

PODER JUDICIAL DE LA NACIÓN

CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO

BOLETÍN DE NOVEDADES N° 404

OFICINA DE JURISPRUDENCIA

Dr. Néstor Gabriel Estévez

Prosecretario General

Domicilio Editorial: Lavalle 1554, 4° piso

(1048) Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Tel: 4124-5703

Email: cntrabajo.ofijurisprudencia@pjn.gov.ar

Derecho del trabajo

D.T. 1. 10 bis Accidentes del Trabajo. Ley 24.557. Fondo de Reserva. Alcance de sus obligaciones. Decreto 1022/17 modificatorio del Decreto 334/96.

El alcance de las obligaciones del Fondo de Reserva, se encuentran claramente establecidas en el Dec. 1022/17, modificatorio del Dec. 334/96, en el sentido que alcanza al monto de las prestaciones reconocidas por la ley 24.557 y sus modificaciones, excluyéndose costas y gastos causídicos. El Fondo de Reserva creado por el art. 34 de la ley 24.557, tiene por objeto abonar las prestaciones a cargo de las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo, que estas dejaran de abonar como consecuencia de su liquidación. La Superintendencia de Seguros de la Nación es la administradora del Fondo de Reserva de la LRT y, por tanto, la responsable directa de efectuar los pagos a que dicho fondo está destinado. Por esta razón, con relación a las costas y gastos causídicos para su ejecución deberá seguirse el trámite de verificación ante el juzgado comercial en el que tramita la liquidación de la aseguradora; ello es así porque la doctrina plenaria fijada “*Borgia, Alejandro Juan c/ Luz ART s/ accidente ley- especial*” (plenario 328 del 4/12/2015), ha quedado modificada con una norma posterior que expresamente dispone: “*La obligación del Fondo de Reserva alcanza al monto de las prestaciones reconocidas por la ley 24.557 y sus modificatorias, excluyéndose las costas y los gastos causídicos*” (art. 1 dto. 1022/2017, modificatorio del art. 22 del dto. 334/96). Cabe propiciar que para la ejecución de honorarios y tasa de justicia deberá seguirse el respectivo trámite ante el juzgado comercial en el que tramita la liquidación de la aseguradora, no obstante aclarar que la fecha tope de los intereses resulta el momento de su efectivo pago. En efecto, el art. 34 de la ley 24.557 expresamente establece que el objeto del Fondo de Reserva administrado por la Superintendencia de Seguros de la Nación abonar o contratar: “*Las prestaciones de la ART que estas dejaran de abonar como consecuencia de su liquidación*” prestaciones que- ante la ausencia de aclaración de la ley- cabe interpretar como comprensivas del capital más los intereses, devengados desde la exigibilidad del crédito hasta el efectivo pago.

Sala V, Expte. N° 74.859/2017 Sent. Def. del 8/02/2023 “*Antona, Cristian Adrián c/ ART Interacción S.A. y otros s/ accidente-ley especial*” (De Vedia- Ferdman- García Vior).

D.T. 1. Accidentes del trabajo. Factores de ponderación. Decreto 659/96.

La ART cuestiona el porcentaje de incapacidad acogido en grado, invocando la errónea aplicación de los factores de ponderación. La tabla de incapacidades impuestas por el decreto 659/96 es de aplicación obligatoria para los magistrados laborales toda vez que tiene por objetivo garantizar el tratamiento igualitario de los sujetos damnificados para favorecer la suficiencia, accesibilidad y automaticidad de las prestaciones tarifadas y en especie estipuladas por la legislación sistémica. El perito médico reconoce que la actora porta secuelas físicas según dicho baremo, pero también le asigna otro porcentaje por la cicatriz, utilizando para ello otra tabla médica de aplicación en el fuero civil y no en el laboral y se apoya en una supuesta incapacidad estética fruto de la cicatriz obrante en miembro inferior producto de la intervención quirúrgica realizada como parte del tratamiento otorgado por la demandada. Por regla, la lesión que afecta la estética de la actora es indemnizable en los términos de la legislación social sólo cuando puede significar disminución de ganancia, dificultad o imposibilidad para obtener trabajo, lo que no puede predicarse de la cicatriz constatada en su rodilla derecha, no en su cara, y que no puede influir en su capacidad para ser conchabada como dependiente de seguridad –la actora es agente de la Policía Federal-. Los tres factores de ponderación -tipo de actividad, posibilidad de reubicación laboral y edad- se suman entre sí para determinar un valor único, que será el porcentaje en que se incrementará el valor que surja de la incapacidad funcional. Cabe hacer lugar a la queja de la aseguradora. (Del voto del Dr. Pose en mayoría).

Sala VI, Expte. N° 66807/2016, Sent. Def. del 09/02/2023 “*De Barrios, Carolina Elizabeth c/ Prevención ART SA. s/ accidente-ley especial*”. (Posse-Craig-Corach)

DT. 1. Accidentes del trabajo. Factores de ponderación. Decreto 659/96.

La accionada cuestiona el porcentaje de incapacidad acogido en grado, invocando la errónea aplicación de los factores de ponderación. Disiento con respecto a la forma en que se calculó el factor de ponderación por edad previsto por el decreto 659/96 –reglamentario de la ley 24.557-. Respecto a los lineamientos que establece el decreto 659/96, y el procedimiento previsto en el pto. 2) del acápite “Factores de Ponderación” del Baremo de la LRT, para el cálculo de los factores de ponderación corresponde determinar, en primer término, el porcentual tanto del factor “dificultad para realizar las tareas habituales” como del factor “recalificación laboral” sobre la incapacidad psicofísica total para luego recién sumar a la cifra resultante el valor edad determinando un valor único que incrementa el porcentaje de incapacidad. (Del voto de la Dra. Craig, en minoría).

Sala VI, Expte. N° 66807/2016, Sent. Def. del 09/02/2023 “De Barrios, Carolina Elizabeth c/ Prevención ART SA. s/ accidente-ley especial”. (Pose-Craig-Corach)

D.T. 1. 21 Accidente del trabajo. Ley 27348. No configuración de cosa juzgada. Actor que no continúa el trámite ante las Comisiones Médicas. Imposibilidad de acceder a la vía judicial.

La actora se agravia contra la resolución de la sentenciante de grado que admitió la excepción de cosa juzgada opuesta por la accionada. El actor reclama las prestaciones dinerarias previstas en el régimen instituido en la ley 24.557 y sus modificatorias e inicia la causa cuando ya se hallaba en vigencia la ley 27.348 (B.O. 24/02/2017). De allí que, no se advierten motivos para desplazar “prima facie” el nuevo esquema de acceso a la jurisdicción, previsto en el artículo 1° de la ley 27.348. La reforma introducida por la ley 27.348 tuvo como finalidad, precisamente, que los reclamos fundados en la L.R.T. 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. Se trata, pues, de la necesidad de requerir la intervención de expertos en medicina que posibiliten un adecuado juzgamiento acerca de la existencia de una incapacidad y de su nexo causal con el trabajo. Se advierte que se trata de una norma adjetiva que no restringe el acceso a la justicia, sino que lo difiere por un lapso prudencial a una etapa procesal posterior en el supuesto de existir algún agravio, pero de ningún modo habilita a iniciar directamente la acción ante la justicia ordinaria, tal como lo hiciera la accionante en el sub lite y, por lo que, tal como lo apunta el Ministerio Público Fiscal, no se ha “agotado” la instancia administrativa delineada en la ley 27.348. Esta línea argumental se encuentra abonada por el reciente fallo de la Corte Suprema de Justicia de la Nación en los autos " POGONZA JONATHAN JESUS C/ GALENO ART S.A. s/ ACCIDENTE LEY ESPECIAL" (Expediente Nro. CNT 14604/2018/1/RH1) sentencia del 2 de septiembre de 2021 Ello así en tanto el régimen recursivo previsto en la norma impugnada ciertamente habilita a un suficiente y amplio control jurisdiccional por parte de los tribunales especializados en la materia (ver, art. 2 de la citada norma). Lo que, a todas luces, permite inferir la existencia de un adecuado “control amplio”, por parte de esta Justicia Nacional del Trabajo, para los casos en que se acceda a la jurisdicción mediante la vía recursiva establecida en el art. 2 de la ley 27.348 (en consonancia con la doctrina “Ángel Estrada”). No surge que la aplicación, lisa y llana, de la vía recursiva establecida por la ley complementaria a la Ley de Riesgos del Trabajo, viole principios, derechos y/o garantías constitucionales que indica recurrente. No se suscita una hipótesis de cosa juzgada administrativa, como se determinó en la anterior sede, lo cual no significa que se admite la postura recursiva del accionante, en tanto el trabajador no continuó con el trámite administrativo. Cabe concluir que el accionante no ha cumplido acabadamente el procedimiento previo que establecen los arts. 1° y 2° de la ley 27.348 y ello obsta a que se considere expedita la vía judicial, como lo pretende. Desde dicha perspectiva, es procedente desestimar la crítica y, con el alcance precisado, confirmar la resolución apelada.

Sala VII, Expte. N° 11.802/2022 Sent. Int. N° 53322 del 19/12/2022, “Fiel, Diego Andrés c/ Experta Art. S.A. s/ accidente ley especial” (Dra. Russo-Dr. Guisado).

D.T. 1.1.21. Accidentes del trabajo. Ley 27.348. Inconstitucionalidad del plazo de 15 días para apelar la resolución del Servicio de Homologación. Resolución 298/17.

Condicionar la intervención de la Justicia Nacional de Trabajo al plazo aludido en la Resolución 298/17 de la SRT, a los efectos de la revisión de los actos emanados del Servicio de Homologación, constituye un exceso reglamentario inconstitucional ya que, la

fijación de ese término- por demás breve en cuestiones en las que está involucrado el acceso a la jurisdicción-, no puede considerarse delegada en un órgano de la administración, menos aun cuando está en juego el derecho a la tutela judicial efectiva. En otras palabras, es una cuestión tan delicada, en la que se encuentra en juego la salud de la persona de un trabajador/a, consideramos que las disposiciones relativas al trámite administrativo, no incluyen –ni por delegación- la facultad de establecer un plazo para recurrir. Si la facultad de fijar un término para el recurso de apelación no ha sido delegada, debe considerarse al mismo como inexistente, y desde esta óptica, nada impide, que durante todo el período de la prescripción, el trabajador enfermo o accidentado, cuestione directamente ante estos tribunales- que son los jueces naturales-, mediante una demanda judicial, ajustada al procedimiento de la ley 18.345, la decisión a que se hubiese llegado en sede administrativa. Este análisis es válido, se haya presentado o no un pedido expreso de declaración de inconstitucionalidad de las normas involucradas, ya que nada impide la declaración de oficio de inconstitucionalidad, de conformidad con lo resuelto por el Máximo Tribunal de la República. En consecuencia, se revoca la resolución apelada.

Sala VIII, Expte. N° 23.049/2021. Sent. Def. del 29/12/2022 “Brandán, José Luis c/ Expert ART. S.A. s/ Accidente-Ley Especial” (González-Pesino)

D.T.1. 21. Accidentes del trabajo. Ley 27.348. Procedimiento administrativo previo y obligatorio ante las Comisiones Médicas.

La situación crítica sanitaria, provocada por la Pandemia de COVID-19, que en su momento determinó el ASPO y ulteriormente el DISPO, es evidente que causó demoras en el acceso al normal procedimiento administrativo ante las comisiones médicas. Así, la Res. SRT 23/20 suspendió el inicio de trámites de divergencias y las previsiones de la Res. 67/20 provocaron importantes dilaciones en la regulación de audiencias médicas, estudios médicos, etc. A la fecha de interposición de la demanda, exigir el previo paso por ante las comisiones médicas no era más que un inútil y dispendioso formalismo. Esta plataforma de hecho y de derecho, otorga suficiente andamiaje al requerimiento del actor, en relación a disponer, en el caso, que la vía jurisdiccional debe considerarse expedita, sin que implique lo resuelto, ni un apartamiento al precedente de la Corte Federal “Pogonza”, ni la extensión de lo decidido a casos que no guarden similares alineamientos de hecho en el plano temporal. En consecuencia, corresponde revocar la resolución apelada y declarar la aptitud de estos Tribunales para entender en la cuestión.

Sala VIII, Expte. N° 16.687/2022 Sent. Def. del 16/02/2023 “Bobadilla Armando Andrés c/ Provincia Aseguradora de Riesgos del Trabajo S.A. s/ Accidente Ley- Especial” (Gonzalez-Pesino)

D.T. 27. b. Contrato de trabajo. Ejecución en país extranjero. Trabajador que celebró su contrato de trabajo en territorio argentino pero sus tareas fueron llevadas a cabo y remuneradas en el extranjero.

La demandada cuestiona que la jueza de la anterior instancia haya determinado que el vínculo que tenía con el actor resultaba sometido a regulación por parte del plexo legal argentino. Señala que se omitió sopesar que el esfuerzo laboral del accionante fue “puesto a disposición” en “territorio español donde fue adquirido y abonado”. El sitio localizador para determinar el ordenamiento normativo aplicable reside en el lugar donde la eficacia del contrato se ha perfeccionado y desencadenado sus efectos característicos, elementos que no reposan en el desempeño del débito profesional encomendado inherente a cualquier modalidad de prestación de servicios, sino a la enajenación del trabajo brindado por la persona y del producto resultante de tal actividad humana. Esos constituyen los factores privativos de la prestación de servicios desarrollada bajo dependencia ajena. El precepto del ordenamiento ordinario prescribe que “los contratos celebrados en la República o fuera de ella, que deban ser ejecutados en el territorio del Estado, serán juzgados en cuanto su validez, naturaleza y obligaciones por la leyes de la Republica”, asimismo reza que “la ley regirá todo lo relativo a la validez, derechos y obligaciones de las partes, sea que el contrato de trabajo se haya celebrado en el país o fuera de él, en cuanto se ejecute en su territorio”. El establecimiento de la accionada constituía el núcleo donde el producto de la prestación brindada por el actor, era procesado con formato televisivo y expuesto al público espectador de las diversas estaciones emisoras que la propia firma demandada explotaba, también el fruto de su desempeño profesional estaba destinado a adquirir valor dentro de la

República Argentina, donde además era publicitado por su contraparte, quien dedicaba su actividad societaria a lucrar con la difusión de esos contenidos gráficos. Cabe confirmar lo decidido en primera instancia. (Del voto de la Dra. Vázquez en mayoría).

Sala I, Expte. 26547/2018/CA1 Sent. Def. del 29/12/2022 “Vieyra, Alejandro c. Arte Radiotelevisivo Argentino S.A. s/ despido” (Vázquez-Hockl-Catani).

D.T. 27. e) Contrato de trabajo. Presunción art. 23 LCT. Existencia de relación de dependencia.

