

PODER JUDICIAL DE LA NACIÓN

CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO

BOLETÍN DE NOVEDADES N° 405

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. 21 Accidentes de trabajo. Procedimiento Administrativo previo y obligatorio ante las Comisiones Médicas. Trabajadora que fallece de Covid-19. Art. 2 RS. SRT. 38/2020

La actora se agravia porque en la sentencia interlocutoria de primera instancia se declaró la incompetencia para entender en las presentes actuaciones ante el incumplimiento acabado de la instancia administrativa previa y obligatoria. Señala que la juzgadora omitió a la hora de resolver que en las actuaciones administrativas iniciadas por el derechohabiente ya había operado la caducidad del art. 3 de la ley 27.348. El poder administrador decidió invertir la carga probatoria que sustenta una presunción *juris tantum*, para imponer al supérstite la obligación de demostrar que la trabajadora a la fecha del contagio se encontraba efectivamente laborando, decidió además presuponer un posible escenario en el cual la trabajadora podría haberse contagiado la enfermedad por fuera del ámbito laboral. No se encuentra verificado el cumplimiento de los requisitos previstos en el artículo 1º de la Resolución SRT N° 38/20 respecto de la trabajadora. Sin embargo conforme la norma del art. 2 de la res. SRT 38/2020, que reglamenta el procedimiento especial previsto para los casos de enfermedad por Covid-19. La denuncia se encontraba irrevocablemente admitida, ya que había transcurrido el plazo allí previsto de 48 horas para que la Gerencia de Asuntos Jurídicos y Normativos se expidiera. Ante nuevas presentaciones de la actora, la Gerencia reconsideró la situación y admitió la denuncia formal de la enfermedad, notificando a las partes sin más actuaciones posteriores. Conforme el art. 3 de la resolución SRT 38/20, una vez admitida la denuncia los trabajadores o sus derechohabientes deben iniciar el trámite ante la CMJ para el reconocimiento del carácter laboral de la enfermedad en forma definitiva. La administración en forma contraria a las disposiciones normativas del DNU dictado en el marco de la emergencia sanitaria, impuso a la actora no sólo acreditar que la trabajadora estaba excluida de la dispensa legal por ASPO, sino también que la actividad a la que se dedicaba su “empleador” era esencial y estaba exceptuada de cumplir con el aislamiento obligatorio, pues de no hacerlo no podía receptarse la denuncia y por ende calificarse como laboral a la enfermedad contraída. Es a la ART a quien le corresponde acreditar la ruptura del nexo causal que presuntivamente impone la norma. Teniendo en cuenta la norma del art. 2 de la ley 27.348, el art. 3 de la ley 27.348 y el art. 6 de la res. SRT 38/20 corresponde revocar la decisión de la anterior instancia.

Sala V, Expte. N° 25.795/2022/CAI, Sent. Int. N° 51811 del 6/03/2023 “Gagliardi, Carlos Alberto c/ Experta Art. S.A. s/ accidente-ley especial” (Ferdman-De Vedia).

DT. 1. 21 Accidente de Trabajo. Ley 27.348. Procedimiento administrativo previo y obligatorio ante las Comisiones Médicas. Demandada que no denuncia el accidente. Actora que efectúa la denuncia ante la ART quien rechaza el siniestro. Debe suspenderse el trámite y ordenar la apertura del procedimiento administrativo ante la SRT conforme Res. SRT. 10/2021.

La Sra. Jueza desestimó el planteo de inconstitucionalidad deducido por la accionante y declaró la falta de aptitud jurisdiccional para entender en estas actuaciones. Cabe destacar que en época reciente el Alto Tribunal se pronunció a favor de la validez constitucional del régimen establecido por la ley 27.348 (CSJN, 02/09/2021, “Pogonza”, Fallos 344:2307). La actora por su propio derecho y en representación de sus dos hijas menores, interpuso demanda a los efectos de interrumpir la prescripción del reclamo por indemnización derivada del fallecimiento de su cónyuge luego de contraer Covid-19 y encontrarse en internación hospitalaria. La actora señala que la demandada no hizo la denuncia respectiva y, si bien efectuó su parte la denuncia ante la ART, la aseguradora rechazó el siniestro, encontrándose en la actualidad obturada su posibilidad de transitar la instancia administrativa por tales circunstancias. Corresponde suspender el trámite de autos y ordenar la apertura del procedimiento administrativo ante la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, Comisión Médica Jurisdiccional competente y Comisión Médica Central a fin de sustanciar la controversia en los términos de la Res. SRT. 10/2021. Cabe hacer lugar al recurso interpuesto.

Sala X, Expte. N° 23.125/2022/CA1, Sent. Int. del 8/03/2023 “Sandez, Verónica Paola y otros c/ Berkley international art. SA. y otro s/ accidente-ley especial” (Ambesi-Corach).

D.T. 13.4.b) Asociaciones profesionales de trabajadores. Personería gremial.

El Sindicato de Trabajadores Municipales de Avellaneda interpuso recurso art. 62, inc. b, de la ley 23.551 contra las resolución en virtud de la cual se otorgó personería gremial al Sindicato Unificado de Municipales de Avellaneda (S.U.M.A.) La Fiscalía General ante la CNAT se expidió en los términos del dictamen n° 323 del 6/03/2021 cuyos fundamentos se comparten. Cabe destacar que el recurso de reconsideración y la suspensión del acto administrativo deducidos por el SUMA fue rechazado y con posterioridad se interpuso el recurso ante esta CNAT. Si bien es cierto, - conforme lo recordara el Ministerio Público Fiscal- es competencia exclusiva de la CNAT

entender en los recursos contra resoluciones administrativas definitivas que decidan sobre el otorgamiento de personería o inscripciones gremiales, una vez agotada la instancia administrativa (conf, art. 62 LAS), de conformidad con lo dispuesto por la norma referida el remedio articulado contra el otorgamiento de la personería gremial luego que se desestimara el recurso de reconsideración, resulta extemporáneo por cuanto han vencido largamente los 15 días hábiles de notificada la resolución que estatuye la norma, quien no ejerce en tiempo hábil los remedios idóneos que prevé el ordenamiento se ve impedido de formalizarlos a posteriori, toda vez que la preclusión – principio vector del derecho procesal- impide que se rehabiliten facultades procesales después de vencidos los límites legales para su ejercicio. En consecuencia, el recurso intentado resulta extemporáneo. En esta línea cabe destacar que no se presentan los presupuestos previstos por el ordenamiento para la intervención de la CNAT por la vía recursiva con relación a la resolución referida “supra”. En consecuencia, se rechaza el recurso interpuesto con sustento en el art. 62.inc. b, de LAS.

Sala II, Expte. N° 000412/2023 Sent. Def. del 15/03/2023 “ Sindicato de Trabajadores Municipales de Avellaneda c/ Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social s/ Ley de Asoc. Sindicales” (García Vior-Sudera)

D.T. 13. Asociaciones Profesionales de Trabajadores. Resolución del MTySS que amplía con carácter de inscripción gremial el ámbito de actuación de un sindicato.

El Centro de Empleados de Comercio de Río Grande Provincia de Tierra del Fuego apela frente a la Resolución dictada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad de la Nación que amplió con carácter de inscripción gremial el ámbito de actuación del Sindicato de Obreros de Maestranza para agrupar a trabajadores no jerárquicos que presten servicios en relación de dependencia en empresas cuya actividad principal consistía en la realización de tareas de limpieza y mantenimiento, con zonas de actuación en las ciudades de Ushuaia y Río Grande. La recurrente centra su queja en que la actividad de la administración versó en un aparente control de legalidad de los formularios presentados por la entidad con simple inscripción gremial, verificándose irregularidades. Pide sea declarada la nulidad de la resolución cuestionada. Cierto es que no es posible predicar la existencia de agravio toda vez que cuando se trata de la obtención de la declaración de simple inscripción por el Ministerio de Trabajo, el proceso administrativo establecido a tal fin no resulta un trámite bilateral o contencioso. Toda vez que la recurrente no ha logrado justificar cual sería el hecho concreto que, desde la admisión que cuestiona lesiona sus derechos o se constituye en un agravio susceptible de reparación no corresponde admitir la queja. En consecuencia, se rechaza el recurso intentado. (Del voto del Dr.Perugini, en mayoría).

Sala III, Expte. N° 35638/2021/CA1 Sent. Def. del 4/03/2023 “ Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social c/ Centro de Empleados de Comercio de Río Grande s/ ley de asociaciones sindicales” (Perugini-Cañal-Díez Selva)

D. T. 13. Asociaciones Profesionales de Trabajadores. Resolución del MTySS que amplía con carácter de inscripción gremial el ámbito de actuación de un sindicato. Denuncias efectuadas en sede penal.

Independientemente de la legitimidad o no que se pueda reconocer al apelante en cuanto al cuestionamiento que pudiera hacer sobre una petición de otra entidad que procura la simple inscripción, lo relevante es que el recurrente efectuará las denuncias ante la justicia penal por las falsificaciones e irregularidades que ha detectado. De haber actuaciones penales, y de haberse receptado la denuncia admitiéndosela y con condena penal, podría darse un caso de prejudicialidad. Por lo cual debe fijarse una medida para mejor proveer, a fin de intimar al apelante para que indique si ha formulado las denuncias penales, bajo apercibimiento de resolver con las constancias que presenta la causa. (Del voto de la Dra. Cañal, en minoría)

Sala III, Expte. N° 35638/2021/CA1. Sent. Def. del 4/03/2023 “Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social c/ Centro de Empleados de Comercio de Río Grande s/ley de asociaciones sindicales.” (Perugini-Cañal-Díez Selva)

D.T. 15. Beneficios sociales. Art. 103 LCT. Servicio de comedor y refrigerio.

La parte actora laboraba en Pepsico de Argentina SRL y es despedida. Frente a la acción entablada, el magistrado de grado rechazó la naturaleza salarial pretendida con relación al servicio de comedor y refrigerio del que gozó durante el transcurso de su relación laboral. Resulta claro que la prestación del beneficio social que consigna el art. 103 inc. a) responde a que el trabajador se alimente adecuadamente, ponderando para ello la extensión de la jornada de trabajo, sin que importe un ahorro o una ventaja patrimonial para aquel. En consecuencia, se confirma la sentencia de primera instancia.

Sala IV, Expte. N° 23.342/2013 Sent. Def. del 23/02/2023 “Feniello, Dana c/ Pepsico de Argentina S.R.L. s/despido” (Diez Selva-Guisado)

D.T. 15. Beneficios sociales. Art. 103 bis LCT. Medicina prepaga.

La accionante cuestiona la decisión del juez de grado que rechazó la naturaleza remuneratoria del servicio de medicina prepaga. Cabe destacar que se trata de un beneficio social que reviste el carácter de una prestación, cuya naturaleza jurídica es la seguridad social, son no remunerativas, no dinerarias, no acumulables, ni sustituibles en dinero, que brinda el empleador al trabajador, por sí o por medio de terceros, que tienen como objeto mejorar la calidad de vida del dependiente o de su familia a cargo. Si bien no constituye un hecho controvertido que la empresa asumió el pago de los gastos que irrogó la contratación de los servicios de medicina prepaga, lo concreto es que dichas erogaciones encuadran perfectamente en la definición de beneficio social como indica la norma citada, pues representaron una mejora para la calidad de vida del trabajador y su familia frente a determinadas contingencias sociales. En este sentido, conforme lo dispuesto en el inc. d) del art. 103 bis de la LCT, se deben excluir los gastos médicos, es decir las erogaciones realizadas por la demandada para el pago de una medicina prepaga. En consecuencia, se confirma el decisorio de la anterior instancia.

Sala IV, Expte. N° 23.342/2013 Sent. Def. del 23/02/2023 “ Feniello, Dana c/ Pepsico de Argentina SRL s/ despido” (Diez Selva-Guisado).

D.T.15. Beneficios sociales. Art. 103 bis LCT. Medicina prepaga.

El actor se agravia pues el magistrado de grado no otorgó carácter de prestación remunerativa a la medicina prepaga, que se concedía como “beneficio” para uso personal y familiar, de modo tal que el concepto configuró una ventaja patrimonial para el trabajador y, por tanto, debe ser calificado como parte de la remuneración a todos los fines legales, y por ello debe ser considerada en la base salarial a los fines liquidatorios, de conformidad con la doctrina expuesta por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en los fallos “Pérez, Anibal Raúl c/ Disco S.A.” y “Recurso de hecho, deducido por la actora en la Causa González, Martín Nicolás c/Polimat S.A. y otro” del 19/05/2010. En este marco, resulta inadmisibile que el rubro medicina prepaga caiga fuera del alcance de las denominaciones “salario” o “remuneración” -de acuerdo a la concepción que emerge del Convenio 95 de la OIT- una prestación que entraña para quien la percibe, inequívocamente una ganancia, y que solo encontró motivo, o resultó consecuencia, del contrato de empleo. En efecto, toda vez que el salario se proyecta a la dignidad del trabajador, es preciso que a la persona trabajadora le sea reconocido que toda ganancia que obtiene del empleador con motivo o a consecuencia del empleo, resulta un salario, esto es una contraprestación de este último sujeto y por esta última causa, razón por la cual solo pueden ser llamados jurídicamente, salario o remuneración. En consecuencia, debe modificarse la sentencia de la anterior instancia. (Del voto de la Dra. Craig, en minoría)

Sala VI, Expte. N°61.330/2013 Sent. Def. del 16/03/2023 “Álvarez, Daniel c/Ace American Insurance Company Sucursal Argentina s/ despido” (Craig-Pose-Corach)

D.T. 15. Beneficios sociales Art. 103 LCT. Medicina prepaga.

El suministro de medicina prepaga no reviste carácter salarial. Corresponde que se tipifique como “beneficio social” a dicha cobertura y planes médicos privados, porque se trata de prestaciones no dinerarias que tienden a mejorar la calidad de vida del trabajador y de su grupo familiar sin implicar un rédito patrimonial, y el legislador ha contemplado la posibilidad de que la empresa moderna funcione como entidad ente dador de beneficios sociales (art. 103 bis LCT) sin que se haya acreditado un uso abusivo de dicha potestad ya que, en el mundo moderno, es común que los ejecutivos empresarios como el accionante perciban tales prestaciones. (Del voto del Dr. Pose, en mayoría)

Sala VI, Expte. N° 61.330/2013 Sent. Def. del 16/03/2014 “Álvarez, Daniel c/ Ace American Insurance Company Sucursal Argentina s/ despido”. (Craig-Pose-Corach)

D.T. 27. 5. Contrato de trabajo. De empleo público. Funcionaria política”. Directora General de Recursos Humanos.

La demandada cuestiona que la jueza de la anterior instancia haya determinado que el vínculo que tenía con la actora resultaba sometido a regulación regida por las prescripciones establecidas en la Ley de Contrato de Trabajo y disposiciones complementarias. La actora fue designada “ad referéndum del Poder Ejecutivo Nacional”, con el objeto de desarrollar la función y ostentar el cargo de “Directora General de Recursos Humanos” en calidad de “funcionaria política”. La relación entre la demandada y la actora luciría encuadrable dentro de la categoría “Personal de Conducción Superior” y se le aplicaría el régimen legal de los funcionarios políticos. La demandante no podría ser catalogada personal dependiente de la demandada ya que se incorporó a tal organismo a fin de desempeñarse en calidad de Directora, sin experiencia previa ni antigüedad de índole alguna en el ente, y sin superar airosa ningún escrutinio tendiente a comprobar su idoneidad para la posición. Ello permite divisar que el rol ostentado por la accionante resulto ajeno a la concepción de “empleado/a” y, en contraposición a ello, inmanente a la categoría de “funcionario/a público/a, inescindiblemente vinculado a la ejecución de las políticas estatales que

procure imprimir el partido electo en determinados comicios. Cabe revocar el pronunciamiento de la instancia anterior y dejar sin efecto la condena.

Sala I, Expte. 29729/2020/CA1 Sent. Def. del 18/04/2023 “De Carlos, Nadia Celia c/ Administración Nacional de la Seguridad Social ANSES s/ despido” (Catani-Hockl).

