previsto por el art. 16, 2do párrafo, de la resolución SRT 298/2017: La posición de las Salas de la CNAT

CNTrab., sala I, "Ortiz, Norma Leonarda c. La Segunda ART S.A. s. Accidente - Ley especial (Expte. N° 7440/2022)", 26/10/2022, TR LALEY AR/JUR/150264/2022.

En grado se resolvió que el trámite administrativo quedó consentido y que, al no ser apelado conforme la normativa aplicable —res. 298/17 y concordantes, además de la resolución de Cámara 2669 del 16/5/2018—, no resulta idónea —desde el punto de vista adjetivo— la interposición de una demanda ordinaria ante la Justicia

Nacional del Trabajo que, a su vez, resultaría extemporánea. En razón de ello se declaró la falta de aptitud jurisdiccional para conocer en la presente causa.

En este sentido, si bien el/la trabajador/a no puede negarse en principio a transitar la etapa administrativa delineada por la ley 27.348 y así lo ha sentado como doctrina la Corte Federal en el caso "Pogonza", del 02.09.2021, lo cierto es que el segundo párrafo del art. 16 de la res. 298/2017 dictada por el Superintendente de Riesgo de Trabajo, que acota a quince días el plazo de acceso a la jurisdicción para cuestionar el contenido de lo resuelto en la instancia administrativa es inconstitucional.

En definitiva, el art. 16 de la res. 298/2017 es inválido, porque excede la competencia atribuida por el art. 3º de la ley 27.348 y, además, es inconstitucional porque legisla sobre el recurso de apelación contra las decisiones adoptadas en la sede de las comisiones médicas transgrediendo lo establecido por el art. 76 de la Constitución Nacional.

Lo aquí decidido no se contrapone a lo resuelto por la Corte Federal en la sentencia dictada el 02.09.2021 en el caso "Pogonza", ya que la validez del artículo 16 de la res. 298/2017 de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo no fue materia específica de decisión.

En consecuencia, debe declararse habilitada la instancia jurisdiccional y disponer que el tribunal de origen imprima al proceso el trámite ordinario.

CNTrab., sala II, "Mirabile, Facundo c. Reconquista ART S.A. s. Recurso ley 27.348 (Expte. Nº 31588/2021)", 20/10/2022, TR LALEY AR/JUR/147642/2022. (Voto del Dr. Catani, al que adhiere el Dr. Pesino. Disidencia del Dr. Sudera).

Si bien el/la trabajador/a no puede negarse en principio a transitar la etapa administrativa delineada por la ley 27.348 y así lo ha sentado como doctrina la Corte Federal en el caso "Pogonza", del 02.09.2021, lo cierto es que el segundo párrafo del art. 16 de la Resolución 298/2017 dictada por el Superintendente de Riesgo de Trabajo, que acota a quince días el plazo de acceso a la jurisdicción para cuestionar el contenido de lo resuelto en la instancia administrativa es inconstitucional. Ello así debido a que el art. 3º de la ley 27.348 faculta a la Superintendencia de Riesgos del Trabajo a dictar "las normas del procedimiento de actuación ante las comisiones médicas jurisdiccionales y la Comisión Médica Central", pero en modo alguna esa previsión faculta a la SRT a establecer las condiciones del recurso jurisdiccional. Basta la lectura del segundo párrafo del art. 3º de la ley 27.348 para advertir, desde la propia letra de la norma, que la competencia del órgano se circunscribe a diseñar las reglas procedimentales de las actuaciones que se sustancian hacia adentro de las comisiones. En otras palabras, la ley 27.348 no ha delegado en la SRT el diseño de la vía de acceso a la jurisdicción, lo cual es coincidente con lo establecido por el art. 76 de la Constitución Nacional, que prohíbe por regla la delegación legislativa en el Poder Ejecutivo.

Desde esta perspectiva, la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, a través de su titular, ha asumido funciones legislativas que le estaban vedadas al diseñar el recurso jurisdiccional y ha excedido la competencia atribuida por el art. 3º de la ley 27.348 que está ceñida a la regulación del trámite interno de las comisiones médicas. Es decir, determinar los requisitos temporales y formales de acceso al control jurisdiccional no es una materia asignada al Superintendente de Riesgos del Trabajo; es, por el contrario, una materia que debe ser determinada por el poder legislativo. El art. 16 de la res. 298/2017 al delinear los requisitos del recurso de apelación exorbitó sus facultades. Además de exceder su marco de competencia, no deja de sorprender que se haya resuelto fijar un plazo tan breve para apelar —de 15 días—, muy inferior incluso al fijado por el último párrafo del art. 25 de la ley 19.549 para impugnar los actos administrativos estatales.

En definitiva, el art. 16 de la res. 298/2017, es inválido porque excede la competencia atribuida por el art. 3º de la ley 27.348 y, además, es inconstitucional porque legisla sobre el recurso de apelación contra las decisiones adoptadas en la sede de las comisiones médicas transgrediendo lo establecido por el art. 76 de la Constitución Nacional.

CNTrab., sala III, "Kek, Gustavo c. Galeno ART SA s. Accidente - Ley especial (Expte. Nº 798/2022)", 31/10/2022, (La Dra. Cañal, en su voto, mantiene la tesitura expuesta en el fallo "Toledo", al que adhiere el Dr. Díez Selva en los términos esbozados en su voto —los que aquí se reproducen—. Disidencia del Dr. Perugini).

Si se lee el texto del art. 16 de la Resolución SRT 298/2017, puede observarse 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.

Ahora bien, este aspecto de la res. 298/17, que impone dicho plazo, al 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 los arts. 14 y 28 de la Constitución Nacional, al carecer de razonabilidad. Máxime cuando, se reitera, dicho lapso 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 en su salud, y trae consigo la existencia de "cosa juzgada administrativa" en los términos del art. 15 de la LCT. Ello, además, afecta el cumplimiento de las exigencias de las normas de rango constitucional antes mencionadas 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).

En este contexto, considero que el art. 16 de la resolución citada, en cuanto dispone en su segundo párrafo la exigencia de que los recursos se presenten dentro de los quince días de notificado el acto que emana del Servicio de Homologación, violenta garantías constitucionales. Por ende, cabe declarar su invalidez constitucional.

CNTrab., sala IV, "Ore Ríos, Edwin Nelson c. Provincia ART SA s. Accidente - Ley especial (Expte. N° 41740/2019)", 12/10/2022, TR LALEY AR/JUR/154176/2022. (Voto del Dr. Guisado, al que adhiere el Dr. Diez Selva)

Con carácter firme, esta Sala en la S.I. N° 64.921 del 25/08/2021, por mayoría, declaró "la invalidez constitucional del segundo párrafo del art. 16 de la res. 298/2017, en cuanto determina que el plazo para interponer los recursos contra los actos del titular del Servicio de Homologación de la Comisión Médica, que concluyan el procedimiento sin que las partes arriben a un acuerdo, en los términos del art. 2° de la Ley Complementaria de la Ley sobre Riesgos del Trabajo, es de 15 días de notificado el acto" y, consecuentemente, se declaró también "la aptitud jurisdiccional de la Justicia Nacional del Trabajo para entender en las presentes actuaciones".

Por ello, y sin perjuicio de dejar a salvo mi opinión personal vertida en mi voto disidente en dicha sentencia, voto por revocar la resolución apelada y, consecuentemente, desestimar las excepciones opuestas por la demandada con fundamento en la ley 27.348 y estar a lo decidido en el citado pronunciamiento del 25 de agosto de 2021.

CNTrab., sala V, "Torres, Gabriel Fernando c. Provincia ART s. Accidente - Ley especial" (Expte. N° 15596/2022)", 24/10/2022 (Voto del Dr. De Vedia, al que adhiere la Dra. García Vior. Disidencia de la Dra. Ferdman).

El exiguo plazo de 15 días fijados por la res. 298/17 SRT, al ser un plazo de caducidad en materia laboral, colisiona con el régimen de contrato de trabajo y exorbita la funciones reglamentarias de la norma que pretende pautar, no solo porque lo hace en perjuicio del trabajador (sujeto de preferente tutela) y en favor del poder administrador sin justificación alguna, sino porque además contraviene el principio protectorio, la disposición del art. 259 LCT, impide el acceso a la justicia y la tutela judicial efectiva en flagrante contradicción de lógica jurídica y transgrede facultades propias del Congreso de la Nación Argentina, violentando el régimen federal y por tanto la Constitución Nacional (art. 14 bis, 18, 31 y 75 inc. 12 Constitución Nacional) y los Tratados Internacionales de Derechos Humanos.

La existencia de caducidad administrativa en contra del trabajador no solo contraría los principios tutelares del Derecho del Trabajo (de irrenunciabilidad y protectorio), sino que también afecta ilegítimamente el instituto de la prescripción regulado en la legislación de fondo cuando quien reclama es un trabajador o trabajadora que ha sufrido daños en su integridad psicofísica, a diferencia de lo que acontece con el resto de los acreedores laborales.

CNTrab., sala VI, "Casco, Ángel Ramón c. Omint ART S.A. s. Accidente - Ley especial (Expte. N° 45177/2019)", 04/10/2022, TR LALEY AR/JUR/139335/2022. (Voto del Dr. Pose, al que adhiere la Dra. Craig).

No soslayo que el Superior ha declarado la constitucionalidad de la ley 27.348 (CS; 2/9/21, "Pogonza, Jonathan Jesús c/Galeno ART SA"), pero en el caso particular me apartaré de la doctrina sentada por el más alto tribunal: si bien el actor no apeló en tiempo y forma la resolución de la Comisión Médica, lo que llevó al archivo de las actuaciones administrativas, en sus intereses se presentó ante el fuero laboral mediante una demanda directa con el objeto de acreditar una minusvalía funcional derivada del siniestro que denuncia. Bajo este contexto fáctico se presenta una situación dudosa que debe resolverse a la luz del presente art. 18 CN en cuanto considero idóneo el Poder Judicial como organismo facultado para resolver controversias entre particulares dubitando de las potestades administrativas en la materia máxime cuando toda decisión administrativa puede ser impugnada mediante denuncia de ilegitimidad: nos estamos moviendo dentro de un ámbito en los que derechos fundamentales concedidos a los justiciables son irrenunciables y de carácter alimentario. En síntesis, propongo declarar la competencia de la Justicia Nacional del Trabajo.

CNTrab., sala VII, "Fernández Rubio, Ronald Kenny c. Omint ART S.A. s. Accidente - Ley especial (Expte. N° 26149/2020)", 28/10/2022

Cabe memorar que el plazo previsto en la reglamentación para la interposición de la apelación resulta conteste con otros establecidos por el ordenamiento jurídico para el cuestionamiento de decisiones adoptadas en la esfera administrativa. Así, el art. 62 de la ley 23.551 prevé un plazo exactamente igual al aquí impugnado, es decir, 15 (quince) días hábiles para recurrir ante la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo las decisiones del Ministerio de Trabajo en materia sindical; mientras que otras leyes laborales establecen plazos aún más reducidos: 6 (seis) días para apelar ante los jueces nacionales del trabajo la resolución del Tribunal de Trabajo para el Personal de Casas Particulares (ley 26.844); 6 (seis) días hábiles para interponer el recurso judicial contra las decisiones administrativas en materia de insalubridad (art. 200 de la LCT); y 5 (cinco) días para recurrir ante esta Cámara o ante el juez federal las multas por infracciones laborales (art. 11 de la ley 18.695); (ver, en este sentido, voto del Dr. Guisado en la sentencia n° 107136 Expte. CNT 47329/2018, Sala IV; en sentido análogo, ver el dictamen de la PGN del 20/12/2021 en autos "Robledo, Margarita del Carmen c/ Asociart ART S.A. s/ accidente - ley especial", Expte. CNT 68714/2017, suscripto por el Dr. Abramovich Cosarín).

En resumidas cuentas, siendo que, en la especie, no surge que la aplicación, lisa y llana, de la vía recursiva establecida por la ley complementaria a la Ley de Riesgos del Trabajo ni lo dispuesto en el art. 1° de la ley 27.348, viole los principios, derechos y/o garantías constitucionales que indica la recurrente, todo lo cual determina su constitucionalidad.

En consecuencia, corresponde confirmar la resolución apelada en cuanto declaró su incompetencia para entender en estos autos porque consideró que el recamo ordinario aquí propuesto no era la senda procesal prevista en la referida norma.

CNTrab., sala VIII, "Ríos, Sebastián Ismael c. Asociart ART s. Accidente - Ley especial (Expte. N° 29880/2019)", 06/06/2022, TR LALEY AR/JUR/70305/2022.

El diseño que regula la referida ley 27.348 contempla un régimen recursivo previsto en el art. 14 (que sustituye el primer apartado del art. 46 de la ley 24.557), que permitiría, en principio, un acceso suficiente al control por órganos jurisdiccionales especializados del Poder Judicial de la Nación, en concordancia con el criterio del Máximo Tribunal de nuestro país. En este contexto de análisis, es claro que el trabajador ha transitado la instancia administrativa previa por ante la Comisión Médica nro. 010 y Servicio de Homologación, ello habilitaría la intervención judicial por vía recursiva, pero no por medio de una acción judicial directa como la que aquí se pretende. Además, cabe resaltar que la decisión apelable es el acto administrativo del Titular del Servicio de Homologación, no el acta de clausura del procedimiento (cfr. art. 16 de la res. S.R.T. 298/17). Por ello, corresponde desestimar el planteo de inconstitucionalidad deducido por la parte actora y confirmar la sentencia de grado en cuanto tuvo por no habilitada la vía jurisdiccional de la demanda ordinaria promovida.

CNTrab., sala VIII, "Cerde Rodríguez, Santiago Emmanuel c. Galeno ART S.A. s. Accidente - Ley especial (Expte. N° 34374/2021)", 27/10/2022

Tal como lo ha resuelto este Tribunal en la causa N°: 21.080/2019 - Robledo, Carlos Gastón c/ Prevención ART S.A. s/accidente - ley especial con fecha 29/11/2021, la disposición del art. 16 de la res. 298/17 constituye

—a criterio de los suscriptos— un exceso reglamentario, pues excede el marco que ha sido delegado por el legislador, que se halla limitado al dictado de las normas procedimentales de actuación ante la instancia administrativa.

Desde la precitada óptica de enfoque y, más allá de los límites de la delegación de facultades reglamentarias, lo cierto y relevante para dirimir la cuestión es que, a través del ejercicio de esa facultad, la disposición reglamentaria ha pautado un plazo recursivo que, evaluado a la luz de la trascendencia del acto y de las consecuencias que de aquel se derivan, resulta sumamente exiguo y carece de apoyatura en los lineamientos propios del Derecho del Trabajo.

Por todo ello y por los restantes argumentos que dieron sustento a la sentencia dictada en el precedente mencionado se concluye que, en el particular supuesto de autos, corresponde modificar la resolución recurrida a fin de evitar que sean conculcadas las garantías constitucionales de acceso a la jurisdicción del trabajador que demanda, en procura de obtener la reparación de un daño que ha padecido como consecuencia de la prestación de sus servicios dentro de un contrato de trabajo, circunstancia que resulta reñida con las pautas constitucionales consagradas en los arts. 14, 14 bis y 28 de la Constitución Nacional y vulnera de este modo la efectiva tutela judicial a la que hace referencia el art. 18 de la Ley Fundamental y la propia norma del art. 2 de la ley 27.348.

CNTrab., sala X, "Ocampo Cabrera, Fernando c. Prevención ART S.A. s. Accidente - Ley especial (Expte. N° 35804/2019)", 26/10/2022, TR LALEY AR/JUR/150304/2022.

Cabe recordar que esta Justicia Nacional del Trabajo solo tiene asignado intervenir por vía de revisión en los asuntos que en forma previa hayan sido tramitados por ante las comisiones médicas locales y, en su caso, la Comisión Médica Central, de acuerdo con lo previsto en el art. 2° de la ley 27.348 y las disposiciones reglamentarias reseñadas.

