

PODER JUDICIAL DE LA NACIÓN

CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO

BOLETÍN DE NOVEDADES N° 406

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. d. Accidentes del trabajo. Daño Psicológico. No hay nexo causal entre la incapacidad psicológica de un trabajador como consecuencia de haber contraído Covid 19

El actor cuestiona que la Sra. Juez a quo haya determinado que no puede establecerse nexo causal entre la incapacidad psíquica determinada por la galeno y la enfermedad profesional reclamada, esto es Covid 19. Portando el accionante la afección psicológica, no surge que la misma pueda vincularse con el tipo de enfermedad sufrida, con el tratamiento de rehabilitación recibido y mucho menos con la ausencia de incapacidad física. La determinación del nexo causal es facultad jurisdiccional, por lo que a cargo del juzgador se encuentra la acreditación de la relación de causalidad, entre los trabajos realizados por el accionante o un determinado hecho súbito y el padecimiento por el que se acciona, cuestión que escapa a la órbita médico legal. Dadas las características del evento denunciado y probada la ausencia de secuelas físicas, no hay factor estresor desencadenante del trastorno adaptativo. Cabe confirmar el rechazo de la acción.

Sala II, Expte. N° 52.884/2021, Sent. Def. del 04/4/23 “Dombrecht, Damián Rolando c/Provincia ART. s/ despido. (Sudera-García Vior)

D.T. 1.21. Accidentes del Trabajo. Ley 27.348. Procedimiento administrativo previo y obligatorio ante las Comisiones Médicas. Necesidad de una revisión judicial plena.

El juez de grado confirmó la decisión administrativa de la comisión médica jurisdiccional y consideró desierto el recurso interpuesto en los términos de la ley 27.348, y por ello apela la accionante. La comisión médica no trató en debida forma las consecuencias físicas y psicológicas del accidente *in itinere* sufrido por la actora y determinó que no existían secuelas incapacitantes. Su dictamen fue cuestionado por la accionante en el marco del procedimiento previsto, pues justamente el mismo debe ser realizado por un facultativo designado de oficio quien ha de evaluar las secuelas del siniestro sufrido. Su opinión no solo garantiza eficiencia y bilateralidad, sino también garantías constitucionales para ambas partes. La determinación del nexo causal es materia exclusiva de la judicatura y declarar desierto el recurso e impedir que los medios de prueba aportados por la actora no puedan producirse, impide acreditar la existencia de las secuelas anatómo patológicas y psicológicas reclamadas. Así, adecuada la acción en los términos del recurso dispuesto por la ley 27.348 al solicitarse la revisión del dictamen de comisión, los medios probatorios ofrecidos deben ser arbitrados a fin de no violentar el derecho de defensa del accionante, de acuerdo a lo decidido por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en el caso “Pogonza, Jonathan J. c/ Galeno ART. S.A.” (sentencia del 2/09/2021-ver en particular considerando 10) al sostener que la atribución de facultades jurisdiccionales a órganos administrativos solo resulta legítima y constitucional si se le asegura al administrado la revisión judicial plena. Debe ser asegurada la tutela judicial efectiva y el debido proceso que asiste a las partes. En consecuencia, se revoca lo decidido en la anterior instancia.

Sala V, Expte. N° 15.401/2021/CA1 Sent. Def. N° 87028 del 31/03/2023 “Sanchez, Carla Agustina c/ Federación Patronal Seguros S.A. s/ Recurso Ley 27.348 (De Vedia-Ferdman)

D.T. 1 Accidente de trabajo. Ley 24557. Responsabilidad de la ART por atención ineficiente de prestadores. Arts. 20 y 43 LRT.

La accionada se agravia porque el Sr. Juez de la instancia anterior concluyó que existió responsabilidad civil de su parte derivada de la atención médica que debía brindar al actor por el accidente que sufrió en ocasión del trabajo. Si bien la demandada negó en forma genérica las imputaciones que se le efectuaran, lo cierto es que no brindó su versión de lo acontecido ni mucho menos acreditó en forma apropiada y suficiente haber observado las obligaciones legalmente impuestas que giraban en otorgar el tratamiento médico completo y adecuado que permitiera al actor recuperar su plena capacidad laborativa. La condena de la demandada se basó en el incumplimiento de la obligación legal ya citada –cfr. art. 20 y 43 de la Ley 24.557- desde que al tratarse de una obligación de medios se hallaba obligada

a brindar un acabado y eficaz tratamiento médico al trabajador lo que a la luz de las probanzas no hizo. Tal circunstancia activa la presencia de una conducta culposa de la aseguradora en los términos de los arts. 1721, 1724 y ccdtes. del CCyCN que traduce su plena responsabilidad ante la omisión incurrida en el cumplimiento de sus obligaciones legales, aspecto que admite relación de causalidad adecuada con el daño provocado a la salud del actor. Máxime, si se tiene en cuenta, el deber de obrar con prudencia que cabe a las ART ante la previsibilidad de las consecuencias dañosas y la omisión en el cumplimiento de su obligación legal sin causa de justificación, juntamente con la valoración de su conducta por la condición especial que le cabe (cfr. arts. Antes indicados y 1725 CCyCN). Nuestro más Alto Tribunal en forma reciente en la causa “Muñoz, Stella Maris por sí y en representación de sus hijos menores Leila y Camila Novisky c. Industrias Cerámicas Lourdes SA. y otros s. accidente-acción civil” del 04/04/2023, estableció la posibilidad de condenar civilmente a la ART en un caso similar al indicar que quien contrae la obligación de prestar un servicio lo debe hacer en condiciones adecuadas para cumplir el fin en función del cual ha sido establecido y es responsable de los perjuicios que causare su incumplimiento o su ejecución irregular. Cabe confirmar lo decidido en la instancia anterior.

Sala V, Expte. N° 5743/2018/CAI. Sent. Def. 87097 del 21/04/2023 “Araujo Araujo, Roque Salvador c/ Provincia Art. S.A. s/ accidente-acción especial”. (De Vedian-Ferdman).