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

El actor comenzó a desempeñarse bajo la dependencia de la accionada como “caddie”, sus funciones principales consistían en ofrecer al jugador un servicio integral, orientado a mejorar sustancialmente su experiencia de juego. Lo demostrado, habilita a detectar no solo la inserción laboral del demandante dentro de la égida de la demandada, sino también que su débito profesional debía desenvolverse dentro de las pautas esquematizadas por aquella a través de su dependiente master caddie. Las alegaciones vertidas al inicio tornan operativo el dispositivo establecido en el artículo 23 de la LCT. y no existen evidencias que contrarresten los efectos presuncionales en cuestión. Se verifica la incorporación del actor y su fuerza laborativa en una estructura que se caracteriza por aparecer foránea a dicha parte, ajenidad materializada tanto en la titularidad de los medios productivos que los conforman, como asimismo en los fines que brindan razón de ser a su existencia y que imprimen la dirección de su funcionamiento. El rasgo determinante para tipificar como asalariado el vínculo bajo estudio reposa 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.

Sala I, Expte. 79096/2017/CA2 Sent. Def. del 18/04/2023 “García, Alberto Agustín c. Jockey Club A.C. y otro s/ despido” (Hockl-Vázquez).

D.T. 27.20. Contrato de Trabajo. Conjunto económico. Empleador plural. Art. 26 LCT.

La trabajadora es despedida y reclama diferencias salariales que dice le corresponde en razón del trabajo efectuado para cada una de las codemandadas, que son empresas independientes pero vinculadas entre sí, que se sirvieron de su trabajo para el desarrollo de sus negocios. El magistrado de grado desestimó las diferencias reclamadas en el inicio. Se trata de un vínculo en el cual el sujeto empleador revistió carácter pluripersonal (conf. art. 26 LCT) y que bien puede encuadrarse en el supuesto de conjunto económico, en el que las prestaciones beneficiaron a empresas vinculadas o subsidiarias de la sociedad que asumiera formalmente la titularidad de la relación. Lo cierto es que frente a la trabajadora, cabe considerar que todas las codemandadas resultaron beneficiarias de los servicios prestados por ella en el marco de un mismo haz obligacional (en un único horario, con prestaciones diversas para todas ellas, pero sin pautas diferenciales que permitan su fragmentación objetiva como para poder hablar de “pluriempleo”). Cabe destacar que se trata de personas jurídicas que utilizaron en forma conjunta e indistinta de los servicios de una trabajadora, por lo que aplicando analógicamente la solución que contempla el art. 26 de la LCT (cuando actúan conjuntamente varias personas físicas) es evidente que todas asumen en forma conjunta el rol de “empleador” (pluripersonal), que bien puede encuadrarse en un supuesto de conjunto económico en que las prestaciones beneficiaron a empresas vinculadas o subsidiarias de la sociedad que asumiera formalmente la titularidad de la relación (art. 31 LCT). No se trata de diferentes contratos o empleadores, sino de uno solo de carácter plural, pues está integrado por varias personas jurídicas. En este marco luce evidente que el desempeño de la trabajadora para las codemandadas fue cumplido en la misma jornada y, consecuentemente, ante la extinción incausada del vínculo sean todas las empresas quienes deban abonar los rubros correspondientes al despido (cada una de ellas en forma proporcional a los trabajos realizados a sus órdenes) deviene por demás improcedente, siendo en consecuencia también inviable la petición requerida respecto del pago de diferencias salariales. En consecuencia, se confirma la decisión de la anterior instancia. (Del voto de la Dra. García Vior, en mayoría)

Sala II, Expte. N° 65.152/2014 Sent. Def. del 21/03/2023 “Covimer SA y otro c/ Sosa, Paola Fabiana y otros s/ consignación” (García Vior- Sudera-Craig)

D.T. 27. 20. Contrato de Trabajo. Conjunto económico. Responsabilidad solidaria de los socios. Art. 31. LCT.

Ante el reclamo por diferencias salariales formulado por la trabajadora, debido a la extinción del vínculo laboral, respecto a que laboraba para varias personas físicas y jurídicas, que fueron sus empleadoras, y que incurrieron en una práctica fraudulenta al no proceder a su registración, cada una de ellas, a pesar de haber trabajado para todas, cabe destacar que no se configura el supuesto previsto en el art. 26 LCT, el cual no puede darse entre personas físicas y jurídicas - como conjunto- ni en un conjunto de personas jurídicas. De la literalidad de la norma surge con claridad que el empleador puede ser una persona física, un conjunto de personas físicas, o una persona jurídica, pero no un conjunto conformado por persona/s física/s y jurídica/s, ni un conjunto de personas jurídicas. Ello es así pues el juego de la conjunción disyuntiva “o” con el signo de puntuación

“coma” (“;”) utilizada esta última para separar elementos de enumeración dentro de un mismo enunciado, determina –para esta norma- la posibilidad de verificación de aquellos tres sujetos empleadores solamente, y lleva a desechar la de considerar un cuarto sujeto compuesto por un conjunto conformado por persona/s física/s y jurídicas. No obstante ello, lo que si se verifica es un supuesto de art. 31 LCT que genera responsabilidad solidaria de los codemandados. (Del voto del Dr. Sudera, en minoría)

Sala II, Expte. N° 65.152/2014 Sent. Def. del 21/03/2023 “Covimer S.A. y otro c/ Sosa, Paola Fabiana y otros s/consignación (García Vior- Sudera-Craig).

D.T. 27.18 b) Contrato de trabajo. Contratación y subcontratación. Solidaridad Art. 30 LCT. Empresa CENCOSUD SA que alquila locales en un shopping. Codemandada que se presta servicios de peluquería en un local del shopping. Ausencia de solidaridad de CENCOSUD SA.

La demandada Cencosud S.A. se agravia pues el magistrado de grado la condenó en forma solidaria en los términos del Art. 30 de la LCT. La actividad de CENCOSUD S.A consiste en el alquiler de locales existentes en los centros comerciales o “shoppings” construidos o adquiridos por ella, y la vinculación con la codemandada – que se dedica a la explotación del local donde se prestan servicios de peluquería- es el alquiler de uno de los referidos locales, contra el pago de un canon locativo. Sin embargo, de ello no cabe inferir que el shopping haya cedido su establecimiento o que hubiera subcontratado otros trabajos que hicieran a su actividad principal, en los términos de la norma del art. 30 LCT. Cabe destacar que “tal como la normativa del art. 30 LCT lo establece, para que nazca la responsabilidad solidaria de una empresa por las obligaciones laborales de la otra, debe existir una “unidad técnica de ejecución” de manera que la actividad que desarrolla CENCOSUD S.A. consiste en el alquiler de locales existentes en centros comerciales o shoppings, que fueran construidos o adquiridos por la misma sin que tenga injerencia la actividad de la otra codemandada dedicada a una actividad distinta y, en tal sentido, al ser la única vinculación entre ambos sujetos codemandados la locación de un local, el shopping no resulta solidariamente responsable en los términos del art. 30 LCT frente a la actora. Así también, el art. 30 de la LCT establece la solidaridad entre contratista y subcontratista cuando la actividad desarrollada sea la normal y específica propia del establecimiento, de manera que la actividad normal y específica de CENCOSUD S.A. es la administración del centro shopping, y por ende, su actividad no se vincula con la de la codemandada quien se dedica a una actividad distinta que no completa ni complementa las actividades normales y específicas del shopping que no se ve beneficiada con el proceso productivo de la empleadora del actor. Cabe revocar la sentencia de primera instancia en este segmento.

Sala IV, Expte. N°60.806/2015 Sent. Def. del 24/02/2023 “Da Silva, Bruno Andrés c/ Cencosud S.A. y otro s/ despido” (Diez Selva-Guisado)

D.T. 27.18. b) Contrato de trabajo. Contratación y subcontratación. Solidaridad. Art. 30 LCT. Empresa cuyo objetivo es captar beneficiarios para una Obra Social. Solidaridad de la Obra Social.

La acción por despido entablada por la actora a su empleadora Austral Salud S.A., genera el reclamo de la codemandada Obra Social Unión Personal de la Unión del Personal Civil de la Nación (OSUP), toda vez que el magistrado de grado dispuso extender la condena a esta última en forma solidaria. La labor llevada adelante por la trabajadora para Austral Salud S.A., la brindaba a OSUP, y consistía en la captación de beneficiarios para su incorporación a los planes de salud de dicha obra social, no obstante, en ningún momento se acompañó copia del contrato que las unía. Las tareas que la accionante realizaba, hacían a la actividad normal y específica de la obra social demandada. La codemandada Austral Salud, se dedicaba a la comercialización de servicios de salud, en particular planes de salud de medicina privada, productos de la OSUP y los planes Superadores de “Accord Salud” que es la medicina prepaga de dicha obra social. Las tareas que fueron tercerizadas por Austral Salud, aparecían como necesarias e inescindibles de la actividad principal normal y específica de OSUP, en tanto hacían posible lograr la finalidad de la empresa. Surgen como tareas permanentes y no accesorias o accidentales, que coadyuvaron a la finalidad de la entidad, al ser un instrumento mediante el cual cumplió sus objetivos comerciales. Corresponde confirmar la sentencia de primera instancia.

Sala IV Expte. N° 48.503/2016 Sent. Def. del 23/02/2023 “ Terragno, Patricia Marta c/ Obra Social Unión Personal de la Unión del Personal Civil de la Nación y otro s/ despido”. (Pinto Varela-Guisado).

D.T. 27. 19 Contrato de Trabajo. Extinción por mutuo acuerdo. No configuración.

La demandada cuestiona que la sentenciante considero que ante el despido incausado el acuerdo firmado por ambas partes con posterioridad a la extinción no era asimilable a un acuerdo conciliatorio con autoridad de cosa juzgada, pues no había sido homologado por la autoridad administrativa correspondiente. Ese acuerdo no se asemeja a un mutuo cuyo fin es acordar la

extinción del contrato de trabajo por voluntad concurrente de ambas partes, pues existió la notificación del despido directo sin causa. En tal marco no habiéndose la autoridad de aplicación expedido respecto a la existencia o no de una justa composición de derechos e intereses, no puede otorgarse otra validez al acto que la simple conformidad en el pago de ciertas acreencias que, conforme lo dispuesto por el art. 260 LCT, deberá analizarse si alcanzó la totalidad de los créditos debidos. Ello en virtud del principio de irrenunciabilidad de derechos que prevé el art. 12 del régimen de contrato de trabajo. Sólo corresponde atribuir autoridad de cosa juzgada a los acuerdos conciliatorios o transaccionales celebrados por la partes con intervención del juzgado y los que ellas pacten espontáneamente con homologación judicial posterior. Idénticos efectos se reconoce en los convenios de parte adoptados con intervención y aprobación con el Ministerio del Trabajo. Los términos del acuerdo transaccional deben ser revisados dentro del marco del orden público indisponible e interpretado a la luz del principio de buena fe y conforme la intención común de las partes, en virtud de la regla contenida por los arts. 63 de la LCT, 961 y 1061 del Código Civil Comercial de la Nación, computando los pagos recibidos a una cuenta de la disolución del vínculo (cfr. art. 260 LCT).

Sala V, Expte. N° 1006/2020/CAI. Sent. Def. 86812 del 13/02/2023. “Díaz, Mario Edgardo c/ Galeno ART. SA. y otro s/ accidente – acción civil”. (Ferdman- De Vedia).

D.T. 27. a) Contrato de trabajo. Presunción art. 23 LCT.

La actora se agravia porque la sentenciante de grado rechazo la demanda al considerar la inexistencia de la relación de trabajo. La accionada manifestó que la actora era huésped del hotel y que por determinados inconvenientes personales se vio imposibilitada de abonar la habitación que ocupaba. En ese marco, según el accionado habrían acordado una suerte de trueque, consistente en otorgarle ciertas tareas en el establecimiento a cambio de seguir ocupando la habitación en cuestión. Tal escenario cuadra en el supuesto del artículo 23 de la LCT y por ende era carga del codemandado demostrar los hechos aludidos. Lo relevante radica en la indagación sobre los presupuestos de operatividad de la presunción contenida en el artículo 23 de la LCT. El accionado ha reconocido la prestación de servicios personales de la actora en el ámbito del emprendimiento que organiza y administra, de modo tal que debió necesariamente desvirtuar los efectos de la citada presunción legal (art. 377 del CPCCN). Los testimonios ubicaron a la actora como la encargada del hotel e informaron la realización de ciertas tareas acordes al giro de ese tipo de negocio. Lo informado por los dicentes demuestra cabalmente la prestación de servicios de la accionante en el hotel cuya propiedad es de los codemandados. Cabe el acogimiento de la pretensión de inicio.

Sala IX, Expte. N° 38.159/2013, Sent. Def. del 27/02/2023 “Giordani, María Soledad c/ Torre, Jorge Roberto y otro s/ despido” (Pompa-Balestrini).

DT. 27. 19 Contrato de trabajo. Extinción por mutuo acuerdo Art. 241 L.C.T.

La actora y la codemandada celebraron un acuerdo de desvinculación en el marco de lo dispuesto en el art. 241 de la L.C.T., que se instrumentó mediante escritura pública. La actora al iniciar su reclamo, sostuvo que si bien se le hizo firmar una rescisión por mutuo acuerdo (art. 241 de la L.C.T.) el día anterior ya había sido despedida sin causa -en forma verbal- por lo cual reclama las diferencias entre el monto percibido y las indemnizaciones que considera que debió percibir. En cuanto a la validez del acuerdo instrumentado, las pruebas rendidas torna verosímil la versión de los hechos brindada por la actora, respecto a que el acuerdo encubrió un despido sin causa, dado que conforme surge de lo informado por la perita contadora interviniente, la empleadora consignó en la Baja ante la AFIP como fecha del cese del vínculo por voluntad concurrente entre las partes (art. 241 de la L.C.T.) e informó dicha baja al citado organismo ese mismo día. Del contenido del acta notarial se desprende que el pago efectuado por la demandada no se trató de una gratificación por cese, pues conforme surge de la cláusula quinta del convenio, se imputo dicho pago a “pasados, actuales y futuros créditos” entre los cuales se enumeró indemnizaciones por despido incausado y/o despido indirecto, o cualquier otra causa de finalización de la relación laboral. En consecuencia la suscripción del acuerdo importó la disposición de derechos laborales y , por lo tanto, en resguardo del principio de irrenunciabilidad receptado en el art. 12 de la L.C.T. y conforme lo prescripto en el art. 15 de la L.C.T., resultaba condición para su validez la intervención de una autoridad judicial o administrativa que determinara que mediante el acuerdo celebrado se alcanzó una justa composición de los derechos e intereses de las partes. Es admisible que por escritura pública se instrumente la extinción de un vínculo laboral, por medio de un acuerdo de partes, ello es así en tanto y en cuanto no se trate de una figura aparente que pretenda ocultar el despido sin causa del trabajador, de conformidad con lo previsto en el art. 14 de la L.C.T., que fulmina con la nulidad las formalidades a las que recurren las partes con la finalidad de evadir la plena vigencia de la normativa de resguardo del trabajador, entiendo que cabe concluir que el acta notarial labrada carece de eficacia. .

Sala IX, Expte. N° 2136/2020/CA1, Sent. Def. del 27/2/23 “Gilbert, Andrea Florencia c/ Arte Gráfico Editorial Argentino S.A. y otros s/ despido” (Balestrini-Pompa).