La demandada cuestiona que la jueza de la anterior instancia haya catalogado el vínculo celebrado con el actor como un contrato de trabajo asalariado. La demandada reconoció explícitamente haber sido destinataria de los servicios personales brindados por el actor. Surge una absoluta orfandad de pruebas tendientes a acreditar que el accionante desempeñaba su función de corresponsal con absoluta autonomía, que lucía desembarazado de directivas externas vinculadas al modo de desarrollar la prestación, que su hacer era sincrónicamente desplegado con idéntica prestación a favor de otros medios de difusión, que aquel se valiera de una estructura productiva propia. La circunstancia de que el accionante extendiera facturas o recibiera montos pecuniarios identificados como “honorarios” no altera la realidad contractual ni permite concluir que se trataba de una locación de obra, en tanto resulta trivial la denominación (*nomen iuris*) que las partes atribuyan al vínculo y a la contraprestación por los servicios prestados; lo determinante es la esencia del ligamen y los caracteres que la delineen. En la medida que aquéllos traduzcan la existencia de dependencia y la incorporación de la persona trabajadora a una organización productiva ajena, la relación bajo escrutinio revestirá carácter asalariado. Los montos eran abonados durante más de veinte años sin solución de continuidad, con casi impertérrita periodicidad mensual y representaban sumas que por poco guardan una exacta equivalencia, modalidad retributiva que evoca salario y laboralidad. El vínculo estrechado con la demandada ostentó naturaleza laboral en la medida que el repertorio demostrativo anejado no desvirtúa el dispositivo del artículo 23 de la LCT. Se verifica, con tenor incontrastable, la incorporación del actor y de su fuerza laboral a una estructura que se caracteriza por aparecer foránea. De allí que el rasgo determinante hacia el propósito de tipificar como asalariado al vínculo bajo estudio en la transmutación del débito laboral brindado por el sujeto como un factor instrumental más en el esquema productivo instaurado, abandonando la innata búsqueda del anhelo propio para enderezarse hacia la satisfacción de propósitos ajenos. Cabe confirmar lo decidido en primera instancia. (Del voto de la Dra. Vázquez en mayoría).

Sala I, Expte. 26547/2018/CA1 Sent. Def. del 29/12/2022 “Vieyra, Alejandro c. Arte Radiotelevisivo Argentino S.A. s/ despido” (Vázquez-Hockl-Catani).

D.T. 27. 18. Contrato de trabajo. Contratación y subcontratación. Solidaridad. Gastronómicos. Establecimiento gastronómico que funciona en el predio de un club.

La actora acciona contra su empleador directo a quien le endilgó el carácter de titular sustancial de la relación laboral, y contra Club Atlético Ferrocarril General San Martín a quien considera responsable solidario con fundamento en el art. 30 de la LCT. El establecimiento gastronómico en el cual se desempeñó la trabajadora se hallaba integrado en forma permanente al predio que explota el club, conformando de tal modo la unidad técnica de ejecución prevista en el art. 6 de la LCT. Así, el servicio de gastronomía que desarrolla el concesionario dentro de las instalaciones del club, guarda estrecha relación con los fines y actividades propios, normales y específicos del club demandado, dado que en nuestro país y con nuestras costumbres, no puede escindirse la actividad social, recreativa y cultural, de su complemento gastronómico. Habiéndose comprobado la registración irregular de la actora, el club accionado omitió efectuar el control que le resultaba exigible en los términos del art. 30 LCT, razón por la cual debe responder junto al empleador solidariamente.

Sala IV, Expte. N° 60.583/2017. Sent. Def. del 28/11/2022. “Ibarrola, Mariana Itatí c/ Campi, Aldo Antonio y otro s/despido.” (Diez Selva- Guisado)

D.T. 27. 18. Contrato de trabajo. Contratación y subcontratación. Gastronómicos. Comedor que funcionaba en un espacio perteneciente a un instituto educativo.

La actora laboraba en el comedor de la demanda que concesionó el espacio a través de un canon, y fue despedida pues se le adjudicó abandono de trabajo. Reclama indemnizaciones que prosperaron en la anterior instancia y se queja porque el “a quo” no extendió la responsabilidad al instituto codemandado. En grado se dispuso que dicha prestación no forma parte de la actividad normal y específica de la institución accionada, toda vez que esta se dedica a la prestación de servicios educativos. Ciertamente es que la actividad gastronómica del concesionario resulta ajena a la actividad normal y específica propia a la que presta el instituto accionado en su establecimiento educativo. Son explotaciones diferentes, aun cuando pueda admitirse que el servicio de comedor coadyuva al mejor desenvolvimiento del establecimiento. En consecuencia, se confirma el decisorio de la anterior instancia. (Del voto del Dr. Guisado, en minoría)

Sala IV, Expte. N°110.078/2016 Sent. Def. del 27/12/2022 “Suarez, Paola Jimena Nahir c/ Instituto de las Siervas de Jesús Sacramentado y otro s/despido.” (Guisado- Pinto Varela-Diez Selva)

D.T. 27.18. Contrato de trabajo. Contratación y subcontratación. Gastronomía Comedor que funcionaba en un espacio perteneciente a un instituto educativo.

La actora fue despedida luego de enviar una carta documento al coaccionado, para que registrara adecuadamente el vínculo y abonara sumas adeudadas y diferencias salariales, y el reclamo fue receptado parcialmente en la anterior instancia. Se agravia porque no fue extendida la responsabilidad al instituto educativo demandado. El art. 30 de la LCT, dispone la responsabilidad solidaria de la empresa principal en dos hipótesis diferentes: a) cuando le cede a otra organización empresarial su establecimiento, o parte de él, para que desenvuelva su actividad; y b) cuando la empresa principal encomienda a otra la realización de trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento. Cabe memorar que la sola circunstancia de que la explotación comercial del empleador de la actora, se haya desarrollado dentro de un espacio cedido por el instituto demandado en el establecimiento que explota, activa la responsabilidad solidaria del art. 30 LCT. De allí que carece de relevancia comparar las actividades desarrolladas por ambos codemandados, puesto que el caso se enmarca en las primera de las hipótesis previstas por la norma en análisis, y sabido es que se trata de dos supuestos independientes y que no requieren concurrir. Corresponde condenar solidariamente al instituto educativo demandado en los términos del art. 30 de la LCT. (Del voto de la Dra. Pinto Varela, en mayoría)

Sala IV, Expte. N° 110.078/2016 Sent. Def. del 27/12/2022 “Suarez, Paola Jimena Nahir c/ Instituto de las Siervas de Jesús Sacramentado y otro s/ despido.” (Guisado-Pinto Varela-Diez Selva)

D.T. 27. 18. Contrato de trabajo. Contratación y subcontratación. Solidaridad. Venta ambulante en un estadio de fútbol.

Los actores trabajaban comercializando productos alimenticios y demás artículos (banderas banderines, pañuelos, entre otros) para su empleador, en las instalaciones del Club Atlético Vélez Sarsfield que le había otorgado la concesión e inician acción por despido. El juez de grado hace lugar a la demanda, condena a su empleador y extiende la responsabilidad solidaria a la Institución deportiva en los términos del art. 30 de la LCT que se agravia por tal decisión. Resulta imposible, escindir el espectáculo deportivo o artístico que se desarrolla en un estadio, de su complemento gastronómico, -circunstancia que no permite considerarlo como ajeno a la actividad del club- dado que este concedió al empleador de los actores (subcontratados al efecto) la comercialización y modalidad en que debía realizarse la misma. En esta línea cabe destacar que la actividad realizada por los accionantes se encuentra integrada al logro del mejor desenvolvimiento del club con su consiguiente beneficio económico, por lo que coadyuva necesariamente al logro de sus fines, toda vez que brindar a los socios un servicio de venta ambulante en un momento de esparcimiento, constituye un agregado que hace a la actividad principal y específica del establecimiento, aun cuando la actividad esencial del cedente sea brindar espectáculos deportivos. En este marco, la institución deportiva resulta responsable solidario. Cabe confirmar el pronunciamiento de la anterior instancia.

Sala V, Expte. N° 44185/2012. Sent. Def. del 02/02/2023 “Chávez, Julio Ernesto y otro c/Buchara, Eduardo José y otro s/despido”. (De Vedia-Ferdman)

D.T. 27. 19 Contrato de trabajo. Extinción por mutuo acuerdo. Art. 241 LCT. Trabajador que laboraba en una compañía petrolera y firma un acuerdo de desvinculación. Vicio de la voluntad.

El actor se agravia pues el juez de grado consideró válido el acuerdo de desvinculación celebrado con la accionada en los términos del art. 241 LCT, toda vez que de las pruebas producidas surge que sufrió hostigamiento e intimidaciones de parte del jefe de recursos humanos de la accionada, con el fin de lograr que accediera a suscribir dicho acuerdo, señalando que no tenía voluntad alguna de extinguir la relación laboral. En este contexto cabe destacar que encontrándose la accionada atravesando un procedimiento preventivo de crisis, ejerció maniobras intimidatorias y presiones sobre el actor para celebrar el acuerdo de extinción del vínculo que simuló un despido encubierto. Ciertamente es entonces que la voluntad del actor se encontraba viciada, por lo que surge que el vínculo no se disolvió por voluntad concurrente de las partes sino por voluntad unilateral de la empleadora, quien decidió reducir su plantilla de personal, entre ellos el actor, mediante la supuesta figura prevista por el art. 241 LCT por lo que la percepción por parte del trabajador de una suma sensiblemente inferior a la que le hubiese correspondido, implica una violación al principio de irrenunciabilidad (cfr. art 12. LCT), encontrándose acreditada la existencia de una causa externa que afectó su libre voluntad. Cabe concluir que el vicio invocado impide otorgar validez al acuerdo cuestionado debiendo la demandada cargar con las consecuencias legales de su obrar ilegítimo (cfr. arts. 232, 233 y 245 de la LCT) computando los pagos recibidos a cuenta de la disolución. En consecuencia, se revoca la sentencia de primera instancia.

Sala V, Expte. N°. 38739/2018 Sent. Def. del 15/02/2023 “Guardia, Sergio Oscar c/ San Antonio Internacional S.A s/ despido” (De Vedia- Ferdman).

D.T. 27. 19 Contrato de trabajo. Extinción por mutuo acuerdo. Art. 241 LCT. Trabajador que firma un acuerdo de desvinculación. Despido sin causa.

El accionante es obligado a firmar un acuerdo de desvinculación con la empleadora y, paralelamente a la instrumentación de la rescisión, tomó conocimiento del cierre de la planta donde se desempeñaba. El juez de grado concluye que el acuerdo firmado resulta válido, en los términos del art. 241 LCT, por lo cual se agravia el actor y reclama los rubros indemnizatorios correspondientes. Si bien en general se ha admitido que el acuerdo rescisorio por el cual el trabajador acepta una gratificación resulta en principio válido, y encuadra en lo normado por el art. 241 de la LCT, surge fácticamente evidente la existencia de un despido encubierto bajo el velo de un acuerdo rescisorio. El actor ha probado que la extinción del contrato de trabajo con fundamento en el artículo referido, encubría en realidad un despido incausado, cuyos términos fueron plasmados por la demandada que “bilateralizó” la disolución del vínculo mediante la participación de un escribano público, sin la intervención del actor con asistencia letrada. La percepción por parte del accionante de una suma sensiblemente menor a la que correspondía, implica una violación al principio de irrenunciabilidad (cfr. art 12 LCT), encontrándose acreditada la existencia de una causa externa que afectó su libre voluntad. En este marco, cabe hacer lugar a las indemnizaciones que reclama el actor. En consecuencia, se revoca la sentencia de la anterior instancia.

Sala V, Expte. N°. 6223/2021 Sent. Def. 15/02/2023 “Modena Hernán Martín c/ Kimberly Clark Argentina S. A. s/ despido”. (De Vedia – Ferdman)

D.T. 27. Contrato de Trabajo. Ausencia de responsabilidad solidaria del presidente de la sociedad como empleador plural. Art 26 LCT.

El juez de grado hizo lugar a la demanda por despido y el accionista demandado y Presidente de la sociedad codemandada se agravia por la condena solidaria dictada en su contra y considera que su carácter de accionista no puede hacerlo responsable por actos que solamente son propios de la administración de la sociedad. La condena de grado tiene fundamento en el art. 26 de la LCT, y sostiene que de la prueba testimonial producida surge que el demandado daba órdenes de trabajo, abonaba los sueldos, controlaba eventos, en síntesis, participaba de la gestión de la demandada con determinante incidencia en la gestión de la empresa. En nuestro ordenamiento las personas de existencia ideal poseen personalidad jurídica propia y carecen de capacidad de hecho, lo cual torna absolutamente lógico que los socios tengan participación notoria en el ente colectivo, en la medida en que la sociedad no realiza actos por sí, sino por intermedio de las personas físicas que la integran

y tal actuación no los convierte en modo alguno en empleador. Cabe destacar que no existen elementos de juicio que corroboren que la sociedad codemandada sea una entidad ficticia, ni que hubiese sido utilizada con el único objetivo de burlar la ley, cometer un fraude o perjudicar al accionante. En tal sentido, por el hecho que la sociedad demandada no registrara debidamente al actor y el codemandado hubiese dado órdenes o pagado sueldos, no corresponde condenarlo junto con la empresa demandada en los términos del art. 26 LCT. En consecuencia se revoca la sentencia de primera instancia.

Sala VIII, Expte. N° 8719/2018 Sent. Def. del 22/12/2022 “ Godoy, Cristian Eduardo (5) c/ Guillén José María y otros s/ despido” (Pesino- Catardo)

D.T. 27. 18. Contrato de trabajo. Contratación y subcontratación solidaria. Aerolínea que contrata la limpieza para sus aviones. Supuesto en que hay solidaridad art. 30 LCT.

La demandada se agravia porque considera no ser solidariamente responsable en los términos del art. 30 L.C.T., sostiene que los servicios prestados por la empresa de limpieza –codemandada- y las tareas de limpieza realizadas por el accionante en los aviones de la aerolínea –demandada-, no constituyen el objeto de explotación ni tampoco lo hace a su actividad principal y específica. La higiene y la frescura de los aviones a los que contribuyó la actora con su trabajo, resultan inescindibles de la tipología de transporte aéreo de pasajero, imposibilitados de evadirse durante el viaje de los peligros y las molestias a las que se verían sometidos como consecuencia de la falta de aseo de la aeronave. Resulta inherente que la tarea realizada por el actor se encuentra integrada al desarrollo de la actividad propia y específica de la demandada ya que la limpieza e higiene son esenciales y necesarias en cualquier actividad y/o servicio. Cabe confirmar lo decidido en la instancia anterior.

Sala IX, Expte. N° 30278/2017, Sent. Def. del 07/12/2022 “Salonia, Roberto Silvio c/ Mangiante, Jorge Oscar y otro s/ despido” (Pompa-Fera).

D.T. 30 Bis. Daño moral. Acoso sexual. Reparación fundada en el derecho civil.

La actora fue despedida sin causa. Alega haber sufrido acoso sexual por parte de un tercero quien era un asesor externo de la compañía demandada. Y si bien no puede calificarse en el caso al despido como discriminatorio (hay una diferencia de 1 año y medio entre el acoso sexual y el despido), no obsta el tramo de la acción que progresó en virtud de la reparación civil (material y moral) por el daño psíquico sufrido y probado. La juez de grado tuvo por probado el acoso sexual denunciado no solo por la vía indiciaria sino también partiendo de la premisa de que la pretensión de la actora se sustentó en la amplitud probatoria que surge de los art. 16 y 31 de la ley 26.485 (Ley de Protección Integral de las Mujeres), habida cuenta de las circunstancias especiales en las que se suelen desarrollar los actos de violencia, es decir, sin presencia de testigos. Ciertamente es que en situaciones de acoso sexual y consecuente daño moral, la única prueba posible de valorar es la indiciaria, ya que resulta imposible que puedan existir constancias testimoniales directas del acoso. Cabe destacar que la evaluación clínica de la actora señaló la existencia de un trastorno mental con síntomas depresivos y ansiosos de intensidad mediana y severa, como secuela de la situación de estrés psicosocial padecida en el lugar de su trabajo, lo cual le ocasionó un daño psíquico del 11,7% de la t.o. En este marco, demostrados los hechos desencadenantes de la minusvalía que sufre la accionante, repudiados por el régimen de contrato de trabajo, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (Cedaw), la Convención de Belem do Pará, el Convenio N° 190 de la OIT, ratificado por la ley 27.580 que integra el núcleo de los Convenios sobre derechos humanos, en el cual se vincula la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con el abuso del derecho y con la violación a los principios de trabajo decente o digno y de igualdad de trato, que abarca situaciones de violencia que se vislumbren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo, incluso en los espacios públicos o privados. El decisorio de grado determinó la reparación del caso en virtud de lo normado por los art. 1737, 1738, 1741, 1749, y 1753 y cccts del C.C.C., en la medida que existió un hecho desencadenante del daño acreditado, debiendo la indemnización correspondiente incluir la pérdida o disminución del patrimonio de la víctima, el lucro cesante en el beneficio económico esperado de acuerdo a la probabilidad objetiva de su obtención y la pérdida de chances, incluyendo especialmente las consecuencias de la violación de los derechos personalísimos

de la víctima, de su integridad personal, su salud psicofísica, sus afecciones espirituales legítimas y las que resultan de la interferencia en su proyecto de vida. En consecuencia se confirma lo decidido en la anterior instancia.