D.T. 1.21. Accidentes de trabajo. Ley 27.348.

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 durante el ASPO, luego de contraer Covid-19 .

En ese marco señala que la empleadora 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. La juez de grado desestimó el planteo de inconstitucionalidad deducido por la accionante. En atención a los derechos y bienes jurídicos comprometidos, se estima pertinente coincidir con lo dictaminado por el Ministerio Público en la instancia de origen, en cuanto a la posibilidad de suspender el trámite judicial y ordenar la apertura del procedimiento administrativo ante la Superintendencia el Riesgos del Trabajo, Comisión Médica Jurisdiccional competente y Comisión Médica Central a fin de sustanciar la controversia. En consecuencia, se hace lugar al recurso interpuesto Fuero del Trabajo para entender en el asunto.

Sala X, Expte. N° 23.125/2022/CA1 Sent. Int. Del 8/03/2023 “Sandez, Verónica Paola y otros c/ Berkley International ART S.A. y otro s/ accidente-ley especial” (Ambesi-Corach)

D.T. 13.b) Asociaciones Profesionales de Trabajadores. Tutela sindical. Metrovías interpuso dos acciones de exclusión de tutela sindical. Arts. 48 y 52 de la ley 23.551 para aplicar sanciones al trabajador.

La magistrada de grado rechazó la demanda incoada por Metrovías S.A que se agravia por ello. La cuestión en debate motivó la intervención del Ministerio Público Fiscal. La accionante interpuso las acciones de exclusión de tutela sindical a fin de aplicar sanciones disciplinarias al trabajador demandado consistentes en una suspensión de diez días y otra de veinte días. Con relación a la primera medida disciplinaria se le imputa mover el vallado que se encontraba al lado de los molinetes a fin de que los pasajeros no pudieran utilizarlos e ingresaran en forma gratuita y continuó con su accionar aun siendo intimado a deponer su actitud. La segunda medida se produjo por ocupar la sala de descanso del lugar, tras lo cual manipuló las térmicas, desactivó los molinetes y presentó conductas temerarias ante los llamados de atención. La sanción propuesta por el accionante presenta el carácter de un acto complejo, pues es el órgano jurisdiccional el encargado de evaluar la justificación de las alegaciones y pruebas producidas y debe aventarse toda duda acerca del carácter discriminatorio de la medida. En este marco cabe destacar que no existen elementos probatorios arrojados que den cuenta de las conductas en los términos en que fueron imputadas. Así entonces, no puede extraerse de los elementos probatorios la autoría de graves inconductas o de un obrar temerario. Se confirma el rechazo de la acción decidido en la sentencia apelada.

Sala II, Expte. N° 046425/2017 Sent. Def. del 26/04/2023 “Metrovías S.A. c/ Rodríguez, Lorenzo Víctor Manuel s/ Juicio sumarísimo”. (García Vior- Sudera)

D.T. 13.6. Asociaciones Profesionales de Trabajadores. Tutela Sindical. Exclusión de tutela. Finalidad.

El sistema garantista implementado por la ley 23.551 a favor de los dirigentes y delegados gremiales hacen presumir sin admitir prueba en contrario que el despido o las modificaciones de las condiciones de contratación se fundan en discriminación antisindical cuando se adoptan tales medidas sin recurrir previamente al proceso de exclusión de tutela. Por lo tanto, la acción a tal fin deducida, lo que en esencia persigue es levantar esa tutela especial cuando existen razones justificadas (arts 48 y 50 Ley 23.551) y todo ello toda vez que la ley sindical no obstante presumir la discriminación en todo acto segregacionista del delegado gremial, habilita al empleador la demostración de que en el caso no existe tal motivación, lo que deberá llevarse a cabo inexorablemente con carácter previo a la adopción de la medida.

Sala II, Expte. N° 046425/2017, Sent.Def. del 26/04/2023 “Metrovías S.A. c/ Rodríguez, Lorenzo Víctor Manuel s/ juicio sumarísimo” (García Vior-Sudera).

D.T. 18. 3. Certificado de trabajo. Oportunidad de entrega.

La magistrada de grado no hizo lugar a la sanción contemplada en el art. 80 LCT. y por ello se agravia la actora. El art. 80 de la LCT otorga al empleador el plazo de dos días hábiles para cumplir el requerimiento. La intimación fehaciente a que hacen referencia tanto la norma originaria como su reglamentación, solo puede surtir efectos (el inicio del cómputo de dos días y posterior derecho a la indemnización) una vez que haya transcurrido el plazo de 30 días acordado al empleador para cumplir con la exigencia legal, plazo este último que constituye –desde el comienzo de la extinción- una oportunidad para que el empleador infractor regularice su situación, pero no puede válidamente constituirse en una condición que imponga al trabajador la necesidad de reiterar sus emplazamientos si estos han sido válidos y fehacientes. Cabe destacar que el accionar de la demandada resulta insuficiente para tener por cumplida la obligación y a su vez, en atención al modo de repeler las pretensiones del actor, cabe entender que se ha abdicado del plazo de gracia previsto por el decreto 146/2001. Corresponde acoger el agravio y hacer lugar a la multa prevista en el art.80 LCT. En consecuencia se modifica la sentencia de la anterior instancia. (Del voto de la Dra. García Vior en mayoría)

Sala II, Expte., N° 45158/2018 Sent. Def. del 4/04/2023 “Gimenez, Adolfo Rafael c/ Arnaldo Federovsky S.A. y otro s/ despido” (García Vior- Craig- Sudera).

D.T. 18.3. Certificado de Trabajo. Oportunidad de entrega.