D. T. 33. 9. Despido. Notificación. Art. 243 LCT.

La actora que laboraba para una empresa de teleservicios es despedida, y la demandada se agravia porque la juez de grado concluyó que el despido dispuesto careció de justa causa y que -en consecuencia- la accionante resulta acreedora a las indemnizaciones de ley. Lo cierto es que la comunicación rupturista se encuentra lejos de cumplir con los recaudos de ley (art. 243 LCT), toda vez que el texto evidencia un conjunto de expresiones genéricas sin una descripción concreta de los hechos que condujeron a la ruptura del vínculo. No puede soslayarse que la exigencia de la norma aludida, es la de una “expresión suficientemente clara y precisa” de la cual carece la misiva que fuera remitida a la actora para desvincularla; y cierto es que identificar claramente los hechos que motivan el despido, es una carga que compete a la demandada. Cabe destacar que la accionada arguyó haber realizado diversos llamados de atención a la trabajadora, más no indicó que se hubiere producido algún incumplimiento igual o similar a los que habrían merecido esos llamados de atención. Asimismo, cabe resaltar que más allá de si la actora contaba o no con antecedentes disciplinarios y/o desfavorables, solo puede invocarse la “reiteración y/ o reincidencia de faltas” cuando ocurre un nuevo incumplimiento que motiva la decisión rupturista, el que debe consignarse en términos claros y precisos y que, de estar a los estrictos términos del telegrama, no lo hizo. En consecuencia, se confirma la sentencia de primera instancia.

Sala II, Expte. N° 82.913/2015 Sent. Def. del 21/03/2023 “Charles Mengeon, María Luisa c/ Teleservicios y Marketing SRL. s/ despido” (Sudera-García Vior-Craig).

D.T. 33.3 Despido del empleado en condiciones de obtener jubilación.

Sostiene la accionada que el Sr. Juez “a quo” se apartó de las previsiones del art. 253 de la L.C.T. y de la doctrina emanada del plenario “Couto de Capa” de esta Cámara. Al momento del otorgamiento del beneficio jubilatorio al actor (noviembre de 2008) la demandada no había registrado la relación laboral de su dependiente, razón por la cual las remuneraciones abonadas a aquel no pudieron ser tenidas en cuenta a los fines del cálculo del haber mensual; que por tanto la accionada no puede sostener válidamente la terminación de la relación laboral por la obtención del beneficio jubilatorio (cfr. art. 252 de la L.C.T) cuando no realizó ningún aporte al sistema previsional que permitiera al accionante obtener el beneficio jubilatorio. Toda vez que el actor no se jubiló como trabajador dependiente de la empresa demandada, en tanto prestó labores para la misma en absoluta clandestinidad hasta el mes de julio de 2009 y, por ende, registro parcial e insuficiente de la relación de trabajo extremo que, con respaldo en la pauta de interpretación que establece el art. 9 de la L.C.T. torna inoperante en este caso particular la proyección de las previsiones del art. 253 de la L.C.T. y permite apartarse de la doctrina emanada del Fallo Plenario N° 321 de esta Cámara, recaído en autos “Couto de Capa, Irene Marta c/ Aryva S.A.” en tanto no le es oponible al trabajador el hecho de haber obtenido el beneficio jubilatorio en noviembre de 2008. En consecuencia, se confirma el decisorio de la anterior instancia.

Sala VI, Expte. N° 9949/2013 Sent. Def. del 21/03/2023 “Garay, Ernesto Raúl c/ Tenacta S.A. s/otras Ind. Prev. En Est. Ley 14.546” (Craig-Pose)

D.T. 33. 8. Despido. Injuria laboral. Despido indirecto de la trabajadora que fue víctima de violencia laboral por sus superiores jerárquicos en un ámbito hostil para todos los trabajadores en general.

La accionante cuestiona la valoración de la prueba, en especial la de testigo, que condujo a la Magistrada de la sede de grado a decidir que dicha prueba no resulta conducente ni suficiente para demostrar la situación de acoso laboral y sexual denunciada en la demanda. La testimonial rendida a instancias de la accionante se presenta idónea para demostrar que la actora debió desempeñarse en un ámbito laboral hostil, en el que recibía un trato peyorativo por parte de sus superiores jerárquicos y que se exhibe susceptible de socavar su personalidad y de vulnerar su dignidad como persona trabajadora. Los dichos de los declarantes constituyen un medio de prueba idóneo para demostrar los extremos denunciados por la actora, en cuanto al maltrato y hostigamiento que sufría de parte de sus superiores jerárquicos. Los deponentes dieron adecuada cuenta de las circunstancias de modo, tiempo y lugar en las que tomaron conocimiento de los hechos que relataron, máxime si se considera que fueron compañeros de trabajo de la actora, por lo que son quienes en mejores condiciones se hallaban de referirse a las cuestiones que sucedieron dentro de la comunidad laboral en la que prestaban sus servicios. Tampoco es posible soslayar el informe del Equipo Psicoterapéutico Interdisciplinario que revela que la actora fue asistida debido a un cuadro de trastorno con estado de ánimo ansioso, que el profesional médico atribuyó a problemas en la esfera laboral. La empleadora tiene el deber legal de garantizar la indemnidad del trabajador, no solo en su aspecto pecuniario, sino también físico y psicológico (cfr. art. 75, L.C.T.), en tanto que la dignidad inherente a la persona debe ser protegida de cualquier acometida que tienda a su menoscabo y, con mayor ahínco, cuando se trata de un sujeto de preferente tutela constitucional (cfr. C.S.J.N., 14 de septiembre de 2004, “Vizzoti, Carlos Alberto c/ AMSA S.A. s/ despido”, considerando 9°). Cabe considerar acreditada la situación de hostigamiento laboral a la que se vio sometida la actora, no así

el acoso sexual denunciado, la que constituyó una injuria de suficiente gravedad para justificar la denuncia contractual en los términos que prescribe el art. 242 L.C.T.. Si bien un testigo hizo referencia a un “maltrato generalizado”, ello no resulta un hecho que pueda eximir de responsabilidad a la empleadora. Cabe revocar la decisión de la instancia anterior.

Sala VII, Expte. N° 12.746/2015 Sent. Def. N° 57858 del 24/02/2023 “Fernández Valenti, Cecilia Gisela c/ Asociar S.A. A.R.T. y otro s/ accidente – ley especial”. (Russo-González).

D.T. 33. 8. Despido. Injuria laboral. Trabajador que se desempeñaba como árbitro de fútbol y había cumplido la edad de 48 años. Interpretación del art. 10 del C.C.T. N° 126/75.

La accionada cuestiona que la sentenciante de la anterior instancia que hizo lugar a la demanda por haber interpretado de forma incorrecta la cláusula convencional establecida en el art. 10 del C.C.T. Nro. 126/75, aplicable a la relación laboral habida con el actor. Explica que dicha norma fija un límite de edad para que los árbitros puedan actuar en las distintas categorías, el cual solo puede extenderse a criterio de la demandada, previa opinión del Colegio de árbitros y de acuerdo a las condiciones psicofísicas y técnicas del trabajador. Asevera que el actor contaba con 48 años de edad al momento de la notificación del despido y por consiguiente su situación podía encuadrarse en el referido artículo 10. Los convenios colectivos de trabajo deben ajustarse a las normas que rigen a las instituciones del Derecho del Trabajo, las que solo pueden ser dejadas de lado cuando las cláusulas de la convención vinculadas a cada una de dichas instituciones resulten más favorables al trabajador (cfr. art. 8° y 9°, L.C.T.). De las cláusulas del C.C.T. Nro. 126/75, no es posible extraer que se establezca la facultad de la AFA de rescindir el contrato de trabajo del árbitro sin obligación de indemnizar, por la sola circunstancia de haber accedido éste a la edad que prevé el dispositivo. Interpretar la norma en la forma que aduce la accionada, importaría vulnerar normas imperativas, habida cuenta que no puede aceptarse que por medio de un convenio de orden colectivo se modifiquen preceptos de carácter indisponible y que resultan ser la norma mínima de aplicación, circunstancia que se infiere de la armónica interpretación de los artículos 8°, 9° y 12 de la L.C.T. y también el art. 7° de la ley 14.250. La validez de los acuerdos colectivos se mensura según su ajuste o desajuste con las normas de rango superior y a la articulación propia del régimen de los convenios colectivos, los que solo resultan aplicables en la medida en que contengan beneficios adicionales o superiores a los previstos en las disposiciones legales imperativas. La protección contra el despido arbitrario está garantizada a los trabajadores en el art. 14 bis de la Constitución Nacional, en tanto que el sistema resarcitorio estructurado por la L.C.T., constituye la reglamentación legal de dicha garantía, por lo que no puede ser soslayada mediante un convenio colectivo y a través del establecimiento de causales de extinción que no están contempladas en el régimen general, menos aún si con ello se pretende cercenar el derecho del dependiente a ser indemnizado, conforme la estipula la cláusula constitucional. Por lo tanto, y toda vez que la causal de despido invocada por la demandada no se encuentra prevista en la LCT., ni puede quedar comprendida en el art. 242 de la misma norma, ni se ha probado que el accionante presente alguna inhabilidad física que justifique la aplicación de las disposiciones del art. 254 RCT, cabe confirmar la sentencia de grado.

Sala VII, Expte. N° 40.073/2018. Sent. Def. N° 57863 del 28/02/2023 “Esquivel, Gustavo Horacio c/ Asociación del Fútbol Argentino s/ Despido”. (Russo-Guisado).

D.T. 33. 8. Despido. Injuria laboral. Acuerdo colectivo –entre la demandada y el gremio- en el que se decidió que el 25% del salario tributaria aportes y el 75% restante sería no remunerativo.

La demandada cuestiona que la magistrada de la anterior instancia haya considerado injuria laboral (art. 242 LCT) lo acordado por la misma y el gremio al mantener el cálculo final del salario de bolsillo y modificar la calificación de los rubros, estableciendo que el 25% tributase aportes y el 75 % se liquidaba como “no remunerativo” lo que significaba una reducción de aportes y contribuciones al sistema previsional. Resulta inaceptable sostener que por imperio de un acuerdo sindical pueda atribuirse carácter no retributivo al pago de sumas de dinero en beneficio de los dependientes, ya que la directiva del artículo 103 LCT tiene carácter de indisponible, y esto no puede ser modificado por la posterior homologación emitida por el Poder Ejecutivo, puesto que los convenios colectivos de trabajo sólo resultan operativos y vinculantes en todo cuanto no violen el orden mínimo legal o el orden público laboral. En esa inteligencia, tampoco puede aceptarse que la remuneración de los trabajadores sea susceptible de las modificaciones peyorativas del tipo de las negociadas. El mero hecho de que el pretensor no haya efectuado durante la vigencia de la relación ningún reclamo formal o informal por la deuda de aportes y contribuciones de la seguridad social no constituye una causa legalmente prevista para la validez de la posición de la quejosa, ni es configurativa de la teoría de los actor propios, pues resulta sabido que tal proceder no obsta a la interposición de reclamos posteriores ya que en nuestro derecho es privilegio del trabajador peticionar la admisión de la pretensión cuando la conducta de la empresa trae aparejada la renuncia de derechos acordados por la ley, los estatutos profesionales o las convenciones colectivas de trabajo (art. 12 LCT).

Sala IX, Expte. N° 35.639/2019, Sent. Def. del 24/02/2023 “Ramos, Luciano c/ Aceros Zapla SA. y otro s/ despido” (Pompa-Balestrini).

DT. 33. 18. Despido discriminatorio. No acreditada la discriminación.

El actor cuestiona que el Sr. Juez de grado haya rechazado su reclamo por despido discriminatorio. Debe tratarse de un despido que oculte la realidad de una enfermedad para que la empleadora pueda ser considerada como que va a entorpecer, dificultar, limitar o impedir la prestación de tareas a futuro por parte del trabajador. El actor gozó de licencia médica por lumbociatalgia, recibió el alta médica sin que de la misma se desprenda la prescripción de tareas diferenciadas ni que se trate de un “alta parcial” sino sólo que el demandante debía continuar con un tratamiento ambulatorio. El hecho de haberse dispuesto un despido incausado, sin alegación de justificación no puede ser interpretado por sí solo como un accionar que encubre un acto discriminatorio, puesto que, no debe perderse de vista que la LCT establece un sistema de estabilidad relativa impropia. Resulta prudente recurrir a la inversión de la carga probatoria establecida en el art. 377 del C.P.C.C.N. Para que se torne operativa esta inversión de la mencionada carga probatoria debe existir, al menos, el aporte de un indicio fuerte por parte del demandante, que habilite a considerar de algún modo la posibilidad de la existencia del obrar reprochable que se imputa. La ley 23.592 que penaliza con la nulidad los actos discriminatorios. No se advierte demostrada ninguna connotación “discriminatoria” en el despido decidido por la empleadora, toda vez que no se han aportado elementos probatorios idóneos que sustenten la existencia de indicios razonables, servicios y precisos que permitan verificar una conducta desplegada por la demandada en tal sentido.

Sala IX, Expte. N° 43.617/2019, Sent. Def. del 3/02/2023 “Ayala, Maximiliano Ángel Adrián c/ Dabra S.A. s/ despido” (Balestrini-Fera).

DT. 33. 1. Despido. Abandono de trabajo no configurado.

La trabajadora (médica intensivista) invocó su imposibilidad psicofísica de concurrir a laborar i asimismo presentarse al control médico que la empresa había dispuesto realizar –ofreciendo respecto de este control hacerlo vía remota- debido justamente a los padecimientos psíquicos denunciados en las comunicaciones y que se encuentran estrechamente vinculados a su débito laboral como profesional de la salud durante el primer año en curso de la pandemia mundial por Covid-19. No es posible imputársele el incumplimiento contractual invocado por el mero hecho de que no haya dado respuesta a una misiva relacionada con el referido control médico, tal como en definitiva fue resuelto en la instancia de grado, cuando, ya había manifestado al respecto poniéndose a disposición de la empleadora para mantener una entrevista virtual. La situación de abandono de trabajo requiere una clara intención del dependiente de no continuar la relación que lo liga a su empleador, puesto que solo se da tal supuesto cuando se demuestra cabalmente que el ánimo de aquel ha sido el de no reintegrarse a sus tareas, ya que no toda ausencia permite inferir tal determinación. En el marco del art. 244 de la LCT no basta con probar las supuestas inasistencias injustificadas desde su apreciación, sino que es necesario probar su reticencia de poner a disposición su fuerza de trabajo o de someterse a las indicaciones de la patronal emparentadas con la situación prevista en el artículo 210 de la CT. La actora invocó razones eximentes de la obligación de prestar servicios y alegó motivos razonables para no concurrir al control médico dispuesto por la principal, brindando la posibilidad de hacerlo por otros medios, ello interrumpe el *iter* del abandono, en cuanto excluye su intención de abandonar la relación. La omisión de presentarse al referido control médico pudo ser eventualmente invocada por el empleador como fundamento del ejercicio del poder disciplinario como justa causa de despido, pero no como perfeccionamiento del abandono de trabajo. Cabe confirmar el fallo en lo principal que decide.

Sala IX, Expte. N° 7133/2021, Sent. Def. del 24/2/23 “Ariza, Andrea Florencia c/ Swiss Medical S.A. s/ despido” (Pompa- Balestrini).

DT. 33. 8. Despido. Injuria laboral. Acoso laboral. Trabajador que no espero el plazo establecido por el art. 57 de la L.C.T. y en la misiva en la que intimó a su empleador para que modifique su conducta, también se da por despedido.

El actor se agravia porque el juez de primera instancia resolvió desestimar la demanda incoada al estimar que el actor no aguardo el plazo de respuesta por la demandada (art. 57 LCT) y en la misma misiva de intimación a modificar la conducta de este último se dio por despedido, contrariando lo normado por los arts. 10, 62 y 63 del ordenamiento aplicable. El accionante observa que se ha omitido la consideración de la prueba y la realidad de los hechos, especialmente lo relativo a la pericial informática, de cuyas constancias se desprende la existencia de un acoso laboral infringido a su persona. El material probatorio (prueba informativa y testifical) revela una actitud de trato peyorativo, persecutorio, lesivo para la dignidad personal del actor, que habilitaba su decisión de distracto. No obsta a ello la ausencia de una interpelación previa de su parte, por cuanto en supuestos como el presente, donde se encuentran en juego de manera manifiesta y evidente los derechos fundamentales del accionante, reviste un excesivo rigor formal la persistencia de exigirle a

este último que intente a la demandada a modificar una conducta que ya se encontraba en curso directo de afectarlo, por su gravedad. La injuria conecta de forma prevalente con las garantías constitucionales y normas legales que se aprecian vulneradas (arts. 14 bis, 16, 31, 75 y 22 CN; 63, 65, 66 primer párrafo, 81 LCT), justificando la situación de despido en que se colocó el accionante (art. 242 LCT). Cabe revocar el decisorio de grado en este punto.