Sala V, Expte. N° 63.016/2017 Sent. Def. 8/02/2023 “De la Torre Lastra Eugenia María c/ Tezanos Pinto, Salerno, Caride Fitte y Asociados y otro s/ despido” (De Vedia- Ferdman)

D.T. 33. 12. Despido por maternidad. Art. 186 LCT. No configuración.

Las accionadas cuestionan que la sentenciante de la instancia anterior haya diferido a condena diversos resarcimientos derivados del cese del contrato, en función de entender que la inexistencia de emplazamiento previo, por parte de la patronal, tomaba inaplicable el escenario de implícita abdicación que concibe el artículo 186 de la LCT ante la falta de reincorporación de la trabajadora a su empleo con posterioridad al usufructo de la licencia por maternidad. La falta de remitir una requisitoria a la actora antes de reputar disuelta la relación, conduciría a colocarla en un pedestal invertido, privándola de aquello que se le concede a todo dependiente situado en circunstancias similares, esto es la oportunidad de rever su incumplimiento prestacional antes de sufrir la pérdida del empleo. Ello en tanto traduciría una tacita abdicación del abundante conglomerado de dispositivos legales de protección de las mujeres, con singular enfoque de la mujer embarazada, quien se vería privada de acceder a un remedio reconocido a favor de toda persona asalariada, condición ésta que, paradójicamente, ha sido merecedora de tutela preferencial por la Ley Fundamental, los Pactos Internacionales de idéntico rango (ver. Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra La Mujer – “Convención de Belem do Para”, etc.) y un vasto repertorio de instrumentos de jerarquía suprallegal (ver. Convenios n° 3 y n° 111 de la Organización Internacional del Trabajo). El art. 186 inc. b debe interpretarse en forma restrictiva, esto es debe emplazarse a la trabajadora con el objeto de que se reintegre a sus funciones habituales u ofrezca una manifestación de voluntad –por acción u omisión- inequívoca. Dado que la sociedad accionada consideró disuelto el vínculo habido desde el vencimiento de los plazos previstos por el artículo 177 de la LCT sin haber remitido requerimiento alguno a la actora, e inclusive frente a la misiva fehaciente que aquella curso con el propósito de anoticiarla de cierta patología que le habría impedido prestar servicios, resulta acertada la decisión anterior de considerar que no se configuró el escenario concebido por el artículo 186 de la LCT. Por ende, también resulta irreprochable la viabilización de los resarcimientos emergentes del despido sin justa causa, temperamento que debe mantenerse al resguardo de la revisión. (Del voto del Dr. Catani).

Sala I, Expte. 23.561/2019 Sent. Def. del 07/02/2023 “Courtois, Natalia Alejandra c/ Pulpería SRL y otro s/ despido” (Catani-Vázquez).

D.T. 33. 18 Despido discriminatorio. Trabajadora con padecimientos psicológicos por sufrir malos tratos y hostigamiento por parte de un superior jerárquico.

La accionante se agravia porque en primera instancia se dispuso el rechazo de la acción por despido y por enfermedad profesional. La actora denunció haber sufrido hostigamiento y malos tratos por parte de los encargados de la firma demandada a partir del momento en que comunica a la empresa que retomaría sus estudios secundarios y ante la denuncia formulada en tales términos, la parte empleadora y la A.R.T. negaron que los padecimientos de orden psicológico que la trabajadora sufría revistiesen naturaleza laboral, privándola así de su cobertura en el marco del régimen de riesgos de trabajo, y desplazándola al esquema de enfermedades inculpables, hasta finalmente posicionarla en reserva de puesto. En tal contexto, habiendo la trabajadora cursado una intimación concreta en miras de que la empleadora cese la conducta violenta, la misma cerró toda posibilidad de diálogo, negando enfáticamente los hechos denunciados por la contraria, sin expresar predisposición alguna para investigar los hechos. Ello, derivó en la desvinculación de la trabajadora de la empresa. En tal sentido la conducta de la demandada provocó una afectación en la actora, basta simplemente con ponerse en la situación de la misma, quien no solo tuvo que enfrentar a sus superiores, de quienes recibía trato despectivo, sino también a otras autoridades, que no solo guardaron silencio frente a su denuncia, y que además la culpabilizaron de lo ocurrido. Esa práctica, es suficiente para configurar una

injuria impeditiva de la continuidad del vínculo, y como tal importa la procedencia de las indemnizaciones fijadas en los arts. 232, 233 y 245 de la L.C.T. (Del voto de la Dra. Cañal) **Sala III**, Expte. N° 54.678/2015 Sent. Def. del 28/12/2022 “Ibáñez, Mercedes Mariela c/ Securitas Argentina S.A. y otro s/ despido” (Cañal-Perugini-Diez Selva).

D.T. 33. 18. Despido discriminatorio por la opinión gremial del trabajador. Configuración de práctica desleal.

El actor que laboraba en la Biblioteca Nacional Mariano Moreno fue despedido. Sostiene que dicho despido respondió a su condición de Consejero Gremial de Capacitación en la Biblioteca Nacional primero, y luego de Delegado Congresal de la C.T.A. Sin embargo, la accionada niega haber sido notificada de dicho nombramiento. El inc. b) del art. 49 de la ley 23.551 establece que para que tenga operatividad la tutela sindical es necesario que “la designación haya sido comunicada al empleador” por cuanto tal comunicación es constitutiva del derecho a la estabilidad. A su vez, respecto de la forma de dicha “comunicación” la ley agrega que “se probará mediante telegramas o cartas documento u otra forma escrita”. La referencia a “telegrama” o “carta documento” busca dar certeza a la comunicación, circunstancia esta que no puede conferírsele a la “nota” que en fotocopia simple e ilegible se incorporó al expediente. En orden al incumplimiento de la carga impuesta en el inc. b) del citado art. 49 de la ley 23.551 no puede considerarse operativa la tutela sindical prevista en el capítulo XII de la ley 23.551. Sin embargo, cabe sostener que el despido respondió a la “opinión gremial” del trabajador, circunstancia prevista en el art. 1° de la ley 23.592. Desde esta perspectiva, la decisión de la empleadora tiene naturaleza discriminatoria y afecta un derecho humano fundamental (art. 14 bis. CN). Asimismo, la conducta de la accionada de acuerdo a lo dispuesto en el inc j. del art. 53 de la ley 23.551 constituye una práctica desleal.

Sala IV, Expte. N° 27.654/2018 Sent. Def. del 28/12/2022. “Correa, Juan Manuel c/ Biblioteca Nacional Mariano Moreno s/ juicio sumarísimo”. (Pinto Varela- Guisado)

D.T. 33 Despido incausado. Trabajadora que alega haber sido acosada sexualmente por parte de un tercero asesor externo de la accionada y solicita se la indemnice materialmente y moralmente por haber sido objeto de un despido discriminatorio.

La actora fue despedida sin causa y reclama por diferencias salariales por alegar que su despido fue discriminatorio. La juez de grado hizo lugar en lo principal al pedido de la trabajadora y determinó la existencia de acoso sexual por parte de un tercero y daño moral en consecuencia. La accionada sostiene que la actora no probó haber comunicado o denunciado el acoso, que tampoco probó que esa fuera la causa de la desvinculación ni que tuviese carácter discriminatorio, toda vez que existiría una diferencia de tiempo de un año y medio entre el acoso sexual que dice haber sufrido la actora y la fecha del despido. En consecuencia, debe revocarse la calificación de discriminatorio del despido acaecido, debiendo detraerse del monto de condena el rubro “reparación por discriminación” que se fijara en origen.

Sala V, Expte. N° 63.016/ 2017 Sent. Def. 8/02/2023 “De la Torre Lastra Eugenia María c/ Tezanos Pinto, Salerno, Caride Fitte y Asociados y otro s/ despido” (De Vedia- Ferdman)

D.T. 33.8 Despido. Injuria laboral. Trabajadora que sufrió por parte de un compañero de tareas gestos obscenos de índole sexual.

La accionante sufrió agresiones e injurias en su lugar de trabajo y se colocó en situación de despido indirecto. Se agravia por cuanto el juez de grado rechazó la causa del despido invocada para justificar la denuncia del vínculo, toda vez que debió intimar previamente a su empleadora para que cesaran las injurias endilgadas, o que las corrigiera. La trabajadora sufrió agresiones con gestos obscenos de índole sexual, perpetrados por un compañero de trabajo dentro de la oficina, lo cual fue puesto en conocimiento de sus superiores, incluida la supervisora, quienes restaron relevancia a la situación. Ante las reiteradas conductas que configuraron injuria laboral, la accionante denunció el vínculo y destaca que el decisorio de grado violenta normas de orden público internacional, que Argentina, como estado parte de tratados y convenciones internacionales que rigen la materia, está obligada a condenar toda forma de violencia contra la mujer. Asimismo, que las pruebas producidas debieron ser valoradas en línea con la obligación contraída por el Estado Argentino en el marco de la “Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar, Erradicar la Violencia contra la

Mujer” Belém do Para y las leyes dictadas en consecuencia en el ámbito local. En este marco cabe destacar que una injuria siempre debe ser reparada o subsanada (cfr. art. 19 CN) pero la valoración que debe realizarse en la misma es sobre su proporcionalidad, ubicuidad y gravedad en tanto impida la continuidad del vínculo. En esta línea de razonamiento, requerir que en favor de la continuidad del vínculo el dañado intime previamente al dañante para darle la posibilidad de enmendar la injuria, no implica que la misma deje de existir. Por ello, en idéntica línea, la norma del art. 242 LCT no requiere una intimación previa, sino que habilita a cualquiera de las partes a denunciar el contrato si se configura la injuria que impida su continuidad. Cabe memorar que el principio de buena fe contractual obliga a las partes a comportarse conforme los términos comprometidos en el contrato, pero ello excluye, inevitablemente, la mala fe que hace imposible la continuidad del vínculo. Lo cierto es que las pruebas producidas determinan la suficiencia de la injuria y resulta evidente que la empleadora luego de conocer el episodio de violencia “inter-pares” encubrió el hecho y derivó la responsabilidad en la víctima, por haber otorgado mucha confianza a su compañero de trabajo agresor, y no haber intimado formalmente a la empleadora para reparar las conductas a fin de conservar el vínculo. Se encuentra acreditado el hecho de violencia contra la actora, la inacción por parte del personal jerárquico para resolver la situación existente y los tratos indecorosos a los que fue sometida la trabajadora, lo cual es suficiente para concluir que asistió derecho para considerarse en situación de despido (cfr. arts. 242 y 246 LCT). En consecuencia, cabe revocar la sentencia de la instancia anterior.

Sala V, Expte. N°. 6002/2018 Sent. Def. del 10/02/2023. “Nicolai, María Verónica c/ Medicina Prepaga Hominis S.A. s/ despido” (De Vedia- Ferdman)

DT. 33. 7. Despido. Gravedad de la falta. Despido directo del trabajador que durante una licencia por enfermedad –lumbalgia- montó un toro mecánico. Exceso en el despido. Debió imponerse otra sanción previa.

La demandada cuestiona la decisión de la anterior instancia al considerar injustificada la medida decisoria decidida –despido directo-. Sostiene que no se valoraron adecuadamente las pruebas colectadas. La accionada señala que el despido directo encontró justificación en que el actor durante una licencia médica por lumbalgia habría participado de una diversión que consistió en subirse y mantenerse sobre un denominado “toro mecánico” mientras era accionado simulando los corcoveos propios de dicho animal, antecedente que si bien demuestra un obrar negligente en el cuidado de su propia salud carece de virtualidad para justificar autónomamente el despido, valoradas las circunstancias en el marco previsto en el art. 242 de la LCT que alude a una situación apta para imposibilitar la prosecución del vínculo, ya que si bien no se desconoce la temeridad de dicho accionar y las connotaciones que pudo tener en el marco de la comunidad laboral en tanto se hizo público, la máxima sanción excedió las prerrogativas legítimas de la empleadora, habida cuenta de la ausencia de antecedentes disciplinarios del accionante y que la apelante disponía del régimen sancionatorio progresivo que pone a su alcance el sistema a fin de encauzar el comportamiento del trabajador de acuerdo al principio de continuidad del contrato de trabajo (conf. arts. 10, 67, 68 y 242 de la LCT). Cabe confirmar lo decidido en la instancia anterior.

Sala IX, Expte. N° 25.089/2015, Sent. Def. del 23/12/2022 “Bulbulian, Juan Pablo c/ Casino Buenos Aires S.A. Compañía de inversiones en entretenimientos S.A. UTE. s/ despido” (Fera-Pompa).

DT. 33. 7. Despido. Gravedad de la falta. Despido directo del trabajador que presentó varios certificados médicos fraguados a su empleador para justificar sus inasistencias. Despido con causa justificada.

El actor cuestiona la decisión del Juez de grado del desenlace del vínculo. El accionante manifiesta que presento ante su empleadora el certificado médico que justificaría sus ausencias por fuerte estado gripal, sin recibir impugnación específica, sin que tampoco se refute ante esa instancia puntualmente que en anteriores oportunidades en que se ausentó en su trabajo, presento certificados expedidos por la misma profesional médica especialista en ginecología, quien se ocupó de negar que el reclamante haya sido alguna vez su paciente, aclarando que no atendía varones salvo en caso de tratarse de consultas vinculadas con patología mamaria o vinculadas al HPV, sin que tampoco se haya puesto en tela de juicio la

virtualidad probatoria de su declaración en la causa penal. Se encuentra configurada la falta grave y reiterada de la buena fe indispensable para proseguir con el vínculo, decidiendo el despido con causa del actor, medida que –en el marco previsto por el art. 63 de la LCT– resulta justificada (conf. art. 242 de la LCT). Cabe confirmar lo decidido en la instancia anterior.

Sala IX, Expte. N° 92980/2016, Sent. Def. del 26/12/2022 “Penida, Carlos César (23748) c/ Costa Eduardo Jorge y Costa Daniel Guillermo Soc. de Hecho y otro s/ despido.” (Fera-Balestrini)

D.T. 34. 8. 1. Indemnización por despido. Indemnización Ley 24.013. Art. 8 y Art. 15 LNE. Requisitos configurados para su procedencia.