El actor, como admite en el agravio que expresa, no esperó el plazo de treinta días posterior a la extinción del contrato de trabajo para exigirle a su empleadora que le entregara el certificado de trabajo. El reclamante, en definitiva, no cumplió con el recaudo temporal establecido en el art. 3° del decreto 146/01, y por eso- y sin dejar de señalar que, esta disposición no es irrazonable ni constituye un excesivo rigorismo formal, se propone confirmar el rechazo de la sanción del art. 80 de la LCT, dispuesto en primera instancia.(Del voto del Dr. Sudera, en minoría)

Sala II, Expte. N° 45158/2018 Sent. Def. del 4/04/2023 “Giménez, Adolfo Rafael c/ Arnaldo Federovsky S.A. y otro s/ despido” (García Vior-Craig- Sudera)

D.T.18. 8.Certificado de trabajo. Puesta a disposición.

Toda vez que el demandado ha puesto a disposición los certificados previstos por el art. 80 de la LCT no procede la multa que el accionante pretende. Los instrumentos se encontraban para retirar y de no presentarse el actor a su retiro los mismos serían puestos a su disposición en la Escribanía en la cual se firmó la desvinculación. Es decir que si bien la documentación no fue consignada judicialmente, la accionada cumplió con la manda legal, ejerciendo actos idóneos para cumplir y el actor se en sucesivas oportunidades pudo retirar los certificados, y no lo hizo. En consecuencia se confirma el decisorio de la anterior instancia que no hace lugar al reclamo por falta de entrega del certificado.

Sala X, Expte. N° 43.025/2018/CA1 Sent. Def. del 8/03/2023 “ Zabala, Héctor Elías c/ Servicios Especiales San Antonio S.A. s/ despido”. (Ambesi- 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 airoso 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. 18 b) Contrato de trabajo. Contratación y subcontratación. Solidaridad. Traslado de pacientes prestados en el ámbito de una obra social a través de un tercero que realizaba servicios de traslados mediante “remises sanitarios”.

La accionada cuestiona la extensión de condena dirigida en su contra. El objeto de la accionada es el asesoramiento, dirección y gestión empresarial, y como actividad secundaria presta servicios de traslado mediante “remises sanitarios” y que la actividad que desarrollaba la Obra Social es la de “prestar servicios sociales y de salud a sus afiliados/beneficiarios, ya sea directamente o a través de terceros. La actividad normal de un establecimiento no es sólo aquella que atañe directamente al objeto y fin perseguido de la empresa, sino también aquellas otras que resulten coadyuvantes y necesarias de manera que aún cuando fueran secundarias son imprescindibles e inherentes al servicio asumido frente al consumidor o usuario y de tal modo integran normalmente la actividad y hacen posible el cumplimiento de la finalidad de la empresa. El servicio de transporte al que se encontraba afectado el actor, integraba el conjunto de prestaciones que la Obra Social demandada ofrecía a sus afiliados. Las tareas prestadas por el accionante constituyeron una actividad que se encontraba integrada al giro empresarial propio de la codemandada, cuando

el trabajo o servicio contratado integra la definición del producto, bien o servicio ofrecido al mercado, el principal resulta responsable solidariamente por las eventuales responsabilidades laborales incumplidas por su contratista en los términos dispuestos por el art. 30 de la LCT, sin que ello implique en modo alguno erigir a aquél el sujeto empleador o responsable directo de la relación laboral de que se trate, bastando con que la persona afectada a la tarea se haya visto integrada al servicio que completa o complementa la actividad asumida por la contratante. Cabe confirmar lo decidido en la instancia anterior.

Sala II, Expte. N° 68336/2017, Sent. Def. del 18/04/23 “Moheda, Federico Alejandro c/ Faluge, Zara Mabel y otros s/ despido. (García Vior-Sudera).

D.T. 27. e) Contrato de trabajo. Presunción art. 23 LCT. Existencia de relación de dependencia y no de locación de servicios.

La demandada cuestiona que el sentenciante haya considerado que el vínculo habido con el actor, se trató de un contrato de naturaleza laboral regulado por la LCT. La prestación de servicio del accionante no puede escaparse de la presunción *iusuris tantum* establecida en el art. 23 de la norma ya citada, en favor de la existencia de la relación de trabajo. En el ámbito del Derecho del Trabajo, rige con vigor el principio de primacía de la realidad, dicho principio no puede ser soslayado por la acreditación de algunas formalidades menores, ya que no se advierte que la accionada haya acreditado la verdadera existencia de un contrato de “locación de servicios” regido por el derecho consuetudinario. Resulta del desarrollo del derecho laboral, que sus fines tutelares no podrían cumplirse si el tomador del servicio impusiese la extensión de facturas, la inscripción tributaria del trabajador o la suscripción de un mero contrato de “locación de servicios” para desbaratar, todo el andamiaje protectorio que el legislador ha generado en cumplimiento del mandato constitucional. Esto no se ve conmovido por lo que sostuvo la Corte Suprema de Justicia de la Nación en el precedente “Cairone”. Las condiciones en que el actor prestó sus servicios no denotan que se haya desempeñado como autónomo o independiente, sino que su prestación se concretó en el marco de una organización empresarial ajena, dirigida y gestionada por la demandada. El contrato de trabajo prescinde de las formas frente a la evidencia incontrastable de los hechos. Ni el lugar de trabajo, ni el cumplimiento de horarios, ni la falta de exclusividad u otra serie de elementos netamente formales, resultan determinantes por sí de la inexistencia de una relación laboral, cuando, se trata de la prestación de servicios personales e infinibles a favor y beneficio de otro, según sus órdenes e instrucciones y bajo su dependencia jurídico-personal. Cabe confirmar lo decidido en la instancia anterior.

Sala II, Expte. N° 43.041/2018, Sent. Def. del 17/4/23 “González, Omar Aníbal c/ Joyería La Perla S.A. s/ despido. (García Vior-Sudera).

D.T. 27. e) Contrato de Trabajo. Presunción del art. 23 LCT. Trabajadora se desempeñaba como maestra de apoyo (acompañante externo no docente) designado por APADEA en virtud de acuerdo con la obra social OSDE y OSPE .