Sala X, Expte. N° 15.311/2015/CA1 (555.936). Sent. Def. del 15/2/2023, “Urbani, Jonatan Alan c/ UPS de Argentina S.A. s/ despido” (Ambesi- Corach).

D.T. 41.8. Empresas del Estado. Responsabilidad del Estado por el pago de los salarios caídos hasta la reincorporación del trabajador. Ausencia de transferencia art. 255 LCT a UGOMSSA por ser mera gerenciadora.

El accionante trabajador ferroviario, se encontraba con licencia médica con reserva del puesto, acreditó el alta por la afección que padecía - solicita su reincorporación y el pago de los salarios caídos. El juez de grado condena al pago de los salarios adeudados, a la accionada Unidad de Gestión Operativa Mitre Sarmiento S.A. quien se agravia, ya que no fue su empleadora, pues el servicio ferroviario fue operado por la codemandada SOFSE. Cabe destacar que el Estado Nacional le encomendó a la accionada UGOMSSA el gerenciamiento de la operación y administración de los servicios ferroviarios (por cuenta y orden de aquel). El gerenciamiento implica un mandato de administración, regido por el art. 366 del CCyCN. En esta línea de análisis cabe memorar que los actos del representante obligan directamente al representado y a los terceros, y el representante no queda obligado para con los terceros excepto que haya garantizado de algún modo el negocio. El acuerdo de gerenciamiento estableció que el personal fue transferido a la Empresa Ferrocarril General Belgrano y que el Estado Nacional pagaría sus haberes y cargas sociales, y que la gerenciadora UGOMSSA solo ejercería a su respecto, las facultades otorgadas mediante el contrato. Desde esta óptica no puede sostenerse que haya existido transferencia del servicio de explotación ferroviaria en favor de la accionada UGOMSSA, en los términos de los arts. 225 y siguientes de la LCT, ya que su titular y principal responsable seguía siendo el Ministerio del Interior y Transporte, lo cual lleva a concluir que ninguna responsabilidad le cabe a la accionada UGOMSSA dado su carácter de simple gerenciadora del servicio ferroviario. Asimismo, el acuerdo de operación firmado con UGOMSSA fue rescindido con antelación. La condenada a reincorporar al actor entonces, no puede alcanzar a UGOMSSA. En consecuencia, se revoca la sentencia de la anterior instancia.

Sala VIII, Expte. N° 66.287/2014/CA1 Sent. Def. del 17/03/2023 “Barzola, Martín Eduardo Ramón c/ Unidad de Gestión Operativa Mitre Sarmiento S.A. y otro s/ pedido de reincorporación” (Pesino-Catardo)

D.T. 41.8. Empresas del Estado. Trabajador de la Administración de Recursos Humanos Ferroviarios al que le debe abonar los salarios caídos a partir del momento del alta médica. Deber de reinstalación al trabajador.

El actor, trabajador ferroviario, figura como empleado de la Administración de Recursos Humanos Ferroviarios (ARHF) y de acuerdo a las fechas que surgen del sistema así ha permanecido, lo que quiere decir que nunca fue dado de baja. El actor envió carta documento al ferrocarril Gral. Belgrano, en la que luego de indicar que había entregado el certificado de alta, intimaba el reintegro a sus tareas. La coaccionada Administración de Recursos Humanos Ferroviarios consideró que el certificado no reunía los extremos que acreditaran el alta laboral, por lo que se reiteraba que se encontraba en reserva del puesto. Sin embargo, cabe decir que la carta es auténtica pues esta CNAT ha resuelto “... que la copia del telegrama con la presentación del respectivo recibo sellado constituye instrumento público”, igual solución cabe para las llamadas cartas documentos, es decir, también estas constituyen instrumentos públicos y la pieza postal en cuestión tiene los sellos de la oficina postal y los stickers de las visitas al domicilio del destinatario. En consecuencia, debe considerarse auténtica. Ha sido suscripta por el Coordinador de Administración y Recursos Humanos y no ha sido redargüida de falsa. Se encuentra probado que el trabajador hizo entrega del certificado de alta, por lo cual no puede el empleador oponerse al reintegro del trabajador, máxime cuando el mismo se encuentra en período de reserva de puesto, pues ello implica la privación del ingreso necesario para su subsistencia. En este sentido cabe memorar que si alguna discrepancia hubiere entre el médico del trabajador y el del empleador, debe darse prevalencia al del primero y al empleador le compete la facultad de control. Asimismo, la Administración de Recursos Humanos Ferroviarios reconoció que pagaba las remuneraciones del personal dependiente de la UGOMSSA y el actor figura como empleado de la ARHF. Por ello y toda vez que el actor acreditó el alta y no fue reincorporado, nació el derecho del mismo a percibir nuevamente sus haberes, pues debe considerarse que, en el interín, siempre tuvo su fuerza de trabajo a disposición de la empleadora que se negó a reincorporarlo sin razón alguna. En consecuencia, debe confirmarse la condena al reintegro al puesto de trabajo que tenía al momento de ser dado de alta.

Sala VIII, Expte. N° 66287/2014 Sent. Def. del 17/03/2023 “ Barzola, Martín Eduardo Ramón c/ Unidad de Gestión Operativa Mitre Sarmiento S.A. y otro s/ pedido de reincorporación” (Pesino-Catardo)

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

El accionante se agravia porque el Juez de la anterior instancia hizo lugar a los incrementos establecidos en los arts. 8 y 15 de la Ley 24.013. El accionante se desempeñó como “caddie”. Con respecto a las multas resarcitorias antes mencionadas, 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 demandada 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 y fijarla en dos tercios (2/3) de su cuantía genérica, también proponer la morigeración a la mitad de la duplicación indemnizatoria que contempla el precepto 15 de idéntico instrumento.

Sala I, Expte. 79096/2017/CA2 Sent. Def. del 18/04/2023 “García, Alberto Agustín c/ Jockey Club A.C. y otro s/ despido” (Hockl-Vázquez).

D.T. 34. Indemnizaciones por despido. Trabajador que demanda a “la sucesión” del que fuera su empleador y reclama las indemnizaciones que le corresponden ante el despido dispuesto por su administrador.

La sentencia que condenó a la sucesión de quien fuera empleador, del actor al pago de las indemnizaciones vinculadas al despido sin causa dispuesto por la administradora del referido patrimonio en su estado de indivisión, se alzan esta última y la actora. Cabe destacar que “la sucesión” no es una persona jurídica, por lo cual es técnicamente incorrecto disponer una condena sobre ella para, a la vez, desestimarla contra quienes son los sucesores del causante. En el inicio, el propio recurrente dirigió la demanda con la deficiencia conceptual por la cual aquí reclama, por lo cual corresponde modificar los términos de la condena y disponer que recaiga sobre los descendientes del causante, en tanto su madre y representante no ha negado que tengan la condición de únicos herederos del causante, reconocido titular de la empresa donde prestó servicios el accionante. En consecuencia, se modifica el decisorio de grado y se aclara que la sentencia recae sobre los herederos descendientes del causante por el valor de los bienes que integran el patrimonio de la sucesión de conformidad con lo dispuesto en el art. 3371 del Código Civil

Sala III, Expte. N° 60534/2016/CA1 Sent. Def. del 20/03/2023 “Arredondo, Gabriel Alejandro y otro c/ Disanti, Marcela y otros s/ accidente-ley especial” (Perugini-Cañal)

D.T. 43. 1 Indemnización por fallecimiento del trabajador (art. 248 L.C.T.). Legitimados.

El art. 248 de la LCT. También arriba firme el carácter de derechohabientes ostentado por quienes fueran los hijos del fallecido trabajador. El art. 248 de la LCT. al enumerar a los beneficiarios de la indemnización, se remite expresamente al artículo 38 de la ley 18.037 y no a la norma en materia de seguridad social o de jubilaciones y pensiones, vigente al momento del deceso del causante. La directiva dispuesta en el art. 248 de la L.C.T., no remite al régimen previsional específico, cuyas modificaciones supondrían una variación del sistema de indemnización por muerte del trabajador, sino que incorporo a su letrada “la amplia nómina de beneficiarios mencionados en la ley 18.037. El art. 248 de la LCT., en cuanto dispone acordar la indemnización a la nómina de beneficiarios taxativamente expuesta en el art. 38 de la ley 18.037, tiende a cubrir la contingencia resultante de tener que afrontar la pérdida de los ingresos aportados por el trabajador fallecido a los familiares más próximos y a cubrir el desamparo patrimonial inmediato o consiguiente al deceso. Cabe recordar además, la doctrina emanada del fallo plenario N° 280 del 12/8/1992 en cuanto dispuso, al interpretar la normativa del art. 38 de la ley 18.037, que para obtener el beneficio contemplado por el art. 248 de la L.C.T. basta 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, es decir que no contempló todos los recaudos allí exigidos, sino algún aspecto de la norma previsional. Si bien la mencionada ley previsional 18.037, fue sustituida por la ley 24.241, la cual modificó sustancialmente el régimen de pensión en cuanto a la orden de prelación y las personas que considera como beneficiarios (art. cit. Art. 38 de la ley 18.037, actual 53 de la ley 24.241), lo decisivo, es que los cambios introducidos por la segunda norma, no modifican las disposiciones del art 248 de la L.C.T. en el sentido antes expuesto.

Sala X, Expte. N° 81385/2017/CA1 (55.84). Sent. Def. del 18/02/2022 “Prysmian Energía Cables y Sistemas de Argentina SA. c/ Alonso Luis Gerardo y otros s/ consignación” (Stortini-Ambesi).

D.T. 54. Intereses. Acta 2764. Momento a partir del se computan los intereses.

La sentencia de primera instancia hizo lugar a la demanda con fundamento en las leyes 24.557 y 26.773 y el sentenciante de grado tuvo por acreditado que el actor presenta una incapacidad psicofísica del 5,42% de su aptitud laborativa vinculada con el accidente de trabajo que sufrió, y condenó a la demandada a abonar las indemnizaciones reclamadas con los intereses a computarse desde la fecha el siniestro según lineamientos del acta 2764 CNAT (07/09/2022). La demandada se queja porque se adicionaron intereses desde a fecha del siniestro, y no desde la fecha de la sentencia. Cabe destacar que considerar una fecha posterior a la del infortunio significaría afectar la integridad del resarcimiento que el derecho procura tutelar (conf. arg. Art. 2 ley 26.773) y toda vez que la naturaleza de los accesorios de condena radica en que se deben por la privación del uso de un capital ajeno desde que la sentencia es declarativa y no constitutiva del derecho a la reparación, el que nace con el accidente, corresponde confirmar lo decidido en la anterior instancia. (Del voto de la Dra. García Vior, en mayoría)

Salas II, Expte. N° 38.510/2014 Sent. Def. del 15/03/2023 “ Fleitas, Daniel Iván c/Galeno A.R.T. S/ accidente- ley especial” (García Vior- Sudera-Craig)

D.T. 54. Intereses. Acta 2764. Momento a partir del cual se computan los intereses.

Los intereses correspondientes al capital de condena determinado por el “a quo”, en relación al accidente que sufriera el actor, de acuerdo al Acta 2764 de la CNAT aplicada en grado, confirma las tasas emergentes de las Actas anteriores, pero sugiriendo un modo de aplicación de la capitalización imperativamente dispuesta por el art. 770 inc. b) del CCyC que involucra una periodicidad no prevista en la norma. Un Acta de la CNAT no es un instrumento legalmente válido para adoptar una decisión como la tomada –aún con el propósito de no resultar más que una sugerencia- consistente en la interpretación de una norma; esto solo puede ser realizado a través de la convocatoria a una fallo plenario. Asimismo, 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, de modo tal que debe ser interpretada con criterio restrictivo, criterio que en modo alguno autoriza a adjudicarle una periodicidad en la capitalización que la norma no contempla expresamente. En consecuencia, se propone modificar el decisorio de grado y que los créditos objeto de condena devenguen intereses desde que cada suma es 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 la acumulación al capital (art. 770 inc. b CCyC). 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. (Del voto del Dr. Sudera, en minoría).

Sala II, Expte. N° 38.510/2014 Sent. Def. del 15/03/2023 “ Fleitas, Daniel Iván c/Galeno A.R.T. S.A. s/ accidente-ley especial” (García Vior-Sudera-Craig)

D.T. 54 Intereses. Acta 2764 –momento a partir del cual se aplica la capitalización-.

El Acta 2764 introdujo una modificación a la forma de cálculo de la tasa de interés vigente (cfr. actas 2601, 2630 y 2658) en tanto allí se resolvió la capitalización anual desde la fecha de notificación de traslado de la demanda en los términos dispuestos por el art. 770 inc. b CCyCN, para aquellos casos en los cuales no existiera sentencia firme sobre el punto y para aquellos créditos que no se encontraran alcanzados por un régimen legal especial en materia de intereses. Habiéndose instado la acción con posterioridad a la entrada en vigencia del Código Civil y Comercial de la Nación (01/08/2015) corresponde estar a lo dispuesto en dicha norma ya que la fecha de notificación de demanda fue posterior a esa fecha. Desde esa fecha corresponde capitalizar los intereses devengados desde la exigibilidad del crédito y a los 365 días repetir dicha operación aritmética en forma anual y sucesiva hasta la fecha de la liquidación sin perjuicio de lo previsto en el inciso c del referido art. 7470 CCyCN para el supuesto de incumplimiento a la intimación judicial del pago de la liquidación que se apruebe. Las tasas de interés que como referencia adoptó la CNAT por mayoría en los acuerdos mencionados (Actas 2601, 2630, 2658) no son obligatorias ni emanan de un acuerdo plenario, el criterio allí plasmado de los jueces que formaron aquella mayoría evidenciaron que las mismas resultaban equitativas y razonables para compensar al acreedor de los efectos de la privación del capital por demora del deudor, para resarcir los daños derivados de ésta así como par mantener en lo posible el valor de la indemnización frente al deterioro del signo monetario que se ve afectado por la grave inflación que aqueja la economía del país. Esta es la idea que imperó en la modificación introducida en el Acta 2764/22 para adicionar el sistema de capitalización anual en los términos dispuestos por la norma del art. 770 CCyCN. La Cámara debe disponer el método a utilizar para la aplicación de intereses que implican la inclusión de la variación del precio por el uso del dinero (cfr. art. 23 LO).

Sala V, Expte. N° 11905/2016/CAI Sent. Def. 86828 del 15/02/2023 “Sánchez, diego Nicolás c/ ART Interacción S.A. s/ accidente – ley especial”. (Ferdman-De Vedia).

D.T. 60. Licencias. Art. 268. Carga de familia. Trabajador que se da por despedido por considerar que debía extenderse a 12 y no a 6 el plazo de reserva del puesto por temor a su cónyuge a cargo en la obra social.

La actora se consideró despedida invocando, entre las causales del distracto, la “interrupción dolosa de la licencia remunerada por enfermedades inculpables denunciadas (psiquiátrica y oncológica) y el “adelantamiento de reserva puesto de trabajo”, pues la accionada le dio 6 meses de periodo de reserva del puesto. La actora sostiene que su esposo constituía una carga de familia que justificaba la extensión de la licencia de los seis meses otorgados por la empresa, a doce meses, a cuyo fin cabe destacar que contaba con una antigüedad mayor a cinco años. En cuanto a la interpretación que debe darse a la expresión “carga de familia” contenida en el art. 208 de la LCT., no puede dársele una interpretación restrictiva donde el espíritu de la ley no lo inspira. La norma mencionada describe a un trabajador que reviste la calidad de sujeto activo de los deberes de naturaleza familiar y que es este carácter el presupuesto necesario para que se produzca la duplicación del tiempo de duración de la licencia paga por enfermedad inculpable conforme la norma. El conviviente de la actora integra el concepto amplio de carga de familia pues tal concepto comprende también a quienes de algún modo dependan para su subsistencia de los ingresos de aquellas personas que trabajan y con las que comparte su remuneración. Conforme el grupo familiar primario (cónyuge, conviviente e hijos) constituyen una “carga de familia”. Cabe concluir que el esposo de la actora constituía una carga de familia a los fines de lo dispuesto por el art. 208 de la LCT. Cumplía las exigencias legales para gozar de una licencia por enfermedad inculpable por 12 meses, razón por la cual la decisión de la demandada de dejar de abonar los salarios por enfermedad e insistir en la finalización de la licencia remunerada y vigencia del período de reserva de puesto (art. 211 de la LCT.), justificó la ruptura del vínculo laboral (conf. arts. 242 y 246 LCT).