En este contexto de análisis, es claro que el apelante ha transitado el diseño regulado por el citado cuerpo normativo pero, tal como se desprende del expte. administrativo, no ha observado la referida senda recursiva con respecto a la decisión emitida por el Servicio de Homologación de la Comisión Médica N° 010, sino que ha articulado una acción judicial "plena", que deviene formalmente inadmisibile, pese al título asignado al escrito inaugural ("Inicia demanda por accidente de trabajo con recurso de apelación ley 27.348").

Por lo expuesto, el tribunal resuelve: 1) Revocar la resolución cuestionada, dejar sin efecto la declaración de inconstitucionalidad de la ley 27.348 y admitir la excepción de incompetencia opuesta por la demandada.

CNTrab., sala X, "González Méndez, Juan Ramón c. Experta ART S.A. s. Recurso ley 27.348 (Expte. N° 31697/2020)", 27/09/2022

No es ocioso destacar que esta Cámara, invocando el "ejercicio de las facultades que le otorga el art. 23, último párrafo, de la ley 18.345 y a fin de reglamentar el procedimiento concerniente a las causas derivadas de los recursos previstos en los arts. 1° y 2° de la ley 27.348, como así también de salvaguardar las garantías de acceso y eficacia de la jurisdicción", resolvió en lo que aquí interesa, que "los recursos deberán presentarse en la comisión médica respectiva dentro del plazo de 15 días hábiles administrativos, con patrocinio letrado" (art. 1° de la resolución adoptada por unanimidad en el Acta N° 2669).

En tal sentido, en lo atinente al planteo referido al exceso reglamentario en el que habría incurrido el art. 16 segundo párrafo de la res. 298/17, es criterio del tribunal que el contenido reglamentario del art. 3° de la res. 298/2017 armoniza con el texto de la norma de rango superior (el 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.

Por lo tanto, dado que tal como se señala también en el referido dictamen, quien no utilizó los remedios adecuados para conjurar la presunta conculcación de su derecho, no puede replantear la cuestión a través de institutos procesales inconducentes.

III.5. Conclusión

A partir de los precedentes citados, lo primero y más relevante que debe señalarse es la actualidad y, por ende, la posible evolución (o involución, según el ojo del lector) que pueden tener las posiciones adoptadas por cada

Sala en lo sucesivo. Ello, en tanto si bien es cierto que los Tribunales que conforman la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo han fallado de la manera que se ha detallado, no es menos verdad que tales sentencias deben leerse considerando la composición actual de cada uno de ellos, ya que, en particular, en el presente año, muchos han variado y ello ha dado lugar a que los votos, por mayoría, se vean modificados.

Ahora bien, en relación con los temas elegidos para tratar las diferentes posturas adoptadas y, puntualmente, respecto de la convalidación constitucional del sistema delineado por la ley 27.348, caben destacarse las estadísticas oficiales publicadas por la Superintendencia de Riesgos del Trabajo. El Informe trimestral de Litigiosidad del Sistema de Riesgos del Trabajo de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires expone que en el 1º trimestre del 2022 se registraron 2.834 nuevos expedientes judiciales iniciados por trabajadoras y trabajadores de unidades productivas (123), mientras que, en el mismo trimestre pero de los años 2017 y 2018, la cantidad de juicios fue de 13.468 y 5.044, respectivamente (124). Ello demostraría una suerte de aceptación o bien de convalidación respecto del sistema de tránsito previo obligatorio por las comisiones médicas (125).

Por su parte, respecto a la segunda temática analizada, en la mayoría de los casos, donde el recurso interpuesto ante lo decidido por las comisiones médicas fue declarado desierto "por no contener un análisis serio, razonable y crítico del decisorio" sin abrir a prueba, se observa que los tribunales superiores han modificado tal decisión, remitiendo las causas a los juzgados que siguen en el orden de turno, para garantizar la amplitud probatoria a la que la Corte Suprema ha hecho referencia también en los autos "Pogonza". No obstante, también se divisan criterios de otras Salas que han resultado mucho más rigurosos al examinar los "Recursos ley 27.348" y su cumplimiento al art. 116 de la ley 18.345.

En cuanto al último tópico analizado, resulta notorio que hay mayoría de Salas que se inclinan por no aplicar el plazo de apelación previsto por el art. 16, 2do párrafo, de la res. SRT 298/2017, incluso declarando su inconstitucionalidad.

Para finalizar, no debe dejar de resaltarse lo evidente. El siguiente cuadro, que consigna las posturas disímiles y hasta antagónicas que adoptaron cada una de las salas de la CNAT en relación con las temáticas analizadas, da cuenta, una vez más, que el Régimen de Riesgos del Trabajo continúa siendo sometido a la sana apreciación de la Justicia para buscar ser validado a la luz de la norma fundamental. Este camino, normalizado desde 1995 (año de sanción de la ley 24.557), debería ser la excepción —y no la regla— de una problemática que sigue subsistiendo en lo que al Régimen de Riesgos del Trabajo atañe.

Esta discordancia merece, de una vez por todas, una respuesta definitiva, que atienda a las necesidades propias del sistema, que valore el tan remarcado (y bastardeado, hasta el momento) deber de prevención para preservar el único capital que posee el trabajador: su capacidad laborativa (126).

	Doctrina proveniente del fallo "Pogonza" CSJA)	Amplitud probatoria del Recurso ley 27.348	Plazo para apelar 2do párr. art. 16 res. 298/2017
Sala I	Aplica	Aplica	Declara la inconstitucionalidad
Sala II	Aplica pero ha considerado la especial situación de la pandemia, habilitando la instancia judicial	Aplica	Declara la inconstitucionalidad
Sala III	Declara la inconstitucionalidad del art. 1 y ctes. de la ley 27.348 cuando no se ha cumplido con la instancia	Supedita la apertura a prueba del recurso al cumplimiento de los recaudos del art. 116 LO	Declara la inconstitucionalidad

	administrativa previa		
Sala IV	Aplica	Supedita la apertura a prueba del recurso al cumplimiento de los recaudos del art. 116 LO	Declara la inconstitucionalidad
Sala V	Declara habilitada la instancia aun cuando no se hubiera cumplido el trámite administrativo previo	Aplica	Declara la inconstitucionalidad
Sala VI	Declara la inconstitucionalidad del art. 1° cuando no se ha cumplido con la instancia administrativa previa	Supedita la apertura a prueba del recurso al cumplimiento de los recaudos del art. 116 LO	No aplica
Sala VII	Aplica	Supedita la apertura a prueba del recurso al cumplimiento de los recaudos del art. 116 LO	Aplica
Sala VIII	Aplica	Aplica	Aplica
Sala IX	Aplica	Aplica	No Aplica
Sala X	Aplica	Aplica	Aplica

IV. Empleo público

IV.1. Introducción

Como idea principal hay que precisar que las relaciones de empleo público se enmarcan dentro del Derecho del Trabajo. No implica que en toda relación de empleo público deba aplicarse la Ley de Contrato de Trabajo, sino que se trata de entender que el trabajador estatal presta funciones en situación de desigual poder social y económico, al igual que el dependiente del ámbito privado.

Señala Krotoschin que el grueso de los empleados públicos no ejerce realmente una función pública — confiada a un grupo de dirigentes (ejecutivos) que en la relación interna hacen el papel de "patronos"—, sino que alienan su trabajo al Estado, sin identificarse con él. En grupos cada vez más amplios de tales empleados se va acentuando y precisando el carácter de trabajo dependiente, y la consiguiente oposición de intereses, antes que la conciencia y la compenetración de una funcionalidad pública [\(127\)](#).

En tal sentido, el reconocimiento de las características especiales del Estado en cuanto a su rol de empleador, de ninguna manera puede suponer la negación de la relación laboral típica que existe entre él y sus trabajadores dependientes [\(128\)](#).

Encuadrar al empleo público dentro del Derecho del Trabajo no implica contradecir lo resuelto por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en el precedente "Chedid, Gabriela s/ licencia por maternidad" (1997) [\(129\)](#), donde se estableció que el empleo público puede adoptar regímenes distintos a los de la Ley de Contrato de

Trabajo.

El Derecho del Trabajo es más amplio que el ámbito de aplicación de la LCT. Es una ciencia jurídica que estudia las relaciones de desigual poder social entre quienes trabajan y quienes dan trabajo. Muchas de esas relaciones, la gran mayoría, son reguladas por la LCT, pero la aplicación de dicho régimen no define el espacio de la realidad que estudia la disciplina de esta rama del derecho.

Por su parte, en clave colectiva, los empleados públicos gozan del más irrestricto derecho de sindicalización y de libertad sindical. A partir de la ratificación del Convenio 151 de la OIT, sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, así como también del Convenio 154 sobre negociación colectiva —instrumento que expresamente reconoce la negociación colectiva en la administración pública—; no quedan dudas respecto a la posibilidad de sindicalizarse, negociar colectivamente y ejercer el derecho de huelga que poseen los trabajadores que prestan servicios ante el Estado, lo cual refuerza la tesis de la inclusión del empleo público dentro de la disciplina científica del Derecho del Trabajo.

IV.2. Normativa

A nivel normativo, durante el año 2022, proliferaron una serie de decretos y normas reglamentarias, que han modificado y/o condicionado aspectos sustanciales del empleo público nacional.

En primer lugar, por su trascendencia e impacto en materia social y económica, cabe hacer particular referencia al dec. 426/2022 (DCTO-2022-426-APN-PTE; Restricciones a la designación de personal) —B.O. 22/07/2022—, que procede a restringir la contratación de personal para la administración Pública Nacional hasta el 31 de diciembre de 2023.

Dicha norma, busca garantizar un ejercicio "eficiente" del presupuesto nacional, en aras de encontrar un "equilibrio o ajuste fiscal", en un contexto de indudable crisis producto del endeudamiento externo.

Mediante art. 1º de la citada norma, se establece que todo el Sector Público Nacional, comprendido en los incisos a) y c) del art. 8º de la ley 24.156 de Administración Financiera, tienen restringido prohibido efectuar designaciones ni contrataciones de personal de cualquier naturaleza, aclarando que la restricción alcanza a plantas transitorias, contrataciones del art. 9º de la ley 25.164, contrataciones en el marco de la LCT (para aquellos organismos que se aplica dicho régimen), contrataciones de profesionales autónomos (locadores de servicios), etc.

Conforme el art. 2º del dec. 426/22, quedan exceptuadas de las restricciones las designaciones del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación, en las Universidades; en el Servicio Exterior de la Nación; en el Cuerpo de Guardaparques Nacionales; en el Sistema Nacional de Manejo del Fuego y en el personal comprendido en el Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial del Personal Profesional de los Establecimientos Hospitalarios del Ministerio de Salud de la Nación, entre otros.

Asimismo, cabe destacar que este decreto fue reglamentado por la Decisión Administrativa N° 827/2022 de la Jefatura de Gabinete de Ministros, el cual establece que las entidades del Sector Público Nacional deben informar mensualmente al INDEC, la variación de la dotación de personal para su publicación.

Por su parte, mediante el dec. 456/2022 —B.O. 04/08/2022—, se aprobó un nuevo reglamento de investigaciones administrativas para sustanciar sumarios, derogando el régimen del dec. 467/1999. La norma modifica aspectos sustanciales del proceso sumarial, tales como la posibilidad de otorgar vista del expediente al imputado a partir de la fijación de la audiencia indagatoria; a la vez que establece requisitos más rigurosos para suspender preventivamente al trabajador sumariado. Asimismo, fija la competencia excepcional de la PTN para sustanciar sumarios donde se encuentren involucrados altos cargos de la administración (Niveles A o B del SINEP), y una nueva perspectiva de género en el marco de los sumarios, entre otros cambios.

En otro orden, cabe hacer particular referencia a la resolución 58/2022, de la Secretaría de Gestión y Empleo Público dependiente de la Jefatura de Ministros, de fecha 01/04/2022, que disponía el retorno a la prespecialidad laboral de forma plena, excepto aquellos grupos de riesgo conforme art. 3, incs. V y VI de la res. del Ministerio de Salud 627/2020 (inmunodeprimidos, trasplantados, pacientes oncológicos, entre otros), quienes quedaban exceptuados de la obligación de prestar servicios presencialmente.

Por su trascendencia en materia de género, se debe resaltar que durante este 2022, comenzó a aplicarse el "Protocolo marco para el abordaje de las violencias por motivos de género en el Sector Público Nacional", el cual fuera aprobado mediante Decisión Administrativa 1012/2021, del 22/10/2021.

Dicho protocolo define violencia y acoso por motivos de género en el ámbito laboral: toda conducta, acción u omisión, que, de manera directa o indirecta, por cualquier medio, tanto en el ámbito público como en el privado—dentro de las relaciones laborales—, basada en una relación desigual de poder, afecte la vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así, la seguridad personal y/o carrera laboral de mujeres y LGTBI. El mismo establece, como principios rectores para abordar situaciones de violencia de género, la confidencialidad, la "no revictimización", la contención y el acceso a la información.

Por otra parte, en su art. 10, el protocolo establece que la persona en situación de violencia por motivos de género que realice denuncia podrá solicitar la modificación del lugar y/u horario de prestación de servicio, a fin de resguardar su integridad física y/o psicológica y/o la de su círculo de confianza. Asimismo, entre las normas fundamentales del protocolo, el art. 13 establece la recomendación a los organismos públicos que aún no tengan prevista normativa que reconozca la licencia por violencia de género, su rápida adopción.

Por último, en materia normativa de empleo público nacional, se debe hacer referencia al decreto 137/2022 (DCTO-2022-137-APN-PTE—Homologación), del 21/03/2022, que procede a homologar el acta paritaria del 28/12/2021, en el marco de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional, suscripta, por la parte sindical, entre ATE y UPCN, y el Estado Nacional. El mentado decreto, homologa el aporte solidario que deben abonar los y las trabajadores comprendidos en el CCT General Dto. 214/06, consistente en el 0,5 %, de la remuneración bruta, mensual, normal, habitual y permanente a partir del 1º de enero de 2022, en favor de las entidades signatarias del CCT.

IV.3. Proyectos de ley

IV.3.a. Cámara de Diputados

Expediente N° 0006-D-2022

Publicado en: Trámite Parlamentario N° 1

Fecha: 02/03/2022

Síntesis: Funcionarios públicos de todos los poderes del Estado Nacional. Prohibición para nombrar y contratar familiares. Definición; medidas de transparencia; designaciones efectuadas en violación de la presente nulas de nulidad absoluta, sanciones y multas; nepotismo; contrataciones permanentes o temporarias realizadas con anterioridad a la presente no podrán ser renovadas; invitación a adherir; reglamentación [\(130\)](#).

Expediente N° 2361-D-2022

Publicado en: Trámite Parlamentario N° 58

Fecha: 17/05/2022

Síntesis: Prohibición de efectuar nuevas designaciones y nuevas contrataciones en el ámbito del estado nacional. excepciones; reducción del empleo público; convenios de servicios de asistencia técnica: no podrán renovarse ni celebrarse nuevos convenios; no se podrá instrumentar nuevos beneficios; traslados; prohibición de contratar parientes [\(131\)](#).

Expediente N° 2362-D-2022

Publicado en: Trámite Parlamentario N° 58

Fecha: 17/05/2022

Síntesis: Empleo público nacional -ley 25164-. Modificaciones sobre responsabilidad en la contratación de empleados [\(132\)](#).

IV.4. Jurisprudencia

Durante el año 2022 fueron dictadas interesantes sentencias en materia de empleo público, tanto por parte de la Corte Suprema de Justicia de la Nación como de tribunales inferiores con competencia contenciosa

administrativa federal y también del fuero laboral, e incluso a nivel local, por parte del Juzgado en lo Contencioso, Administrativo y Tributario de la CABA.

A continuación, se reseñan algunas de ellas:

1. Jurisprudencia de la Corte Suprema

Legítima expectativa de permanencia laboral. Protección del art. 14 bis CN. Aplicación precedente "Ramos"

CS, "Sánchez, Oscar Vicente c. Municipalidad de Esquina (Corrientes) y Otro y/o Quien resulte responsable s. Acción Contenciosa Administrativa (Expte. N° 1748/2018/RH1)", 21/06/2022, Fallos: 345:477.