El accionante se desempeñó como corresponsal de ARTEAR en España. El contrato se perfeccionó y tuvo sus efectos en la República Argentina. La accionada se agravia por que la juez a quo hizo lugar a las indemnizaciones concebidas en los arts. 8 y 15 de la ley 24.013. Cabe confirmar, la decisión de grado toda vez la procedencia de las indemnizaciones se cierce sobre la naturaleza asalariada del vínculo. Agregar primeros fundamentos (Del voto de la Dra. Vázquez en mayoría).

Sala I, Expte. 26547/2018/CA1 Sent. Def. del 29/12/2022 “Vieyra, Alejandro c. Arte Radiotelevisivo Argentino S.A. s/ despido”.

D.T. 34. 8. 1. Indemnización por despido. Indemnización Ley 24.013. Art. 8 y Art. 15 LNE. Reducción art. 8 y eximición art. 15 LNE.

El accionante se desempeñó como corresponsal de ARTEAR en España. El contrato se perfeccionó y tuvo sus efectos en la República Argentina. Con respecto a las multas e incrementos resarcitorios concebidos por los artículos 8 y 15 de la ley 24.013, el mencionado cuerpo normativo prevé, por intermedio de su precepto 16, la posibilidad de que el órgano jurisdiccional morigere la sanción instituida por el primer dispositivo precitado ante la configuración de escenarios donde “las características de la relación existente entre las partes pudiera...haber generado en el empleador una razonable duda acerca de la aplicación de la Ley de Contrato de Trabajo”, fundamentos también habilitantes para “reducir el monto de la indemnización”. La demanda pudo abrigar sinceras dudas acerca de la aplicación del ordenamiento normativo del trabajo al vínculo, incertidumbre que justifica el ejercicio de las prerrogativas concedidas por el precitado artículo 16 de la ley 24.013. A instancias de tal facultad, cabe reducir la multa concebida por el artículo 8 de dicho cuerpo legal, representativo del piso contemplado en el artículo que confiere tal potestad, a la par que también eximición total de la duplicación indemnizatoria que contempla el precepto 15 de idéntico instrumento. (Del voto de la Dra. Hockl en minoría).

Sala I, Expte. 26547/2018/CA1 Sent. Def. del 29/12/2022 “Vieyra, Alejandro c. Arte Radiotelevisivo Argentino S.A. s/ despido” (Vázquez-Hockl-Catani).

D.T. 34. Indemnización por despido. DNyU 34/2019 Trabajador que no se encontraba registrado.

El actor reclamó de modo no formal y en varias oportunidades regularizar su situación, toda vez que la relación de dependencia no se encontraba registrada, y al presentarse a cumplir con sus labores como todos los días -durante la pandemia Covid 19-, el personal de la empresa le informa que no había más trabajo para él. La accionada niega el contrato de trabajo denunciado por el trabajador y, de la prueba producida, se desprende que la actora prestó sus servicios en beneficio de la demandada en el período que denunció. El juez de grado hace lugar a las indemnizaciones correspondientes y la accionada reclama pues sostiene que el art. 2° del DNyU 34/2019 no resulta aplicable a los arts. 123 y 156 de la LCT. El artículo 2 del DNyU 34/2019 sólo establece como castigo la duplicación de las indemnizaciones estrictamente derivadas del distracto como único acto jurídico, por lo cual la duplicación de los rubros regulados en los arts. 123 y 156 LCT es improcedente. Ello así porque el art. 123 no regula una indemnización, sino la obligación de abonar la parte proporcional de la pertinente cuota del SAC, devengada hasta el momento de la extinción. No es indemnización, sino remuneración y se adeuda ante cualquier modo de extinción del vínculo, incluidos el despido con justa causa y la renuncia. El rubro regulado por el art. 156 LCT, si bien se trata de una indemnización (por vacaciones proporcionales, esto es, las

devengadas hasta el momento de la extinción; único supuesto en el cual el régimen legal permite sustituir el goce del período vacacional –por tornarse imposible- por dinero), se adeuda ante cualquier modo de extinción del vínculo (incluidos el despido con justa causa y la renuncia). Corresponde reducir el monto de condena de la liquidación practicada en la instancia anterior.

Sala II, Expte. N° 26.434/2021 Sent. Def. del 16/12/2022 “Ragusa, Christian Martín c/ Santiago Florio SRL s/ despido”(Sudera- García Vior).

D.T. 34. 2.1. Indemnización por despido. Art. 1° Ley 25.323.

El accionante que fue obligado a firmar un acuerdo de desvinculación reclama le sea abonada la indemnización que corresponde, por cuanto al momento de su ingreso a trabajar para la accionada fue registrado en forma fraudulenta por una empresa de servicios eventuales. De la prueba producida se encuentra acreditado que el trabajador ingresó a laborar con la demandada con anterioridad a la fecha en que fue registrado, por lo cual cabe acoger la indemnización contemplada por el art. 1° de la Ley 25.323. En consecuencia, se revoca la sentencia de la anterior instancia.

Sala V, Expte. N° 6223/2021 Sent Def. 15/02/2023 “Modena, Hernán Martín c/ Kimberly Clark Argentina S.A. s/ despido” (De Vedia- Ferdman).

D.T. 34. 1. Indemnización por despido. Art. 245 L.C.T. Tope del art. 245 de la LCT se encontraba desactualizado a la fecha del distracto. No se aplica tope se aplica sólo salario para el cálculo del art. 245 de la LCT.

La accionante cuestiona que en primera instancia se haya aplicado el tope salarial previsto en el artículo 245 de la LCT y argumenta que ello resulta totalmente desactualizado dado que es del mes de junio de 2016 cuando la época del despido data del mes de octubre de 2019. El juez a quo para el cómputo del art. 245 de la LCT aplicó lo determinado en el caso “Vizzoti”. La actora señala que el promedio salarial de tres salarios publicados por el Ministerio de Trabajo se encuentra fijado al mes de junio de 2016. Por lo que el mejor salario de la trabajadora a la época del despido directo presenta una ausencia de actualización en el promedio salarial referido superior a los tres años. De aplicarse el índice de actualización se arribaría a un promedio salarial actualizado al mes de octubre de 2019 aún superior a la mejor remuneración computada en origen. Asimismo de considerar el promedio salarial referido que data del mes de junio 2016 actualizado a la fecha del distracto por el índice RIPTE (2,51%) se llegaría a un promedio también superior a la mejor remuneración considerada en primera instancia por lo que en caso de aplicarse el promedio computado en origen se pulverizaría el crédito de la actora el que se tornaría ilusorio por lo que, en ese contexto no debe computar promedio salarial alguno. A los fines del cálculo de la indemnización prevista en el artículo 245 de la L.C.T. cabe aplicar directamente el mejor salario sin tope multiplicado por 27 períodos computables. Cabe modificar lo decidido en la instancia de grado.

Sala IX, Expte. N° 41753/2019, Sent. Def. del 27/12/2022, “Caporalini, Andrea Viviana c/ Banco de Galicia y Buenos Aires s/ despido” (Pompa-Balestrini).

D.T. 43. Indemnización por fallecimiento del trabajador. Reclamo indemnizatorio formulado por los hijos mayores del trabajador fallecido. Art. 248 LCT.

Se quejan los accionados porque el fallo de grado admitió el reclamo indemnizatorio formulado por los hijos del trabajador fallecido, pues la remisión que formula el art. 248 de la LCT al art.38 de la ley 18.037 debe entenderse realizada actualmente al art.53 de la ley 24.241, que no contempla como beneficiarios a los hijos mayores de edad, a menos que estén incapacitados para el trabajo. Lo cierto es que carece de relevancia que los actores reúnan o no las condiciones necesarias para acceder a una pensión, pues, como lo ha resuelto la CNAT en el conocido plenario “Kaufman”, en caso de muerte del trabajador las personas enumeradas en el art. 38 de la ley 18.037, tienen derecho a percibir la indemnización prevista en el art. 248 de la ley de contrato de trabajo con la sola acreditación del vínculo y el orden de prelación, sin el cumplimiento de las demás condiciones establecidas para obtener el derecho a pensión por la misma norma” (CNAT en pleno, acuerdo n° del 12/8/92, en autos “Kaufman, José L. c/ Frigorífico y Matadero Argentino SA, LL, 1992-E-126 y DT 1992-B-1872). Se confirma la sentencia de primera instancia.

Sala IV, Expte. N° 44.526/2019 Sent. Def. del 24/11/2022 “Vera Díaz Nicolás Ezequiel y otros c/ Consorcio de Propietarios del Edificio Alsina 3158 y otro s/ indemnización por fallecimiento”. (Guisado- Diez Selva).

D.T. 54. Intereses. Acta 2658. Planteo de inconstitucionalidad. Improcedencia.

El juez de grado estimó los intereses del monto de condena conforme a la tasa activa efectiva anual vencida, cartera general diversa del Banco de la Nación Argentina conf. Acta 2658, cuya inconstitucionalidad plantea la demandada. Lo cierto es que el Acta no constituye una ley en sentido formal que, como tal, pudiera ser susceptible de un planteo con base constitucional. Cabe destacar que las tasas aludidas en la mencionada Acta, al igual que los parámetros sugeridos por la Cámara en las Actas anteriores n° 2601 y 2630 - según los períodos que cada una involucra- están destinados a establecer una pauta orientativa para el ejercicio de las facultades que en torno a la fijación de intereses el Código Civil les reconoce a los magistrados en su art. 622, y que no ha sido cuestionada por la recurrente. Por medio de las sugerencias de distintas tasas de interés formuladas se busca evitar la dispersión de criterios y unificar posiciones. Ello así ante la facultad que asiste a cada juez de fijar la tasa de interés aplicable. Con el propósito de evitar que se fijaran diferentes tasas con diferentes porcentajes de interés. Cabe memorar que las Actas no son obligatorias ni emanan de Acuerdos Plenarios, pero lo cierto es que el sentenciante decidió, voluntariamente, utilizarlas por compartir el criterio de los jueces que formaron la postura mayoritaria que la juzgó como la más equitativa para compensar al acreedor de los efectos de la mora (que es automática), y para mantener en lo posible el valor de la indemnización frente al deterioro del signo monetario por la inflación grave que asuela la economía del país desde el año 2008. En consecuencia, corresponde confirmar la decisión de grado.

Sala II, Expte. N° 26.434/2021 Sent. Def. del 16/12/2022 “Ragusa Christian Martín c/ Santiago Florio SRL s/despido” (Sudera- García Vior).

D.T. 54. Intereses. Accidentes del trabajo. Art 12 LRT. DNU 669/19.

La parte actora cuestiona la actualización de salarios por índice RIPTE efectuada en grado y solicita que a los fines de dicho ajuste se considere el último índice publicado y no el correspondiente al accidente, y que para determinar la prestación debida debe establecerse primero el IBM actualizado por el RIPTE y que, luego también, por el período corrido con anterioridad, deben calcularse los intereses de acuerdo a lo establecido en el decreto 669/2019. El decreto 669/2019 establece que las prestaciones deben calcularse a partir de un ingreso base mensual actualizado y por tanto ello implica que el monto del resarcimiento debe establecerse no a valores históricos sino a la fecha de su cancelación. Si bien el decreto habla del RIPTE como si se tratara de un interés, es claro que lo que dispone la norma es la readecuación de la base remuneratoria de conformidad con un índice de actualización que refleja, en líneas generales, la evolución de los salarios en la Argentina. La actualización por RIPTE (de acuerdo a lo que surge de los dos primeros incisos del art. 12 LRT, conforme ley 27.348 y dec. 669/19) debe operar sobre el ingreso base fijado en base a promedios a la fecha de la contingencia (inc. 1°), desde tal fecha y hasta el momento en que se formule la intimación de pago (o desde la fecha de determinación de la prestación y puesta a disposición de su importe) porque, de lo contrario, no se reflejaría en su cuantía el desfasaje sufrido por el transcurso del tiempo. En caso de que la ART no cumpla en el tiempo debido hay que aplicar el interés previsto en el inc. 3° del art. 12 LRT. La normativa no contempla intereses moratorios y/o compensatorios durante todo el período corrido desde el momento en que se produjo la contingencia hasta el momento de su cuantificación en la etapa de intimación del pago (art. 132 LO)- y en el caso resulta prudente fijar los intereses moratorios en el equivalente a una tasa pura del 6% anual. El decreto aludido tuvo la finalidad de incluir una tasa de actualización que evite que los efectos de procesos inflacionarios afecten desfavorablemente la cuantía del monto del “Ingreso Base”. Corresponde que el capital determinado en origen en base a un IBM fijado según el inciso 1° del art. 12 de la LRT se recalcule aplicando sobre tal suma el índice RIPTE desde la fecha del accidente y hasta el momento en que se practique la liquidación del art. 132 de la L.O y sobre dicho resultado, deberá adicionarse un interés puro del 6% anual también desde la fecha del accidente y hasta el momento de la liquidación. El monto que se ordena repotenciar hace a la indemnización debida y no al IBM, lo cierto es que el

resultado numérico no variaría de establecerse el IBM a valores de la fecha en que deba practicarse la liquidación, y sobre tal base, aplicar la fórmula polinómica del art. 14 LRT. Debe tomarse como punto de partida el índice RIPTE correspondiente a tantos meses anteriores a la fecha de la contingencia, como meses transcurrieron desde el último RIPTE publicado al tiempo de practicarse la liquidación. Cabe destacar que en caso que la accionada no de cumplimiento oportuno y en forma íntegra, con la intimación de pago que se efectuare, se procederá de conformidad con lo normado en el art. 770 del CCCN, acumulándose los intereses al capital en forma semestral, hasta la efectiva cancelación el crédito, utilizando un interés equivalente al promedio de la tasa activa cartera general nominal anual vencida (30) días del Banco de la Nación Argentina (arg. art. 12 ley 24.557, T.O. según Dto. 669/19 y 770 CCyCN) En consecuencia, cabe modificar la sentencia de primera instancia. (Del voto en minoría de la Dra. García Vior)

Sala II, Expte. N° 4372/2021. Sent. Def. del 6/02/2023 “Angulo, Diego Enrique c/ Provincia ART. S.A. s/ recurso Ley 27348” (García Vior-Sudera-Pesino).

D.T. 54 Intereses. Accidentes del trabajo. Art. 12 LRT. DNU 669/19.

De los considerandos del DNyU 669/19 no se desprende que su fin haya sido incluir una tasa de actualización que evite que los efectos de procesos inflacionarios afecten desfavorablemente la cuantía del monto del ingreso base. Su propósito fue proteger los activos de las ART reduciendo los montos de las indemnizaciones y al modificar el art. 12 de la ley 24.557, no pretende disponer una mejora en la cuantía sino, por el contrario, una reducción; por ese motivo –así como por su origen, habiendo sido dictado en un período de pleno funcionamiento del Congreso de la Nación- esa norma se encuentra rayana con la inconstitucionalidad. Por lo expresado, se decidió modificar la tasa de interés activa cartera general nominal anual vencida a treinta días del Banco de la Nación Argentina, por “un interés equivalente a la tasa de variación de las Remuneraciones Imponibles Promedio de los Trabajadores Estatales (RIPTE) en el período considerado, es decir por un interés igual a la suma aritmética de la variación de los porcentajes respecto del mes anterior del índice RIPTE. Confirmatoria de esta interpretación es la Resolución N° 1039/2019 de la SSN, reglamentaria del DNyU 669/2019. En consecuencia, al IBM actualizado de conformidad a lo establecido en el inc. 1° del art. 12 LRT debe aplicarse la tasa de interés que arroje la suma aritmética de la variación de los porcentajes respecto del mes anterior al RIPTE desde la primera manifestación invalidante hasta el momento de practicarse la liquidación y toda vez que esta tasa prevista en el DNyU 669/19 ya no resulta íntegramente compensatoria de la desvalorización monetaria ni de la inflación cabe aplicar un interés moratorio del 8% anual. En caso de que la aseguradora no abone la indemnización dentro del quinto día de quedar firme el pronunciamiento, dicha indemnización total devengará intereses en los términos del numeral 3° del art. 12 de la ley 24.557. (Del voto del Dr. Sudera, en mayoría)

Sala II, Expte. N° 4372/2021. Sent. Def. del 6/02/2023 “Angulo, Diego Enrique c/ Provincia ART. S.A. s/ recurso Ley 27.348” (García Vior- Sudera-Pesino)

D.T. 54 Intereses. Acta 2764.