La actora se agravia pues el magistrado de grado rechazó la acción iniciada contra APADEA, en la cual pretende demostrar la existencia de una relación de dependencia. La accionada -Asociación Argentina de Padres de Autistas- es una asociación sin fines de lucro, que se vincula con distintas obras sociales quienes derivan pacientes que sufren autismo. Contacta a profesionales independientes con el objeto de que estos presten servicios cuyos honorarios son abonados por las obras sociales. La accionante- licenciada en psicología- se desempeñó como maestra de apoyo e integración de los pacientes con autismo derivados por OSDE y OSPE, función que no llevó adelante en las instalaciones de la accionada sino en las instituciones educativas elegidas por los padres de los pacientes. Los honorarios los abonaba la accionada, con los fondos que provenían de las obras sociales que efectuaban la auditoría y control de las facturas -para luego cancelarlas- circunstancia que descarta la existencia de subordinación económica entre de la actora respecto de la accionada. Asimismo, las facetas jurídica y técnica de subordinación se encuentran desvirtuadas, toda vez que la accionante no se encontraba sujeta al poder disciplinario de la demandada y no recibía indicaciones respecto a cómo llevar adelante su labor. En esta línea, cabe destacar que no existió entre las partes una relación laboral en los términos del art. 21 de la LCT, y la pluralidad de entidades contratantes (Obras sociales) impide suponer que la entidad hubiera sido creada al solo efecto de vulnerar lo dispuesto en

la ley laboral (cfr. arts. 14, 21, 22, 23 y 29 LCT). En consecuencia, se confirma el decisorio de primera instancia.

Sala II, Expte. N° 20.567/2018 Sent. Def. del 25/04/2023 “Mases, Sabrina Alejandra c/ Asociación Argentina de Padres de Autistas APADEA s/ despido” (Sudera- Garcia Vior)

D.T. 27.14. Contrato de trabajo. Transitorios. Contrato eventual. Arts. 90 y 92 LCT.

La parte actora, ante el rechazo de su demanda por el juez de grado, apela y critica que se haya puesto sobre si la carga de la prueba, sosteniendo que era la demandada quien debía justificar la modalidad de trabajo eventual por ella adoptada. Si bien uno de los documentos reconocidos por el actor fue el contrato de trabajo eventual acompañado por la accionada, lo cierto es que en atención a lo dispuesto por los arts. 90 y 92 de la LCT y 27, 31 y 69 de la ley 24.013 (parte final del primer párrafo), la excepcional modalidad contractual adoptada no se encuentra respaldada por el resto de la prueba producida. En definitiva, la accionada no cumplió con la carga de acreditar el contrato eventual en su momento, ya que si bien cumplió con el requisito formal (art. 90 LO y 31 y 69 Ley 24.013), no probó el requisito material (esto es, que fue contratado bajo esa modalidad excepcional para reemplazar a la trabajadora mencionada en aquel contrato). Este requisito está contemplado en el inc. b) del art. 90 de la LCT, y en el art. 69 de la ley 24.013. El contrato de trabajo eventual es una excepción a la regla de la indeterminación del plazo. Por esto, no solo debe el empleador que invoca la excepción probar los extremos formales y materiales de validez de adopción de aquella modalidad, sino que debe ser estricto el análisis y concreta la prueba. Ante la falta de prueba, cae el contrato eventual, con lo cual debe considerarse que se trató de un contrato por tiempo indeterminado. Por ello, opera la presunción del art. 55 LCT por lo que cabe considerar la fecha denunciada por el actor y tener por configurada la injuria laboral- arts. 242 y 243 LCT, lo que importa la procedencia de la acción por despido.

Sala II, Expte. N° 28.101/2018. Sent. Def. del 17/04/2023 “Salas del Río, Franklin Eduardo c/ Hotton S.A. s/despido” (Sudera- García Vior)

D.T. 18. a) Contrato de Trabajo. Contratación y subcontratación. Solidaridad. Trabajador que laboraba en una empresa que se dedicaba a comercializar los productos de SANCOR SA.

La actora cuestiona que el Sr. Juez de grado no condenó a la codemandada SANCOR con fundamento en las disposiciones del art 30 de la LCT. En primer lugar cabe poner de resalto que dicha codemandada y el empleador de la accionante se encontraban vinculados comercialmente mediante un contrato de concesión privada para la venta de productos de la firma SANCOR, que implicaba en los hechos, el ulterior proceso de comercialización de aquellos en zonas determinadas. Desde este ángulo de observación resulta indiscutible la operatividad de la responsabilidad solidaria prevista en el art. 30 LCT. Si bien es cierto que la actividad de SANCOR es la producción de productos lácteos la comercialización de estos en la zona determinada se encontraba a cargo del empleador del accionante. Cabe señalar que resulta razonable concluir que la actividad de una empresa no puede agotarse en la elaboración de un producto, sino que incluye su primera venta, pues es precisamente en esta oportunidad en que el empresario obtiene el lucro de la explotación. Lo cierto es que el codemandado, empleador de la accionante, comercializaba productos lácteos fabricados por SANCOR, por lo que la situación encuadra en las previsiones del art. 30 de la LCT. En consecuencia, se revoca el fallo de grado en este aspecto y se condena a SANCOR Cooperativas Unidas Limitada en forma solidaria con fundamento en las disposiciones del art. 30 de la LCT.

Sala IV, Expte. N° 10.724/2014 Sent. Def. N° 113.578 del 14/04/2023 “Junco, Olga c/ Cagliaris, Pablo Daniel y otro s/despido” (Diez Selva- Guisado)

D.T. 27.e) Contrato de Trabajo. Presunción art. 23 LCT. Supuesto de relación de dependencia.