En tales condiciones, ante esa orfandad probatoria el a quo no pudo, sin incurrir en dogmatismo, calificar como "eventuales" las labores prestadas. Menos aun cuando, según su propia descripción, esas tareas aparecen como habituales del quehacer en el espacio público municipal y fueron llevadas a cabo por el actor durante más de 10 años. Esa circunstancia pone en evidencia una actuación, con respecto al actor, que exhibe una evidente desviación de poder, al encubrir una designación que debió haber revestido carácter permanente bajo el ropaje de una supuesta actividad precaria y eventual. Esa actuación irregular no pudo derivar en un beneficio para la administración al momento de disponer la desvinculación, pues había generado en el agente una legítima expectativa de permanencia laboral que merecía la protección que el art. 14 bis de la Constitución Nacional otorga al trabajador contra el "despido arbitrario". Así lo advirtió esta Corte en los casos "Ramos" (Fallos: 333:311) y "Cerigliano" (Fallos: 334:398), cuya ratio decidendi ha sido soslayada por el a quo.

Nulidad por tratarse de un despido discriminatorio en razón de embarazo, ordenando la reinstalación

CS, "R.W.N.V. c. EN-M Defensa-Armada s. Empleo público (Expte. N° 31.166/12)", 13/10/2022, Secretaría de Jurisprudencia

El recurso extraordinario es inadmisibles (art. 280 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación). Por ello, se lo desestima.

En ese marco, queda confirmada la sentencia de la Sala I del fuero contenciosoadministrativo federal, del 22/09/2022: "Máxime que no se discute en autos que el acto de cesantía se emitió y notificó mientras la actora se encontraba cursando su período de gestación, tal como expresamente lo reconoce la Fuerza al contestar agravios (v. fs. 134; partida de nacimiento dando cuenta que dio a luz el 17/12/10, fs. 295; y fs. 564). (b) A partir del momento que la actora cumplió con su obligación de notificar fehacientemente su situación de gravidez (lo que hizo, como se vio, recién el 30/07/10), adquirió el derecho a conservar la estabilidad en su empleo, en los términos de lo específicamente prescripto por el art. 134, inc. e), del ya citado CCT para la Administración Pública Nacional aprobado por el dec. 214/06 (en sentido similar, esta Sala en "Díaz Santiago, Araceli c/ EN - Biblioteca Nacional", del 18/06/19). Norma que "a partir del momento en que la trabajadora practique la notificación" de su embarazo, garantiza "a toda mujer durante la gestación el derecho a la estabilidad en el empleo", con "carácter de derecho adquirido". (c) En suma, conocida fehacientemente por el Estado Nacional la situación de gestación, estaba normativamente obligado a cumplir con la referida garantía de estabilidad en el empleo, durante el período y en las formas, por la normativa prevista.

2. Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo

Declaración de inconstitucionalidad de los decretos 156/2020 y 528/2020

CNTrab., sala VI, "Razzetti Néstor c. Administración de Infraestructuras Ferroviarias Sociedad del Estado s. Despido (Expte. N° 14254/2021)", 27/04/2022, TR LALEY AR/JUR/46042/2022.

En primera instancia se hizo lugar al reclamo del actor tendiente al cobro de una doble indemnización por el despido directo impuesto el 07/09/2020 de conformidad con las previsiones del dec. 34/2019, previa declaración de inconstitucionalidad del dec. 156/2020. A su turno, la accionada consideró arbitrario lo decidido dado que, por imperio del art. 8, ley 24156, le resultaba inaplicable el dec. 34/2019.

No existió ningún fundamento objetivo o de bien común que sustente la decisión adoptada por el Poder Ejecutivo Nacional al dictar el dec. 156/2020, más que excluir a un grupo de empleados por el solo hecho de ser "jerárquicos" y por pretender que se les concediera una protección prevista para el resto de los trabajadores. Vale

mencionar que el actor era un simple dependiente que nunca cumplió funciones jerárquicas. Así entonces, atento a que la protección contra el despido arbitrario no solo es consagrada por el art. 14 bis, Constitución Nacional, sino que el derecho a trabajar es tutelado también por el art. 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, por el art. 23.1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos y por el art. 14 de la Convención Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, instrumentos incorporados a nuestra Constitución Nacional a partir de 1994; es que corresponde convalidar la declaración de inconstitucionalidad de los decs. 156/2020 y 528/2020 en tanto prohíben la percepción de la doble indemnización dispuesta por el Decreto 34/2019 a los empleados del Sector Público.

Aplica presunción art. 23 LCT - Contratos de locación de servicios

CNTrab., sala X, "Gil, Vanina Jazmín c. Administración Nacional de la Seguridad Social ANSeS s. Despido (Expte. N° 32036/2018)", 16/05/2022 (Voto del Dr. Stortini, al que adhiere el Dr. Ambesi).

Ya he sostenido antes de ahora que la circunstancia que un trabajador se hallara inscripto como monotributista o en el impuesto sobre los ingresos brutos o "facturase honorarios" no obsta a la existencia de un contrato de trabajo por cuanto para determinar la naturaleza de la vinculación cabe atender a lo realmente acontecido (que en el caso fue una relación laboral y subordinada) y no a la denominación asignada por las partes por aplicación del principio de primacía de la realidad (conf. arts. 14, 21 y cetes., LCT). A lo dicho cabe abundar que el hecho que la actora haya sido contratada para cumplir personalmente (art. 37 LCT) una actividad inherente a la consecución del objeto de explotación de la entidad demandada y a cambio de una retribución, confirma la existencia de un vínculo laboral dependiente (arts. 21 a 25 de la LCT) y descarta de plano toda posible calificación como la pretendida, esto es un contrato de locación de servicios que conforme el antes citado principio de primacía de la realidad y el análisis ya efectuado de las modalidades de la prestación resulta ineficaz e inoponible a la trabajadora y de ese modo no puede ser considerado (art. 14 ant. cit.). En definitiva, al tener demostrado que la capacidad profesional de la demandante estaba destinada al cumplimiento de los fines empresariales de otro, que los frutos de su trabajo le resultaban ajenos, que sus ingresos eran fijados por la demandada que recibió su prestación y que dicha actividad lo era en beneficio de aquella, no quedan dudas para concluir que la actora era una empleada dependiente de la Administración Nacional de la Seguridad Social (arts. 21 y conc. ya citados), por lo que la negativa de la relación laboral formulada por la aludida ANSeS justificó el despido (indirecto) en que Vanina Gil se colocó el 24/02/2018 y, con ello, la recepción de las indemnizaciones de los arts. 232, 233 y 245 de la LCT.

3. Jurisprudencia del fuero Contencioso Administrativo Federal

Reconocimiento de la indemnización prevista en el art. 11, 5to. párrafo, de la ley 25.161. Contratos temporales. Aplicación precedente "Ramos".

CNFed. Contencioso administrativo, sala I, "Defina, José María c. Estado Nacional - Ministerio del Interior Obras Públicas y Vivienda s. Empleo público (Expte. N° 87219/2016)", 30/08/2022, TR LALEY AR/JUR/115659/2022.

En suma, no se discute que la Administración puede hacer uso de figuras contractuales autorizadas legalmente para satisfacer necesidades propias del servicio, y que tal utilización es legítima en ciertos casos. Sin embargo, la situación que se plantea en autos es que el Sr. Defina desempeñó funciones que no eran extraordinarias ni urgentes; que se extendieron durante un período extenso, sin que el EN-MIOPyV hubiera siquiera esbozado fundamento alguno por el cual dichas tareas no podían ser cubiertas con el personal permanente (esta Sala, en "L.V.G" y "Montecchia", cits.). Las sucesivas y continuas renovaciones de los contratos tuvieron por objeto encubrir una designación permanente bajo la apariencia de un contrato por tiempo determinado, con una evidente desviación de poder, que generó en el actor una legítima expectativa de permanencia laboral (CS in re "Ramos" y "González", cit.).

Designación permanente bajo la apariencia de contratos por tiempo determinado. Aplicación precedente "Ramos"

CNFed. Contencioso administrativo, sala I, "Dotto, Mario Andrés c. EN-M Agroindustria s. Empleo público (Expte. N° 58361/2018)", 06/09/2022, TR LALEY AR/JUR/118535/2022.

No se discute que la Administración puede hacer uso de figuras contractuales autorizadas legalmente para

satisfacer necesidades propias del servicio, y que tal utilización es legítima en ciertos casos. Sin embargo, la situación que se plantea en autos es que el Sr. Dotto desempeñó funciones que no eran extraordinarias ni urgentes y que se extendieron durante un período extenso (más de 18 años). Todo ello así, sin que el EN-MAGyP hubiese siquiera esbozado fundamento alguno, por el cual dichas tareas no podían ser cubiertas con el personal permanente (conf. lo viene valorando esta Sala, en "L.V.G" y "Montecchia", cits.; entre otros). Por lo que, esas sucesivas y continuas renovaciones de los contratos tuvieron por objeto encubrir una designación permanente bajo la apariencia de un contrato por tiempo determinado. Configurando, en el caso, una evidente desviación de poder, que generó en el actor una legítima expectativa de permanencia laboral (CSJ in re "Ramos")."

4. Jurisprudencia del Fuero Contencioso Administrativo y Tributario de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Ordena al GCBA que reconozca a los Licenciados en Enfermería, Licenciados en Bioimágenes y Licenciados en Psicomotricidad, como profesionales de la salud, en virtud de que la exclusión de los mentados profesionales del régimen de la Ley local 6035, es discriminatoria e inconstitucional

JNFed. Contencioso administrativo Nro. 6, "Asociación Trabajadores del Estado y otros c. GCBA s. Amparo - Otros (Expte. Nº 44965/2018-0)", 04/11/2022

En conclusión, la diferencia salarial apuntada se traduce en un comprometido menoscabo patrimonial, merma que no se encuentra justificada pues como ya se analizó en el apartado C de esta sentencia, las Licenciaturas en Enfermería, Producción de Bioimágenes y Psicomotricidad tienen derecho a su inclusión en la Carrera de Profesionales de la Salud. Por lo cual, las diferencias apuntadas recrudecen la discriminación consumada en la ley 6035.

Resuelve hacer lugar a la acción de amparo colectivo incoada por la Asociación de Trabajadores del Estado en los términos explicitados en el apartado II de la presente, y, en consecuencia, declarar la inconstitucionalidad e inconvencionalidad de los artículos 6 y 7 de la ley 6035.

IV.5. Conclusión

El 2022 ha sido un año que no ha pasado desapercibido en lo que atañe al empleo público, con normativa y jurisprudencia más que trascendente, en tanto se ha consolidado la doctrina del cimero tribunal en materia de contrataciones fraudulentas del Estado.

A nivel normativo, fue el año de la vuelta a la presencialidad de los empleados públicos, dejando atrás las experiencias de trabajo remoto; al tiempo que comenzó a tener vigencia el "Protocolo marco para el abordaje de las violencias por motivos de género en el Sector Público Nacional", el cual va en sintonía con el Convenio 190 de la OIT. Por otro lado, la modificación del Reglamento de Investigaciones Administrativas resulta un avance interesante para resguardar derechos fundamentales de los empleados públicos en relación con su derecho de defensa. La contracara de estos avances normativos es la restricción y prohibición de ampliar la planta del Estado como medida de equilibrar el gasto público.

Por su parte, jurisprudencialmente, se ha consolidado la doctrina de la Corte Suprema de Justicia de la Nación que ha esbozado en el precedente "Ramos" del año 2010 ([133](#)), a pesar de los cambios en la composición de magistrados del máximo tribunal respecto a quienes se pronunciaron en dicho fallo. En tal sentido, resulta de suma importancia que esta Corte haya entendido que el Estado no puede encubrir designaciones de planta permanente a partir de la imposición de contratos a término, que excluyen al empleado estatal de los beneficios del régimen de estabilidad y carrera, máxime cuando el trabajador público también es sujeto de preferente tutela constitucional.

V. Derecho colectivo del trabajo

V.1. Introducción

El Derecho Colectivo del Trabajo juridifica el conflicto estructural del sistema capitalista, generando un complejo entramado jurídico de relaciones de asociación, conflicto y negociación que permiten configurarlo como un "aparato productor de normas" de carácter instrumental que enriquece, a su vez que complejiza, el sistema de fuentes del Derecho del Trabajo. Ello es así, pues a diferencia de otras ramas del derecho en cuyo sistema de fuentes la norma heterónoma y el contrato individual copan su centralidad, en el sistema de fuentes del derecho

laboral, la norma heterónoma y el contrato conviven además con un tipo de norma producto de la autonomía ya no individual sino colectiva: el convenio colectivo de trabajo (134).

Como refiere Palomeque López la noción de autonomía colectiva descansa, a fin de cuentas, en el fundamento teórico del derecho sindical, y se debe entender por tal la potestad que comparten los grupos o sujetos colectivos de representación de intereses en las relaciones de producción y de trabajo para la autorregulación de los intereses respectivos de trabajadores y empresarios (135).

La autonomía colectiva permite la negociación en pos de la mejora de las condiciones laborales, incluyendo los salarios, como herramienta de distribución de la riqueza que permite equilibrar el desigual poder social en términos de puja distributiva, sobre todo en el actual contexto de creciente inflación que caracteriza a la economía argentina.

En ese marco, el análisis del Derecho Colectivo del Trabajo no puede ni debe dissociarse de la marcha de la economía, en particular de los indicadores del nivel del empleo y la inflación, índices que condicionan la correlación de fuerzas entre los actores sociales.

V.2. Índices de empleo, inflación y paritarias

Conforme datos del Informe del Mercado Laboral elaborado en junio de 2022, por la Subsecretaría de Empleo del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires (136), durante el 2022, en términos interanuales, hubo un crecimiento de 3,7% de trabajadores registrados del sector privado, lo que equivale a casi 220.000 nuevos empleos registrados. Los rubros donde más creció el empleo fueron las actividades de construcción, hoteles y restaurantes. Mientras que, en los servicios de intermediación financiera y agricultura presentaron variaciones interanuales negativas.

En la Provincia de Buenos Aires 36.000 trabajadores que habían perdido su trabajo durante la vigencia del ASPO lo recuperaron y, a la vez, se crearon, solo en PBA, 52.000 nuevos puestos de trabajo en el sector privado. Por otra parte, 19 provincias han logrado superar el nivel de empleo asalariado comparado con el año 2020, sobre todo las provincias con más densidad demográfica: Santa Fe, con 16.700 nuevos puestos de trabajo, Buenos Aires con 52.100, Córdoba con 11.600, mientras que, a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y a Mendoza, todavía les falta recuperar 22.000 y 5.000 mil trabajadores registrados, respectivamente.

En ese marco, la comparación interanual de trabajadores registrados del sector privado mostró una importante variación positiva. Ingresaron en el mercado de trabajo formal más de 219.000 trabajadores, lo que representa, como se puso de resalto, un 3,7% más en comparación con marzo de 2021. Además, el análisis bianual también demuestra una variación positiva, en tanto se registraron 132.000 trabajadores más que en marzo de 2020, lo que representa un incremento del 2,2%.

Al crecimiento de los índices de empleo del sector privado, se sumó el crecimiento de los asalariados públicos, que registraron más de 2.500 trabajadores adicionales en la Provincia de Buenos Aires, y de trabajadoras de casas particulares, con 9.000 nuevos puestos de trabajo.

Por su parte, el trabajo independiente o autónomo incorporó 14.100 nuevos puestos de trabajo, entre monotributistas y régimen autónomo, por lo que, el total de trabajo registrado, durante el 2022, alcanzó la cifra de 512.000, superando el nivel de empleo previo al inicio de la pandemia.

En definitiva, según datos de la EPH —Encuesta Permanente de Hogares—, en el segundo trimestre de 2022, la tasa de desocupación, es decir, personas que no tienen empleo, estando disponibles para trabajar y buscando empleo activamente, fue del 6,9%, lo que evidencia tasas de desempleo relativamente bajas (137).