En cuanto a la actualización y los intereses, cabe adherir al criterio mayoritario del acuerdo del día 7/9/2022 (Acta N° 2764), en tanto resulta más beneficioso para la parte actora, ya que en principio se encuentra razonablemente interpretada la realidad a la que se ve sometida la persona trabajadora hasta que finalmente logra que sea reconocido su derecho en la justicia, con el riesgo cierto de la licuación de su crédito. La propuesta aprobada (capitalización anual desde la notificación de la demanda), a la fecha supera el piso mínimo conformado por el promedio de los coeficientes C.E.R. y R.I.P.T.E., tomados desde que cada suma es debida, resultando así la más beneficiosa. La forma más real de todas las maneras de conservar el poder adquisitivo del crédito, la indexación, si ninguna otra vía logra reparar la situación, razón por la cual preveo el piso mínimo. Por imperio de la Constitución Nacional, y teniendo en consideración los términos en los que se expresa la reforma del Código Civil en 2015, el sujeto de preferente tutela no podía quedar afuera, luego no podemos hoy desconocer estos principios constitucionales, ni la lógica que tanto el legislador cuanto la C.S.J.N consideraron aplicables. Con relación a la actualización de los créditos sùmese como argumento justificativo de la aplicación inmediata e indiscriminada del acta 2674, el carácter adjetivo de lo dispuesto y que se trata de mejoras en la situación de la persona trabajadora, por imperio del artículo 9 de la L.C.T. y del

principio de progresividad. En tanto no existe sentencia firme y habiendo abierto la instancia la parte actora, conforme lo dispone el art. 277 del C.P.P.C.N. que en su parte pertinente dispone que el Tribunal “deberá resolver sobre los intereses y daños y perjuicio, u otras cuestiones derivadas de hechos posteriores sentencia de primera instancia”, el Acta 2764 se traduce en una decisión adecuada en orden a la preservación del capital frente a los factores económicos. Cabe propiciar que el crédito de condena lleve los intereses de las actas n° 2601, 2630 y 2658, con una capitalización anual desde la fecha de la primera notificación de traslado de la demandada (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”). (Del voto de la Dra. Cañal)

Sala III, Expte. N° 54.678/2015, Sent. Def. del 28/12/2022, “Ibáñez, Mercedes Mariela c/ Securitas Argentina S.A. y otro s/ despido” (Cañal-Perugini-Diez Selva).

D.T. 54. Intereses. Acta 2764.

La sentencia de grado que admitió la demanda resulta apelada por los demandados por la forma en que el juez dispuso que se calculen los intereses. En tal sentido, el Acta 2764 de la CNAT-del 7/9/22- mantuvo las tasas emergentes de las actas anteriores, pero sugirió un modo de aplicación de la capitalización del art. 770 inc. b) del CCyC, que involucra una periodicidad no prevista en la norma, en un proceder que no se considera plausible por dos motivos. El primero es que a través de un Acta la Cámara no puede interpretar una norma legal-aún con el propósito de no resultar más que una sugerencia-, que solo puede ser realizada a través de la convocatoria de un fallo plenario. Segundo, que lo dispuesto en el inc. b) del art. 770 del CCyC constituye una excepción a la terminante regla (prohibición del anatocismo) establecida en el primer párrafo de dicha norma, que de ningún modo autoriza a adjudicar una periodicidad a la capitalización. Se propone la modificación de la sentencia de grado en torno al punto y se disponga que el crédito objeto de condena devengue intereses desde que cada suma fue debida, de conformidad con las tasas dispuestas por esta CNAT mediante Actas 2601,2630 y 2658, hasta la fecha de notificación del traslado de la demanda, momento en el cual se procederá a su acumulación al capital (art.770, inciso b CCyCN). 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, inc c) del CCyC.

Sala VIII, Expte. N° 8719/2018 Sent. Def. 22/12/2022 “Godoy, Cristian Eduardo (5) c/ Guillén José María y otros s/ despido.” (Pesino- Catardo)

D.T. 54 Intereses. Acta 2764.

Deben aplicarse intereses desde que cada importe es debido, de conformidad con lo dispuesto mediante las Actas CNAT N° 2630, 2658, y 2764, respectivamente, hasta el efectivo pago. Se aplica el Acta CNAT N° 2764, por razones de institucionalidad y porque se traduce en el criterio mayoritario de los integrantes de esta Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sin perjuicio de dejar a salvo mi opinión, expresada fundamentalmente en el marco del Acuerdo que motivó el dictado del Acta N° 2768. Todo ello al margen de considerar aplicable lo dispuesto por el art. 771 –primer párrafo- del Código Civil y Comercial de la Nación, en el marco del ejercicio de las facultades jurisdiccionales allí previstas, para el supuesto en que la aplicación de intereses dispuesta en el párrafo precedente arroje un resultado desproporcionado. La actualización del valor histórico del capital de la condena mediante el índice RIPTE (según publicación del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación) más una tasa de interés anual del 7°. Ello implica que, si por la aplicación del acta N° 2764, se superara el mencionado parámetro objetivo, se deberá considerar configurado el supuesto previsto en el primer párrafo del art. 771 del Código Civil y Comercial de la Nación, habilitado de tal modo el ajuste del importe de la condena (en la oportunidad prevista en el art. 132 de la L.O.) al resultado que se obtenga por aplicación de dicho parámetro.

Sala IX, Expte. N° 18784-2018 Sent. Def. del 29/11/2022 “Brizuela, Lucia Antonella y otro c/ Carrizo Vanina Andrea y otro s/ despido”. (Balestrini-Fera).

D.T. 55. 5. Ius variandi. Cambio de lugar de las tareas al trabajador en tanto se le instruía un sumario por haber sido denunciado por una empleada- de la cual era jefe- por violencia laboral.

El actor laboraba en una entidad bancaria y es denunciado por maltrato sostenido y violencia laboral por una subordinada inmediata. La demandada decidió un cambio de tareas del accionante en forma provisoria, mientras se llevaba adelante el sumario administrativo interno cuya finalidad era investigar las circunstancias que rodearon al hecho denunciado. Se agravia el actor pues disminuyó la categoría de sus tareas habituales y le quitaron personal a su cargo, lo cual le ocasionó perjuicio moral. Lo cierto es que de las pruebas producidas surge que el actor se condujo de acuerdo a los hechos que se le endilgan en la denuncia, por lo cual la accionada alteró su ubicación y tareas dentro de las sucursales, pues no correspondía que la denunciante compartiera el lugar de trabajo con quien además era su jefe. Cabe destacar que la medida implementada ante el sumario iniciado no resulta infundada, y se ajusta a lo normado por la ley 26.485 que impone adoptar medidas preventivas urgentes para garantizar la seguridad de la mujer, hacer cesar la situación de violencia y evitar su repetición (arts. 26 y conccs). El accionante no fue suspendido, sino que fue reasignado a otra dependencia, mantuvo su categoría y remuneración. Cabe memorar pues que el “a quo” receptó los principios esenciales del derecho del trabajo y los consagrados en los tratados internacionales integrantes del plexo normativo entre los cuales se incluye el Convenio N° 190 OIT, y en función de la obligatoriedad de las normas de orden público, determinó que las actuaciones administrativas llevadas a cabo por la institución bancaria, luego de la denuncia efectuada por una de sus dependientes ante el maltrato recibido de uno de sus superiores, no resultó abusivo del ejercicio de sus facultades organizativas y disciplinarias, en tanto los cambios relativos a la forma y modalidad de la prestación del trabajo no importaron un ejercicio abusivo del *ius variandi*, máxime cuando no fueron alteradas modalidades esenciales del contrato como la categoría y la remuneración.

Sala V, Expte. N° 35.330/2019. Sent. Def. 2/02/2023 “Egarrat, Gabriel Arturo c/ Banco de la Ciudad de Buenos Aires s/ Juicio sumarísimo” (De Vedia- Ferdman)

D.T. 56. 3. Jornada de trabajo. Horas extras. Caso en el cual se adiciona las horas extras al monto final correspondiente a la acción por despido.

Le asiste razón a la parte actora en lo que respecta a su reclamo por horas extras, en la medida que habiendo sido contestes ambas partes en que la jornada era de 12 horas diarias, por dos días de descanso, no hay razón para interpretar que la misma se agotaba en 48 horas semanales. En consecuencia la acción por despido prosperara por una suma a la que corresponderá adicionar las horas extras, conforme el cálculo que la perito contadora oportunamente liquidará en la oportunidad prevista en el art. 132 de la L.O. (Del voto de la Dra. Cañal en minoría).

Sala III, Expte. N° 54.678/2015, Sent. Def. del 28/12/2022, “Ibáñez, Mercedes Mariela c/ Securitas Argentina S.A. y otro s/ despido” (Cañal-Perugini-Diez Selva).

D.T. 56. 3. Jornada de trabajo. Horas extras. Caso en el cual se adiciona las horas extras al monto final correspondiente a la acción por despido. No configuración.

Le asiste razón a la parte actora en lo que respecta a su reclamo por horas extras, en la medida que habiendo sido conteste ambas partes en que la jornada era de 12 horas diarias, por dos días de descanso, no hay razón para interpretar que la misma se agotaba en 48 horas semanales. En lo relativo al monto final correspondiente a la acción que se identifica conceptualmente como “despido”, resulta de aplicación obligatoria la doctrina del fallo dictado en Pleno por esta Cámara en los autos “Tulosai Alberto Pascual c/ Banco Central de la República Argentina”, en el que se ha decidido que “no corresponde incluir en la base salarial prevista en el primer párrafo del art. 245 de la LCT parte proporcional del sueldo anual complementario”, sino también porque, en términos más amplios, es postura que el referido concepto sólo resulta exigible cuando se han reunidos los presupuestos necesarios para su percepción, esto es, al final de cada semestre o ante la ruptura del vínculo, por lo que el hecho de que se adopte un módulo temporal para su cálculo proporcional no implica que se devengue mensualmente. (Del voto del Dr. Diez Selva en mayoría).

Sala III, Expte. N° 54.678/2015, Sent. Def. del 28/12/2022, “Ibáñez, Mercedes Mariela c/ Securitas Argentina S.A. y otro s/ despido” (Cañal-Perugini-Diez Selva, en mayoría).

D.T. 60 Licencias. Art. 208 LCT. Carga de familia. Trabajadora que debido a una enfermedad inculpable gozaba de licencia. Vencimiento. Alega tener a su cargo a su padre lo cual no probó.

La actora comenzó a gozar de licencia por enfermedad inculpable (trastorno psicológico) y, transcurridos seis meses, la demandada le comunicó que se operaba el vencimiento del plazo legal previsto en el art.208 LCT. La accionante entendió que su licencia debía ser extendida en virtud de lo dispuesto por la referida norma para los trabajadores con “cargas de familia”, toda vez que ella convivía con su padre, quien se encontraba a su cargo en los términos del art. 9 inciso b) de la ley N° 23.669. Ante el desconocimiento de dicha circunstancia por parte de la accionada, se colocó en situación de despido indirecto. El magistrado de grado consideró no acreditados los presupuestos de hecho previstos en el art. 208 de la LCT para extender la licencia de la que gozaba. La actora laboró más de 26 años con su empleadora y nunca denunció a su padre como “carga de familia”, circunstancia que recién hizo manifiesta en la comunicación de rechazo del vencimiento del plazo del art. 208. Cabe destacar que la normativa invocada al respecto, si bien incluye en la calidad de “beneficiarios” a los “ascendientes”, se requiere, como presupuesto fáctico para ello, que *mantuvieran dependencia económica con el afiliado*. Lo cierto es que la dependencia económica con la actora no ha sido demostrada, y tal orfandad probatoria no permite acreditarla, ni aún en grado de indicio. Finalmente cabe destacar que se encuentra demostrado, por dichos de la accionante, que la casa donde vive junto a su padre es propiedad de este último. En este marco, la insuficiencia expositiva y la carencia probatoria echa por tierra el planteo de la accionante en cuanto sostuvo- como fundamento de su decisión extintiva del vínculo- que le correspondía la extensión del plazo de licencia previsto en el art. 208 LCT. En consecuencia, se confirma el decisorio de la instancia anterior.

Sala IV, Expte. N° 42.630/2018 Sent. Def. del 17/02/2023 “Gómez, Myriam Elizabeth c/ Asociación Mutual de Suboficiales Retirados de la Prefectura Naval Argentina s/ despido” (Guisado-Pinto Varela).

D.T. 80 bis d) Responsabilidad solidaria. Responsabilidad del presidente de una sociedad.

Toda vez que se encuentra acreditado que el codemandado revistió el cargo de presidente de la sociedad coaccionada, corresponde mantener la condena solidaria a su respecto (arts. 59 y 274 de la ley 19.550) pues por sus funciones en la entidad reclamada es innegable que tuvo participación en la maniobra que perjudicó no solo al accionante y al sistema previsional en general, sino también, a la sociedad que comandaba. Se confirma la sentencia de la instancia anterior.

Sala VIII, Expte. N° 8719/2018 Sent. Def. del 22/12/2022 “Godoy, Cristian Eduardo (5) c/ Guillén José María y otros s/ despido” (Pesino- Catardo)

D.T. 81. 1. 4. Retenciones. Art. 132 bis. Momento hasta el cual se devenga la sanción.

La accionante cuestiona que en la instancia anterior se haya limitado la indemnización prevista en el art. 132 bis de la L.C.T. hasta el momento del dictado de la sentencia. La norma prevé que la sanción en cuestión se devengará hasta que el empleador acredite de modo fehaciente haber hecho efectivo el ingreso de los fondos retenidos. Cabe modificar el pronunciamiento en este sentido (Del voto de la Dra. Craig en minoría).

Sala VI, Expte. N° 30799/2013, Sent. Def. del 13/02/2023 “Miranda Cesani, Daniel Oscar c/ Termites SA. s/ despido”. (Craig-Posse-Corach).

D.T. 81. 1. 4. Retenciones. Art. 132 Bis. Momento hasta el cual se devenga la sanción. Condena a futuro.

En la instancia anterior la Juzgadora ordenó que se practique liquidación de la punición del art. 132 bis de la LCT desde la fecha del despido hasta la fecha del pronunciamiento emitido. El trabajador persigue, que se sigan devengando las referidas sanciones condenatorias “sine dice” esto es hasta que el empleador acredite haber depositado los aportes retenidos. La solicitud es improcedente: art. 132 bis de la LCT tiene un dudoso engarce constitucional puesto que obliga al empleador a pagar salarios al trabajador durante un lapso indeterminado de tiempo sin percibir contraprestaciones, lo que pone en jaque el derecho de propiedad y el principio de razonabilidad prescripto por los arts. 17, 28 y 33 de

la Constitución Nacional, máxime cuando, en distintas oportunidades, merecieron descalificación institucional, directivas análogas que imponían el pago de beneficios salariales sin que mediase contraprestación alguna. Entiendo que una conducta antijurídica como la tipificada por el art. 132 bis de la LCT merece sanciones, pero la elegida por el legislador peca de exorbitante y difícilmente supere el test de razonabilidad axiológica que predica la Constitución Nacional como condición insoslayable para la existencia de un armónico sistema jurídico. La jurisprudencia ha señalado que no corresponde condena a futuro por diferencias salariales impagas ya que la operatividad de tal pretensión depende de la concurrencia de presupuestos fácticos y jurídicos que no pueden tenerse por acreditados en el proceso. Cabe confirmar lo decidido en la anterior instancia. (Del voto del Dr. Pose en mayoría).