Sala X, Expte. N° 5562/2019/CA1 (55545), Sent. Def. del 27/02/2023 “Volpe, María Ana Luisa c/ Bersa S.A. s/ despido” (Corach-Ambesi).

D.T. 77 Prescripción. Suspensión de la prescripción en dos oportunidades. Configuración de la prescripción el día del ingreso de formulario de inicio de la demanda.

La accionante cuestiona que la magistrada de grado haya admitido la excepción de prescripción opuesta por los demandados, que se haya tomado como fecha de inicio de la acción aquella en la que se digitalizó el escrito de demanda y no la fecha en que, conforme a la Acordada CSJN N° 12/20, inició el trámite ante la C.N.A.T., destacando que a esa fecha aún no se encontraba vigente la Acordada CSJN N° 31/20. El momento de nacimiento de la acción tuvo lugar con el despido directo de la actora que conforme surge de la documental acompañada constituyó en mora a la codemandada e inició el trámite administrativo ante el SeCLO actos que implicaron la suspensión de la prescripción por el plazo de seis meses (conf. arts. 2541 del Código Civil y Comercial de la Nación y 7 de la ley 24.635 de acuerdo al Fallo Plenario N° 312 de fecha 6/6/2006. Es dable aclarar que dicho efecto no se duplica mientras estuvieron superpuestas temporalmente las referidas causales. No se advierte que la actora haya aportado elemento alguno que permita corroborar que una vez creado el expediente previo envío del formulario respectivo, intentado mediante los procedimientos contemplados en la mentada acordada, ya sea ante el Juzgado de Feria y luego ante el Juzgado N° 20, incorporar el escrito de la demanda y de todo otro documento que haga a su presentación antes del vencimiento del plazo prescriptivo. Teniendo en cuenta los dos eventos suspensivos que fueron acreditados en la instancia anterior, la prescripción habría operado, es decir contemporáneo al ingreso de la actora. Ante el agotamiento del plazo del evento suspensivo, la actora debió incorporar al expediente los escritos digitales de demanda y documental y ante la imposibilidad de cumplir tardíamente debió efectuar gestiones urgentes tendientes a solucionar el problema antes del vencimiento del plazo prescriptivo, lo que no se invoca ni advierte que se hubiere intentado. Teniendo en cuenta el momento del nacimiento de la acción y los eventos suspensivos mencionados, a la fecha de presentación del escrito de demanda, la presente acción se encontraba prescripta. Cabe confirmar lo decidido en la instancia anterior.

Sala X, Expte. N° 9997/2020/CA1 Sent. Def. del 26/02/2023 “Altamirano, Emilse Fabiana c/ Morillo, María Lujan y Otros” (Corach-Ambesi)

D.T. 80. Renuncia al empleo. Nulidad de la renuncia por vicios del consentimiento como consecuencia de haber padecido un brote psicótico. El actor laboraba como enfermero en un sanatorio y en medio de la alteración mental remitió telegrama de despido.

La juez de grado desestimó la acción incoada por los padres del trabajador fallecido en procura de las indemnizaciones por el daño moral, luego de impugnar la renuncia al empleo que formuló, por ausencia de discernimiento y voluntad al emitir dicho acto jurídico, como consecuencia de haber padecido un brote psicótico en tal oportunidad. El trabajador fallecido se había desempeñado como enfermero de terapia intensiva y tuvo buena relación con sus compañeros de trabajo. Las constancias documentales revelan la falta de discernimiento del trabajador en el momento de

comunicar la extinción del vínculo. Cabe memorar que los antecedentes psiquiátricos del trabajador se evidenciaron en los resultados del examen preocupacional, toda vez que ingresó con “Apto C”, del cual surgen las particularidades de su personalidad base, no obstante lo cual pudo desarrollar su actividad con corrección en el marco de la convivencia laboral. En esta línea cabe destacar que la accionada no respondió a los recurrentes pedidos formulados por el trabajador, respecto a que lo reintegraran a su horario habitual en terapia intensiva – aun conociendo la personalidad base aludida- y que tal situación lo condujo a sentirse perseguido y llegar a desequilibrarse conforme surge de la nutrida prueba reunida y, en consecuencia, renunciar al empleo. A ello cabe agregar también la indiferencia de la empleadora que, frente a la comunicación de la madre del trabajador y de él mismo, en orden a la nulidad de la renuncia emitida por falta de discernimiento, ni siquiera verificó la situación puesta en conocimiento, que surgía de sus propias constancias médicas de guardia, y de los sucesivos episodios padecidos que dieron lugar a ingresos en otros centros médicos. La omisión culposa en la que incurrió la empleadora, de adoptar las medidas aludidas para preservar la integridad psicofísica del trabajador fallecido, impone el deber de resarcir el daño moral generado a los padres. En consecuencia, se revoca la sentencia de la anterior instancia.

Sala IV, Expte. N° 71.814/2015 Sent. Def. del 28/02/2023 “Lagoria, Américo y otra c/ Mater Dei Asoc. Civil s/ cobro de salarios” (Diez Selva-Guisado)

D.T. 80 bis. c) Responsabilidad solidaria. Responsabilidad de los administradores y gerentes.

No se encuentra acreditado que la codemandada se haya desempeñado como socia gerente de la persona jurídica ni que haya integrado el órgano de dirección de la misma, como para considerarla responsable por las decisiones adoptadas por este órgano societario. En consecuencia, no dándose los requisitos para aplicar la teoría del descorrimiento del velo societario (art. 54 LSC) en la medida en que no se ha demostrado que la sociedad se hubiere constituido con el fin de violar la ley o defraudar a terceros, no existe razón suficiente para establecer en estos autos su responsabilidad solidaria por las obligaciones contraídas por la sociedad a la que no representó ni dirigió, corresponde modificar la sentencia de primera instancia.

Sala II, Expte. N° 10.027/2018 Sent. Def. del 21/03/2023 “Wainstein, Guido Pablo c/ Ilumarket S.R.L. s/ despido” (García Vior-Sudera).

D.T. 80 c) bis. Responsabilidad solidaria. Responsabilidad de los administradores y gerentes.

El actor demanda a la sociedad para la cual laboraba y a una persona física que cumplió las funciones de socio gerente, a quien el juez de grado extendió la condena, y por la cual se agravia. Ha quedado demostrado que la relación laboral que mantuvo el actor con la demandada se encontraba sin registrar lo que permite tener por verificado el actuar doloso y fraudulento que se le atribuyera. Cabe memorar que los arts. 59 y 274 de la ley 19.550 disponen que los miembros de los órganos directivos serán solidariamente responsables de la gestión administrativa durante el término de su mandato y ejercicio de sus funciones, salvo que existiera constancia fehaciente de su oposición al acto que perjudique los intereses de la asociación. En esta línea cabe destacar que el codemandado durante el tiempo que duró el vínculo de trabajo con el actor ha violado radicalmente las leyes laborales de orden público y las normas de la seguridad social, provocando perjuicios a los trabajadores y a la comunidad en general, al no registrar la relación laboral, no cumpliendo con las obligaciones que la ley le impone como agente de retención, habilitando ello la responsabilidad personal del mismo en virtud de lo dispuesto por la normativa citada, que violando la ley, perjudican los intereses de otros, sin necesidad de apartar la persona jurídica, cuya invalidez, inexistencia o irregularidad no ha sido demostrada en los términos previstos por el art. 54 de LS. Los presupuestos que la doctrina y jurisprudencia mayoritaria sustentan la responsabilidad solidaria e ilimitada del demandado se encuentran reunidos, En consecuencia, se confirma la sentencia de la anterior instancia.

Sala II, Expte. N° 10.027/2018 Sent. Def. del 21/03/2023 “Wainstein, Guido Pablo c/ Ilumarket s/despido” (García Vior-Sudera)

D.T. 83.8 Salario. Salarios en especie. Uso del automóvil. Gastos (combustibles y peajes) Cochera.

La suma abonada mensualmente para afrontar gastos del vehículo personal de la demandante (combustibles y peajes) así como el pago de la cochera, ubicada enfrente del establecimiento, gastos asumidos mensualmente por la empleadora, debe considerarse remuneratoria y por lo tanto incluirse en la base de cálculo de los rubros diferidos a condena.

Sala IV, Expte. N° 23.342/2013 Sent. Def. del 23/02/2023 “Feniello, Dana c/ Pepsico de Argentina SRL s/ despido” (Diez Selva-Guisado).

D.T.83. 20. Salario. Bono anual. El bono anual que no se paga mensualmente no debe computarse para la base de cálculo de la indemnización. Art. 245. LCT.

El pago del bono anual con una periodicidad distinta de la mensual no debe computarse para la base de cálculo de la indemnización del art. 245 LCT. Ello con sustento en la doctrina del Fallo Plenario N° 322 CNAT. “Tulosai, Alberto Pascual c/ Banco Central de la República Argentina s/Ley 25.561” toda vez que la accionada había explicado que dicho rubro se hallaba sujeto al 66% de los resultado de la compañía y un 34 % a la evaluación personal anual del trabajador (del voto del Dr. Diez Selva, quien por razones de economía procesal adhiere al criterio mayoritario. Deja a salvo su opinión sosteniendo que el pago de bonos con una periodicidad distinta a la mensual no responde, en principio, al requisito impuesto según la doctrina plenaria, en cuanto a que, en realidad, configura una discrecionalidad de la empleadora, tanto al disponer de su cuantía como así también al establecer arbitrariamente su fecha de cobro, sin que se hubiese esgrimido la existencia de una necesidad objetiva que justificara su pago con una periodicidad distinta a la mensual

Sala IV. Expte. N° 23.342/2013 Sent. Def. del 23/02/2023 “Feniello, Dana c/ Pepsico de Argentina S.R.L. s/ despido” (Diez Selva- Guisado)

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

Los gastos de telefonía celular conforman una contraprestación de carácter de carácter remuneratorio, que representan una ventaja o ganancia para el trabajador en los términos de los artículos 103 y 105 de la Ley de Contrato de Trabajo. El pago de los servicios de telefonía, le evitó un gasto que igualmente hubiera efectuado y, por tanto, importó una ventaja u ocasión de ganancia patrimonial percibida como contraprestación de la labor desarrollada, razón por la cual corresponde que se los conceptúe como salario al amparo de los artículos 103 y 105 de la LCT. Cabe confirmar la sentencia de la instancia anterior.

Sala X, Expte. N° 60.146/2017/CAI (50594) Sent. Def. del 19/12/2022, “Georggetto Roberto Carlos c/ Electrónica Magatone S.A. s/ despido” (Stortini-Corach-Ambesi).

D.T. 83. 8. Salario. Salarios en especie. Automóvil.

El actor desempeño un alto cargo ejecutivo, Subgerente de Sucursal y que para el desarrollo de dicha función, tanto el uso del automóvil, como los gastos que representan la utilización del mismo, no sólo estaban vinculados con su actividad laboral, sino que también están para evitarle un gasto que de ese modo, importo una ventaja patrimonial. Cabe confirmar la sentencia de la instancia anterior.

Sala X, Expte. N° 60.146/2017/CAI (50594), Sent. Def. del 19/12/2022, “Georggetto Roberto Carlos c/ Electrónica Magatone S.A. s/ despido” (Stortini-Corach-Ambesi).

D.T. 83. Salario CCT 553/09. Cálculo de la remuneración causante de acuerdo a lo previsto en el art. 28 de la convención colectiva (UTEDYC con AFA).

La accionante se agravia respecto la interpretación dada por la sentenciante de grado a lo normado por el art. 28 del CCT 553/09, para calcular la remuneración del causante, a los fines de la indemnización por fallecimiento, art. 248 LCT. A los efectos de ejercer una valoración hermenéutica de las cláusulas convencionales, se ha acudido a la misma regla que la empleada para los contratos del ámbito civil, esto es., “...interpretadas de buena y teniendo en cuenta lo que verosímelmente entendieron las partes obrando con cuidado y previsión”. En función de ello, si los sujetos signatarios emplearon la expresión “jornales diarios”, cabe entender que se han remitido al instituto de la jornada y no al de la hora, debiendo privilegiarse la fisonomía dada por la autonomía colectiva. Cabe hacer lugar al recurso y modificar el pronunciamiento en este segmento debiendo clausurarse los jornales del art. 28 CCT 553/09 como jornada, en concordancia con los demás términos de la norma convencional en examen.

Sala X, Expte. N° 76.688/2016/2016/CAI (55.012). Sent. Def. del 8/03/2023, “Torancio, Marta Celia y otros c/ Asociación del Fútbol Argentino s/ indem. por fallecimiento” (Ambesi-Corach).

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

La demandada cuestiona la figura de viajante de comercio, señala que las tareas realizadas por la actora no ocurrían en el marco de la ley 14.546. La prueba informativa de la cual surge que la actora concurría a las empresas a fin de vender la publicidad que brindaban las accionadas adunadas a la prueba testimonial condujeron a la Juez a quo a tener por acreditadas las tareas de venta de la actora y el acuerdo sobre comisiones que debía percibir por las mismas, en su carácter de viajante de comercio (cfr. ley 14.546). La accionante para realizar sus tareas de promoción y concertación de ventas lo hacía mayormente fuera del establecimiento laboral. Su actividad se centraba en torno a la información y la persuasión de la clientela, para llegar a la venta directa o a la obtención del pedido que perfecciona la venta. Dicha actividad se desplegaba de manera habitual, con periodicidad suficiente y que el trabajador o la trabajadora desplazaban su labor fuera de la empresa hacia las zonas asignadas por la demandada, de manera de determinar con precisión que, su función esencial, era vender por cuenta de aquélla. De la prueba testimonial y de la prueba de informes,

surgen acreditadas las notas características de una vendedora viajante. Cabe confirmar lo decidido en la instancia anterior.

Sala V, Expte. N° 19467/2018/CAI. Sent. Def. 86920 del 14/3/2023 “Masut, Gabriela Andrea c/ Outdoor Media SRL y otros s/ Despido”. (Ferdman- De Vedia).

D.T. 98 c) Violencia laboral. Mobbing: configuración.

La accionante laboraba como recepcionista para el consorcio de propietarios, en un edificio de renta temporaria de departamentos, y se colocó en situación de despido indirecto. El juez de grado hizo lugar a las pretensiones salariales, indemnizatorias y sancionatorias deducidas en el inicio, y consideró justificado el despido indirecto al concluir que *se generó un ambiente de trabajo hostil* que determinaron la existencia de “*mobbing*” (o acoso moral en el trabajo). La prueba testimonial producida da cuenta de los malos tratos recibidos por la accionante de parte de un compañero de trabajo, llegando al extremo de agredirla propinándole golpes y empujones, y amenazarla de muerte. El cuadro de violencia descrito desencadenó problemas de salud en la actora, que determinaron su ingreso a un centro de salud por lapso de 20 días, debido a una descompensación psicofísica. Cabe destacar entonces que se conformó un ambiente de trabajo en el cual la actora vivenció situaciones de agresión y violencia -que la empleadora no atendió-, incumpliendo abiertamente con su deber elemental de prevención. En consecuencia, se confirma la sentencia de la instancia anterior.

Sala II, Expte. N° 20.733/2017. Sent. Def. del 7/03/2023 “Muzyka, Paola Fabiana c/ Consorcio de Propietarios del Edificio Bernardo de Yrigoyen s/ despido” (Garcia Vior- Sudera).