No obstante, el crecimiento del empleo registrado durante el año 2022 fue acompañado de un creciente y persistente proceso inflacionario, que erosionó, considerablemente, el nivel de los salarios, afectando particularmente las remuneraciones del empleo no registrado.

La tasa de variación anual del Índice de Precios al Consumidor (IPC) en Argentina en septiembre de 2022 fue del 83%, esto es 4,5 puntos superior a la del mes anterior. La variación mensual del IPC ha sido del 6,2%, de forma que la inflación acumulada en 2022 durante los primeros 9 meses fue del 66,1% (138).

En la comparación "salarios vs. inflación", durante julio del 2022, el índice de salarios registrados medido por

el INDEC se incrementó 5,5%, llegando a aumentar 68,7% interanual, por lo que quedó por debajo de la inflación mensual de julio, que fue del 7,4%.

En ese marco, el INDEC señaló que, en términos interanuales, el índice de salarios mostró una suba de 68,7%, respecto los salarios del sector privado registrado, un 74,7% de aumento para el sector público y un 58% para el sector no registrado.

De esta manera, analizando datos de hasta julio de 2022, queda evidenciado que los trabajadores públicos lograron incrementar con un margen importante el poder adquisitivo del salario y quedaron cerca de la inflación, mientras que los empleados privados quedaron casi dos puntos porcentuales por debajo de la suba de precios de ese período.

Por su parte, los trabajadores no registrados fueron los más perjudicados, en función de la ausencia de representación colectiva para la discusión salarial.

En este contexto, la dialéctica empleo vs. inflación caracterizó y condicionó la conflictividad sindical durante el año 2022, con una activa labor por parte de la cartera laboral como mediador del conflicto social, habiéndose negociado aumentos salariales que, en algunos casos, superan los tres dígitos, los cuales se aplicaran para lo que resta del año y los primeros meses del año 2023, considerando que la proyección inflacionaria supera el 100% para finales de 2022.

A continuación, se detallan algunos de estos acuerdos paritarios.

El Sindicato de Empleados de la Industria del Vidrio y Afines de la República Argentina (SEIVARA) cerró con la Cámara del sector un aumento anual del 112,4%, liderando el ranking de la mejor paritaria del último trimestre del 2022 e inicios del 2023 [\(139\)](#).

En segundo lugar, el Sindicato del Seguro logró un aumento paritario del 110%. El sindicato, acordó con la Asociación Argentina de Sociedades de Capitalización un aumento del 42% para el período de octubre 2022 a enero 2023, acumulando un 110% con los aumentos acordados desde enero de 2022 [\(140\)](#).

Asimismo, la Federación de Trabajadores del Complejo Industrial Oleaginoso, Desmotadores de Algodón y Afines de la República Argentina, llamados "aceiteros", logró un aumento del 98%, llevando el salario básico a \$221.760 a partir del 1° de octubre de 2022 [\(141\)](#).

Por su parte, la Asociación Bancaria acordó un aumento del 94%, llevando el básico en diciembre de 2022 a \$237.393, con cláusula de revisión en los primeros días de dicho mes [\(142\)](#).

Otra paritaria que rondó el 90% fue la del empleo público de la Provincia de Buenos Aires, ya que, en el marco de la reapertura de las paritarias, ATE y UPCN acordaron un aumento salarial del 90% por ciento con el ejecutivo provincial [\(143\)](#).

La Unión Obreros y Empleados Plásticos (UOYEP) y la Cámara Argentina de la Industria del Plásticos habían firmado un aumento del 40,9% en abril por seis meses (vencimiento en septiembre). En la negociación para cerrar la paritaria anual se sumó un 49,1% por ciento llevando la mejora anual al 90%. En este caso no se trata de porcentajes, sino de una actualización por medio del pago de sumas no remunerativas, que se irán incorporando al salario básico de manera progresiva [\(144\)](#).

Otro sindicato que logró un considerable aumento fue la Federación de Petroleros (FASiPeGyBio), que consiguió un 50% de mejora salarial en la rama Refinería, que se abonará en cuatro etapas: 15% en noviembre; 15% en diciembre, 10% en febrero del 2023 y 10% en abril. Teniendo en cuenta que en mayo pasado había logrado un 30%, el incremento total de la paritaria es del 80%, pero con dos nuevas instancias de monitoreo antes de la finalización del año paritario [\(145\)](#).

Por último, luego de un conflicto colectivo que ha tenido importante repercusión mediática, el SUTNA (Sindicato Argentino del Neumático) acordó, en relación a la revisión paritaria 2021-2022, que se ejecute un ajuste del 16% para el quinto tramo de la revisión salarial 2021/2022, totalizando de este modo un 66% de incremento salarial en todo el período paritario 2021 y 2022, más un bono de \$100.000. Asimismo, para el período paritario 2022-2023, se estableció 25% de aumento para julio de 2022, 16% en octubre, 10% para diciembre, 12% para febrero de 2023 y 10% para julio de 2023 [\(146\)](#).

V.3. Normativa

Si bien durante el corriente año no hubo modificaciones normativas relevantes en el campo del Derecho Colectivo del Trabajo, es importante hacer referencia a aquellas normas dictadas durante la emergencia sanitaria que han tenido vigencia en el 2022, produciendo este año efectos jurídicos relevantes, máxime cuando, aún ahora durante el corriente se volvió a la normalidad institucional y deliberativa en el seno de las organizaciones internacionales.

Ante los primeros casos de COVID-19 en el país, y en consonancia con las medidas de aislamiento dictadas por el Poder Ejecutivo Nacional, mediante RESOL-2020-238-APN-ST#MT, de fecha 16/03/2020 (B.O. 18/03/2020), el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social resuelve suspender la celebración de procesos electorales, asambleas y congresos, tanto ordinarios y extraordinarios, como todo acto institucional que implica movilización, traslado y/o aglomeración de personas, por el plazo de 30 días, el que fue sucesivamente prorrogado finalizando recién el 31/08/2021.

Por lo que, solo a partir de esta última fecha, volvieron a celebrarse procesos electorales, congresos y asambleas, normalizándose lentamente las elecciones sindicales durante el año 2022.

A la par de la suspensión de los procesos electorales se resuelve la prórroga de los mandatos sindicales. Ello por cuanto, mediante RESOL-2020-259-APN-ST#MT, de fecha 20/03/2020 (B.O. 15/04/2020), se resuelve prorrogar por 120 días la vigencia de los mandatos de los cuerpos directivos, deliberativos, de fiscalización y representativos de los sindicatos, como los mandatos de los delegados sindicales; ello a fin de preservar la vida institucional, asegurar el funcionamiento y sostener la continuidad en la administración de las organizaciones durante el plazo que durase la suspensión de elecciones y órganos deliberativos.

Posteriormente, la DI-2020-1-APN-DNAS#MT, de fecha 14/10/2020 (B.O. 16/10/2020) regula la posibilidad de que los órganos deliberativos (asambleas o congreso) se celebren de modo virtual o remoto, siempre y cuando se garantice el efectivo acceso y participación de los afiliados o delegados congresales, norma que estuvo vigente hasta el 31.08.2021, por lo cual a partir del último trimestre de 2021 las asambleas y congresos volvieron a ser presenciales, lo que se consolidó definitivamente a partir del año 2022.

Por último, por imperio de la RESOL-2021-133-APN-ST#MT, de fecha 19/02/2021, se mantuvieron vigentes hasta el 31/08/2021 la suspensión de elecciones sindicales al tiempo que se amplía la ultraactividad de los mandatos por 180 días desde 31 de agosto de 2021, por lo que, los mandatos sindicales fueron prorrogados hasta febrero de 2022, considerando que según art. 32 del dec. 467/88 los plazos se computan en días hábiles.

En ese marco, solo a partir de febrero de 2022 empezaron a normalizarse las elecciones en los sindicatos, después de casi dos años de mandatos prorrogados.

V.4. Proyectos de ley

Durante el 2022, se han presentado varios proyectos de ley en materia de Derecho Colectivo del trabajo, en especial reformas a la Ley de Asociaciones Sindicales 23.551 y a la ley 14.250 de Negociación Colectiva, sobre todo con relación al cupo femenino y a los aportes sindicales y contribuciones solidarias.

No obstante, ninguno de los proyectos de ley pretenden modificar aspectos sistémicos del modelo sindical argentino y del instituto de la personería gremial consagrado en la ley 23.551; cuestiones que han sido reiteradamente criticadas por los órganos de control de la OIT y también fueron receptadas en sucesivos fallos de Corte Suprema de Justicia de la Nación en clave de libertad sindical, cuestionando las excesivas prerrogativas de los sindicatos con personería gremial frente a los sindicatos simplemente inscriptos.

V.4.a. Cámara de Diputados

Expediente N° 4636-D-2021

Publicado en: Trámite Parlamentario N° 186

Fecha: 29/11/2021

Síntesis: Modificar el art. 18 de la ley 23.551, sobre incorporar la presentación de una declaración jurada por parte de quienes resulten electos como miembros del órgano directivo [\(147\)](#).

Expediente N° 0652-D-2022

Publicado en: Trámite Parlamentario N° 12

Fecha: 10/03/2022

Síntesis: Modificación de la Ley de Asociaciones Sindicales 23.551 con relación al cupo femenino para ocupar cargos directivos y representativos [\(148\)](#).

Expediente N° 1083-D-2022

Publicado en: Trámite Parlamentario N° 21

Fecha: 22/03/2022

Síntesis: Modificación de la ley 23.551 de Asociaciones Sindicales, artículos: 17 (dirección y administración: limite a la reelección indefinida); 18 (aumento al 50%, del cupo sindical femenino, en los cargos electivos y representativos); 24 (incorporación del inciso "f": obligación de remitir a la autoridad administrativa del trabajo la declaración jurada patrimonial de quienes dirigen la asociación sindical; información accesible también para sus afiliados y para la población en general); 37 (incorporación de un último párrafo relativo a la publicidad permanente y actualizada del patrimonio de las asociaciones sindicales y de la forma en que está constituido) [\(149\)](#).

Expediente N° 2350-D-2022

Publicado en: Trámite Parlamentario N° 58

Fecha: 17/05/2022

Síntesis: Modificación de la ley 23.551 de Asociaciones Sindicales de los artículos 8, 17, 18 y 19. Modificaciones sobre dirección y administración, paridad de género y requisitos para cargos directivos [\(150\)](#).

Expediente N° 4191-D-2022

Publicado en: Trámite Parlamentario N° 119

Fecha: 17/08/2022

Síntesis: Prohíbese el método del "bloqueo" de establecimientos o plantas de producción servicios o logística, como método válido de protesta sindical [\(151\)](#).

Expediente N° 4925-D-2022

Publicado en: Trámite Parlamentario N° 58

Fecha: 19/09/2022

Síntesis: Integridad y transparencia de organizaciones sindicales, obras sociales, y de empresas y cámaras empresariales que contratan con el Estado [\(152\)](#).

Expediente N° 5076-D-2022

Publicado en: Trámite Parlamentario N° 148

Fecha: 26/09/2022

Síntesis: Modificación de la Ley de Asociaciones Sindicales 23.551 de los artículos 17, 18 y 56. Modificaciones sobre rendición de cuentas y composición [\(153\)](#).

Expediente N° 5299-D-2022

Publicado en: Trámite Parlamentario N° 155

Fecha: 05/10/2022

Síntesis: Modificación de la ley 14.250, de convenios colectivos de trabajo, artículo 9 (posibilidad de acordar cláusulas con beneficios especiales, pero con limitación de las contribuciones, a favor de las asociación de trabajadores que se establezcan en los convenios, validas solamente para los afiliados); modificación de la ley 23551, de asociaciones sindicales, artículo 9 (limitación de las contribuciones patronales, al número de trabajadores que efectivamente este afiliado al sindicato) [\(154\)](#).

V.4.b. Cámara de Senadores

Expediente N° 0715-S-2022

Publicado en: Diario de Asuntos Entrados N° 36

Fecha: 12/04/2022

Síntesis: Modificación a la ley 21.965 - Personal de la Policía Federal Argentina. Sobre sindicalización de su personal [\(155\)](#).

Expediente N° 2070-S-2022

Publicado en: Diario de Asuntos Entrados N° 102

Fecha: 25/08/2022

Síntesis: Modificación del art. 18 de la ley 23.551 sobre paridad de género sindical en la integración de los órganos directivos. Derogación del art. 3 de la ley 25.674. Reglaméntase la participación femenina [\(156\)](#).

V.5. Jurisprudencia

V.5.a. Sentencias de Tribunales internacionales

Sentencia sobre derecho de huelga

Corte IDH, "Extrabajadores del Organismo Judicial vs. Guatemala", 17/11/2021, Serie C No. 445.

La Corte Interamericana de Derechos Humanos, estableció que el derecho de huelga —al igual que la negociación colectiva— integra la libertad sindical y se erige en un derecho humano fundamental. La causa trata el despido de 93 trabajadores/as del Organismo Judicial de Guatemala a raíz de una huelga llevada a cabo en el año 1996. Dicha huelga había sido reputada ilegal por las autoridades nacionales, atento a no cumplir el cupo mínimo de participantes, de acuerdo con el art. 241.c) del Código de Trabajo guatemalteco, que en ese entonces exigía una mayoría de dos terceras partes de las personas que trabajaban en la empresa o centro de producción para iniciar una huelga. Dado que 28 personas fueron reinstaladas, el reclamo versó sobre el derecho de huelga y al trabajo, vinculados a las garantías judiciales a ser oído y al debido proceso (arts. 8 y 25 CADH), de las 65 personas no reincorporadas, en los términos del art. 26 de la CADH. Entre ellas, seis miembros del comité ejecutivo del sindicato eran parte en el conflicto, Sindicato de Trabajadores del Organismo Judicial (STOJ) [\(157\)](#).

La Corte IDH estableció que el caso se vincula con una obligación de exigibilidad inmediata respecto del derecho a la huelga y el derecho al trabajo de las personas despedidas a causa de su participación en una acción directa. Basándose en los desarrollos de la OC-27/21, el tribunal regional reitera que el derecho de huelga se desprende del art. 3 del Convenio núm. 87 de la OIT y que constituye un principio general del derecho internacional. Así, la Corte IDH vuelve sobre la composición compleja de la libertad sindical, en tanto comprende: el derecho de organización, el derecho de huelga y la negociación colectiva. La línea argumental que concluye en la determinación de la violación al derecho de huelga se despliega en dos vías: por un lado, atendiendo a la actuación del STOJ con relación a los requisitos legales vigentes al momento del conflicto para calificar la legalidad de una huelga; por otro lado, con énfasis en la pregunta acerca de la adecuación de la normativa interna de Guatemala —al momento de los hechos— a la normativa convencional y al corpus iuris internacional aplicable al espacio interamericano en materia de huelga y libertad sindical [\(158\)](#).

"Este Tribunal, en su función consultiva, ya ha considerado que el derecho a la huelga es uno de los derechos humanos fundamentales de los trabajadores y las trabajadoras, que pueden ejercer con independencia de sus organizaciones. Así lo precisan el citado artículo 45.c de la Carta de la OEA (derecho de huelga "por parte de los trabajadores"), y lo indican, por la deliberada ubicación de su enunciado de manera aislada de los derechos de las asociaciones sindicales, los artículos 8.b del Protocolo de San Salvador y 8.1.d del PIDESC. Asimismo, se encuentra consagrado en el 27 de la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales ("[l]os trabajadores tienen derecho a la huelga"). De lo contrario, además, podría verse conculcada la dimensión negativa de la libertad de asociación en su faz individual. También resulta un derecho en cabeza de las asociaciones gremiales en general. El Tribunal advierte que, si bien el derecho a la huelga no se encuentra expresamente reconocido en los convenios de la OIT, cabe destacar que el artículo 3 del Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho

de sindicación, del cual Guatemala forma parte, reconoce el derecho de las organizaciones de trabajadores de "organizar con plena libertad sus actividades y el de formular su programa de acción". En ese sentido, el Comité de Libertad Sindical ha reconocido la importancia del derecho a la huelga como un "corolario indisoluble del derecho de sindicación protegido por el convenio 87". Asimismo, la Corte advierte que, además de estar ampliamente reconocido en el corpus iuris internacional, el derecho a la huelga también ha sido reconocido en las Constituciones y en la legislación de los Estados miembros de la OEA...La Corte Interamericana ya ha señalado la íntima relación que existe entre la libertad de asociación, la libertad sindical y el derecho a la huelga. En este sentido, este Tribunal ha resaltado que la relación entre la libertad de asociación y la libertad sindical es una relación de género y especie, pues la primera reconoce el derecho de las personas de crear organizaciones y actuar colectivamente en la persecución de fines legítimos, sobre la base del artículo 16 de la Convención Americana, mientras que el segundo debe ser entendido en relación con la especificidad de la actividad y la importancia de la finalidad perseguida por la actividad sindical, así como por su protección específica derivada del artículo 26 de la Convención y el artículo 8 del Protocolo de San Salvador. En el mismo sentido, ha indicado que la protección del derecho a la negociación colectiva y a la huelga, como herramientas esenciales de los derechos de asociación y a la libertad sindical, es fundamental".