Sala VI, Expte. N° 30799/2013, Sent. Def. del 13/02/2023 “Miranda Cesani, Daniel Oscar c/ Termites SA. s/ despido”. (Craig-Pose-Corach).

DT. 83. Salario igual remuneración por igual tarea. No configuración de trato discriminatorio.

La accionada cuestiona el pronunciamiento de grado que consideró que existió trato discriminatorio entre los dependientes de las clínicas que explota. Se trata de dos sanatorios que realizan la misma actividad, que no se encuentra ninguna razón objetiva que permita justificar la diferenciación en la política salarial que realiza la accionada con los fundamentos de que ambos establecimientos pertenecieron a empleadores diferentes. La circunstancia que los dos sanatorios tuvieran condiciones salariales diferentes al momento de ser adquiridos por la accionada no puede dar sustento a la incorporación de una práctica discriminatoria. La diferencia que realiza la accionada al determinar los premios por presentimos de los dos sanatorios resulta contrario al principio de no discriminación de raigambre constitucional (art. 14 nuevo de la CN) y que incorpora la LCT en su art. 81. El planteo por discriminación salarial se circunscribe a la alegación de que un rubro salarial es percibido por las trabajadoras y los trabajadores de un sanatorio en una menor cuantía en relación a quienes se desempeñan en el otro establecimiento, es menester señalar que el hecho de establecer requisitos diferentes para acceder al premio en cuestión invalida la noción de igualdad de condiciones entre las trabajadoras y los trabajadores de ambos nosocomios, circunstancias que justificaría una política salarial disímil entre las y los dependientes de uno y otro establecimiento. El art. 81 de la LCT se inspiró en la doctrina sentada por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en las causas “Ratto, Sixto y otros s. Productos Stani S.A; del 26/08/1966 y más tarde “Fernández Estrella c/ Sanatorio Güemes S.A. del 23/08/1988 (Fallos 311:1602). El tratamiento diferenciado para no resultar lesivo de los derechos de la persona trabajadora, debe justificarse en razones objetivas. Cabe precisar que no se demostró el trabajo desigual denunciado por la actora, pues, para comprobar la existencia de discriminación salarial, debe realizarse una comparación con un trabajador que se desempeña en uno de los establecimientos que realiza la misma tarea y que las condiciones laborales eran exactamente las mismas. Los conceptos abonados por la accionada a los trabajadores de uno u otro sanatorio no resultan compatibles en tanto correspondían a distintos establecimientos con diferentes orígenes y cuyos empleados eran remunerados de distinta manera, sin que ello permita demostrar la existencia de discriminación salarial alguna. La discrecionalidad que posee la empleadora al momento de implementar el premio de marras y la diferencia objetiva trazada entre las y los trabajadores de ambos establecimientos, en razón de haber sido adquiridos a dos diferentes sociedades con pautas salariales disímiles y con desigualdad de condiciones y/o exigencias para su percepción. Los principios de igualdad de trato, de igual remuneración por igual tarea, y de no discriminación no han sido violentados (arts. 14 bis, 16 y 75, inc. 22 de la CN, ley 23.592, Convenios OIT N° 110 y 111 y arts. 17 y 81 LCT). Cabe propiciar revocar lo decidido en origen. (Del voto de la Dra. Hockl en minoría).

Sala I, Expte. 53.336/2016 Sent. Def. del 20/10/2022 “Kifer, Elsa Inés c/Galeno Argentina S.A. s/ diferencias salariales” (Hockl-Vázquez-Catani).

D.T. 83. Salario igual remuneración por igual tarea. Trato discriminatorio.

La accionada cuestiona el pronunciamiento de grado que considero que existió trato discriminatorio entre los dependientes de la clínica que explota. Los empleadores originarios fijaron la política empresaria de cada uno de ellos y, dentro de la política

salarial, los incentivos para fomentar la asistencia y puntualidad, y que, al momento de adquirir ambos establecimientos, respetó las condiciones que estaban pactadas. Destaco que toda relación laboral se caracteriza por la desigualdad existente entre las partes que no sólo se manifiesta en las instancias de negociación, donde el empleador se encuentra en condiciones de imponer su voluntad sobre la persona que trabaja sino además en el ejercicio de las facultades que componen el poder de dirección donde la persona trabajadora se encuentra sujeta a órdenes, directivas, controles y facultad disciplinaria del empleador. La igualdad de trato, de raigambre constitucional, constituye uno de los principios rectores en esta disciplina (art. 81 de la LCT) y expreso reconocimiento a través de los diversos tratados y pactos internacionales. La organización Internacional del Trabajo aprobó diversos convenios y recomendaciones dirigidos a eliminar en distintos estados la discriminación en materia de empleo y ocupación. Entre los Convenios ratificados por nuestro país se encuentran el Convenio 100 y Recomendación 90 sobre igualdad de remuneración que, si bien originariamente estaba dirigido a la regulación de la mano de obra masculina y femenina, el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, al que no es ajeno al concepto de que las diferencias deben fundarse en circunstancias objetivas y demostrables de calificaciones y aptitudes. Por su parte, el Convenio 111 regula sobre discriminación en materia de empleo y ocupación. Nuestro más Alto tribunal ha expresado que el principio de igualdad y prohibición de discriminación alcanzó un nivel de máxima consagración y entidad en tanto pertenece al jus cogens y sobre él descansa todo el andamiaje jurídico del orden público nacional e internacional y es un principio fundamental que permea todo el ordenamiento jurídico (CSJN in re Álvarez, Maximiliano y otro c/ Cencosud SA. S/ Acción de amparo” 7/12/2010, FALLOS: 333:2306). A partir del precedente “Fernández Estrella” (CSJN Fallos 311: 1602) independientemente de quien haya explotado con anterioridad los establecimientos el accionado paso a ocupar la calidad de sujeto empleador de todo el personal que presta servicios en ambos establecimientos y es su deber garantizar a todos ellos igual remuneración por tareas de igual valor. Cabe confirmar lo decidido en grado. (Del voto de la Dra. Vázquez en mayoría).

Sala I, Expte. 53.336/2016 Sent. Def. del 20/10/2022 “Kifer, Elsa Inés c/ Galeno Argentina S.A. s/ diferencias salariales” (Hockl-Vázquez-Catani).

D.T. 83. 8. Salario. Salarios en especie. Asistencia médica.

La magistrada de grado desestimó el carácter salarial de la medicina prepaga, concepto que estaba a cargo de la accionada en su totalidad, y el rubro en cuestión excede ampliamente el concepto de beneficio social, en la medida que se trata del acceso a una medicina privada de alta calidad en función del cargo ostentado por la trabajadora. Cabe destacar que se trató de una mejora en las condiciones de pago, que incluso le hizo más atractiva la oferta de trabajo, en tanto revistió el carácter de habitualidad. De la prueba pericial contable surge que tanto la actora como su grupo familiar estaban cubiertos por el plan médico OSDE, siendo este último liquidado y facturado por la sociedad accionada, por lo cual corresponde otorgarle a este rubro carácter salarial. En consecuencia se revoca la sentencia de primera instancia en este segmento.

Sala V, Expte. N° 63.016/2017. Sent. Def. del 8/02/2023 “De la Torre Lastra, Eugenia María c/ Tezanos Pinto, Salerno, Caride Fite y Asociados s/ despido”. (de Vedia-Ferdman).

D.T. 97 1. Viajantes y corredores. Encuadramiento.

La demandada cuestiona que el pronunciamiento de la magistrada de la instancia anterior haya encuadrado las faenas desempeñadas por el actor bajo la posición estatutaria “viajante de comercio” enmarcado al nexo habido dentro de las prescripciones de la ley 14.564. El accionante adujo haber desempeñado funciones inherentes a la visita de clientes de la sociedad empleadora, con el objeto de concertar ventas de los productos elaborados y comercializados por la demandada a cuyos efectos le fue estipulada una determinada órbita (“canal amarillo”), un determinado perfil de destinatarios de esas gestiones (“supermercados de origen chinos), un determinado sistema y dispositivo (“hand hell”). La demandada expuso que las ocupaciones encomendadas a la actora consistían en efectuar la promoción de los productos de la empresa en los comercios minoristas del mercado tradicional, visitando los clientes asignados a fin de “controlar las heladeras y exhibidores,

comunicar promociones, colocar elementos publicitarios...informar las novedades de acciones que esté realizando la competencia, promover los productos de la Cía. y, relevar los stocks de los comercios para solicitar la reposición faltante”. El factor determinante para calificar la labor del viajante reside en su carácter itinerante, concepto que debe integrarse en contraposición con el estatismo que caracteriza a los servicios brindados en relación de dependencia, los trabajadores amparados en dicho estatuto deben “viajar”, “corretear” y “deambular”, esto es, desplazarse en pro de hallar y contactar clientes en el exterior del establecimiento patronal. La prestación desarrollada por el demandante a la orden de dicha firma, consistente en la venta fuera del establecimiento de los productos comercializados por la demandada y en la atención a los clientes asignados resultaron susceptibles de encuadramiento dentro del marco estatutario previsto por la ley 14.546 y dichas conclusiones también hallan cimiento en las probanzas recabadas a instancias de ambos litigantes, pues las testificales corroboran que las labores desenvueltas por el actor consistían esenciales y prioritariamente en la venta de los productos elaborados por la patronal accionada. Cabe refrendar lo decidido en la instancia anterior. (Del voto de la Dra. Hockl)

Sala I, Expte. 98.252/2016 Sent. Def. del 24/02/2023 “Montaldi, Leonardo Ariel (23815) c./Coca Cola FEMSA de Buenos Aires s/ despido” (Hockl-Catani).

D.T. 98 c) Violencia laboral. Mobbing. Configuración. Despido indirecto en que se coloca la trabajadora objeto de mobbing.

La demandante intimó a la empleadora para que cesara la actitud hostigadora hacia su persona. Hizo denuncia del contrato de trabajo ante las conductas violentas que el gerente y subgerente del sector donde laboraba tuvieron con ella, las que afectaron su dignidad e integridad como persona, que configuraron injuria y -que por su gravedad- impedían la prosecución del vínculo laboral. El juez de grado tuvo por acreditada la injuria invocada para justificar la extinción del vínculo. La accionada Edenor S.A. se agravia por la ponderación realizada. Las pruebas producidas en la causa dan cuenta que el trato que le era dispensado a la trabajadora por sus superiores, retirándole tareas, modificando su lugar de trabajo, aislándola de sus compañeros, tratándola de una manera ríspida y soslayando la trayectoria que tenía en la empresa, le produjeron problemas de salud que derivaron en una licencia médica por el término de cuatro meses. La accionante tuvo una extensa trayectoria en la empresa - casi veinte años- hizo carrera en la misma y ocupó el cargo de subgerente de responsabilidad social y, al ingresar nuevas autoridades, se inició la actitud hostigadora hacia su persona con acoso psicológico y discriminatorio (ley 23.592), constitutivo de *mobbing* -por acoso moral- que le produjo una enfermedad psíquica-psicológica. Cabe memorar que el agente acosador no era ni más ni menos que su superior, a quien la actora lo instruyó acerca de las tareas que debía cumplir en el cargo, toda vez que el mismo le habría manifestado su ignorancia en torno a la organización de los temas que manejaba el área de la cual era responsable. Luego, paulatinamente, fue separándola de las actividades propias de su cargo. El informe médico expresa con claridad que la sintomatología presentada por la actora tiene su origen en gran medida en el ámbito laboral y algunos vínculos que dentro del mismo se desarrollaron. La empresa demandada no arbitró las medidas necesarias para averiguar cuál fue el motivo que generó semejante patología en la trabajadora, para evitar un mayor perjuicio preservando su integridad psicofísica, conforme obligación que le incumbía por imperio de lo normado por el art. 75 de la LCT. En este contexto, la injuria invocada por la trabajadora se encuentra acreditada por haber sido objeto de *mobbing*, que justificó la extinción del vínculo decidida por su parte, resultando acreedora de las indemnizaciones debidas por el despido indirecto justificado, (cfr. arts. 242,246,232,233 y 245 de la LCT, con la incidencia del SAC sobre las que corresponden). Se confirma el decisorio de la anterior instancia.

Sala IV, Expte. N° 73.378/2014 Sent. Def. del 21/12/2022 “Castro, María Gabriela c/ Edenor S.A. s/ despido” (Diez Selva- Guisado).

D.T. 98 c) Violencia laboral. Mobbing. Improcedencia de la pretensión de la accionada de que se considere que el ambiente laboral era malo para todos los empleados y no sólo respecto del actor.

La accionante cuestiona la decisión de la juez de grado al disentir con su valoración de la extinción del vínculo, sosteniendo que cabe desestimarla pues la disolución del vínculo se

habría llevado a cabo en torno a un “mal ambiente laboral”. No resulta admisible la pretensión de la demandada de descartar la configuración del mobbing alegándose que el trato violento, cínico, perverso y absolutamente desconsiderado que de acuerdo a los elementos de juicio referidos recibía el actor con tolerancia de la empleadora era generalizado y afectaba no sólo a él sino también a todo el resto de los colaboradores del superior jerárquico, ya que dicha tesitura no sólo resulta reñida con valores éticos mínimos la exculparlos por las consecuencias de su conducta dañosa por afectar no sólo a una persona en particular sino a varias con similar intensidad, sino que además desconoce las diferentes vulnerabilidades que subjetivamente pueden presentar los individuos frente al comprobado y grave maltrato cotidiano y violento en el ámbito laboral. Cabe confirmar lo decidido en la instancia anterior.

Sala IX, Expte. N° 3690/2018, Sent. Def. del 27/12/22 “Bustelo, Juan Ignacio c/ Pixowl S.A y otro s/ despido” (Fera-Balestrini).

Procedimiento

Proc. 11. Amparo. Trabajadora enfermera de un establecimiento geriátrico que padece una discapacidad visual progresiva e irreversible y su empleadora le otorgó licencia conforme los arts. 208 y 210 LCT en lugar de disponer tareas adecuadas. Discriminación. Reincorporación de la trabajadora.