La accionante se agravia porque la sentencia de grado rechazó la acción por despido promovida, al considerar que no existieron elementos de prueba para establecer la relación de dependencia con la accionada. Las declaraciones testimoniales producidas aportan claridad respecto a las tareas que desarrolló el actor como empleado que laboraba con

horarios establecidos por la accionada de lunes a viernes y guardias los fines de semana, toda vez que la accionada se dedicaba a la reparación técnica y eléctrica para equipos de refrigeración y que recibía órdenes del jefe y dueño de la empresa demandada. La accionada no logró acreditar las circunstancias que permitan considerar al actor como un trabajador independiente. Se trató de un trabajador definido por el art. 25 LCT, contratado por una empleadora en los términos del art. 26 de la LCT que integró los medios personales de los que se valió la demandada para cumplir su actividad. En consecuencia, el hecho de desconocer la naturaleza del vínculo laboral habido entre las partes constituyó la injuria suficiente para que en los términos del art. 242 y 246 de la LCT, el accionante se considerara despedido con justa causa. Le corresponde percibir las indemnizaciones previstas en los arts. 245, 232 y 233 de la LCT y el incremento indemnizatorio previsto por el art. 2º de la ley 25.323- que es consecuencia directa- toda vez que el actor cursó sin éxito la intimación fehaciente prevista por la norma y la demandada con su accionar la obligó a litigar. En consecuencia se revoca la sentencia de primera instancia.

Sala V, Expte N° 27.006/2017 Sent. Def. N° 87056 del 11/04/2023 “Macchi, Mariano Raúl c/ Aze Servicios S.A. s/ despido”. (De Vedia- Ferdman)

D.T .27. 18. b) Contrato de Trabajo. Contratación Subcontratación. Trabajadora de un correo privado que prestaba servicios para el Banco HSBC.

La actora laboraba en la empresa Algenib Correo Privado S.A. en el armado y ensobrado y despacho de pólizas de seguro y tarjetas de débito y crédito para el banco HSBC. Frente al despido, la juez de grado condena solidariamente a la entidad bancaria que por ello se agravia. La actividad realizada por la accionante, resulta imprescindible para el desarrollo de la actividad bancaria, de carácter comercial. La juez de grado así lo ha considerado, toda vez que uno de los supuestos previstos por el art 30 de la LCT para que se configure la responsabilidad es el de actividad normal y específica. Cabe destacar que la entidad bancaria accionada HSBC contrato a la empresa Algenib Correo Privado S.A. mediante un acuerdo comercial, la tarea de armado y ensobrado de la documentación del banco y por la cual esta última abonaba una remuneración a la accionante. En este marco, la prueba producida da cuenta que la actora se encontraba afectada en forma directa a tareas de la entidad bancaria codemandada que activa la responsabilidad solidaria prevista en el art. 30 de la LCT. Se confirma la sentencia de la anterior instancia.

Sala V, Expte. N° 43629/2019 Sent. Def. N° 87.034 del 4/04/2023 “ Barrientos, Noemí Aída c/ Algenib Correo Privado S.A. y otro s/ despido” (Ferdman-De Vedia)

DT. 27. 19 Contrato de trabajo. Extinción por mutuo acuerdo Art. 241 L.C.T. No configurado. Cese de operaciones de Lan Argentina S.A.

La demandada Lan Argentina S.A. cuestiona que el sentenciante considero nulo el mutuo acuerdo extintivo de la relación laboral en los términos del art. 241 LCT. Lo que hace a la existencia de un mutuo acuerdo no es que la iniciativa provenga de alguna de las partes, sino que el acto jurídico que pone fin a la relación laboral sea bilateral y donde confluya un acuerdo de los intereses de ambas partes. Cabe aclarar que un acto jurídico solo se ve privado de efectos si está afectado por algún tipo de nulidad, sea esta absoluta o relativa. Desde el inicio se indicó que la voluntad empresaria era lograr una “quita” en las liquidaciones que debían hacerse efectiva como consecuencia de los despidos que generaba su decisión de abandonar las operaciones comerciales y ello en el marco de prohibición legal para lograr la reducción del personal y sin que se plantearan nulidades. Continuar en una empresa que ya había anunciado su partida del país y el cierre de las operaciones comerciales, se vio ampliado ante la incertidumbre de no saber si abonarían las indemnizaciones finales o presumir la imposibilidad del pago en un plazo contemporáneo al momento del distracto. No existen noticias en el acuerdo que la parte actora hubiera querido finalizar la relación laboral sino que además, este acuerdo fue minuciosamente redactado incluso con la incorporación de estipulaciones gravosas para el trabajador. Las declaraciones de los testigos dan cuenta de la existencia de una práctica que buscaba una ventaja patrimonial desproporcionada y sin justificación, a poco que se observe que todos ellos describieron la operatoria implementada para conseguir la salida de los dependientes de la empresa a un menor costo y logrando de esta forma el efecto no querido por la norma legal que prohibió los despidos sin causa en forma excepcional durante los tiempos de pandemia, demostrándose efectivamente que existió un despido encubierto por un acuerdo

celebrado a fin de evitar consecuencias más gravosas para el actor en caso de no hacerlo. El vicio invocado y demostrado impide otorgar validez al acuerdo cuestionado.

Sala V, Expte. N° 20.150/2021/CAI. Sent. Def. 87104 del 25/04/2023 “Andrioli, Diego Marcelo c/ Lan Argentina S.A. S/Accidente – Acción Civil”. (Ferdman- De Vedia).

D.T. 27 e) Contrato de Trabajo. Presunción art. 23 LCT. Médico que trabajaba para el Hospital Italiano.