Dicho precedente es de suma importancia para el derecho colectivo del trabajo en Argentina, considerando que por imperio del art. 75 inc. 22 de la CN, prevalece la teoría monista, con preferencia del Derecho Internacional y, por lo tanto, no existe separación entre el derecho interno y el internacional; teniendo los tratados internacionales de derechos humanos reseñados en el art. 75 inc. 22 CN jerarquía constitucional, mientras que el resto de los tratados tienen jerarquía suprallegal, debiendo los mismos ser aplicados en "las condiciones de su vigencia", es decir, tal como el tratado internacional rige en el ámbito internacional y considerando particularmente su efectiva aplicación jurisprudencial por los tribunales internacionales competentes para su interpretación y aplicación [\(159\)](#).

V.5.b. Jurisprudencia de la Corte Suprema

Sentencia sobre inconstitucionalidad del art. 38 de la ley 23.551

CS, "Gallo, Gastón Walter y otros c. Inc S.A. s. Acción de amparo (Expte. CNT N° 83010/2017/CS1)", 11/11/2021, Secretaría de Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación.

La Corte Suprema de Justicia de la Nación declaró inconstitucional la prerrogativa exclusiva y excluyente del sindicato con personería gremial de tener derecho a que el empleador sea agente de retención de cuotas sindicales, ya que ello vulneró la libertad sindical del sindicato simplemente inscripto, en el caso la Asociación del Personal Profesional y Jerárquico de Comercio (APPyJC), ratificando la doctrina emanada del antecedente "Asociación del Personal Superior de Autopistas e Infraestructura APSAI c/ Autopistas del Sol S.A. s/ acción de amparo" de fecha 4 de marzo de 2021, donde ya había declarado la inconstitucionalidad del artículo 38 de la ley asociaciones sindicales, por ser contrario al artículo 14 bis de la Constitución Nacional y al Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

De este modo, se consolida la doctrina de la Corte Suprema en materia de libertad sindical respecto a la interpretación del Convenio 87 "en las condiciones de su vigencia", en el derrotero que iniciara el célebre fallo "ATE I" en el año 2008, continuado con los precedentes "Rossi" y "ATE II", que han puesto en cuestión las prerrogativas exclusivas de los sindicatos con personería gremial, en detrimento de los sindicatos simplemente inscriptos, conforme la doctrina de los órganos de control de la OIT.

"La exclusión de los sindicatos simplemente inscriptos del régimen de retención de cuotas sindicales previsto en el artículo 38 de la ley 23.551 configura una injerencia del Estado que reduce injustificadamente su capacidad de desarrollar funciones relativas a la promoción, ejercicio, defensa, fomento y protección de intereses legítimos de orden gremial, a la luz de los derechos constitucionales y convencionales que protegen la organización sindical libre y democrática, reconocida a partir de la simple inscripción (Constitución Nacional, art. 14 bis, primer párrafo; Convención Americana sobre Derechos Humanos, art. 16.1; Pacto Internacional de Derechos 4 Civiles y Políticos, arts. 22.1 y 22.3; Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, art. 8; y Convenio 87 de la OIT), y de los principios reconocidos por esa Corte Suprema en materia de libertad sindical de las entidades simplemente inscriptas en los precedentes "Asociación Trabajadores del Estado c/ Ministerio de Trabajo

s/ Ley de Asociaciones Sindicales" (Fallos: 331:2499), "Rossi, Adriana María c/ Estado Nacional - Armada Argentina s/ Sumarísimo" (Fallos: 332:2715) y "Asociación de Trabajadores del Estado s/ acción de inconstitucionalidad" (Fallos: 336:672). En tal sentido, se precisó que la libertad sindical de las entidades simplemente inscriptas se ve menoscabada al quedar estas excluidas del régimen de retención establecido por la norma, pues el mayor obstáculo para la percepción de las cuotas sindicales limita su sostenibilidad económica y, consecuentemente, la capacidad de acción gremial, así como sus posibilidades concretas de sumar nuevos afiliados para, eventualmente, disputar la personería gremial".

V.5.c. Jurisprudencia de tribunales provinciales

Sentencia sobre tutela sindical

C3a Trab., Paraná, sala II, "Soto, Valeria Soledad c. Municipalidad de Piedras Blancas s. Sumarísimo (Amparo sindical)", 10/02/2022

El tribunal de la Provincia de Entre Ríos resuelve que, más allá de los vicios en la contratación del trabajador, cualquier medida estatal debe respetar el diseño de la ley 23.551 para resguardar la actividad sindical, y en efecto, la circunstancia de que la demandada no realizó la exclusión de tutela sindical para llevar adelante la medida, vicia de nulidad el acto empresarial, ordenando la reinstalación del trabajador.

"Surge acreditado que no hubo "exclusión de tutela" sino que directamente se extinguió el vínculo, de tal modo, tal situación resulta inoponible al trabajador toda vez que la mentada exclusión es "la" condición necesaria para poder disponer de medidas respecto de un representante gremial, siendo un requisito formal exigido ineludiblemente por la ley. En las condiciones descriptas, la situación configura objetivamente una violación de la garantía sindical, los efectos de la medida patronal resultan inoponibles respecto de la amparista, sin que ello purgue cuestión administrativa alguna sobre la naturaleza o vicios del vínculo, siendo de aplicación lo establecido en el art. 390, Código Civil y Comercial, ello como exigencias directas del art. 14 bis e inc. 22, art. 75, Constitución Nacional; arts. 6, 7 y 8 PIDESE y arts. 2 y 3, Convenio 87 OIT y art. 52, Ley 23551. Se rechaza el recurso de apelación interpuesto por la accionada, quedando firme la sentencia de grado que hizo lugar a la acción de tutela sindical y ordenó la reinstalación de la agente y el pago de los salarios caídos".

Sentencia sobre exclusión de tutela, separación cautelar conforme art. 30 dec. 467/88.

TS Córdoba, "Oscar A. Ramallo S.R.L. c. Forján, Héctor Horacio de Jesús y otro c. Procedimiento sumario - Exclusión de tutela sindical - Recurso de casación", 27/04/2022

Ordena abonar salarios hasta el momento en que quedo firme la exclusión de tutela sindical.

"Si bien la reglamentación del art. 52, Ley 23.551 mediante el art. 30, Decreto 467/1988, dispone la posibilidad de interrumpir la prestación de tareas, enfatiza que tal ejercicio debe efectuarse sin dejar de lado el haz de derechos básicos que le asisten a los delegados para el desenvolvimiento de su función. Se trata de una medida de interpretación restrictiva que, en el caso, además, involucró a la totalidad del cuerpo de representantes de los dependientes de la empresa. En ese marco, cobra especial relevancia el pago de la remuneración que forma parte del núcleo duro de los derechos fundamentales que le asisten a todos los trabajadores. Es que el ejercicio de los derechos sindicales solo puede concretarse si se respeta la regla general del art. 103 in fine, LCT. La sola admisión de la exclusión de tutela, que en grado de apelación dispuso el a quo, no permite liberar al empleador del pago de la remuneración, toda vez que el trabajador continuó ejerciendo activamente su faz representativa. Asimismo debe tenerse en cuenta la particularidad de esta causa en el sentido de que la reincorporación judicialmente ordenada con pago de salarios fue resistida por el empleador hasta el incumplimiento. Ahora bien, teniendo en miras que los jueces deben ponderar las consecuencias sociales de sus decisiones, se justifica que la obligación de abonar salarios se mantenga hasta la fecha en que quedó firme el pronunciamiento que dispuso la exclusión de tutela; todo ello en favor de la preservación del equilibrio prestacional que contemple los derechos involucrados en la emergencia (art. 11, LCT)".

Sentencia sobre exclusión de tutela sindical

CLab., Posadas, sala II, "Broenstrup, Macarena Yuliana c. Consejo General de Educación de Misiones s. Acciones de amparo", 12/08/2022

La actora (docente de una escuela técnica) interpuso una acción de amparo solicitando el otorgamiento de las horas correspondientes a las asignaturas "Lengua" y "Lengua y Literatura", horas que son dictadas por una docente con tutela sindical que tiene el título de Profesora de Portugués. En la sentencia de grado se aludió a la existencia de una situación irrazonable que, de no remediarla, afectaría no solo el derecho a una educación de calidad, sino al de un aprendizaje correcto, impartido con conocimientos específicos del área curricular o al menos derivados o semejantes. En el caso particular, existe un déficit al colocar a esta docente en un área que no le corresponde, dado que no mantiene identidad entre la clase que dicta y el título que ostenta. Vale mencionar que cuando se discute la aplicación de normas que refieren a la exclusión de un dirigente sindical dentro de la actividad docente y que quien ocupa el área no cuenta con el título específico (tal es el caso), la cuestión presenta aristas complejas, dado que ley 23.551 establece la garantía sindical y por otra parte, el Estatuto Docente local sienta la posibilidad de desplazamiento cuando se presenta un docente mejor calificado por su título. A su vez, existe la res. 3547/2014 del Consejo General de Educación de Misiones que determinativa que el plazo efectivo de permanencia en el cargo abarca desde el ejercicio de la actividad gremial hasta un año después de haber concluido esta. De lo expuesto se coligue que en el presente, tanto la actora como la docente con tutela encuentran sustento normativo para sostener sus argumentos. A este escenario, se suma el derecho a la educación que tienen niños, niñas y adolescentes, por lo que deben conjugarse leyes, resoluciones e intereses que revelan dos inescindibles dimensiones, el individual y el social. Mas allá de la declaración de inconstitucionalidad de la res. 3547/2014 antes mencionada pronunciada por la a quo, las disposiciones que afectan a la accionante son los arts. 50 y 52, ley 23551, razón por la cual corresponde declarar su inconstitucionalidad.

Sentencia sobre descuento de día de huelga

SC Mendoza, "Niscola, Aldana Carolina y otros c. Dirección General de Escuelas s. Amparo sindical - Recurso extraordinario provincial", 29/08/2022, TR LALEY AR/JUR/114123/2022.

La sentencia habilita descontar día de huelga a las trabajadoras que adhirieron a medidas de acción directa, toda vez que considera que no resulta antisindical descontar el día no trabajado por ejercicio del derecho de huelga.

Las actoras iniciaron una acción de tutela sindical en contra de la Dirección General de Escuelas con el fin de lograr el pago del "ítem aula", que les fuera descontando junto con el salario correspondiente al día de huelga en el que participaron en el mes de noviembre de 2017. Sustanciada la causa, el tribunal rechazó la acción de amparo al considerar que el tema de la constitucionalidad del "ítem aula" había quedado zanjado por decisión plenaria del Superior Tribunal Provincial de Mendoza en "SUTE vs. Gobierno de Mendoza s. Acción de inconstitucionalidad. Dicho precedente constituye una doctrina obligatoria que no puede ser soslayada, bajo pretexto de circunstancias particulares si en nada difieren a la decisión que conformó la mayoría. El ítem aula, es un adicional, que se traduce en un plus salarial cuando el docente cumple con la normativa legal que lo crea y regula. El derecho de huelga es un derecho constitucional y su ejercicio implica el descuento de la remuneración del día no trabajado. Descuento este que al considerarlo legítimo no es objeto de queja ni reclamo por las actoras recurrentes. Estas consideraciones refuerzan el rechazo del recurso intentado, toda vez que, si por el mismo hecho de ejercer la huelga consideran correcto el descuento del haber remuneratorio correspondiente a los días no trabajados, por lo tanto, no lo consideran discriminatorio ni antisindical; no se visualiza como razonable, ni fundado, que luego contradictoriamente consideren ilegítimo y discriminatorio el no pago de un "adicional" de dicho salario por el mismo hecho de la huelga. El tema pasa, no por el hecho de entender injustificada dicha ausencia, sino que esa ausencia por ejercer el derecho de huelga no es una de las causas de justificación que integran las excepciones — limitadas — para cobrar el "ítem aula" (Decreto 228/2016 y su modificatoria Decreto 989/2016 de Mendoza). Se rechaza el recurso extraordinario provincial interpuesto por las actoras y se imponen las costas de la presente instancia a su cargo.

V.5.d. Jurisprudencia de la Cámara de Apelaciones del Trabajo

Sentencia sobre procedimiento preventivo de crisis

CNTrab., Sala X, "Jataf, César Rubén vs. Nucleoeléctrica Argentina S.A. s. Medida cautelar", 07/02/2022, TR LALEY AR/JUR/2349/2022.

La sentencia entiende que el procedimiento preventivo de crisis de la ley 24.013 es de carácter obligatorio,

pero que, ante el despido del trabajador omitiendo dicho procedimiento, no corresponde la reinstalación del trabajador, sino que la consecuencia ante el incumplimiento por parte de la empleadora de transitar tal procedimiento es abonar indemnizaciones derivadas del despido (arts. 232, 233 y 245, LCT).

"En el ámbito del derecho colectivo del trabajo la Ley 24.013 ha implementado un instituto conocido como "procedimiento preventivo de crisis", el cual debe ser transitado por los empleadores ante la autoridad administrativa laboral con carácter previo a la adopción de despidos o suspensiones colectivas basadas en razones económicas o de fuerza mayor o tecnológicas. En el caso, la empresa demandada decidió un despido colectivo, incluyendo al actor, y lo hizo sin invocar causal alguna para el cese contractual. Si bien es cierto que el procedimiento preventivo de crisis es obligatorio para el empleador (art. 98, Ley 24013), no menos cierto es que el art. 104 (sobre el que sustenta su postura el actor) no le confiere al trabajador estabilidad "absoluta", no brinda una extensión del vínculo laboral para el futuro (hasta que el trabajador esté en condiciones de obtener la jubilación ordinaria), sino limitado durante el período en que se sustancie el procedimiento aludido. Así, ese "mantenimiento" mencionado en el art. 104 perdura solo por el lapso establecido para la tramitación del procedimiento administrativo respectivo. Frente al marco fáctico del caso, ante el incumplimiento por parte de la empleadora de transitar tal procedimiento, la consecuencia resultante es el pago de las indemnizaciones derivadas del despido (arts. 232, 233 y 245, LCT) y no la nulidad de tal acto unilateral y la reinstalación. Corresponde revocar la sentencia de primera instancia que, con fundamento en la Ley 23592, había declarado la nulidad del despido, la reincorporación del trabajador y el pago de los salarios caídos mas un resarcimiento por daño moral".

Sentencia sobre encuadramiento sindical

CNTrab., sala IV, "Federación Argentina de Empleados de Comercio c. Confederación General del Trabajo s. Ley de Asociaciones Sindicales", 08/03/2022, TR LALEY AR/JUR/76334/2022.

La sentencia confirma el laudo arbitral el Comité Arbitral de la CGT, respecto el encuadramiento sindical, determinando que, en virtud de la actividad financiera de la empresa, es la Asociación Bancaria, la que tiene el derecho a representar a los trabajadores de la empresa y no el sindicato de comercio.

"Se confirma la decisión del Comité Arbitral de la Confederación General del Trabajo, que resolvió el conflicto de encuadramiento sindical del personal de la firma Nación Servicios SA considerando que la Asociación Bancaria, que agrupa a los trabajadores de la actividad bancaria y financiera, es la que tiene mejor aptitud jurídica para representar a los dependientes de la mencionada empresa".