La actora padece una discapacidad visual que fue incrementándose a raíz de la retinitis pigmentaria diagnosticada, y la accionada afirmó que debido a ello, se encuentra imposibilitada de realizar ningún tipo de tareas dentro del geriátrico. Le otorga licencia por enfermedad de conformidad con los arts. 208 y 210 de la LCT, no solo para preservar la integridad física de todos sus residentes sino también de los demás empleados y de la actora misma. La trabajadora considera que ha sido discriminada y entabla la acción de amparo tendiente a ser reincorporada. El juez de grado consideró que la reubicación está sujeta a una verificación final de su real estado de salud, y que el proceder de la demandada no fue contrario a derecho ni discriminatorio, ni tuvo entidad para ocasionar daño moral alguno. Ciertamente, que la conducta de la accionada ha transgredido las normas de protección de los derechos de las personas con discapacidad que prevé la normativa internacional, cuales son el Convenio 159 de la OIT sobre la readaptación profesional y el empleo -que la República Argentina ratificó en 1987-, y la Convención sobre los derechos de las Personas con Discapacidad y su protocolo facultativo que fue aprobada por la ley 26.378, y adquirió jerarquía constitucional mediante la ley 27.044. En este marco, reducir el problema de salud de la trabajadora a una enfermedad inculpable para el cual el ordenamiento prevé plazos de licencia, es inadmisibles, toda vez que la trabajadora presenta discapacidad de tipo permanente y no transitoria, que padecía al momento de ingresar a trabajar para la accionada. No cabe entonces aplicar las normas referidas a las licencias por enfermedad inculpable o incapacidad laboral transitoria. Resulta evidente que la demandada ha transgredido los principios de no discriminación, participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad, respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad, como parte de la diversidad, la condición humanas y la igualdad de oportunidades que preconiza la convención antes referida. La denegación de **ajustes razonables** realizada por la demandada *es una forma de discriminación a una trabajadora especialmente vulnerable*, pues no ha permitido que por medio de un trabajo adecuado a su patología pueda así integrarse o reintegrarse a la sociedad. A esta línea de pensamiento, se suman las constancias que ilustran el resultado previsible e indefectible de la situación de la actora: vencimiento del período de licencia por enfermedad, comienzo del plazo de conservación (sin salarios) y finalmente, el despido. Es discriminatoria la actitud de la demandada que apartó a la actora, y luego fue terminantemente renuente a los pedidos de otorgamiento de tareas acordes por parte de la dependiente, dilatando su decisión bajo la excusa de requerir evaluaciones médicas futuras que, era sabido, en nada irían a alterar el estado de situación existente. En consecuencia, corresponde revocar la sentencia de primera instancia, admitir la acción de amparo y ordenar la reincorporación de la actora manteniendo la jerarquía y nivel remuneratorio y resarcir el daño moral ocasionado.

Sala II, Expte. N° 004658/2022 Sent. Def. del 26/12/2022 “Criollo Cunya, Rosa Nelly c/ Fundación Nuevo Hogar y Centro de Ancianos para la Comunidad Judía s/ acción de amparo” (García Vior-Sudera)

Proc. 39. 2 Excepciones. Cosa Juzgada.

La accionada objeta que el sentenciante de la anterior instancia haya diferido a condena una relevante porción de las partidas indemnizatorias y remunerativas procuradas al inicio, sin reparar en que el actor optó por insinuar tales acreencias en el marco del proceso concursal de dicha firma (cfr. trámite instituido por los artículos 21, 32 y cctes. de la ley 24.552). Señala que tal modo de resolver resultaría desacertado; pues prescinde flagrantemente de los efectos de cosa juzgada que dimanarían de ese decisorio. La resolución que declara verificado, admisible o inadmisibles una determinada acreencia constituye un auténtico pronunciamiento de mérito, dictado en el marco de un proceso cognoscitivo pleno y tras lograr firmeza, adquiere fuerza material de cosa juzgada, únicamente revocable en caso de constatarse que ha mediado dolo (también denominada cosa juzgada fraudulenta). Una reedición de la controversia atingente a la verificabilidad –o no- del crédito en cuestión; trasunta, por ende, una etapa auténticamente sustancial del proceso, al perfeccionar el trámite originario y así garantizar el absoluto respeto al debido proceso legal en los escenarios donde medie discordia sobre el veredicto jurisdiccional o los fundamentos que le brindan anclaje. Las acreencias objeto de las solicitudes de verificación requerimiento judicial homologable a la figura de la demanda, en tanto el pronunciamiento que aborda dichas pretensiones proyecta efectos de cosa juzgada respecto de los consejos reclamados, intangibilidad que veda duplicar idéntico reclamo ante el órgano jurisdiccional con competencia en materia laboral pues ello entrañaría una elíptica tentativa de reeditar una contienda. El respeto a las *res iudicata* (cosa juzgada) emerge como uno de los pilares sobre los que reposa nuestro régimen constitucional y no aparece susceptible de alteraciones, pues la inamovible estabilidad de las decisiones recaídas en el seno jurisdiccional constituye un presupuesto medular de la seguridad jurídica, al exhibir reflejos en los derechos de propiedad y defensa en juicio de los litigantes. Acerca de los alcances asignados a dicha institución, es del caso destacar que la cosa juzgada, en su faz material aprehende el “efecto normativo”. Para que pueda operarse la cosa juzgada, resulta menester que haya mediado un pronunciamiento asertivo, concreto, de tenor positivo sobre la acreencia en cuestión, ora verificándola, ora declarándola admisible o inadmisibles. La resolución dictada en sede comercial no exhibe referencia ni alusión alguna a los créditos “Integración mes de despido” (con la incidencia del sueldo anual complementario) ni “Adicional por asiduidad art. 19 inc. b”. luego acogidos por el judicante laboral de origen mediante el decisorio recurrido. Cabe desestimar los rubros alcanzados por el pronunciamiento verificadorio. (Del voto de la Dra. Hockl).

Sala I, Expte. 9829/2016/CA1 Sent. Def. del 29/12/2022 “Alomo, Darío Ricardo c/ Pedro Petinari e Hijo S.A. s/ despido” (Hockl-Vázquez).

Proc. 54. 5. Intervención de terceros. Citación en accidentes. Aseguradora que cita al empleador que no fue demandado por el trabajador accidentado.

El actor sufrió un infortunio en ocasión del trabajo, y diversas enfermedades profesionales, y demanda a la aseguradora de riesgos del trabajo, quien cita a la empleadora que no fue demandada. La sentencia de grado condena al frigorífico empleador con fundamento en las normas civiles. Se agravia al respecto pues considera la inexistencia de responsabilidad en los términos del art. 1113 del Código Civil de Vélez. El tercero citado por la aseguradora demandada no podría ser incluido en la condena. La condena sólo debe admitirse cuando el actor, al contestar el pedido de citación formulado por el demandado se adhiere, y solicita expresamente esa condena, asumiendo el carácter de demandante con todas las cargas y obligaciones que ello implica, situación que se verifica en el caso. En consecuencia, corresponde confirmar la sentencia de la anterior instancia. (Del voto de la Dra. Pinto Varela, en mayoría)

Sala IV, Expte. N° 30535/2013 Sent. Def. del 25/11/2022 “Palavecino, Jorge Eduardo c/ Mapfre ART. SA. s/ accidente acción civil” (Pinto Varela- Guisado-Diez Selva)

Proc. 54. 5. Intervención de terceros. Citación en accidentes. Aseguradora que cita al empleador que no fue demandado por el trabajador accidentado. El actor debe adherir al pedido de citación a fin de que el empleador sea condenado solidariamente.

La empleadora fue integrada a la litis como un tercero, citado a instancias de la aseguradora de riesgos del trabajo demandada. En el decisorio de grado fue declarada responsable solidaria con fundamento en las normas civiles. El actor inició la acción contra Galeno ART pues perseguía una reparación integral con fundamento en el derecho común, debido a la minusvalía que manifestó padecer como consecuencia de un hecho súbito y de diversas enfermedades profesionales. En tal contexto responsabilizó únicamente a la aseguradora de riesgos del trabajo, más ninguna mención realizó respecto de la responsabilidad que cabría endilgarle a su empleadora por los daños en cuestión. Cabe señalar que al momento de contestar el traslado respecto a la pretensión de la ART, de citar como tercero a su empleadora, el actor no se opuso, pero tampoco avaló puntualmente dicha solicitud. Cabe memorar que la citación de un tercero en los términos del art. 94 del CPCCN no importa una demanda, sino que constituye un aviso, una denuncia de existencia de litis (litis denuntiatio) que implica una manera técnico procesal de convocatoria es decir *que no hace valer una pretensión sino que simplemente anuncia que la hará valer en el futuro, mediante una acción regresiva o de contribución*. Cabe señalar que el actor se mostró indiferente de obtener la condena de un tercero, por cuanto no medió solicitud expresa al respecto y solamente debe admitirse la condena cuando el actor, al contestar el pedido de citación formulado por el demandado se adhiere y solicita en forma expresa esa condena, asumiendo el carácter de demandante con todas las cargas y obligaciones que ello implica. Por ello, la condena solidaria contra el frigorífico coaccionado, constituyó una resolución *extra petita* toda vez que contraría las previsiones del art. 94 CPCCN. En consecuencia, se propone revocar el decisorio de grado. (Del voto del Dr. Guisado, en minoría)

Sala IV, Expte. N° 30535/2013. Sent. Def. del 25/11/2022 “Palavecino, Jorge Eduardo c/ Mapfre ART.SA. S/ accidente acción civil” (Pinto Varela-Guisado-Diez Selva)

Proc. 61. 6 Medidas cautelares. Prohibición de innovar.

El Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires cuestiona que el magistrado a quo haya hecho lugar a la medida cautelar de no innovar peticionada por la actora y ordenará dejar sin efecto con carácter provisional la intimación cursada a la accionante para que inicie los trámites jubilatorios. El gobierno demandado cuestionando centralmente la condición general atribuida a la actora en grado, aduce que las notas que acompaña prueban que fue rechazada la tutela sindical pretendida por FEMECA para diversos agentes entre los que se encontraba la actora. La Corte Suprema de Justicia de la Nación ha establecido que la procedencia de una medida cautelar está determinada por la existencia de cuestionamientos formulados sobre bases prima facie verosímiles, acerca de la ilegitimidad del acto cuya suspensión se requiere, cuando se advierte la existencia de un daño inminente y grave, a consecuencia de actos que lucen en apariencia arbitrarios (Fallos 251:336, conf. CSJN, 25/02/92, “Asociación Personal Sup. de SEGBA c/Ministerio de Trabajo”, entre otros). Desde dicha perspectiva, este Tribunal no advierte configurados, los presupuestos fundantes de la cautela que se procura (cfr. arts. 195, 230 del CPCCN, y 47, 48 y 52 de la ley 23.551). En el caso, subyace desdibujada la verosimilitud en el derecho y ello impide la viabilidad de la pretensión precautoria, de estar al carácter restrictivo con el que deben analizarse este tipo de medidas. Cabe admitir los agravios vertidos por la demandada y dejar sin efecto la decisión apelada, sin que ello implique, claro está, sentar posición acerca de lo acontecido y sin perjuicio de lo que pudiera llegar a decidirse frente al dictado la sentencia definitiva, o en caso de variar las pruebas y constancias de la causa, en una temática que, por su esencia, no causa estado.

Sala VII, Expte. N° 9693/2022 Sent. Int. N° 53386 del 29/12/2022, “Dettori, Maria Adela c/ Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires s/ juicio sumarísimo” (Dra. Russo-Dr. Guisado).

Proc. 78 3 Recurso de apelación. Apelabilidad en razón del monto. Art. 106 LO. Criterio para decidir la procedencia o no de la apelación.

La parte demandada cuestiona que el Sr. Juez de grado la condenara al pago del rubro días trabajados, por un monto, que en modo alguno, alcanza el umbral mínimo de apelabilidad vigente al tiempo en que se concedió el recurso Al tratarse de diferencia de salarios no son

computables los intereses, pues en caso de aceptarse el criterio de apelabilidad contenido en el art. 106 LO, la sola duración del litigio tornaría apelable o no el caso, y que a fin de atender entonces a esa realidad económica y preservar el derecho de los litigantes a acceder a la instancia revisora, resulta prudente adoptar como pauta de referencia, a los efectos de determinar la apelabilidad en razón del monto (art. 106 L.O), el valor disputado ante la alzada actualizado (según el índice de precios al consumidor nivel general) la fecha de promoción de la demanda, hasta el momento en que se debe decidir sobre la admisibilidad del recurso. No se trata de una actualización de los créditos -que se encuentra vedada por las leyes 23.928 y 25.561- sino de una simple pauta de referencia a fin de determinar la apelabilidad o no en razón del monto.

Sala IV, Expte. N° 42.630/2018 Sent. Def. del 17/02/2023. “Gómez, Myriam Elizabeth c/ Asociación Mutual de Suboficiales Retirados de la Prefectura Naval Argentina s/despido” (Guisado-Pinto Varela).

Proc. 78. 3 Recurso de apelación. Valor que supera las 300 veces el importe del derecho fijo previsto en el art. 51 ley 23.187.

La demandada interpone recurso de apelación dirigido a cuestionar la resolución de grado que desestimó por inapelable su recurso de apelación. El pronunciamiento resulta apelable para la recurrente. Ello es así, pues se cuestiona en la Alzada la capitalización de los intereses establecidos sobre el monto de condena y su valor supera el equivalente a trescientas veces el importe del derecho fijo previsto en el art. 51 de la ley 23.187. Cabe conceder el recurso de apelación interpuesto por la demandada. (Del voto del Dr. Posse)

Sala VI, Expte. N° 8382/2019/1/RH1, Sent. Int. del 28/11/2020 “Alderete, Julio c/ Provincia Art. S.A s/ accidente-ley especial”. (Posse-Craig).

Proc. 91 Temeridad y malicia. Accionante que celebró un acuerdo ante el SECCLO, percibió la suma acordada con la demandada, e inició acciones reclamando el crédito que se encontraba pago.

La demanda entablada por el actor generó la intimación de pago al demandado quien denunció la existencia de una transacción extrajudicial homologada por el SECCLO, previo al dictado de la sentencia, y opone excepción de cosa juzgada administrativa y pago total. El actor desconoce dicho pago y expresa que de ser cierto, ha de ser tomado como pago a cuenta. La accionada da en pago el monto del acuerdo, los intereses devengados y la multa dispuesta, y frente a ello el juez de grado libró giro en favor del actor, extinguiéndose así la obligación de la demandada. El actor desistió del proceso. En grado se dispuso ratificar la presentación, no obstante el accionante continuó instando el procedimiento a fin de obtener un pronunciamiento definitivo. No cabe duda que al momento del dictado de la sentencia no existía obligación alguna en cabeza de la demandada y, que la conducta asumida por la actora, que podría encuadrarse dentro de la categoría de mala fe procesal, resultó determinante para arribar a una condena errónea que obligó a pagar una obligación inexistente al momento de su dictado. La accionante tuvo constantes oportunidades para hacer saber de la existencia del acuerdo conciliatorio y de su cobro, lo cual hubiera evitado un enorme dispendio jurisdiccional y no se habrían dictado los actos jurisdiccionales que se cuestionan. Cierto es que la conducta procesal de la demandada tampoco resultó acertada, toda vez que debió interponer las defensas procesales a su alcance en el momento procesal oportuno y que el cambio de patrocinio jurídico no es óbice ni justificación para su interposición tardía. Cabe destacar que se pretende poner en jaque la sentencia pasada en autoridad de cosa juzgada por la existencia de un error *in iudicando*, el que se produjo por la deficiente, temeraria, o maliciosa conducta procesal adoptada por las partes, lo cual debe hacerse saber al Tribunal de Disciplina del Colegio Público de Abogados de Capital Federal. En consecuencia corresponde, *declarar la nulidad de todo lo actuado* desde el desistimiento del proceso, y descalificar como pronunciamientos jurisdiccionales válidos las sentencias dictadas en primera y segunda instancia.

Sala II, Expte. N° 21.603/2014 Sent. Def. del 8/02/2023 “Rubio Esteban Nicolás c/ Prevención ART SA s/ accidente ley especial.” (García Vior-Sudera)

Fiscalía General

D.T. 38 9 a) Enfermedades inculpables. Art. 212 LCT. Asignación de tareas acordes.