La demandada cuestiona el fallo de grado que la condena pues sostiene que la relación que mantuvo con el actor no puede ser tipificada como laboral toda vez que no ha mediado subordinación jurídica y económica. En el contexto actual la normativa laboral se aplica en trabajos de orden intelectual que requieren autonomía técnica. En esta línea se encuentra el accionante, médico, que ejerce su especialidad dentro de una organización de trabajo que no le es propia, con sujeción a un horario determinado aun cuando pueda modificarlo de acuerdo a las necesidades. Ello permitiría concluir que media relación de dependencia. Asimismo, en tanto y en cuanto los ingresos del profesional estén determinados por sumas fijas percibidas periódicamente, debe aceptarse que la relación tiene un carácter dependiente o dirigido. Si bien el accionante emitía recibos de pago por honorarios médicos y según su numeración prestaba servicios para otras entidades asistenciales, lo cierto es que se había comprometido a prestar tanto servicios de atención a domicilio, según lo ordenara la demanda, como también en los centros de atención médicos habilitados para la accionada. No era solo un colaborador externo, sino también un colaborador interno médico, tendiente a hacer efectivas las prestaciones comprometidas por el Hospital Italiano. Por ello la relación entre el médico accionante y la demandada debe ser considerada de dependencia en los términos del art. 21 de la LCT pues comprometió su actividad profesional a cambio de un precio cierto en dinero para que la institución demandada pudiera cumplir con las prestaciones médicas debidas a sus afiliados. En consecuencia, la sentencia de la anterior instancia debe ser confirmada.

Sala VI, Expte. N° 27.567/2010. Sent. Def. del 17/04/23 “ Rozados, Pablo Martín, c/ Sociedad Italiana de Beneficencia en Buenos Aires Hospital Italiano s/ despido” (Pose – Craig)

D.T. 27. 18. i) Contrato de Trabajo. Contratación y Subcontratación. Solidaridad. Vigilancia.

El actor se desempeñó como vigilador - contratado por Tag Seguridad - en desarrollos residenciales propiedad de IRSA y fue despedido. El juez de grado hizo lugar a la demandada. Las accionadas cuestionan la decisión del “a quo” que impuso la condena solidaria en los términos del art. 30 LCT. Cabe destacar la decisión adoptada por la Corte Suprema de Justicia de la Nación, que conduciría a una aplicación extensiva del reproche de solidaridad que pregonan el art. 30 de la LCT, con el objetivo primordial de que el trabajador ante situaciones de despido injustificado no resulte desprotegido patrimonialmente CSJN “Benítez c/ Plataforma Cero”, 22/12/09, Fallos 332:2815. Sin perjuicio de ello, lo cierto es que la accionante ninguna prueba produjo para acreditar los extremos que negara la demandada IRSA Inversiones y Representaciones S.A., esto es, ser la propietaria de los edificios que se construían y por cuya seguridad velaba el actor, contratado por la codemandada Tag. Seguridad. Debe dejarse sin efecto la condena impuesta a IRSA. (Del voto del Dr.Pose, en minoría)

Sala VI, Expte. N° 32760/2013 Sent. Def. del 6/03/23 “ Paniagua, Florencio Alberto c/ IRSA Inversiones y Representaciones S.A. y otro s/ despido”. (Pose-Craig-Corach)

D.T. 27.18. Contrato de Trabajo. Contratación y Subcontratación. Solidaridad. Vigilancia.

En el inicio el actor invocó haberse desempeñado como vigilador en desarrollos residenciales propiedad de IRSA, quien contrató a una empresa de seguridad para cumplir con su objetivo, y fue despedido. El magistrado de grado dispuso la condena solidaria a la demandada en los términos del art. 30 LCT por lo cual se agravan. Las tareas de vigilancia realizadas por el accionante en un edificio, constituyen un elemento imprescindible para la seguridad de quienes habitan el mismo, por lo que resultan coadyuvantes, accesorias o complementarias a su fin. En esta línea, con respecto a la procedencia de la condena en forma solidaria de las codemandadas -empresa proveedora de personal de vigilancia y la

que requiere estos servicios-es necesario prestar atención a los objetivos sustanciales de los establecimientos vigilados, que en este marco lucen necesarios. En consecuencia, se confirma la sentencia de la anterior instancia. (Del voto de la Dra. Craig, en mayoría).

Sala VI, Expte. N° 32760/2013 Sent. Def. del 6/03/23 “Paniagua, Florencio Alberto c/ IRSA Inversiones y Representaciones S.A. y otro s/ despido” (Pose- Craig -Corach).

DT. 27. e) Contrato de Trabajo. Presunción art. 23 LCT. Socio de una cooperativa de trabajo.

En cuanto a la naturaleza jurídica del vínculo que une al asociado con una cooperativa de trabajo, cuando se trata de una cooperativa de trabajo genuina, la calidad de socio cooperativo excluye a la de trabajador dependiente y ello porque si bien es verdad que en el terreno de los hechos no existen diferencias entre las prestaciones que unos y otros realizan, no lo es menos que, en cada caso, la causa de las respectivas obligaciones es bien diferente, ya que mientras que el socio cooperativo no es ajeno a la organización para la que presta sus tareas, el trabajo subordinado se caracteriza ineludiblemente por la ajenidad en el resultado, de modo tal que lo que percibe el asociado es exactamente el beneficio que contribuyó a obtener con su trabajo personal, al tiempo que el trabajador subordinado recibe la remuneración convenida, aunque hubiera contribuido a obtener un beneficio mayor (regida ley 20.337). También hay otra clase de cooperativa de trabajo que es la fraudulentas (regida cfr. art. 14 L.C.T.), la misma se produce cuando una empresa adopta la forma de una cooperativa de trabajo para eludir dolosamente el cumplimiento de las obligaciones emergentes de las normas laborales y el trabajador, al formar parte de aquella, como socio aparente, no pierde su carácter de dependiente o subordinado. Se configura un supuesto de fraude a la ley laboral en los casos en los que el aparente asociado no aporta su trabajo al ente cooperativo, sino que lo presta para otra persona que tiene la facultad de dirigirlo, en tanto que la mera constitución formal de la cooperativa de trabajo no impide que pueda determinarse su carácter fraudulento, ya que no obstante se hallen cumplidos los recaudos formales, pueden darse presupuestos que acrediten que, más allá del nombre adoptado, se trata de una fachada que retacea a los supuestos socios el ejercicio de derechos básicos.