Sentencia sobre pluralidad sindical en el Estado

CNTrab., sala II, "Asociación Trabajadores del Estado c. Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires s. Acción de amparo (Expte. N° 5926/2018)", 30/08/2022, TR LALEY AR/JUR/114498/2022.

El citado tribunal hace lugar a la acción de amparo presentada por ATE y ordena al GCBA que proceda conformar la Comisión Negociadora del Escalafón Central con todas las entidades sindicales habilitadas en virtud de la pluralidad sindical que rige en el ámbito, conforme la ley 471. En el particular ámbito de las relaciones laborales en el GCBA, rige, como premisa básica, la pluralidad sindical, de acuerdo con las previsiones de los arts. 74, 77 y 78 de la ley local 471, por lo que, todas las entidades con personería gremial, en el caso ATE, UPCN y SUTECBA, tienen derecho a ser parte de la representación de los trabajadores en el ámbito de la Comisión Paritaria Central, conformando la voluntad de los trabajadores de modo plural. Por otra parte, la sentencia deja en claro que el cotejo de representatividad consagrado en el art. 78 de la ley 471 y reglamentado en el dec. GCBA 465/2004, es de carácter supletorio. En efecto, el pronunciamiento deja en claro que primero se debe conformar la Comisión Paritaria con todas las partes, y luego, se debe proceder, con la comisión ya conformada, al mecanismo del art. 78 de la ley 471 para medir la representatividad de cada sindicato, en caso de que no haya consenso, siendo un cotejo posterior y supletorio a la conformación de la Comisión Paritaria.

"Esta conclusión del fallo es cuestionada y considero que con razón ya que, como dije anteriormente y opina el Dr. Domínguez en su dictamen, "en lo que atañe a la inteligencia del art. 78 (o, si se quiere, el antiguo art. 73) del mencionado cuerpo normativo (cotejo de representatividad), no puedo más que coincidir con las consideraciones volcadas en la queja de la Asociación de Trabajadores del Estado. Pues, ciertamente, tal procedimiento —que establece las pautas a seguir en hipótesis de disenso— solo puede llevarse a cabo una vez

constituida la Comisión Paritaria y, como nos permite afirmar la lógica, consumada la hipótesis de hecho allí prevista (esto es, la falta de acuerdo que necesariamente presupone la existencia de un debate anterior y de una primigenia instancia de negociación). Nos encontramos frente a una norma de carácter supletorio que solamente se podría tornar operativa ex post; es decir, a posteriori de la puesta en marcha de la negociación colectiva y la exteriorización de las voluntades de las asociaciones profesionales que allí confluyen. O sea, el mecanismo antes aludido está, obviamente, previsto para las controversias suscitadas entre los integrantes de la Comisión; no siendo el caso de la apelante quién, precisamente, busca su incorporación". En otras palabras, el artículo 78 de la ley 471 no puede ser un mecanismo para determinar la integración de la comisión paritaria porque esta es —justamente— un presupuesto para la operatividad de las previsiones de ese dispositivo respecto de la "conformación de la voluntad del sector trabajador" entre quienes la integran por dicho sector... En consecuencia, corresponde admitir la pretensión inicial de la Asociación de Trabajadores del Estado y ordenar al Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires que, en lo sucesivo y en tanto reúna la condiciones de asociación con personería gremial con ámbito que comprenda el conjunto de la administración pública de la Ciudad, como lo es actualmente, aquella sea convocada al integrarse la Comisión Negociadora Central del escalafón general en el ámbito de la Administración Pública de la Ciudad, de conformidad con la ley 471".

Sentencia sobre licencia sindical

CNTrab., sala V, "Preci, Gabriel Alejandro vs. Administración General de Puertos s. Medida cautelar", 28/09/2022, TR LALEY AR/JUR/134940/2022.

La sentencia otorga razón al trabajador y ordena el cese del comportamiento antisindical, que en el caso era la conducta patronal de intimar al actor a que se reintegre a su puesto de trabajo, en virtud de que el trabajador goza de licencia automática sin goce de haberes conforme art. 48 ley 23.551, por ejercer el cargo de Secretario General del sindicato.

"El objeto de la petición precautoria planteada por el trabajador se encuentra destinado a obtener el cese de la conducta de su empleadora consistente en la imposición de requisitos extralegales para la continuidad de su licencia gremial, desconociendo la actividad gremial por él desplegada e intimándolo a presentarse a prestar sus tareas bajo apercibimiento de despedirlo bajo la figura de abandono de trabajo. La pretensión incoada en la causa se presenta como una medida cautelar autónoma "innovativa"... En el caso, surge demostrado que el actor fue reelecto como Secretario Gremial y como Vocal Titular 3 de dos entidades sindicales del sector, habiendo sido cursadas a la empleadora las comunicaciones exigidas por la ley y el pedido de prórroga de la licencia gremial necesaria para cumplir con tales labores gremiales (art. 217, LCT). La Ley 23.551 otorga a la mentada licencia carácter "automático" (art. 48), por lo que no existe margen alguno para que la demandada obstaculice su goce, resultando la conducta de intimarlo a que se reintegre a su puesto de trabajo bajo apercibimiento de considerarlo incurso en abandono de trabajo una clara violación al ejercicio de la libertad sindical y a lo dispuesto en el Convenio 87 de la OIT de jerarquía constitucional. Corresponde revocar lo decidido en origen, hacer lugar a la medida cautelar peticionada y ordenar a la empleadora que cese en su conducta de intimar al actor a reincorporarse a su puesto de trabajo hasta tanto se resuelva el fondo del asunto".

V.5.e. Conclusión

A lo largo del recorrido del presente balance anual sobre Derecho Colectivo del Trabajo encontramos que la principal problemática es la dialéctica inflación vs. salario. La conflictividad sindical, durante el 2022, estuvo centralizada, sobre todo, en la puja distributiva, para que los salarios empaten o, al menos, no pierdan sustancialmente contra la inflación. Se trata, básicamente, de actualizaciones salariales por inflación.

No es para menos, en una economía con semejantes índices y proyecciones inflacionarias. El dato positivo es la recuperación en los niveles de empleo, incluso en niveles superiores a los de antes de la pandemia, lo que va acompañado de un crecimiento de la actividad económica.

No obstante, más allá de la recuperación económica y la caída del desempleo, la problemática de la inflación creciente no permite que el crecimiento económico vaya acompañado de una gradual disminución de la pobreza, considerando que la inflación erosiona fuertemente los salarios, sobre todo en aquellos trabajadores informales.

Conforme la Encuesta Permanentes de Hogares del INDEC, al 28/09/2022, porcentaje de hogares por debajo

de la línea de pobreza (LP) alcanzó el 27,7%; en ellos reside el 36,5% de las personas, y un 6,8% de hogares debajo de la línea de indigencia. Esto implica que se encuentran por debajo de la LP se encuentran 2.684.779 hogares, que incluyen a 10.643.749 personas; y, dentro de ese conjunto, 660.494 hogares se encuentran por debajo de la indigencia, lo que representa 2.568.671 personas indigentes (160).

Los datos son preocupantes. El crecimiento económico no solo ya no alcanza para otorgar una vida digna a sectores vulnerables e informales, sino que también, producto de la problemática inflacionaria, gran parte de los trabajadores formales están debajo de la línea de pobreza (161).

En este contexto económico, la acción gremial, materializada en conflictividad sindical y social, corre por detrás, en una carrera despareja, a la inflación. Actualmente, el gran y casi exclusivo interés colectivo de los distintos sindicatos representativos es intentar emparejar los salarios, paritarias mediante, a los índices inflacionarios.

De algún modo, la intensidad en el interés colectivo en que los salarios no pierdan con la inflación se contraponen con la escasa actividad normativa, sobre todo legislativa, en materia de Derecho Colectivo. Apenas un puñado de normas reglamentarias para "volver a la normalidad" institucional pospandemia.

Por su parte, llama la atención que ninguno de los proyectos de ley presentados durante este año 2022 pretenda modificar artículos de la ley 23.551 que han sido declarados inconstitucionales por la Corte Suprema de Justicia de la Nación hace más de dos décadas en las sentencias famosamente denominadas "ATE I", "Rossi", "ATE II" (162), etc.), que han puesto en cuestión las prerrogativas exclusivas y excluyentes de los sindicatos con personería gremial, de acuerdo con la doctrina de los órganos de control de la OIT.

En tal sentido, a 14 años desde el dictado del fallo "ATE", pareciera que no está en agenda de los actores sociales la compatibilización del modelo sindical argentino con las observaciones del Comité de Libertad Sindical y de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT.

No queda otra opción más que seguir esperando.

VI. Conclusiones finales

A lo largo del presente se han intentado abordar las novedades más trascendentales en materia de Derecho del Trabajo que han ocurrido en el último año y también en este "nuevo" escenario pospandemia. En tal sentido, se han analizado aquellos aspectos que tanto desde el Derecho Individual como Colectivo tuvieron, por una u otra razón, alguna cuestión novedosa y/o relevante a destacar, no solo desde el punto de vista normativo, sino también jurisprudencial. Ello, por supuesto, considerando el difícil panorama económico y social imperante en nuestro país, dentro del cual, inevitablemente, se desenvuelven las discusiones vigentes.

Sentado ello, es dable señalar, como primer rasgo positivo, que se continúa consolidando una sólida jurisprudencia en materia de igualdad y de prohibición de toda discriminación, en línea con los principios rectores del ordenamiento jurídico nacional e internacional.

Como fuera dicho oportunamente, el Poder Judicial, en esta materia, viene marcando un camino a paso firme, todavía inacabado, pero con la clara convicción de que el ordenamiento no puede tolerar, bajo ningún punto de vista, actos discriminatorios.

Por otra parte, concatenado con lo anterior, la entrada en vigencia del Convenio 190 de la OIT ha sido un hito fundamental en la regulación jurídica en materia de violencia y acoso laboral. Pone el acento en la necesidad de prevención, pero también realiza un minucioso recorrido respecto de la protección, vías de defensa, reparación, control de aplicación, formación y sensibilización.

Esta consolidación normativa en contra de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo es trasversal a todo el empleo, público y privado. En ese marco, vale reiterar que, en el empleo público, la lucha contra la violencia de género en el trabajo se vio reforzada con la entrada en vigencia del "Protocolo marco para el abordaje de violencia por motivos de género en el ámbito del sector público nacional".

Por otra parte, es dable enfatizar que la Justicia también se ha hecho eco de los términos de este Convenio, tal como lo demuestran las muchas sentencias que han sido dictadas por los tribunales de nuestro país.

Ahora bien, siguiendo con los aspectos positivos, se observa un claro afianzamiento de la doctrina del precedente "Ramos" del año 2010, en materia de fraude en el empleo público. Resulta trascendente que la actual composición del máximo tribunal haya mantenido los estándares protectorios en materia de empleo público, ratificando la tesis de que el Estado no puede contratar a plazo para encubrir designaciones de planta permanente.

A contracara, se ven marcados déficit, sobre todo en materia legislativa, con relación a las nuevas tecnologías, en particular sobre plataformas digitales. Llama profundamente la atención que existan varios proyectos de ley en la legislatura, de diferentes fuerzas políticas, los cuales, más allá de sutiles diferencias, sean contestes en determinar la tipificación laboral del vínculo; pero que no se hayan podido lograr los consensos necesarios para que la protección de este sector laboral marcado por la vulnerabilidad y la precarización se convierta en derecho positivo.

Asimismo, el año 2022 termina con una grave constatación de inseguridad jurídica en materia de actualización de créditos laborales en el ámbito del fuero nacional del trabajo. Como fuera demostrado con la reseña de jurisprudencia en el capítulo correspondiente y, particularmente, con el cuadro consignado en aquel acápite, son dispares los criterios de las Salas respecto a la aplicación del Acta 2764/22, sin perjuicio de que se hayan acordado sus términos por mayoría.

Ello es así para todos los justiciables. Unos no podrán prever de antemano los costos de los pleitos judiciales y otros tendrán incertidumbre respecto a la forma de actualización de los créditos alimentarios sujetos a contienda judicial; lo que, en cada caso, dependerá de la Sala en la cual quede radicada la causa, no siendo ello sano para lograr una seguridad jurídica que permita robustecer las normas del Derecho del Trabajo.

Lo mismo sucede en materia de accidentes de trabajo, pues, como se viera reflejado en el cuadro del capítulo pertinente, cada Sala adoptó posturas disímiles y hasta antagónicas no solo en relación con relación a los lineamientos del precedente "Pogonza", sino también sobre la amplitud probatoria respecto el recurso de la ley 27.348, y con relación a la aplicación del plazo de apelación previsto por el art. 16, 2do párrafo, de la res. SRT 298/2017.

La falta de criterios unánimes y la consecuente inseguridad jurídica son inconcebibles, pues perjudican a ambos actores sociales de las relaciones de producción.

Por último, otra de las demandas pendientes es en materia de relaciones colectivas del trabajo. La deconstrucción del modelo sindical iniciado hace 14 años por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en el fallo "ATE" no encuentra correlato en el derecho positivo. No solo en el transcurso de estos años no se han modificado los artículos de la ley 23.551 que la Corte ha declarado inconstitucionales (arts. 41 inc. a, 52, 31 inc. a y 38), sino que los proyectos de ley que se encuentran con estado de trámite parlamentario en la legislatura apuntan a aspectos distintos a los retirados cuestionamientos al ordenamiento sindical argentino por parte los órganos de control de la OIT.

En definitiva, continúan pendientes de tratamiento legislativo y jurisprudencial varios aspectos propios del Derecho del Trabajo, lo que no obsta a reconocer aquellos avances que han ocurrido en el año 2022 y que, esperamos, sigan sucediendo.

(A) Docente en Derecho Colectivo del Trabajo Facultad de Derecho (UBA). Docente en Derecho del Trabajo (Univ. Torcuato Di Tella). Miembro de la Delegación Argentina de la Sección de Jóvenes Juristas SIDTSS.

(AA) Abogado (UBA) con Orientación en Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Asesor jurídico del Consejo Directivo de la Capital Federal de la Asociación Trabajadores del Estado. Maestrando en Derecho del Trabajo (UBA). Docente universitario (UBA).

(1) Previo a todo, resulta oportuno aclarar que, a lo largo de estas líneas, optamos por atenernos a las reglas de la lengua vigentes, apelando al clásico masculino genérico, en el entendido que todas las referencias, salvo que de su contexto se desprenda la intención contraria, refieren por igual a hombres, mujeres y otras identidades, sin distinción alguna.

(2) CS, "Sisnero, Mirtha Graciela y otros c. Taldelva SRL y otros s. amparo", 20/05/2014, cons. 2º, TR LALEY AR/JUR/15946/2014.