Existe una norma especial y específica, el art. 212 LCT, cuyas previsiones deben ser ponderadas al momento de resolver, a fin de establecer si es posible al empleador en los casos de una disminución de las facultades psicofísicas del trabajador darle otras tareas adecuadas al nuevo estado de salud. Y en este sentido, esta norma no exige al empleador que acredite la realización de diligencias anormales para recalificar a sus empleados o para ampliar sus puestos de trabajo.

Fiscalía General, Dictamen N° 119/2023, Sala II Expte. N° 75977/2017 “Rossi, Gabriel Eduardo c/Printpack SA y otro s/juicio sumarísimo”. (Dr. Domínguez).

D.T. 13 4 Asociaciones profesionales de trabajadores. Prácticas desleales.

Resulta insuficiente la mera remisión genérica al art. 53 de la Ley de Asociaciones Sindicales toda vez que dicha norma contempla distintas acciones u omisiones (consideradas disvaliosas) que deben ser abordadas desde la hermenéutica penal y, por lo tanto, debe exigírsele al recurrente un preciso encuadre o tipificación para así asegurar que la contraparte, al contestar agravios, ejerza un adecuado derecho de defensa en juicio.

Fiscalía General, Dictamen N° 119/2023 del 09/02/2023 Sala II Expte. N° 75977/2017 “Rossi, Gabriel Eduardo c/Printpack SA y otro s/juicio sumarísimo”. (Dr. Domínguez).

D.T. 12 Asociaciones profesionales de empleadores. La autoridad administrativa posee facultades para establecer el grado de participación de las entidades colectivas a fin de establecer como se conforma la voluntad patronal.

La Asociación de Industriales Metalúrgicos de la República Argentina promovió acción ordinaria de nulidad contra una providencia de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo que denegó la pretensión de la actora de determinar la extensión y alcance de la representatividad de cada una de las entidades que integra la representación empresaria a fin de poder establecer el número de sus miembros y el caudal de votos que corresponde a cada cámara empresaria a los fines de la conformación de la voluntad colectiva. La representación de los empleadores en la negociación colectiva carece de un sistema normativo articulado que ciña, con precisión, la conformación del sector en la concertación, análogo al que posee el interlocutor sindical sobre la base de la concesión previa a la personería gremial. Ello tiene como correlato una mayor potestad a la autoridad administrativa en lo que hace a la representación de los empleadores. Nuestro sistema normativo propone, ya sea por expresa previsión o por omisión, una perspectiva amplia de evaluación en lo que hace a las potestades de la autoridad administrativa cuando se polemiza acerca de la apertura de una concertación colectiva. La autoridad administrativa, tanto en el marco de la ley 14.250 como de la ley 23.546, posee facultades para la fijación de una comisión negociadora y para elucidar acerca de los interlocutores colectivos. Y esta facultad, le permitiría establecer el grado de la participación de cada uno de aquéllos a la hora de determinar cómo se conforma la voluntad del sector patronal sin que para ello esté limitada por procedimientos imperativos. Se impone prudencia para desactivar lo actuado por la autoridad del trabajo en un caso como el que nos convoca dado que también rige la presunción de legitimidad y lo cierto es que sólo cabría afectar lo actuado en supuestos de clara arbitrariedad. En suma, el acto atacado luce lo suficientemente fundado, describiéndose asimismo el *iter* de los requerimientos que se resolvieran con el dictado de la resolución atacada. Por ello, corresponde rechazar la queja de la actora.

Fiscalía General, Dictamen N° 3573/2022 del 16/12/2022 Sala V Expte. N° 29182/2015 “Asociación de Industriales Metalúrgicos de la República Argentina A.D.I.M.R.A. c/Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social s/otros reclamos”. (Dr. Domínguez).

D.T. 13 4 Asociaciones profesionales de trabajadores. Personería gremial. Contienda por la obtención de personerías. Art. 28 LAS. Actuación discrecional de la autoridad de aplicación para decidir sobre las personerías.

La contienda se ciña a elucidar si los agravios vertidos por Federación Médica Gremial de la Capital Federal resultan idóneos como para controvertir lo resuelto en sede ministerial en tanto se otorgara personería gremial a la asociación sindical Sindicato de Trabajadores de la

Obra Social para la Actividad Docente (SI.TO.S.P.L.A.D.) para agrupar a los trabajadores que se desempeñen en la Obra Social para la Actividad Docente (O.S.P.L.A.D.), cualquiera sea su categoría profesional, contratados, eventuales, profesionales, excluyendo a los gerentes y los cargos de dirección, con zona de actuación en todas las dependencias de la Obra Social para la Actividad Docente. La ley 23.551, al conceptualizar las contiendas por la obtención de personería, consagra un proceso en el ámbito administrativo con características jurisdiccionales normativamente delegadas destinado a elucidar cuál es la entidad sindical más representativa y cuya validez se supedita a que se respeten las exigencias de bilateralidad. La autoridad de aplicación tiene cierto margen de discrecionalidad al momento de adentrarse en el “*mapa de personerías*”. Tal cotejo, corresponde en exclusividad a sus competencias, y la actuación de la jurisdicción en estos casos se encuentra supeditada a la incorrecta aplicación del derecho dado que, no corresponde a los jueces asumir potestades del Ministerio de Trabajo. La decisión de la autoridad del trabajo de no convocar a FEMECA se debe a que la persona jurídica de segundo grado es constituida por la decisión de los sindicatos de primer grado y, por tanto, su ámbito de actuación se encuentra limitado por el ámbito de los sindicatos a ella adheridos. La propia ley confirma ese rol subsidiario al limitar la posibilidad de representación directa de los trabajadores de la actividad o categoría que aglutina a la circunstancia de que en la zona o empresa respectiva no actuare una asociación de primer grado. Y, en el caso, los sindicatos de primera instancia afiliados a FEMECA que, eventualmente, podrían haber colisionado con el ámbito de representación no poseían personería gremial (requisito exigido por el art. 28 LAS) por lo cual FEMECA no podía actuar supletoriamente respecto de los organismos de base. Se propone la desestimación de la queja de FEMECA.

Fiscalía General, Dictamen N° 3640/2022 del 26/12/2022 Sala X Expte. N° 1218/2020 “Ministerio de Producción y Trabajo de la Nación y otro c/Federación Médica Gremial de la Capital Federal y otros s/ley de asociaciones sindicales”. (Dr. Domínguez).

Índice

Derecho del trabajo

Pág. 2

D.T. 1. 10 bis Accidentes del Trabajo. Ley 24.557. Fondo de Reserva. Alcance de sus obligaciones. Decreto 1022/17 modificatorio del Decreto 334/96.

D.T. 1. Accidentes del trabajo. Factores de ponderación. Decreto 659/96 (2 sumarios)

Pág. 3

D.T. 1. 21 Accidente del trabajo. Ley 27348. No configuración de cosa juzgada. Actor que no continúa el trámite ante las Comisiones Médicas. Imposibilidad de acceder a la vía judicial.

D.T. 1.1.21. Accidentes del trabajo. Ley 27.348. Inconstitucionalidad del plazo de 15 días para apelar la resolución del Servicio de Homologación. Resolución 298/17.

Pág. 4

D.T.1. 21. Accidentes del trabajo. Ley 27.348. Procedimiento administrativo previo y obligatorio ante las Comisiones Médicas.

D.T. 27. b. Contrato de trabajo. Ejecución en país extranjero. Trabajador que celebró su contrato de trabajo en territorio argentino pero sus tareas fueron llevadas a cabo y remuneradas en el extranjero.

Pág. 5

D.T. 27. e) Contrato de trabajo. Presunción art. 23 LCT. Existencia de relación de dependencia.

D.T. 27. 18. Contrato de trabajo. Contratación y subcontratación. Solidaridad. Gastronómicos. Establecimiento gastronómico que funciona en el predio de un club.

D.T. 27. 18. Contrato de trabajo. Contratación y subcontratación. Gastronómicos. Comedor que funcionaba en un espacio perteneciente a un instituto educativo.

Pág. 6

D.T. 27.18. Contrato de trabajo. Contratación y subcontratación. Gastronomía Comedor que funcionaba en un espacio perteneciente a un instituto educativo

D.T. 27. 18. Contrato de trabajo. Contratación y subcontratación. Solidaridad. Venta ambulante en un estadio de fútbol.

Pág. 7

D.T. 27. 19 Contrato de trabajo. Extinción por mutuo acuerdo. Art. 241 LCT. Trabajador que laboraba en una compañía petrolera y firma un acuerdo de desvinculación. Vicio de la voluntad.

D.T. 27. 19 Contrato de trabajo. Extinción por mutuo acuerdo. Art. 241 LCT. Trabajador que firma un acuerdo de desvinculación. Despido sin causa.

D.T. 27. Contrato de Trabajo. Ausencia de responsabilidad solidaria del presidente de la sociedad como empleador plural. Art 26 LCT.

Pág. 8

D.T. 27. 18. Contrato de trabajo. Contratación y subcontratación solidaria. Aerolínea que contrata la limpieza para sus aviones. Supuesto en que hay solidaridad art. 30 LCT.

D.T. 30 Bis. Daño moral. Acoso sexual. Reparación fundada en el derecho civil.

Pág. 9

D.T. 33. 12. Despido por maternidad. Art. 186 LCT. No configuración.

D.T. 33. 18 Despido discriminatorio. Trabajadora con padecimientos psicológicos por sufrir malos tratos y hostigamiento por parte de un superior jerárquico.

Pág. 10

D.T. 33. 18. Despido discriminatorio por la opinión gremial del trabajador. Configuración de práctica desleal.

D.T. 33 Despido incausado. Trabajadora que alega haber sido acosada sexualmente por parte de un tercero asesor externo de la accionada y solicita se la indemnice materialmente y moralmente por haber sido objeto de un despido discriminatorio.

D.T. 33.8 Despido. Injuria laboral. Trabajadora que sufrió por parte de un compañero de tareas gestos obscenos de índole sexual.

Pág. 11

DT. 33. 7. Despido. Gravedad de la falta. Despido directo del trabajador que durante una licencia por enfermedad –lumbalgia- montó un toro mecánico. Exceso en el despido. Debió imponerse otra sanción previa.

DT. 33. 7. Despido. Gravedad de la falta. Despido directo del trabajador que presentó varios certificados médicos fraguados a su empleador para justificar sus inasistencias. Despido con causa justificada.

Pág. 12

D.T. 34. 8. 1. Indemnización por despido. Indemnización Ley 24.013. Art. 8 y Art. 15 LNE. Requisitos configurados para su procedencia.

D.T. 34. 8. 1. Indemnización por despido. Indemnización Ley 24.013. Art. 8 y Art. 15 LNE. Reducción art. 8 y eximición art. 15 LNE.

D.T. 34. Indemnización por despido. DNYU 34/2019 Trabajador que no se encontraba registrado.

Pág. 13

D.T. 34. 2.1. Indemnización por despido. Art. 1º Ley 25.323.

D.T. 34. 1. Indemnización por despido. Art. 245 L.C.T. Tope del art. 245 de la LCT se encontraba desactualizado a la fecha del distracto. No se aplica tope se aplica sólo salario para el cálculo del art. 245 de la LCT.

D.T. 43. Indemnización por fallecimiento del trabajador. Reclamo indemnizatorio formulado por los hijos mayores del trabajador fallecido. Art. 248 LCT.

Pág. 14

D.T. 54. Intereses. Acta 2658. Planteo de inconstitucionalidad. Improcedencia.

D.T. 54. Intereses. Accidentes del trabajo. Art 12 LRT. DNU 669/19.

Pág. 15

D.T. 54 Intereses. Accidentes del trabajo. Art. 12 LRT. DNU 669/19.

D.T. 54 Intereses. Acta 2764.

Pág. 16

D.T. 54. Intereses. Acta 2764.

D.T. 54 Intereses. Acta 2764.

Pág. 17

D.T. 55. 5. Ius variandi. Cambio de lugar de las tareas al trabajador en tanto se le instruía un sumario por haber sido denunciado por una empleada- de la cual era jefe- por violencia laboral.

D.T. 56. 3. Jornada de trabajo. Horas extras. Caso en el cual se adiciona las horas extras al monto final correspondiente a la acción por despido.

D.T. 56. 3. Jornada de trabajo. Horas extras. Caso en el cual se adiciona las horas extras al monto final correspondiente a la acción por despido. No configuración.

Pág. 18

D.T. 60 Licencias. Art. 208 LCT. Carga de familia. Trabajadora que debido a una enfermedad inculpable gozaba de licencia. Vencimiento. Alega tener a su cargo a su padre lo cual no probó.

D.T. 80 bis d) Responsabilidad solidaria. Responsabilidad del presidente de una sociedad.

D.T. 81. 1. 4. Retenciones. Art. 132 bis. Momento hasta el cual se devenga la sanción.

D.T. 81. 1. 4. Retenciones. Art. 132 Bis. Momento hasta el cual se devenga la sanción. Condena a futuro.

Pág. 19

DT. 83. Salario igual remuneración por igual tarea. No configuración de trato discriminatorio.

D.T. 83. Salario igual remuneración por igual tarea. Trato discriminatorio.

Pág. 20

D.T. 83. 8. Salario. Salarios en especie. Asistencia médica.

D.T. 97 1. Viajantes y corredores. Encuadramiento.

Pág. 21

D.T. 98 c) Violencia laboral. Mobbing. Configuración. Despido indirecto en que se coloca la trabajadora objeto de mobbing.

D.T. 98 c) Violencia laboral. Mobbing. Improcedencia de la pretensión de la accionada de que se considere que el ambiente laboral era malo para todos los empleados y no sólo respecto del actor.

Pág. 22

Procedimiento

Proc. 11. Amparo. Trabajadora enfermera de un establecimiento geriátrico que padece una discapacidad visual progresiva e irreversible y su empleadora le otorgó licencia conforme los arts. 208 y 210 LCT en lugar de disponer tareas adecuadas. Discriminación. Reincorporación de la trabajadora.

Pág. 23

Proc. 39. 2 Excepciones. Cosa Juzgada.

Proc. 54. 5. Intervención de terceros. Citación en accidentes. Aseguradora que cita al empleador que no fue demandado por el trabajador accidentado.

Pág. 24

Proc. 54. 5. Intervención de terceros. Citación en accidentes. Aseguradora que cita al empleador que no fue demandado por el trabajador accidentado. El actor debe adherir al pedido de citación a fin de que el empleador sea condenado solidariamente.

Proc. 61. 6 Medidas cautelares. Prohibición de innovar.

Proc. 78 3 Recurso de apelación. Apelabilidad en razón del monto. Art. 106 LO. Criterio para decidir la procedencia o no de la apelación.

Pág. 25

Proc. 78. 3 Recurso de apelación. Valor que supera las 300 veces el importe del derecho fijo previsto en el art. 51 ley 23.187.

Proc. 91 Temeridad y malicia. Accionante que celebró un acuerdo ante el SECCLO, percibió la suma acordada con la demandada, e inició acciones reclamando el crédito que se encontraba pago.

Pág. 26

Fiscalía General

D.T. 38 9 a) Enfermedades inculpables. Art. 212 LCT. Asignación de tareas acordes.

D.T. 13 4 Asociaciones profesionales de trabajadores. Prácticas desleales.

D.T. 12 Asociaciones profesionales de empleadores. La autoridad administrativa posee facultades para establecer el grado de participación de las entidades colectivas a fin de establecer como se conforma la voluntad patronal.

D.T. 13 4 Asociaciones profesionales de trabajadores. Personería gremial. Contiendas por la obtención de personerías. Art. 28 LAS. Actuación discrecional de la autoridad de aplicación para decidir sobre las personerías.