Sala VII, Expte. N° 79.323/2017 Sent. Def. N° 57.919 del 13/04/2023 “Gallegos Santos, Edwin Willian c/ Cooperativa de trabajo Lince Seguridad Ltda. s/ despido (Russo-Pinto Varela).

D.T. 27. 17. Contrato de Trabajo. Profesiones liberales. Veterinaria.

La accionante se agravia porque la Juez a quo concluyó que la relación laboral no resultó acreditada. Sostiene que la Judicante valoró la prueba producida en forma arbitraria en tanto que soslayó el carácter de dueña del establecimiento que reviste la accionada, así como la presunción que establece el art. 23 de la L.C.T. Destaca que la demandada reconoció ser la titular de la explotación del local, circunstancia que la coloca en una posición jerárquica superior a la actora, quien no alquiló ni se asoció con la demandada bajo forma jurídica alguna. Obran en la causa suficientes evidencias que desvirtúan la presunción del art. 23 de la LCT. en tanto que demuestran que los servicios que prestó la actora no lo fueron en beneficio de la demandada, sino en calidad de profesional independiente y autónoma y como titular de su propia explotación. Los testimonios prestados a propuesta de la accionada dan cuenta que el local tenía un sector asignado a la venta de insumos para mascotas y otro destinado a la clínica veterinaria, cada uno de ellos atendido y explotado separadamente por las litigantes, quienes también se bonificaban de tal explotación en forma separada. Destaco que la actora con anterioridad a entablar su vinculación con la demandada, ya ejercía una actividad autónoma, puesto que se hallaba inscripta como monotributista con actividad relacionada a los servicios veterinarios, a la par que resultó ser titular de otro local. No luce acreditado el carácter laboral del vínculo habido entre las partes. Cabe confirmar lo decidido en la instancia anterior.

Sala VII, Expte. N° 9.947/2012 Sent. Def. N° 57.881 del 15/03/2023 “Barad, Mariela Paula c/ Temprano, María Daniela s/ Despido”. (Russo-Pinto Varela).

D.T. 27. 22. Contrato de trabajo. Fraude laboral. Art. 29 LCT. Responsabilidad solidaria art. 30 LCT.

La codemandada Promostar SA. se agravia porque el sentenciante de grado desconoció su carácter de empleadora del actor y lo atribuyó a Nestlé Argentina S.A. Concluyó el sentenciante que corresponde la aplicación de la regla contemplada en la primera parte del art. 29 LCT. en tanto tuvo por acreditado que Nestlé Argentina S.A. resultó ser la verdadera empleadora del actor. Las constancias de la causa no autorizan a asignar a Nestlé Argentina SA. el rol de titular de la relación jurídica. Ello así porque de los hechos admitidos por las accionadas en sus respectivos respondes, por sí solos, no conducen a concluir que en la especie se configuró la situación que contempla el citado art. 29 en tanto que ambas codemandadas admitieron que se encontraron vinculadas a través de un contrato comercial, en virtud del cual Promostar SA. se comprometió a prestar a Nestlé Argentina SA. servicio de marketing y de reposición de mercaderías en las góndolas de supermercados. Esta situación no obsta a responsabilizar solidariamente a Nestlé Argentina SA. en los términos del art. 30 de la LCT. Ello dicho que las labores cumplidas por el actor complementan la actividad moral de Nestlé en tanto que el porcentual de ganancias facturados depende directamente de la venta de los productos por ella elaborados, y siendo que las tareas del actor consistían en la presentación de dichos productos para invitar al consumidor a adquirirlos, ello llevaba a acrecentar las ganancias de Nestlé Argentina SA. CNAT **Sala VII**, Expte. N° 40.723/2017, Sent. Def. N° 57.902 del 28/03/2023, “Urburu, Christian, Maximiliano c/ Promostar S.A. y otro *s/ despido*”. (Russo-Gonzalez).

D.T. 27. e) Contrato de Trabajo. Presunción del art. 23 LCT. Trabajador que realizaba “soporte técnico informático” para institutos educativos. Locación de servicios.

La sentencia de grado rechazó la demanda que procuró el cobro de diversos créditos de naturaleza laboral y, por ello se agravia la accionante. La Sra. Juez de grado concluyó que se trató de una locación de servicios y no una relación laboral en los términos de la LCT. Para tener por acreditada la existencia de un vínculo de naturaleza laboral, se requiere la triple subordinación: técnica, económica y jurídica, características que no han sido demostradas por la actora cuyas tareas eran de mantenimiento, reparación, limpieza y configuración de PC, administrativas y de laboratorio e instalación de sistemas operativos, software, y configuración de programas para notebooks de manera remota. No especifica cuáles eran las tareas que realizaba en forma presencial, con que asiduidad concurría al lugar de trabajo, bajo qué circunstancias, y de quien recibía las órdenes o instrucciones en torno a las labores que denuncia. La prueba testimonial aportada no puede suplir el deficiente planteo del accionante en su demanda y, las restantes pruebas vertidas, corroboran que el accionante se dedicaba a la prestación de servicios, bajo una explotación propia, por los que recibió sumas de dinero abonadas por la persona jurídica coaccionada. Cabe concluir que el accionante se desempeñaba en forma autónoma y libre y sin estar sujeto a órdenes, instrucciones o controles en su prestación, desarrollando su actividad en interés y por cuenta propia lo cual desvirtúa la presunción del art. 23 de la LCT. Así, la actividad del accionante no fue realizada en el marco de una relación laboral, sino de una locación de servicios. En consecuencia, se confirma la sentencia de la anterior instancia.

Sala VIII, Expte. N°11575/2018/CA1. Sent. Def. del 29/03/23 “Rainoldi, Leonardo Javier c/ Colegio Juan Bautista Alberdi S.A.E. y otros *s/despido*” (González-Pesino)

D.T. 27.19. Contrato de trabajo. Extinción por mutuo acuerdo. Vicios de la voluntad del trabajador.