- (3) Fallos: 333:2306, 334:1387 y 337:611, del 07/12/2010, 15/11/2011 y 20/05/2014, respectivamente.
- (4) LOBATO, Julieta, "Las disputas por la igualdad. El giro restrictivo de la Corte Suprema de Justicia de Argentina en materia de discriminación en el trabajo en cruce con la libertad sindical", Trabajo y Sociedad Sociología del trabajo- Estudios culturales- Narrativas sociológicas y literarias Núcleo Básico de Revistas Científicas Argentinas (Caicyt-Conicet) N° 39, Vol. XXIII, Invierno de 2022, Santiago del Estero, Argentina.
- (5) <https://www4.hcdn.gob.ar/dependencias/dsecretaria/Periodo2022/PDF2022/TP2022/0229-D-2022.pdf>
- (6) <https://www4.hcdn.gob.ar/dependencias/dsecretaria/Periodo2022/PDF2022/TP2022/0445-D-2022.pdf>
- (7) <https://www4.hcdn.gob.ar/dependencias/dsecretaria/Periodo2022/PDF2022/TP2022/0540-D-2022.pdf>
- (8) <https://www4.hcdn.gob.ar/dependencias/dsecretaria/Periodo2022/PDF2022/TP2022/0545-D-2022.pdf>
- (9) <https://www4.hcdn.gob.ar/dependencias/dsecretaria/Periodo2022/PDF2022/TP2022/0561-D-2022.pdf>
- (10) <https://www4.hcdn.gob.ar/dependencias/dsecretaria/Periodo2022/PDF2022/TP2022/0875-D-2022.pdf>
- (11) <https://www4.hcdn.gob.ar/dependencias/dsecretaria/Periodo2022/PDF2022/TP2022/1164-D-2022.pdf>
- (12) <https://www4.hcdn.gob.ar/dependencias/dsecretaria/Periodo2022/PDF2022/TP2022/1167-D-2022.pdf>
- (13) <https://www4.hcdn.gob.ar/dependencias/dsecretaria/Periodo2022/PDF2022/TP2022/2007-D-2022.pdf>
- (14) <https://www4.hcdn.gob.ar/dependencias/dsecretaria/Periodo2022/PDF2022/TP2022/2017-D-2022.pdf>
- (15) <https://www4.hcdn.gob.ar/dependencias/dsecretaria/Periodo2022/PDF2022/TP2022/2029-D-2022.pdf>
- (16) <https://www4.hcdn.gob.ar/dependencias/dsecretaria/Periodo2022/PDF2022/TP2022/2250-D-2022.pdf>
- (17) <https://www4.hcdn.gob.ar/dependencias/dsecretaria/Periodo2022/PDF2022/TP2022/2371-D-2022.pdf>
- (18) <https://www4.hcdn.gob.ar/dependencias/dsecretaria/Periodo2022/PDF2022/TP2022/2687-D-2022.pdf>
- (19) <https://www4.hcdn.gob.ar/dependencias/dsecretaria/Periodo2022/PDF2022/TP2022/2736-D-2022.pdf>
- (20) <https://www4.hcdn.gob.ar/dependencias/dsecretaria/Periodo2022/PDF2022/TP2022/2739-D-2022.pdf>
- (21) <https://www4.hcdn.gob.ar/dependencias/dsecretaria/Periodo2022/PDF2022/TP2022/3317-D-2022.pdf>
- (22) <https://www4.hcdn.gob.ar/dependencias/dsecretaria/Periodo2022/PDF2022/TP2022/3551-D-2022.pdf>
- (23) <https://www4.hcdn.gob.ar/dependencias/dsecretaria/Periodo2022/PDF2022/TP2022/3844-D-2022.pdf>
- (24) <https://www4.hcdn.gob.ar/dependencias/dsecretaria/Periodo2022/PDF2022/TP2022/4237-D-2022.pdf>
- (25) <https://www4.hcdn.gob.ar/dependencias/dsecretaria/Periodo2022/PDF2022/TP2022/3904-D-2022.pdf>
- (26) <https://www.senado.gob.ar/parlamentario/comisiones/verExp/238.22/S/PL>
- (27) <https://www.senado.gob.ar/parlamentario/comisiones/verExp/368.22/S/PL>
- (28) <https://www.senado.gob.ar/parlamentario/comisiones/verExp/642.22/S/PL>
- (29) <https://www.senado.gob.ar/parlamentario/comisiones/verExp/372.22/S/PL>
- (30) <https://www.senado.gob.ar/parlamentario/comisiones/verExp/406.22/S/PL>
- (31) <https://www.senado.gob.ar/parlamentario/comisiones/verExp/432.22/S/PL>
- (32) <https://www.senado.gob.ar/parlamentario/comisiones/verExp/565.22/S/PL>
- (33) <https://www.senado.gob.ar/parlamentario/comisiones/verExp/641.22/S/PL>
- (34) <https://www.senado.gob.ar/parlamentario/comisiones/verExp/991.22/S/PL>
- (35) <https://www.senado.gob.ar/parlamentario/comisiones/verExp/2201.22/S/PL>
- (36) Opinión Consultiva 18/03, del 17/09/2003, párrafo 140.
- (37) Ver Dictamen del Procurador Fiscal, Dr. Víctor Abramovich, emitido el 11/03/2019 en la causa "Caminos, Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ despido" (CSJ 754/2016/RH1); fundamentos que hizo suyos el Máximo Tribunal en su pronunciamiento definitivo del 10/06/2021.
- (38) DOMÍNGUEZ, Juan M. - GARCÍA VIOR, Andrea E., "La carga de la prueba y la discriminación en el despido", Revista de Derecho Laboral, t. 2008-2 Discriminación y violencia laboral - I, Rubinzal-Culzoni.
- (39) ACKERMAN, Mario E, "Prólogo", en LITTERIO, Liliana H., El trabajo de las mujeres, Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, 2017, p. 12.
- (40) El Convenio fue adoptado en junio de 2019 por la Conferencia Internacional del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y entró en vigor el 25 de junio de 2021. Por su parte, Argentina lo ratificó mediante la Ley 27580 (B.O. 15/12/2020), y depositó el instrumento de ratificación en la OIT el 23 de febrero de 2021, por lo que entró en vigencia el 24 de febrero de 2022.
- (41) MANGARELLI, Cristina, "El Convenio Núm. 190 sobre violencia y acoso y su importancia a nivel mundial", Revista Jurídica de Derecho del Trabajo, Vol. 3, No. 8, Mayo-Agosto 2022, Uruguay, p. 210.
- (42) ARESE, César, "Lo esencial inmediato del Convenio 190 a partir de su plena vigencia", Revista de Derecho

Laboral Actualidad, 2022-1, Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, p. 64.

- (43) Sobre esta norma, se ampliarán sus alcances en el acápite dedicado al "Empleo público".
- (44) <https://www4.hcdn.gob.ar/dependencias/dsecretaria/Periodo2022/PDF2022/TP2022/0551-D-2022.pdf>
- (45) <https://www4.hcdn.gob.ar/dependencias/dsecretaria/Periodo2022/PDF2022/TP2022/0648-D-2022.pdf>
- (46) <https://www4.hcdn.gob.ar/dependencias/dsecretaria/Periodo2022/PDF2022/TP2022/1414-D-2022.pdf>
- (47) <https://www4.hcdn.gob.ar/dependencias/dsecretaria/Periodo2022/PDF2022/TP2022/2368-D-2022.pdf>
- (48) <https://www4.hcdn.gob.ar/dependencias/dsecretaria/Periodo2022/PDF2022/TP2022/2736-D-2022.pdf>
- (49) <https://www4.hcdn.gob.ar/dependencias/dsecretaria/Periodo2022/PDF2022/TP2022/2740-D-2022.pdf>
- (50) <https://www4.hcdn.gob.ar/dependencias/dsecretaria/Periodo2022/PDF2022/TP2022/3548-D-2022.pdf>
- (51) <https://www4.hcdn.gob.ar/dependencias/dsecretaria/Periodo2022/PDF2022/TP2022/3894-D-2022.pdf>
- (52) <https://www.senado.gob.ar/parlamentario/comisiones/verExp/78.22/S/PL>
- (53) A propósito de este fallo se ha escrito un interesante artículo, en el que se destaca que este tipo de violencia es una forma particular de coacción dentro del ámbito laboral, que se desarrolla entre pares y donde el agresor ocupa una posición dominante, porque se sustenta en la complicidad de esos otros que permiten con su inacción o con su complacencia el agravio. El agresor no intenta esconder su autoría, porque su posicionamiento depende de la mirada de sus pares gracias a la cual construye su poder simbólico. El ejemplo clásico no solo se da con las mujeres dentro de una oficina, también se da con "el nuevo" o con "el inmigrante". Ver BONOMO TARTABINI, Florencia A., "Violencia simbólica en el ámbito laboral. A propósito de la (de)construcción de las prácticas habituales de coacción", DT2022 (mayo), 191, TR LALEY AR/DOC/1405/2022.
- (54) Ver LITTERIO, Liliana H., "Despedida por 'fea'", Boletín Diario de Rubinzal-Culzoni del 22/07/2022
- (55) TERRAGNO, María M., "El significado de la violencia de género en el trabajo y la reformulación de la tutela laboral. La violencia como forma de discriminación contra las mujeres y LGTTTBQI+", CENSI, Luciana, TERRAGNO, María M., y LOZANO, María P., "Derecho laboral feminista", Mil Campanas, 2022, p. 194.
- (56) Ya en los precedentes "Siri" y "Kot", el Máximo Tribunal ha afirmado que "No hay en la letra ni en el espíritu de la Constitución que permita afirmar que la protección de "los derechos humanos"...esté circunscripta a los ataques que provengan solo de la autoridad" (Fallos: 252:293 y 241:291, respectivamente).
- (57) CNTrab. Sala II, "Godoy, Mónica Liliana c. KOPELCO S.A. y otro s. Despido", 30/05/2022, Boletín AADTySS julio 2022.
- (58) Cám. del Trab. Sala VI, Córdoba., "R. N. N. c. R. S.A. y otros s. Ordinario - Despido", 06/04/2022, TR LALEY AR/JUR/66501/2022.
- (59) CAMINOS, Juan I., "Vacunación experimental a ciertos 'casos positivos' de violencia y acoso laboral", Boletín Diario de Rubinzal-Culzoni del 01/04/2022.
- (60) RAMÍREZ BUSTAMANTE, Natalia et alter, "¿Son trabajadores o contratistas independientes?", Balance jurisprudencial del trabajo en plataformas, Borradores de Trabajo y Derecho No. 1, Universidad de los Andes, marzo 2021.
- (61) TODOLÍ SIGNES, Adrián, "Las plataformas digitales y la ampliación del concepto de trabajador: jurisprudencia española y la nueva ley de California (ab5)", en Revista Jurídica del Trabajo, Dir. Jorge Rosenbaum, Coord. Federico Rosenbaum, Nro, 1, enero-abril 2020, Montevideo, marzo 2020, p.281.
- (62) GOLDIN, Adrián, "Los trabajadores de plataforma y su regulación en la Argentina", Documentos de Proyectos (LC/TS.2020/44), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2020, p.5.
- (63) Un reciente balance jurisprudencial analizó 38 sentencias sobre plataformas digitales, de diferentes países, de las cuales, treinta sentencias (el 79 por ciento) declararon la existencia de una relación laboral, mientras que solo en ocho casos no se declaró su existencia (21%). La mayoría de los fallos incluidos en este informe han tenido lugar en Europa (21 fallos), con una participación menor de Estados Unidos (7), América Latina (6), Australia (2), Canadá (1) y Sudáfrica (1). RAMIREZ BUSTAMANTE, Natalia et alter, en "¿Son trabajadores o contratistas...", ob. cit.
- (64) CAPARRÓS, Lucas J., "Breves reflexiones sobre el trabajo en la era del capitalismo de plataformas. Algunos desafíos del Derecho del Trabajo", Revista de Derecho Laboral, "La relación de dependencia y las nuevas formas de trabajar y contratar", t. 2020- 1, Rubinzal Culzoni, p. 3.
- (65) CAPARRÓS, Lucas J., ob. cit., ps. 7/8.

- (66) <https://www4.hcdn.gob.ar/dependencias/dsecretaria/Periodo2022/PDF2022/TP2022/0562-D-2022.pdf>
- (67) <https://www4.hcdn.gob.ar/dependencias/dsecretaria/Periodo2022/PDF2022/TP2022/4827-D-2022.pdf>
- (68) <https://www4.hcdn.gob.ar/dependencias/dsecretaria/Periodo2022/PDF2022/TP2022/5045-D-2022.pdf>
- (69) <https://www.senado.gob.ar/parlamentario/comisiones/verExp/2236.21/S/PL>
- (70) Sobre ambos precedentes, ver CAPARRÓS, Lucas, La dependencia en el sector del transporte urbano de pasajeros organizado mediante plataformas digitales. A propósito de los fallos "Bolzan" y "Scornavache", en Revista Derecho del Trabajo, Núm. 2021 (6 Nov.).
- (71) Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Madrid, Sentencia 805/2020, Recurso de casación para la unificación de doctrina, 25/09/2020, <https://www.poderjudicial.es/search/openDocument/05986cd385feff03>
- (72) "Queimada, Esteban c/Uber B.V. y otro - Recursos Tribunal Colegiado 0002- 003894/2019", 03/06/2020.
- (73) TODOLÍ SIGNES, Adrián, ob. cit., ps. 297/298.
- (74) Sentencia del 02/03/2022; <https://www.jusbrasil.com.br/diarios/1170184580/trt-10-judiciario-02-03-2022-pg-265>
- (75) ROSENBAUM CARLI, Federico, "El teletrabajo: una regulación justa con adecuada protección", <https://federicorosenbaum.blogspot.com/2020/05/el-teletrabajo-una-regulacion-justa-con.html>, 05/2020.
- (76) CONFALONIERI (h), Juan A., "Los teletrabajadores. Una categoría propia de los procesos de descentralización por deslocalización del lugar de prestación de servicios potenciada en la época de la COVID-19. Comentario a la Ley 27.555", <https://www.aadyss.org.ar/articulos.php?anio=2020>, p. 2.
- (77) *Ibidem*.
- (78) Las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de tecnología de la información y las comunicaciones (TIC) y financieros Documento Temático para el Foro de diálogo mundial sobre las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de TIC y financieros (Ginebra, 24-26 de octubre de 2016).
- (79) Estudio General relativo a los instrumentos sobre el tiempo de trabajo, Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (artículos 19, 22 y 35 de la Constitución) Informe III (Parte B), "Garantizar un tiempo de trabajo decente para el futuro", Conferencia Internacional del Trabajo, 107ª reunión, 2018, Primera Edición, Ginebra, 2018, p.293.
- (80) Estudio General relativo a los instrumentos sobre el tiempo de trabajo, ob. cit, p. 292.
- (81) ROSENBAUM CARLI, Federico, ob. cit.
- (82) CONFALONIERI (h), Juan A., "Teletrabajo: una negociación colectiva de marcha cansina y de contenido poco imaginativo", TR LALEY AR/DOC/1189/2022
- (83) *Ibidem*.
- (84) *Ibidem*.
- (85) <https://www4.hcdn.gob.ar/dependencias/dsecretaria/Periodo2021/PDF2021/TP2021/0891-D-2021.pdf>
- (86) <https://www4.hcdn.gob.ar/dependencias/dsecretaria/Periodo2022/PDF2022/TP2022/0811-D-2022.pdf>
- (87) CONFALONIERI (h), Juan A., "Teletrabajo: una negociación...", ob. cit.
- (88) CS, "Etcheverry, Juan Bautista y otros c/EN s/amparo ley 16.986", 21/10/2021, Fallos: 344:3011.
- (89) En aquella, ordenó al Poder Ejecutivo Nacional a reglamentar, dentro del plazo de noventa días hábiles, el art. 179 de la ley 20744. Para así decidir, sostuvo que la omisión del Poder Ejecutivo era manifiesta, a la luz de los términos del art. 99, inciso 2, de la Constitución Nacional. A su vez, señaló que, para que se verifique en el caso una omisión inconstitucional susceptible de control jurisdiccional debía existir un mandato normativo expreso, exigible e incumplido, que hubiese generado la vulneración de derechos o garantías; supuesto que, en la tesitura del a quo se suscitaba. En tal sentido, entendió que la falencia de reglamentar importaba, en la práctica, anular la operatividad de un derecho legalmente reconocido que protege intereses consagrados en instrumentos de jerarquía constitucional.
- (90) Del voto de los Dres. Maqueda y Lorenzetti.
- (91) Publicado en el Boletín Oficial en fecha 23/03/2022, momento a partir del cual entró en vigencia, conforme art. 8º. No obstante, el art. 6º prevé que la obligación establecida en el art. 1º será exigible transcurrido el plazo de un año a partir de su entrada en vigencia; es decir, que comenzará a regir efectivamente a las cero horas del 24/03/2023.
- (92) Tales como los arts. 14 bis y 75 inc. 22 y 23 de la Constitución Nacional, el Pacto Internacional de Derechos

Económicos, Sociales y Culturales, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, el Convenio sobre los Derechos del Niño y el Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