Procedimiento

Proc. 6. Acumulación de acciones y litisconsorcio. Litisconsorcio pasivo facultativo.

La actora demandó a las personas físicas nombradas con sustento en el artículo 26 de la LCT y la situación quedó aprehendida por la figura del artículo 88 del CPCCN (litisconsorcio pasivo facultativo), por lo que la defensa articulada por uno de los codemandados no beneficia al otro coaccionante dado que tal solución es inherente a la figura del litisconsorcio pasivo necesario, extremo que no se da en el contexto del art. 26 de la LCT. Es que en el litisconsorcio facultativo, a raíz de las notas de independencia y autonomía, tanto el resultado del proceso como el contenido de la sentencia definitiva pueden ser distintos con relación a cada uno de los litisconsortes; por ende, y a diferencia de lo que ocurre con el litisconsorcio necesario, la defensa ganada (dilatoria o perentoria) por uno de ellos no se extiende a los restantes.

Sala IX, Expte. N° 38.159/2013, Sent. Def. del 27/02/2023 “Giordani, María Soledad c/ Torre, Jorge Roberto y otro s/ despido” (Pompa-Balestrini).

Proc. 23. Conciliación obligatoria. Ejecución de un acuerdo no homologado ante el SECCLO. Art. 139 LO.

La demanda ha sido instada con el objeto de peticionar ante el órgano jurisdiccional la ejecución judicial de un acuerdo espontáneo celebrado entre un trabajador y su empleador ante el SECCLO. Si bien es cierto que no se ha obtenido homologación administrativa, se verifica acreditada la comparencia de las partes ante el oficial público a efectos de la ratificación de las firmas insertas en aquel y de la expresión del consentimiento libre y voluntario del aquí demandante, extremo que motivó la resolución del órgano administrador tendiente a tomar registro de lo allí acordado, sin perjuicio de lo normado por los arts., 15 de la LCT, 26 de la ley 24.635 y 132 a 136 de la L.O. El crédito cuya ejecución se persigue tendría su origen en un acuerdo celebrado entre las partes en virtud del cual la accionada reconoce un crédito a favor de quien fuera dependiente de la entidad en el marco de un retiro voluntario pactado, nada cabría observar en torno de la posibilidad de ejecutar lo convenido. Por lo expuesto cabe la aplicación de lo normado por el art. 139 de la L.O. y dar curso a la ejecución incoada. Cabe modificar lo decidido en la instancia de grado.

Sala IX, Expte. N° 37858/2021 Sent. Def. del 24/02/2023 “Muñoz, Eduardo Jorge Mario c/ Superintendencia de Riesgos del Trabajo s/ ejecución de sentencia” (Balestrini-Pompa).

Proc. 27 Demanda. Contestación de demanda que fue incorporada dos veces al sistema Lex 100. La demandada da aviso del error antes de que se pronuncie el juez. Debe darse por contestada la demanda.

La parte actora se agravia pues la sentenciante de grado tuvo por contestada la demanda, por parte de uno de los codemandados, encontrándose ampliamente vencidos todos los plazos procesales. La demandada sostiene que se produjo un error involuntario al subir al sistema lex 100 el escrito de contestación de la demanda. Lo cierto es que la contestación de la demanda de uno de los

accionados fue incorporada dos veces al sistema y, el aviso del error, fue realizado por motus proprio y antes de que la sentenciante hubiere emitido opinión al respecto, con lo cual demostró su voluntad de querer estar a derecho, máxime que tal como expresa al apelar, el escrito subido por error con el cual quiso contestar la demanda en tiempo y forma, fue elevado al sistema informático justamente dentro del plazo previsto. En este marco, y a fin de que no se incurra en un excesivo rigorismo formal incompatible con la averiguación de la verdad material, y con un adecuado servicio de justicia que otorgue vigencia efectiva a la garantía constitucional de la defensa en juicio (art. 18 C.N), debe confirmarse lo resuelto en la anterior instancia. (Del voto de la Dra. García Vior, en mayoría)

Sala II, Expte. N° 9434/2022. Sent. Def. del 14/03/2023 “Zito, Mónica Patricia c/ Franceschelli, Nicolás Horacio y otros S/ despido”. (García Vior -Sudera- Craig)

Proc. 31. Diligencias preliminares. Supuestos en que no proceden.

El señor Juez “a-quo” rechazó la medida preliminar solicitada en autos por el actor consistente en el secuestro en el establecimiento de la demandada “...De las historias clínicas originales y/o copias certificadas; epicrisis historia de enfermería, diagnóstico y pronóstico prescripto por todos los profesionales a cargo de la demandada que hubiesen atendido, a nombre de la actora con motivo de accidente y/o enfermedades laborales...”, a los fines de permitirle la interposición de “...una futura demanda por daños y perjuicios...”. El art. 326 del CPCCN, contempla la posibilidad de llevar a cabo medidas de prueba anticipada. Se trata de un instituto de excepción porque la anticipación se vincula precisamente con el tiempo normal de producción de las pruebas, que debe llevarse a cabo en la etapa procesal correspondiente; después de la apertura del proceso de conocimiento y con la bilateralidad correspondiente. El carácter restrictivo que cabe imprimir a una medida como la peticionada obedece al riesgo de vulnerar la igualdad de las partes en el proceso y la garantía de defensa en juicio sin la plenitud del contradictorio, máxime cuando existen otros medios probatorios a los fines pretendidos por la actora. Cabe confirmar la resolución cuestionada pues la petición de la accionante excede las pautas de razonabilidad, urgencia y utilidad que nutren la norma de excepción que rige el instituto de la prueba anticipada (art. 326 inc. 4 del CPCCN) y la demandada no identifica circunstancias concretas que evidencien la intención de actos tendientes a ocultar, adulterar o hacer desaparecer los documentos cuyo secuestro pretende.

Sala X, Expte. N° 6364/2021/CA1 (58214) Sent. Int. del 7/03/2023, “Blanco, Marta Roxana c/ Cemepla S.A. y otros s/ diligencia preliminar” (Stortini-Corach).

Proc. 34 bis. 4 Ejecución fiscal. Tasa aplicable/ intereses. Sentencia que ordenó llevar adelante la ejecución de la multa sin intereses. Deben adicionarse intereses al monto debido.

Ante la apelación denegada se admite el recurso de queja de la recurrente pues la sentencia de trance resolvió llevar adelante la ejecución de la multa de intereses, dada la naturaleza sancionatoria de esta penalidad. Las sanciones pecuniarias impuestas por ilícitos como el detectado tienen como objetivo imponer al infractor una pena no privativa de la libertad y también disuadirlo de repetir o reiterar irregularidades como las detectadas y, por ende, no resulta antijurídico adicionar los intereses al monto de la multa impuesta; ello ante el eventual incumplimiento del monto debido ya que, de lo contrario, la finalidad institucional de la manda legal no se cumpliría (ley 25.212). Cabe entonces adicionar los correspondientes intereses al monto de condena de conformidad con lo previsto en la Actas CNAT 2601/14, 2630/16, 2658/17 y 2764/22, desde que la multa fue debida hasta su efectivo pago.

Sala III, Expte. N° 31532/2017 Sent. Def. del 20/03/2023 “Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social c/ González Sanabria Eligio s/ ejecución fiscal.” (Perugini- Cañal)

Proc. 35 Ejecución de sentencias. Pedido de extensión de la condena, en etapa de ejecución de sentencia a una persona jurídica y dos personas físicas que no han sido parte del proceso. Procedencia.

La pretensión de la actora respecto a que en la etapa de ejecución de sentencia se dicte un pronunciamiento que haga extensiva la condena recaída en autos a una persona jurídica y dos personas físicas fue rechazada por el magistrado de grado, pues el reconocimiento de una responsabilidad de quien no ha formado parte del proceso requiere de una resolución que así lo declare. Cabe memorar que si bien las sentencias hacen cosa juzgada exclusivamente respecto de las personas que han intervenido en el proceso, el reconocimiento de una responsabilidad de quien no ha formado parte del proceso y una eventual ejecución sobre su patrimonio requiere ineludiblemente una resolución que así lo declare en el marco de un trámite desarrollado con las debidas garantías y un adecuado respeto por el ejercicio del derecho de defensa. Así entonces, nada obsta a que ello sea habilitado por vía incidental en el marco de la ejecución. Debe admitirse la petición de la actora tendiente a la formación de un incidente de ejecución, a efectos de evaluar con las necesarias garantías para las accionadas, la pretendida extensión de condena.

Sala III, Expte. N° 25613/2017 Sent. Int. 20/03/2023 “Suarez, Débora Samanta c/Trainermed SRL y otro s/ accidente- ley especial.” (Perugini- Cañal)

Proc. 39. 5. Excepciones. Prescripción. Reclamo de pago de la bonificación especial del Estatuto del Personal del Consejo Federal de Inversiones. Necesidad de constitución en mora. Debe desestimarse la defensa de prescripción.

El actor que laboraba en el Consejo Federal de Inversiones, y también trabajó en el gremio, reclamó el pago de la bonificación especial que prevé el art. 36 del Estatuto del Personal aprobado por la Asamblea ordinaria, equivalente a 5 remuneraciones que corresponden al agente en ocasión de acceder a la jubilación. La accionada se queja porque el magistrado de grado hizo lugar al reclamo del trabajador sin analizar la defensa de prescripción opuesta. Cabe destacar que en las obligaciones sujetas a plazo tácito (art. 887, inc. a) del CCyC) el comienzo del cómputo de la prescripción se produce con la constitución en mora- en tanto no resulta de aplicación el principio general de la mora automática (art. 887, 1° párrafo, y 2554 del Código Civil y Comercial). “El transcurso del plazo de la prescripción comienza el día en que la prestación es exigible”. Cabe memorar que el aludido art. 36 contiene una obligación de plazo tácito que se torna exigible con la constitución en mora. Así, toda vez que entre el momento en que el actor reclamó de manera fehaciente el pago de la bonificación y el momento en que se inició la acción no transcurrieron en exceso ni los dos años que prevé el art. 256 de la LCT, ni tampoco los cinco años que -de manera genérica- estipula el art. 2560 del CCyC, no cabe sino desestimar la defensa de prescripción articulada por el Consejo Federal de Inversiones. En consecuencia, se confirma la sentencia de primera instancia.

Sala II, Expte. N° 12.208/2017 Sent. Def. del 21/03/2023 “Agriello, Juan José c/ Consejo Federal de Inversiones s/ diferencias de salarios.” (García Vior- Sudera-Craig)

Proc. 39. 5 Excepciones. Prescripción.

La accionante reclama la reparación integral por el accidente que sufrió con fundamento en el art. 1113 del Código Civil. La tercera citada en garantía se agravia por cuanto la excepción de prescripción que opuso, no tuvo favorable acogida en primera instancia. Toda vez que el accionante persigue la reparación integral con fundamento en el derecho común como consecuencia de un accidente de trabajo, dicho plazo debe computarse –conforme el art. 258 LCT- “...desde la determinación de la incapacidad...” esto es desde el momento en que el trabajador tuvo conocimiento fehaciente acerca de su grado de incapacidad. El punto de partida para el cómputo del plazo de la prescripción debe ubicarse el día en que la Comisión Médica Central emitió su dictamen y determinó que el trabajador se encontraba disminuido de manera parcial y definitiva en un 12,55% de la T.O. En efecto, el inicio de las actuaciones administrativas instadas por el trabajador dentro del marco establecido por la ley 24.557 resultó eficaz a los fines de interrumpir el plazo de prescripción de la acción por accidente basado en la normativa del Código Civil. Asimismo, el trámite ante el Seclo interrumpió nuevamente el plazo prescriptivo, por el tiempo que duró dicho trámite, con lo cual cabe entender que a la fecha de interposición de la demanda no se había cumplido el plazo previsto por el art. 258 LCT, por lo que la acción no se encuentra prescripta. En consecuencia se confirma el decisorio de la anterior instancia.

Sala IV, Expte. N° 7123/2011 Sent. Def. del 28/02/23 “Follonier, José Alberto c/ Corporación del Atlántico Sur S.A. y otro s/ accidente- acción civil” (Del voto de la Dra. Pinto Varela al que adhiere el Dr. Diez Selva quien deja a salvo su opinión sobre el reinicio del plazo prescriptivo, en cuanto a que, según el sentido propio de la norma, y de conformidad con la aplicación de la regla del art. 9 de la LCT, corresponde interpretar que el reclamo ante la autoridad administrativa laboral interrumpe la prescripción, debiendo iniciarse el plazo desde el principio, pero una vez transcurridos seis meses desde la interposición del mencionado trámite administrativo, por aplicación del plazo previsto en el plenario Martínez c/ YPF S.A. s/ part. accionariado obrero” (6/6/2006) cfr. su voto en los autos “Ledesma, Jorfe c” Swiss Medical ART. S.A. s/ accidente- ley especial, Expte. N° 68.231/2017; id. “Pedretti, Angel Gabriel c/ Flying América S.A. s/ despido” Expte N° 28570/2014/CA1, del registro de la Sala, criterio que, según los precedentes citados, resulta minoritario en la actual composición de la Sala)

Proc. 39. 3. Excepciones. Falta de personería. ART. Provincia S.A. opone excepción de falta de legitimación pasiva.

El accionante trabajaba como enfermero en el Hospital Nacional Posadas y sufre un accidente de trabajo por lo cual demanda a la ART Provincia S.A. La Juez de grado rechazó la excepción de falta de legitimación pasiva opuesta por la accionada, que expresa que al momento del hecho que provocó el daño al actor la empleadora (Provincia de Buenos Aires) se encontraba “autoasegurada” y que por tal motivo la ART demandada ya no cubría sus infortunios de trabajo, como surge del convenio de rescisión y resoluciones conjuntas, dictadas con anterioridad al siniestro. La accionada debe responder por el siniestro en el marco del contrato de afiliación oportunamente suscripto, ya

que el citado convenio no puede ser opuesto al trabajador constituyendo *res inter alios* acta ya que de lo contrario implicaría colocarlo en el mayor desamparo, ello sin perjuicio del eventual derecho de la accionada a repetir contra su contratante las sumas que abone en el presente. En consecuencia, cabe rechazar la excepción de falta de legitimación pasiva opuesta por la demandada. (Del voto de la Dra. Craig, en minoría).

Sala VI, Expte. N° 72.528/2017 Sent. Def. del 9/02/2023 “Tello, Carlos Omar c/ Provincia ART S.A. s/ accidente- ley especial” (Craig-Pose-Corach)

Proc. 39. 3 Excepciones. Falta de Personería. ART Provincia S.A. opone excepción de falta de legitimación pasiva.

El art. 3° de la ley 24.557, autoriza a los empleadores a “autoasegurarse” y esto es lo que hizo la Provincia de Buenos Aires en el año 2007 mediante actos administrativos específicos –decreto provincial 3858/07, que fue publicado, tomó estado público y que, como cualquier otra norma jurídica, es vinculante y se presume conocida y aplicable a los justiciables (art. 1, 4 y 5, CCCN), lo que obligaba al actor a concurrir a sede provincial para lograr el cobro de su crédito dinerario contra quien resulta responsable exclusivo de su pago: la empleadora auto asegurada (ver arts. 31 y 121 de nuestra Carta Magna; VII del Pacto de san José de Flores, CSJN, 6/11/79, “Richardi c/Banco de la Provincia de Buenos Aires”, Fallos 301:1010; CNTr. Sala I, 31/7/84 “Palazzo c/ Banco de la Provincia de Buenos Aires”, BCNTr 67) y no contra quien ha devenido, por imperio de normas legales, en simple gerenciadora de prestaciones médicas. En consecuencia, corresponde confirmar la sentencia de la anterior instancia. (Del voto del Dr. Pose, en mayoría)

Sala VI, Expte. N° 72.528/2017 Sent. Def. del 9/02/2023 “Tello, Carlos Omar c/ Provincia ART S.A. s/ accidente -ley especial” (Craig-Pose-Corach)

Proc. 61. Medidas cautelares. Trabajador de la construcción que solicita la reinstalación en su puesto de trabajo alegando haber sido despedido discriminatoriamente por su estado de salud.

El actor peticiona, con carácter cautelar, la reinstalación inmediata en su puesto de trabajo, por cuanto sostiene que el despido se apoya en una causal falsa (finalización de obra), cuando según su postura, encubre un móvil discriminatorio. Cuenta que sufrió un accidente *in itinere* y que denunció el siniestro a Provincia ART. SA. A raíz de la lesión, debería someterse a una intervención quirúrgica. En pleno tratamiento médico la demandada le envió una cautelar comunicándole la extinción del contrato de trabajo que lo unía con la firma por finalización de la obra, tres días después de la denuncia del siniestro laboral a la ART. El magistrado a quo juzgo que en el acotado marco de la cautelar peticionada, resulta suficiente sostén a la narración de los hechos efectuada por el demandante en lo relativo a las características preponderante del conflicto, la patología diagnosticada, el tratamiento médico recibido y la contemporaneidad entre el accidente y el despido posterior, a su modo de ver, otorga suficiente abono a la hipótesis actoral en la medida que adujo que el acto rescisorio obedeció a su estado de salud. Los testigos aportados como sustento de la medida, declararon ser compañeros de tareas del actor en la obra y manifestaron que ellos fueron despedidos en la misma fecha que el actor, porque le dijeron que la obra había terminado pero que le constaba que continuaba. Se advierte que los despachos postales, la prueba oficiaría y los dichos de los ex dependientes de la aquí demandada –todos, al igual que el actor, enmarcados en el régimen de la ley 22.250- analizado en el prieto marco cognitivo de la medida requerida, evidencian prima facie que las desvinculaciones operadas habrían tenido como consecuencia la culminación de la obra. No es posible considerar acreditado el *fumus bonis* que requiere la cautela procurada y, en ese terreno, la petición actoral deviene inviable.

Sala VII, Expte. N° 19.984/2021 Sent. Int. N° 53545 del 28/2/2023, “Montenegro, Aldo Javier c. Ingeniería y Arquitectura S.A. y otro s/ medida cautelar” (Russo-Guisado).

Proc. 61. Medidas Cautelares. Pedido de reinstalación de un empleado de la construcción por estar vigente el DNU 329/20.

La demandada cuestiona la sentencia interlocutoria que admitió la medida cautelar de reinstalación solicitada por el actor. La magistrada “a quo” para decidir como lo hizo tuvo en cuenta las circunstancias alegadas por el accionante en torno a que fue despedido de manera directa, sin invocación de causa, en plena vigencia del D.N.U. N° 329/2020. Esgrime la demandada que la relación laboral que la unió al trabajador se encuentra enmarcada en el ámbito del instituto de la construcción. La actividad en cuestión presenta características particulares, pues por su esencia carece de vocación de indeterminación en el plazo y en caso de extinción no genera derecho indemnizatorio ya que el art. 15 de la ley 22.250 prevé el fondo de cese laboral, que se percibe cualquiera sea el motivo de la extinción del vínculo habido. Dadas las particularidades de la actividad, al personal comprendido en dicho régimen legal no le era aplicable el D.N.U N° 329/20. El marco factico que se verifica en la causa no permite disponer una reinstalación cautelar como la ordenada y desactivar un “despido” respecto de un trabajador regido en su actividad por la ley

22.250, más allá del resultado final del reclamo, que exige un proceso cognitivo con debate y prueba. No se advierte acreditado el prieto marco incidental los requisitos exigidos por el art. 230 CPCCN, por lo que corresponde admitir el recurso intentado y revocar la resolución de primera instancia.

Sala X, Expte. N° 30837/2020/CA1/RH1 (61603), Sent. Int. del 10/03/2021, “Juárez, Pablo Justiniano c/ Inarteco S.A. s/ medida cautelar” (Corach-Stortini).

Proc. 69. Pago por consignación. Supuesto en que no procede la consignación judicial hecha a la hija del trabajador fallecido por contar con su madre como representante legal.

La simple lectura de los art. 103 del CCCN y 43 de la ley 27.149, no sustentan lo afirmado por la apelante, en el sentido de que “las normas legales vigentes imponen que, para el caso de existir menores de edad con derecho a las acreencias por fallecimiento del trabajador, “la única vía legal para desinteresarse su cobro, es la consignación judicial”. Por el contrario es claro que el Código Civil y Comercial de la Nación prevé la actuación del Ministerio Público respecto de personas menores de edad, en el ámbito judicial, ya sea en su aspecto complementario o principal previendo que, en el ámbito extrajudicial, su actuación solo se activa ante la ausencia, carencia o inacción de los representantes legales. En el mismo sentido, el art. 43 de la ley 27.149 dispone las funciones ineludibles de los Defensores Públicos de Menores e Incapaces en los procesos judiciales y reserva su intervención en el ámbito extrajudicial para los casos de “ausencia, carencia o inacción de representantes, cuando estén comprometidos los derechos económicos, sociales y culturales (cfr. inc. d). A partir de ello y, teniendo en consideración que no surge del escrito de inicio, ni de la expresión de agravios, que la entidad empleadora del causante, hubiese tenido en el momento de abonar la indemnización prevista en el art. 248 LCT, algún tipo de duda sobre la legitimación de la menor para percibir el 50% de la suma correspondiente, ni sobre la calidad de su representante legal, en razón de ser la madre de la menor, no se advierten acreditados los presupuestos de una consignación obligatoria. En consecuencia, se confirma la sentencia de la anterior instancia.

Sala VIII, Expte. N° 18.059/2021/CA1 Sent. Def. del 6/03/2023 “ Coordinación Ecológica Área Metropolitana Sociedad del Estado CEAMSE c/ García Cabral María José y otro s/ consignación.” (Catardo-Pesino)

Proc. 78. Recursos. La denegación de una apelación o del efecto con que se pretende que sea otorgada no puede ser cuestionada por otra apelación, sino mediante un recurso de queja.

La actora interpuso demanda contra la accionada al efecto de interrumpir la prescripción liberatoria por el cobro de las indemnizaciones derivadas del despido indirecto y demás rubros que integrarían la liquidación. La accionada señala que la sentenciante incurre en un error al indicar que la resolución solo es cuestionable por vía de queja, pues entiende que la queja hubiese procedido si el recurso de apelación hubiese sido desestimado, lo que no aconteció. La quejosa objetó el efecto diferido que se le otorgó al recurso de apelación en subsidio pero lo hizo a través de otro recurso de revocatoria con apelación en subsidio (donde solicitó se conceda y se eleven los autos al superior). No debió deducir revocatoria y apelación en subsidio sino recurso de queja (cfr. arts. 129 LO y 283 CPCCN) a fin de cuestionar el efecto que se le dio a la apelación en subsidio y solicitar que se conceda con efecto inmediato. Si bien la apelación subsidiaria no se denegó expresamente, ello no le impedía deducir queja por el efecto diferido que se le otorgó al tenerla presente, tal como lo prevé el art. 110 de la L.O. La denegación de una apelación o del efecto con el que se pretende que sea otorgada, no puede ser cuestionada por otra apelación, sino que la vía procesal idónea es el recurso de queja.

Sala X, Expte. N° 53.974/2021/1/RH1 (60265), Sent. Int. del 07/03/2023, “Musella, Rosa María c/ Mandar Salud S.A y otros s/ despido.” (Corach-Stortini)

Proc. 91 Temeridad y malicia (Art. 275 LCT).

Ante el pedido de la actora de sancionar por temeridad y malicia de los codemandados cabe decir, que la malicia en este contexto se perfila en la actuación durante el desarrollo del proceso que obstaculiza, retarda o provoca articulaciones manifiestamente improcedentes, mañosas y con el solo propósito de dilatar la tramitación del proceso. No se trata de actitud temeraria o de abuso del derecho, pues en realidad se trata de abuso en la actuación procesal que se vislumbra en la especulación o comportamiento engañoso. La malicia procesal se vincula con la demora intencionada que actúa sobre la ejecución material de los actos procesales. La finalidad es evitar una consecuencia esperada mediante la utilización de medios rituales o sustanciales que posterguen la decisión jurisdiccional. Al hablar de inconducta procesal debe analizarse cada caso en particular. Por ello, La potestad conferida al juzgador por el artículo 275 LCT o 45 CPCCN debe ser ejercida prudentemente. Pero una actuación judicial cuyo medular andamiaje obstaculiza de manera innecesaria el curso normal del proceso, en cuanto importa litigar sin razón valedera, no puede ser ajena a quien tiene la dirección letrada, lo cual o hace pasible de sanciones. En este contexto, la conducta asumida por los codemandados que opusieron una nulidad de la notificación de la

demandada, y por ende, de todo lo actuado cuando el socio gerente de la codemandada, contestó demanda por lo que resulta claro que en dicha oportunidad las sociedades codemandadas tomaron conocimiento de la presente causa. Esta conducta excede los términos del ejercicio del derecho de defensa, dado que la malicia se configuró cuando a sabiendas de la existencia de la causa, abusando de la jurisdicción, pretendió beneficiarse con una nulidad procesal. En este contexto la representación letrada de la parte demandada puede ser sancionada en forma independiente o conjunta con sus clientes. Cabe responsabilizar por la inconducta procesal a dicha representación letrada y condenarlos en forma solidaria al pago de las costas impuestas en ambas instancias en la presente causa.

Sala V, Expte. N° 19467/2018/CAI Sent. Def. 86920 del 14/3/2023 “Masut, Gabriela Andrea c/ Outdoor Media SRL y otros s/ despido”. (Ferdman- De Vedia)

Fiscalía General

DT. 13. 4. Asociaciones profesionales de trabajadores. Personería gremial. No corresponde la intervención de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo para entender en los recursos contra resoluciones administrativas que decidan el otorgamiento de personería gremial.

El actor interpuso recurso de apelación conforme lo establece el art. 61 y 62 de la ley 23.551 contra la RESOL-2022-1417-APN-MT y contra la RESOL-2021-875-APN-MT. Mediante la RESOL-2021-875-APN-MT se otorgó al Sindicato Unificado de Municipales de Avellaneda “personería gremial para agrupar a los trabajadores que prestan servicios bajo relación de dependencia con la Municipalidad de Avellaneda”; agotándose, así la instancia administrativa, sobre la petición de otorgamiento de personería gremial formalizado ante la autoridad de aplicación. Es competencia exclusiva de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo entender en los recursos contra resoluciones administrativa definitivas que decidan sobre el otorgamiento de personería gremial formalizado ante la autoridad de aplicación. El recurso resulta extemporáneo puesto que han vencido los quince (15) días hábiles de notificada la resolución que estatuye la norma; pues quien no ejerce, en tiempo hábil, los remedios idóneos que prevé el ordenamiento se ve impedido a formalizarlos a posteriori toda vez que la preclusión impide que se rehabiliten facultades procesales después de vencidos los límites legales para su ejercicio. El Sr. Ministro se limitó a rechazar el recurso de reconsideración y, asimismo, los embates contra la providencia PV-22021-66981784-APN-DNAS-MT de la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales. Las observaciones evidencian, que se pretende atacar una resolución que hace a secuelas laterales del trámite que tuvo, por objeto central, el otorgamiento de una personería gremial. Solo cabe reafirmarse la improcedencia de la intervención de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ya que sólo son revisables, por la vía prevista en el art. 62 LAS. Cabe rechazarse las apelaciones.

Fiscalía General, Dictamen N° 323 del 6/03/2023, Sala II, Expte N° 412/2023 “Sindicato de Trabajadores Municipales de Avellaneda c/ Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social s/ ley de asociaciones sindicales. (Juan Manuel Domínguez).

Proc. 61. Medidas cautelares. Trabajadora que inicia la acción para obtener la reinstalación.

La accionante se agravia porque la magistrada de grado rechazó la acción sumarísima y ordenó al Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social para que dentro del plazo de cuarenta días proceda a la normalización del Sindicato de Obrero y Empleados de la Educación y la Minoridad S.O.E.M.E. manteniendo la designación del interventor hasta tanto se formalice el procedimiento en cuestión. La pretensión se ha tornado abstracta porque el mandato que se pretendía usufructuar mediante la articulación del escrito de inicio, con antelación a su vencimiento y con base en la violación de los presupuestos legales imperativos, ha cesado en su operatividad con suma antelación. El plano fáctico descrito en la demanda ha sido desbordado por el paso del tiempo y esta circunstancia, más allá de la juridicidad en el accionar de la administración nacional o provincial, exigiría la adecuación del objeto de la pretensión; modificación que desde un aspecto adjetivo, no puede ser realizada frente a los tribunales de apelación (ver entre otros, Dictamen N° 43.481, del 26/12/06, Sala IV). El vencimiento del mandato ha agotado la finalidad sustantiva de la acción sumarísima. La urgencia que avala a los procesos sumarísimos y que es exigida por el art. 321 C.P.C.C.N estaba dada por la finitud del mandato que les fuera otorgado y, en la actualidad, tal acucia ha desaparecido. Reiteradamente recuerda la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que no es función de la judicatura emitir opiniones abstractas, ya que los jueces no están habilitados para hacer declaraciones teóricas o generales, debiendo limitarse en la sentencia a resolver el “caso” que se ha sometido a su decisión, en el que el interés de quien acciona debe subsistir al momento de dictarse la sentencias (conf. Fallos 257:227, etc.). El mandato que pretende ejercer la actora se encuentra vencido hace más de dos años. Declárese la falta de interés jurisdiccional respecto de la pretensión recursiva deducida por la accionante

Fiscalía General, Dictamen N° 278 del 01/03/2023, Sala VII Expte. N° 6132/2018 “Sindicato de Obreros y Empleados de Minoridad y Educación c/ En-M Trabajo Empleo y Seguridad Social y otro s/ juicio sumarísimo. (Dr. Juan Manuel Domínguez).

D.T. 33. 18. Despido discriminatorio. No configurado.

Los supuestos de despido discriminatorio deben ser interpretados en consonancia con las normas constitucionales concordantes (Fallos: 308:647, “Municipalidad de Laprida”, considerando 8°), tales como el art. 16 de la Constitución Nacional y los instrumentos internacionales de derechos humanos que integran el bloque constitucionalidad (Fallos: 334:138, “Pellicori”, considerando 6°). Se ha corroborado la existencia de una disputa entre el actor y un compañero de trabajo; lo que permitiría concluir que los elementos de la causa no evidenciarían que la demandada haya actuado guiada por un prejuicio. El hecho de que nos encontremos frente a un despido injustificado o arbitrario no permite concluir que resulte, un acto que encubra una discriminación peyorativa, en tanto la arbitrariedad y discriminación no son conceptos sinónimos. El sistema resarcitorio del despido arbitrario en el ámbito del empleo privado modulado en base a una forfata del daño, constituye la reglamentación legal de la protección constitucional contra el despido arbitrario y el reconocimiento de efectos extintivos al acto disolutorio, aun injusto o incausado. Por ello, aun cuando el despido arbitrario no constituya un derecho del demandado sino un ilícito civil, no se sigue la ineficacia del acto para poner fin a la relación contractual sino la obligación de reparar los daños en los términos regulados por el legislador nacional, por lo que la circunstancia de que se hubiere tratado de un despido incausado tampoco habilita por sí misma la viabilidad de la nulidad planteada si no se verifica la conducta discriminatoria imputada a la empleadora.

Fiscalía General, Dictamen N° 328 del 06/03/2023 Sala IX Expte. N° 26686/2019 “Duarte, Ángel c/ Dota SA. y otro s/ juicio sumarísimo”. (Dr. Juan Manuel Domínguez).

D.T. 13. 6. Asociaciones profesionales de trabajadores. Exclusión de tutela. Art. 52 ley 23.551.