- (93) BARBATTI, Silvana, "La esperada reglamentación del art. 179, LCT. Decreto 144/2022", Revista de Derecho Laboral Actualidad, 2022-1, Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, p. 333.
- (94) LAS HERAS, Horacio R., "Aspectos prácticos acerca de la obligación de instalación de espacios de cuidado de niños y niñas", Boletín Diario de Rubinzal-Culzoni del 18/04/2022, RC D 132/2022.
- (95) LIVELLARA, Carlos A., "Despido sin causa en situaciones especialmente protegidas", Revista de Derecho Laboral, Extinción del contrato de trabajo II, 2000-2, Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, p. 141.
- (96) TAPIERO, Denise Y., "Criterios e interrogantes sobre las indemnizaciones por maternidad y matrimonio: una tutela estigmatizante", Revista de Derecho Laboral, Las indemnizaciones laborales I, t. 2022-1, Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, p. 475.
- (97) "Drewes, Luis Alberto c/Coselec SCS s/Cobro de pesos", 23/03/1990, TR LALEY AR/JUR/193/1990..
- (98) CS, "Puig, Fernando Rodolfo c/Minera Santa Cruz S.A. s/Despido", 24/09/2020, Fallos: 343:1037.
- (99) TAPIERO, Denise Y., "Criterios e interrogantes sobre las...", ob. cit., p. 476.
- (100) Al respecto, el Código Civil y Comercial de la Nación prescribe que los cónyuges se deben asistencia recíproca y privilegia el cuidado compartido de los hijos, así como la obligación compartida de criarlos (artículos 431, 651 y 658).
- (101) CNTrab. sala I, 23/05/2022, TR LALEY AR/JUR/63966/2022.
- (102) Este Convenio fue aprobado por la ley 26.921, sancionada el 27/11/2013.
- (103) ROLDÁN, Cinthia V., "Tensiones en el acceso a la justicia de las trabajadoras de casas particulares: Comentario al fallo Pereyra vs. Popowsky",
- (104) COMPAGNUCCI DE CASO, Miguel H., "Código Civil y Comercial de la Nación Comentado" La Ley, 2015, 1ª ed. 2ª reimposición. Citado en GALEAZZI, Mario B., "El art. 770, inc. b del CCC - Capitalización de intereses desde la notificación de la demanda - El daño inflacionario y el colapso de los tribunales del trabajo", Boletín diario de Rubinzal-Culzoni del 05/08/2022, RC D 314/2022.
- (105) Criterio que se repite en el caso "Molina Trespalcio, Armando José c. Buenos Aires Servicios de Salud Basa S.A. y otros s. Despido" (Expte. N° 67087/2016) —ver sentencia del 20/10/2022—. Posición que, además, resulta equivalente a la del fallo en la causa "C.C.A c. G S.A. (Rebelde) y otros s. Daños y perjuicios" de la CNCiv., Sala E, 06/10/2021.
- (106) Al respecto, cabe destacar que la codemandada planteó una revocatoria in extremis ante la condena dispuesta en la sentencia, cuestionando que la forma de cálculo de la tasa de interés dispuesta en la sentencia definitiva conforme Acta CNAT 2764 no podía aplicarse puesto que no fue materia de agravios la tasa de interés dispuesta en grado por el juzgador de la anterior instancia cuando hizo lugar a los rubros salariales diferidos a condena. Dicho recurso fue desestimado (ver Sentencia Interlocutoria N° 51375 del 28/10/2022).
- (107) Tesis que se reitera en los autos "Frías, Mauricio Antonio c. USS Guardia Privada S.A. y otro s. Despido" (Expte. N° 8944/2013), conforme sentencia del 14/10/2022 (consultada en el).
- (108) En el fallo recaído en los autos "Losano, José Luis c. Talleres Navales Dársena Norte Tandanor S.A.C.I. y N. s. Despido" (Expte. 15004/2018) del 24/10/2022, el Dr. Stortini reitera la posición de esa Sala en cuanto ha decidido aceptar lo dispuesto por el Acta 2764, sin perjuicio de las pautas específicas remarcadas en la sentencia recaída en "Fernández Verónica Cecilia c/Hospital Británico de Buenos Aires Asoc. Civil" (Expte. N° 8806/2019) del 11/10/2022, en el que se esbozan iguales argumentos que los que se identifican en el sumario del fallo transcripto en el cuerpo del presente ("Simondet").
- (109) J.S., Reflexiones sobre la tasa de interés en materia laboral: Acta CNAT 2764 y el anatocismo judicial, https://www.doctrinalaboral.ar/reflexiones-sobre-la-tasa-de-interes-en-materia-laboral-acta-cnat-2764-y-el-anatocismo-judicial/#_ednrefl
- (110) TOSCA, Diego M., "Riesgos del Trabajo, comisiones médicas, 'Pogonza' y después... importa el después...", Revista de Derecho Laboral Actualidad, 2022-1, Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, p. 228.
- (111) MAZA, Miguel A. - TULA, Diego J., "La competencia administrativa para los reclamos fundados en el régimen de riesgos del trabajo", Boletín Diario de Rubinzal-Culzoni del 07/06/2022.
- (112) La Corte Suprema consideró que el tránsito previo por una instancia administrativa, antes de acceder a la

instancia jurisdiccional, que obliga la ley 27.348, es constitucionalmente aceptable en tanto que las comisiones médicas han sido creadas por ley formal y su competencia para dirimir controversias entre particulares también emana de una norma de ese rango y, en segundo lugar, satisfacen las exigencias de independencia e imparcialidad a los efectos de la materia específica y acotada que el régimen de riesgos del trabajo les confiere. Asimismo, sostuvo que este régimen legal cumple con las exigencias fijadas en la jurisprudencia de la Corte en cuanto al alcance de la revisión judicial, que se encuentra garantizada en el art. 2 de la citada norma, y destaca que ninguna norma cercena el derecho a plantear ante los jueces competentes la revisión de las cuestiones fácticas y probatorias sobre las que se pronunció la autoridad administrativa, siendo admisible la producción de las medidas de prueba durante el trámite judicial.

(113) <https://www4.hcdn.gob.ar/dependencias/dsecretaria/Periodo2022/PDF2022/TP2022/0833-D-2022.pdf>

(114) <https://www4.hcdn.gob.ar/dependencias/dsecretaria/Periodo2022/PDF2022/TP2022/1120-D-2022.pdf>

(115) <https://www4.hcdn.gob.ar/dependencias/dsecretaria/Periodo2022/PDF2022/TP2022/1321-D-2022.pdf>

(116) <https://www.senado.gob.ar/parlamentario/comisiones/verExp/92.22/S/PL>

(117) En los fallos recaídos en "Batallanos, Aldo Eliseo c. Provincia ART S.A. s. Accidente - Ley especial" (; RC J 2028/22) y "Fernández, Germán Esteban c. Productores de Frutas Argentinas Cooperativa de Seguros Limitada s. Accidente - Ley especial" (Expte. N° 14637/2020) del 30/03/2022 y 20/10/2022, respectivamente, esa Sala ha decidido que, ante la situación crítica sanitaria provocada por la Pandemia de COVID-19, exigir el previo paso por ante las Comisiones Médicas no es más que un inútil y dispendioso formalismo -plataforma de hecho y de derecho que, por sus particularidades, no fue materia de tratamiento en el precedente Pogonza-, por lo que la vía jurisdiccional debe considerarse expedita, sin que implique lo resuelto, ni un apartamiento de tal precedente, ni la extensión de lo aquí decidido a otros casos que no guarden similares alineamientos de hecho en el plano temporal.

(118) Dicha tesis se mantiene en fallos posteriores (ver en "Taborda, Orlando Ariel c. Omint ART S.A. s. Accidente - Ley Especial" (Expte. N° 19608/2018) y en "Quiñones Piundo, Gaby Diana c. Asociart S.A. ART s. Accidente - Ley Especial" (Expte. N° 32200/2017), las sentencias dictadas en fechas 06/09/2022 y 28/09/2022, respectivamente).

(119) En un pronunciamiento del 24/10/2022, los jueces González y Pesino reconfirmaron la adhesión a la doctrina sentada en el fallo "Pogonza" (ver, al respecto, "Leiva, Olga Beatriz c. Prevención ART SA s. Accidente - Ley especial" (Expte. N° 3275/2022) -).

(120) Dicho criterio se reitera en el fallo recaído en los autos "Echegaray, Sergio Omar c. Asociart ART S.A. s. Accidente - Acción civil" (Expte. N° 22646/2020), de fecha 21/10/2022.

(121) En igual sentido se ha pronunciado esa Sala en los autos "Ibarrola, Cristian Javier c. Prevención ART S.A. s. Recurso ley 27.348" (Expte. N° 21417/2019), "Blanco, Néstor Eduardo c. Provincia ART S.A. s. Recurso ley 27.348" (Expte. N° 10243/2022) y "Cabrera, Sergio Félix c. Prevención ART S.A. s. Recurso ley 27.348" (Expte. N° 30952/2022), conforme sentencias del 17/10/2022 y 18/10/2022.

(122) En igual sentido se han dictado sendos pronunciamientos en los autos "Ramírez, Guido Francisco c. Provincia ART S.A. s. Recurso ley 27.348" (Expte. N° 23902/2022); "Batalla, Walter Francisco c. Provincia ART S.A. s. Recurso ley 27.348" (Expte. N° 35588/2022) y "Montiel, Jonatan Gabriel c. Provincia ART S.A. S. Recurso ley 27.348" (Expte. N° 47918/2021).

(123) Trabajadoras y trabajadores que se desempeñan en empresas u organizaciones que producen bienes o servicios en el sector privado o público.

(124) Ver: https://www.srt.gob.ar/estadisticas/lit_informe_trimestral_provincia.php

(125) TOSCA, Diego M., "Riesgos del Trabajo, comisiones médicas...", op. cit., p. 236.

(126) DE UGARTE, Javier, "El perro y su cola. Reflexiones sobre Sistema de Riesgos del Trabajo y su validez constitucional", Revista Ideides N° 54, UNTReF, 04/11/2020.

(127) KROTOSCHIN, Ernesto, "Los empleados públicos y el Derecho del Trabajo", LT, XIX-B,866.

(128) DI STEFANO, Marcelo, "La negociación colectiva en el sector público", Eudeba, Buenos Aires, 2022, p. 86.

(129) <http://sjservicios.csjn.gov.ar/sj/verTomoPagina?tomoId=369#page=74>

(130) <https://www4.hcdn.gob.ar/dependencias/dsecretaria/Periodo2022/PDF2022/TP2022/0006-D-2022.pdf>

(131) <https://www4.hcdn.gob.ar/dependencias/dsecretaria/Periodo2022/PDF2022/TP2022/2361-D-2022.pdf>

- (132) <https://www4.hcdn.gob.ar/dependencias/dsecretaria/Periodo2022/PDF2022/TP2022/2362-D-2022.pdf>
- (133) CS, "Ramos, José Luis c. Estado Nacional (Min. De Defensa) A.R.A. s. Indemnización por despido", Fallos: 333:311.
- (134) MUGNOLO, Juan P., "Conceptos fundamentales del Derecho de las relaciones colectivas de trabajo", en Derecho Colectivo del Trabajo, MUGNOLO, Juan P. (dir.), GOLCMAN, Martín - CAPARRÓS, Lucas (coords.), Ediar, Buenos Aires, 2019, p.60.
- (135) PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel C., "Derecho Sindical", Centro de Estudios Financieros, Madrid, 2016, 3ª ed., p. 15.
- (136) https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/mercado_trabajo_eph_2trim228FD416F03D.pdf
- (137) *Ibidem*.
- (138) https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/ipc_09_221BCA18CD32.pdf
- (139) <https://www.datagremial.com/paritarias/nuevo-record-paritario-el-sindicato-del-vidrio-cerro-un-aumento-del-112--2022102017260>
- (140) <https://www.perfil.com/noticias/politica/paritaria-record-el-sindicato-del-seguro-logro-un-aumento-de-casi-el-110-anual.phtml>
- (141) <https://federacionaceitera.com.ar/2022/09/19/se-firmo-el-acuerdo-en-la-revision-salarial-desmotadora/>
- (142) [https://www.telam.com.ar/notas/202209/606371-bancarios-acuerdos-camaras-paritaria-bono-salarios.html#:~:text=La%20Asociaci%C3%B3n%20Bancaria%20\(AB\)%2C,de%20casi%20202%20mil%20pe%20s](https://www.telam.com.ar/notas/202209/606371-bancarios-acuerdos-camaras-paritaria-bono-salarios.html#:~:text=La%20Asociaci%C3%B3n%20Bancaria%20(AB)%2C,de%20casi%20202%20mil%20pe%20s)
- (143) https://www.gba.gob.ar/trabajo/noticias/la_provincia_anunci%C3%B3_nuevos_aumentos_salariales_para_las_y_los_estatales
- (144) <https://mundogremial.com/gremio-del-plastico-renovo-salarios-y-cierra-la-paritaria-anual-en-90/>
- (145) <https://www.cronista.com/economia-politica/paritarias-2022-los-petroleros-cerraron-un-80-de-suba-con-nueva-clausula-de-revision/>
- (146) <https://www.cronista.com/negocios/neumaticos-hay-acuerdo-entre-las-empresas-y-el-gremio-en-cuanto-cerraron-las-paritarias/>
- (147) <https://www4.hcdn.gob.ar/dependencias/dsecretaria/Periodo2021/PDF2021/TP2021/4636-D-2021.pdf>
- (148) <https://www4.hcdn.gob.ar/dependencias/dsecretaria/Periodo2022/PDF2022/TP2022/0652-D-2022.pdf>
- (149) <https://www4.hcdn.gob.ar/dependencias/dsecretaria/Periodo2022/PDF2022/TP2022/1083-D-2022.pdf>
- (150) <https://www4.hcdn.gob.ar/dependencias/dsecretaria/Periodo2022/PDF2022/TP2022/2350-D-2022.pdf>
- (151) <https://www4.hcdn.gob.ar/dependencias/dsecretaria/Periodo2022/PDF2022/TP2022/4191-D-2022.pdf>
- (152) <https://www4.hcdn.gob.ar/dependencias/dsecretaria/Periodo2022/PDF2022/TP2022/4925-D-2022.pdf>
- (153) <https://www4.hcdn.gob.ar/dependencias/dsecretaria/Periodo2022/PDF2022/TP2022/5076-D-2022.pdf>
- (154) <https://www4.hcdn.gob.ar/dependencias/dsecretaria/Periodo2022/PDF2022/TP2022/5299-D-2022.pdf>
- (155) <https://www.senado.gob.ar/parlamentario/comisiones/verExp/715.22/S/PL>
- (156) <https://www.senado.gob.ar/parlamentario/comisiones/verExp/2070.22/S/PL>
- (157) LOBATO, Julieta - ANTONIAZZI, Mariela Morales, "Un paso al frente: la huelga como Derecho Humano en el sistema interamericano de derechos humanos", MPIL Research Paper Series, No. 2022-03, February 22, 2022, Max Planck Institute for Comparative Public Law & International Law (MPIL) Research Paper No. 2022-03. Armin von Bogdandy, Mariela Morales Antoniazzi, Humberto Villasmil Prieto and Franz Christian Ebert (eds.), "La dimensión laboral del constitucionalismo transformador en América Latina. Construcción de un Ius Commune", (Heidelberg/México) (forthcoming). Available at SSRN: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=404093.
- (158) *Ibidem*.
- (159) "Giroldi, Horacio David y otro s. recurso de casación - causa N° 32/93", 07/04/1995, Nro. Interno: G000000342, TR LALEY AR/JUR/3356/1995.
- (160) <https://www.indec.gob.ar/indec/web/Nivel3-Tema-4>
- (161) Datos construidos por el economista Leopoldo Tornarolli, del Centro de Estudios Distributivos, Laborales y Sociales (Cedlas) de la Universidad Nacional de La Plata, permiten ver que desde 2017 el empleo redujo su capacidad de "proteger" a las personas de caer bajo la línea de pobreza. El último número de la serie arroja que casi un tercio de los ocupados argentinos (31,5%) eran pobres en el primer semestre de 2021.

(162) Fallos: 331:2499; 332:2715 y 336:672, respectivamente.