El Sr. Juez a quo desestimó la acción promovida por la actora destinada a obtener la exclusión de tutela sindical del demandado con sustento en que la accionada no probó debidamente la conducta respecto de la cual pretende ejercer su poder sancionatorio, ni tampoco el daño esgrimido. La temática a resolver se vincula con la dinámica del sistema previsto en el art. 52 de la ley 23.551. Dos son las formas clásicas que el derecho del trabajo imaginó para proteger la permanencia del trabajador en la empresa: un sistema de “validez e ilicitud” y “estabilidad propia o absoluta”. Dentro de las diversas posibilidades de instrumentar la “estabilidad propia” y de alcanzar esta idoneidad de la voluntad del empleador para afectar el contrato, existe una que se conoce como “sistema de propuesta de despido”. Puede decirse que estamos en presencia del mencionado sistema cuando la afectación del contrato (sea por despido o por el ejercicio de alguna facultad disciplinaria) es el resultado de un acto complejo en el que el empleador participa con una iniciativa, que no puede perfeccionar por sí misma, sino que queda subordinada en su eficacia a una instancia, sea judicial, administrativa o interprofesional, que la admite y la legitima. El patrón está facultado, para ejercer la acción pretensora del despido, “ius variandi” o sanción que el organismo competente puede admitir o no en un proceso de conocimiento. La controversia queda reducida a facetas de hecho y prueba que hacen a la demostración del incumplimiento esgrimido. Y que deben ser elucidadas por judicatura en uso de las facultades que le son privativas. Cuando la conducta reprochada al delegado sindical lo es en el marco del ejercicio del derecho de huelga de las y los trabajadores, la Corte Interamericana de Derechos Humanos, ha sostenido “En relación con el derecho de huelga, el Tribunal advierte que los Estados deben respetar y garantizar que éste pueda ser ejercido de manera efectiva por todos los trabajadores y las trabajadoras, sin discriminación...El estado debe garantizar que los trabajadores y las trabajadoras puedan ejercer su derecho a huelga sin ser objeto de penalización por parte del empleador particular, o del propio Estado” (conf. párr. 111 Opinión Consultiva 27/21 del 05/05/2021 relativa a los “Derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, su relación con otros derechos, con perspectiva de género”).

Fiscalía General, Dictamen N° 59 del 06/02/2023 Sala IV Expte. N° 574/2022 “Emova Movilidad S.A. c/ Hernández, Claudio Miguel s/ exclusión de tutela”. (Dr. Juan Manuel Domínguez).

D.T. 13. Asociaciones profesionales de trabajadores. Art. 21 y 22 de la ley 23.551 y art. 19 del decreto 467/88.

Los agravios vertidos, giran en torno a los alcances de lo decidido por el ente ministerial en tanto habría “acotado tanto el ámbito territorial de representación al cercenar el mismo solo a Terminal de Ómnibus Puente La Noria, de Provincia de Santiago del Estero y de Dellepiane y no a la totalidad del territorio de la República Argentina, como se solicitó. No resulta facultativo para el Ministerio de Trabajo de la Nación conceder o denegar una inscripción, ello es así, en la medida de que el poder público corroborase y admitiere la configuración de los razonables requisitos legales. Es privativo de la jurisdicción calificar las pretensiones de las partes y subsumirlas en los preceptos jurídicos que las rigen. El ordenamiento jurídico exige el cumplimiento de ciertas pautas mínimas

para proceder a la inscripción pretendida, las que se encuentran previstas en los arts. 21 y 22 de la ley 23.551 y 19 del decreto 467/88, cuyo control le corresponde, como categóricamente lo estipula la Ley de Asociaciones Sindicales, a la autoridad administrativa del trabajo. Es el organismo ministerial el que debe constatar y luego resolver sobre el tópico, otorgándoles a los interesados, la posibilidad de instar las vías pertinentes. La resolución impugnada nada establece sobre el tema y por tanto tal omisión de innegable trascendencia, impide que aquella sea considerada como un acto jurídico válido, ante la ausencia de requisitos esenciales (conf. art. 7 incisos “b” y “d” de la ley 19.549). Cabe dejar sin efecto la resolución recurrida y devolver las actuaciones al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

Fiscalía General, Dictamen N° 392/2023 del 14/03/2023 Sala IX, Expte. N° 14009/2022 “Sindicato de Trabajadores Maleteros de la República Argentina (S.I.T.M.A.R.A.) c/ Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social s/ Queja Expte. Administrat.”. (Dr. Juan Manuel Domínguez).

Proc. 67. 2. Nulidades Procesales. Nulidad de notificación. Art. 59 de la ley 18.345.

La Sra. Juez a quo desestimó el planteo de nulidad de la declaración de incompetencia formulada por el letrado de la accionante, porque consideró que de conformidad con el art. 59 de la ley 18.345, el peticionario no especificó cuando tomó conocimiento del hipotético acto que considera viciado de nulidad. El letrado apoderado del actor se presentó a fin de acreditar su discapacidad visual y solicitar que de conformidad con la resolución de la C.S.J.N. N° 2998/2014, se lo eximiera de la incorporación al sistema de notificación electrónica. Con dicha presentación, el órgano a quo tuvo por cumplida la intimación dispuesta y declaró laminarmente la incompetencia de esta Justicia Nacional del Trabajo. Tal resolución fue notificada a la accionante mediante notificación electrónica y con posterioridad se procedió al archivo de la causa. Denunciada y acreditada la condición de ciego del letrado apoderado, y ante la inexistencia de medidas que garanticen la accesibilidad del sistema, las resoluciones subsiguientes debieron haber sido notificadas por cédula en formato papel y no por medios electrónicos como se observa se consignó en el expediente físico y en la consulta del Sistema Web del PJN. Cuando está en juego el acto del traslado de demanda los pronunciamientos que se apeguen excesivamente a lo ritual resultan incompatibles con el fundamental derecho de defensa en juicio y el debido proceso objetivo. El Alto Tribunal también ha resaltado que la función jurisdiccional debe orientar la interpretación hacia la solución que garantice con mayor fortaleza la garantía constitucional de defensa en juicio, en su sentido más amplio (art. 18 C.N.) descartando decisiones que entrañen, en sustancia, virtuales excesos de rigor adjetivo, incompatibles con un adecuado servicio de justicia y con las reglas del debido proceso; esto es, una desnaturalización de las formas procesales (conf. C.S.J.N., Fallos 312:623). Es un caso atípico que impone una solución que propicie el acceso a la jurisdicción por parte de una persona que sufre una discapacidad, pues así lo impone la Convención sobre los derechos de la Personas con Discapacidad de jerarquía constitucional (conf. ley 26.378 y ley 27.044). La Observación General Nro. 5 del Comité sobre los Derechos de Personas con Discapacidad al analizar el contenido de la Convención, en particular las expectativas en torno a la creación de dispositivos que garanticen la autonomía personal de las personas con discapacidad. Propicio hacer lugar a la queja y receptor favorablemente el planteo de nulidad.

Fiscalía General, Dictamen N° 392/2023 del 14/03/2023 Sala IX, Expte. N° 14009/2022 “Sindicato de Trabajadores Maleteros de la República Argentina (S.I.T.M.A.R.A.) c/ Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social s/ Queja Expte. Administrat.”. (Dr. Juan Manuel Domínguez).

Índice

Derecho del trabajo

Pág. 2

D.T. 1. 21 Accidente de trabajo. Procedimiento Administrativo previo y obligatorio ante las Comisiones Médicas. Trabajadora que fallece de Covid-19. Art. 2 RS. SRT. 38/2020

DT. 1. 21 Accidente de Trabajo. Ley 27.348. Procedimiento administrativo previo y obligatorio ante las Comisiones Médicas. Demandada que no denuncia el accidente. Actora que efectúa la denuncia ante la ART quien rechaza el siniestro. Debe suspenderse el trámite y ordenar la apertura del procedimiento administrativo ante la SRT conforme Res. SRT. 10/2021.

D.T. 13.4.b) Asociaciones profesionales de trabajadores. Personería gremial.

Pág. 3

D.T. 13. Asociaciones Profesionales de Trabajadores. Resolución del MTySS que amplía con carácter de inscripción gremial el ámbito de actuación de un sindicato.

D. T. 13. Asociaciones Profesionales de Trabajadores. Resolución del MTySS que amplía con carácter de inscripción gremial el ámbito de actuación de un sindicato. Denuncias efectuadas en sede penal.

D.T. 15. Beneficios sociales. Art. 103 LCT. Servicio de comedor y refrigerio.

Pág. 4

D.T. 15. Beneficios sociales. Art. 103 bis LCT. Medicina prepaga.

D.T.15. Beneficios sociales. Art. 103 bis LCT. Medicina prepaga (2 sumarios)

D.T. 27. 5. Contrato de trabajo. De empleo público. Funcionaria política”. Directora General de Recursos Humanos.

Pág. 5

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

D.T. 27.20. Contrato de Trabajo. Conjunto económico. Empleador plural. Art. 26 LCT.

D.T. 27. 20. Contrato de Trabajo. Conjunto económico. Responsabilidad solidaria de los socios. Art. 31. LCT.

Pág. 6

D.T. 27.18 b) Contrato de trabajo. Contratación y subcontratación. Solidaridad Art. 30 LCT. Empresa CENCOSUD SA que alquila locales en un shopping. Codemandada que se presta servicios de peluquería en un local del shopping. Ausencia de solidaridad de CENCOSUD SA.

D.T. 27.18. b) Contrato de trabajo. Contratación y subcontratación. Solidaridad. Art. 30 LCT. Empresa cuyo objetivo es captar beneficiarios para una Obra Social. Solidaridad de la Obra Social.

D.T. 27. 19 Contrato de Trabajo. Extinción por mutuo acuerdo. No configuración.

Pág. 7

D.T. 27. a) Contrato de trabajo. Presunción art. 23 LCT.

DT. 27. 19 Contrato de trabajo. Extinción por mutuo acuerdo Art. 241 L.C.T.

Pág. 8

D. T. 33. 9. Despido. Notificación. Art. 243 LCT.

D.T. 33.3 Despido del empleado en condiciones de obtener jubilación.

D.T. 33. 8. Despido. Injuria laboral. Despido indirecto de la trabajadora que fue víctima de violencia laboral por sus superiores jerárquicos en un ámbito hostil para todos los trabajadores en general.

Pág. 9

D.T. 33. 8. Despido. Injuria laboral. Trabajador que se desempeñaba como árbitro de futbol y había cumplido la edad de 48 años. Interpretación del art. 10 del C.C.T. N° 126/75.

D.T. 33. 8. Despido. Injuria laboral. Acuerdo colectivo –entre la demandada y el gremio- en el que se decidió que el 25% del salario tributaria aportes y el 75% restante sería no remunerativo.

Pág. 10

DT. 33. 18. Despido discriminatorio. No acreditada la discriminación.

DT. 33. 1. Despido. Abandono de trabajo no configurado.

DT. 33. 8. Despido. Injuria laboral. Acoso laboral. Trabajador que no espero el plazo establecido por el art. 57 de la L.C.T. y en la misiva en la que intimó a su empleador para que modifique su conducta, también se da por despedido.

Pág. 11

D.T. 41.8. Empresas del Estado. Responsabilidad del Estado por el pago de los salarios caídos hasta la reincorporación del trabajador. Ausencia de transferencia art. 255 LCT a UGOMSSA por ser mera gerencidora.

D.T. 41.8. Empresas del Estado. Trabajador de la Administración de Recursos Humanos Ferroviarios al que le debe abonar los salarios caídos a partir del momento del alta médica. Deber de reinstalación al trabajador.

Pág. 12

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

D.T. 34. Indemnizaciones por despido. Trabajador que demanda a “la sucesión” del que fuera su empleador y reclama las indemnizaciones que le corresponden ante el despido dispuesto por su administrador.

D.T. 43. 1 Indemnización por fallecimiento del trabajador (art. 248 L.C.T.). Legitimados.

Pág. 13

D.T. 54. Intereses. Acta 2764. Momento a partir del se computan los intereses. (2 sumarios)

D.T. 54 Intereses. Acta 2764 –momento a partir del cual se aplica la capitalización-.

Pág. 14

D.T. 60. Licencias. Art. 268. Carga de familia. Trabajador que se da por despedido por considerar que debía extenderse a 12 y no a 6 el plazo de reserva del puesto por temor a su cónyuge a cargo en la obra social.

D.T. 77 Prescripción. Suspensión de la prescripción en dos oportunidades. Configuración de la prescripción el día del ingreso de formulario de inicio de la demanda.

D.T. 80. Renuncia al empleo. Nulidad de la renuncia por vicios del consentimiento como consecuencia de haber padecido un brote psicótico. El actor laboraba como enfermero en un sanatorio y en medio de la alteración mental remitió telegrama de despido.

Pág. 15

D.T. 80 bis. c) Responsabilidad solidaria. Responsabilidad de los administradores y gerentes. (2 sumarios)

D.T. 83.8 Salario. Salarios en especie. Uso del automóvil. Gastos (combustibles y peajes) Cochera.

D.T.83. 20. Salario. Bono anual. El bono anual que no se paga mensualmente no debe computarse para la base de cálculo de la indemnización. Art. 245. LCT.

Pág. 16

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

D.T. 83. 8. Salario. Salarios en especie. Automóvil.

D.T. 83. Salario CCT 553/09. Cálculo de la remuneración causante de acuerdo a lo previsto en el art. 28 de la convención colectiva (UTEDYC con AFA).

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

Pág. 17

D.T. 98 c) Violencia laboral. Mobbing; configuración.

Procedimiento

Proc. 6. Acumulación de acciones y litiscosorcio. Litisconsorcio pasivo facultativo.

Proc. 23. Conciliación obligatoria. Ejecución de un acuerdo no homologado ante el SECLO. Art. 139 LO.

Proc. 27 Demanda. Contestación de demanda que fue incorporada dos veces al sistema Lex 100. La demandada da aviso del error antes de que se pronuncie el juez. Debe darse por contestada la demanda.

Pág. 18

Proc. 31. Diligencias preliminares. Supuestos en que no proceden.

Proc. 34 bis. 4 Ejecución fiscal. Tasa aplicable/ intereses. Sentencia que ordenó llevar adelante la ejecución de la multa sin intereses. Deben adicionarse intereses al monto debido.

Proc. 35 Ejecución de sentencias. Pedido de extensión de la condena, en etapa de ejecución de sentencia a una persona jurídica y dos personas físicas que no han sido parte del proceso. Procedencia.

Pág. 19

Proc. 39. 5. Excepciones. Prescripción. Reclamo de pago de la bonificación especial del Estatuto del Personal del Consejo Federal de Inversiones. Necesidad de constitución en mora. Debe desestimarse la defensa de prescripción.

Proc. 39. 5 Excepciones. Prescripción.

Proc. 39. 3. Excepciones. Falta de personería. ART. Provincia S.A. opone excepción de falta de legitimación pasiva. (2 sumarios)

Pág. 20

Proc. 61. Medidas cautelares. Trabajador de la construcción que solicita la reinstalación en su puesto de trabajo alegando haber sido despedido discriminatoriamente por su estado de salud.

Proc. 61. Medidas Cautelares. Pedido de reinstalación de un empleado de la construcción por estar vigente el DNU 329/20.

Pág. 21

Proc. 69. Pago por consignación. Supuesto en que no procede la consignación judicial hecha a la hija del trabajador fallecido por contar con su madre como representante legal.

Proc. 78. Recursos. La denegación de una apelación o del efecto con que se pretende que sea otorgada no puede ser cuestionada por otra apelación, sino mediante un recurso de queja.

Proc. 91 Temeridad y malicia (Art. 275 LCT).

Fiscalía General

Pág. 22

DT. 13. 4. Asociaciones profesionales de trabajadores. Personería gremial. No corresponde la intervención de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo para entender en los recursos contra resoluciones administrativas que decidan el otorgamiento de personería gremial.

Proc. 61. Medidas cautelares. Trabajadora que inicia la acción para obtener la reinstalación.

Pág. 23

D.T. 33. 18. Despido discriminatorio. No configurado.

D.T. 13. 6. Asociaciones profesionales de trabajadores. Exclusión de tutela. Art. 52 ley 23.551.

D.T. 13. Asociaciones profesionales de trabajadores. Art. 21 y 22 de la ley 23.551 y art. 19 del decreto 467/88.

Pág. 24

Proc. 67. 2. Nulidades Procesales. Nulidad de notificación. Art. 59 de la ley 18.345.