Si bien es admisible que la extinción del vínculo laboral se formalice mediante escritura pública, lo cierto es que ello es así en la medida en que no se oculte mediante dicha instrumentación un despido sin causa. Las pruebas producidas reflejan la cantidad de empleados desvinculados de la demandada en el mismo año en que lo fue el accionante, habiendo utilizado la modalidad del “mutuo acuerdo” en dicha época con numerosos trabajadores. En consecuencia, cabe confirmar el pronunciamiento de la instancia anterior que hizo lugar a la demanda por considerar que mediaron vicios en la voluntad del actor.

Sala X, Expte. N° 43.025/2018/CA1 Sent. Def. del 8/03/2023 “Zabala, Héctor Elías c/ Servicios Especiales San Antonio S.A. *s/ despido*” (Ambesi-Corach)

D.T. 28. 1 Convenciones colectivas. Encuadramiento convencional.

La accionante comenzó a trabajar para la coaccionada realizando tareas de “preventa” para la codemandada SANCOR SA y fue despedida. Dichas tareas implicaban el relevamiento diario a los clientes en la zona asignada, tomando los pedidos de mercaderías que formulaban y rindiéndolo en la empresa. La actora reclama que debía aplicarse a su vínculo de trabajo el CCT N° 2/88 -pues realiza una exclusiva actividad de neto corte lácteo- en lugar del CCT N° 130/75. La aplicación de un convenio colectivo “de actividad”, no depende de la profesión u oficio del trabajador, sino de la actividad del empleador para el cual se desempeña, que estuvo representado en la respectiva negociación colectiva. Cabe memorar que el Convenio Colectivo de Trabajo N° 2/88 fue suscripto por la Asociación de Trabajadores de la Industria Lechera de la República Argentina (ATILRA) y, en representación de la parte empresaria, por el Centro de la Industria Lechera, Asociación Santafecina de Productores e Industriales Lácteos, Junta Intercooperativa de Productores de Leche y SANCOR Cooperativas Unidas Limitada, destinado a la totalidad de las empresas de la industria láctea. Así, alcanza a todos los obreros, empleados, viajantes, técnicos con relación de dependencia laboral afectados a la cadena de industrialización, transporte y comercialización de la leche y sus derivados. Sin embargo, la actividad comercial del empleador de la accionante, ninguna relación guarda con la industria láctea, por cuanto aquella solo se trata de la comercialización de los productos lácteos de la firma SANCOR mediante una vinculación de “Concesión, Transporte y Comisión”, actividad de innegable naturaleza comercial. En este marco cabe destacar que el codemandado, empleador del actor- persona humana- no realizaba tareas propias de la “industria láctea”, por lo que obviamente no se encuentra alcanzado por las disposiciones del pretendido acuerdo colectivo. En consecuencia, se confirma el fallo de la anterior instancia.

Sala IV, Expte N°10.724/2014 Sent. Def. N° 113.578 del 14/04/2023 “Junco, Olga c/ Cagliaris, Pablo Daniel y otro s/ despido” (Diez Selva-Guisado)

D.T. 28. Convenciones colectivas. Las nuevas convenciones colectivas no deben afectar las condiciones más favorables establecidas en un convenio anterior.

El actor, trabajador se Ferrovías S.A. se agravia porque considera que el acuerdo alcanzado en el expediente administrativo 1.245.897/08 del Ministerio de Trabajo y Empleo de la Nación, entre la Unión Ferroviaria y Ferrovías S.A. violentó las condiciones salariales consagradas en el CCT suscripto meses antes. Si bien el art. 8 de la ley 14.250 establece que “la aplicación de las convenciones colectivas de trabajo no podrán afectar las condiciones más favorables a los trabajadores, estipuladas en los contratos individuales de trabajo”, en el caso no se está en presencia de una colisión, entre el convenio colectivo y cláusulas de contratos individuales de trabajo, sino ante un supuesto de sucesión de convenios. La sucesión de normas legales o convencionales se rige por el principio de “modernidad”, a mérito del cual la norma posterior reemplaza a la anterior de igual rango, aún respecto de los contratos de trabajo existentes, efecto que se traduce en la “eficacia inmediata” de la norma nueva, con independencia del carácter progresivo o regresivo del cambio. La norma posterior del mismo rango puede modificar condiciones *in pejus*. La regla de la condición mas beneficios resulta ajena en estos casos, ya que dicha regla tiende a proteger situaciones personales mas favorables, adquiridas por contrato individual o por concesión unilateral del empleador, pero no abarca las condiciones atribuidas por una norma (ley o convenio colectivo).

Sala IV, Expte N° 21.726/20, Sent. Def N° 113.467 del 29/03/2023 “Rocha Andia, Maximiliano c/ Ferrovías S.A.C. y otro s/ diferencias de salarios” (Guisado-Pinto Varela)

D.T.30 bis. Daños resarcibles. Daño moral.

La asignación automática al actor de la cuenta de jerarquización “Banda G”, implicó un proceder ilegítimo de parte de la accionada y un incumplimiento contractual, pero lo cierto es que la medida por la cual las condiciones de trabajo de la actora fueron modificadas, abarcó las coordinaciones de relaciones institucionales de distintas jefaturas regionales, desafectándose a todos los agentes que desempeñaban funciones en las mismas, por lo que no se trató de una modificación particular para el actor, sino de carácter general. El juez de grado condenó a la accionada a abonar la indemnización correspondiente al daño moral sufrido. Por ello se agravia la demandada. Cabe destacar que en modo alguno significa que la empleadora (AFIP), haya exhorbitado ese ámbito contractual a través de posturas que resulten lesivas a los derechos y a la dignidad de la persona dentro del marco

constitucional, por lo cual, no se ha configurado el daño moral. En consecuencia, se revoca la sentencia de la anterior instancia y se deja sin efecto la condena al pago de la indemnización por daño moral.

Sala X, Expte. N° 43.389/2012/CA1 Sent. Def. del 4/04/2023 “Berninzoni, Juan Ignacio c/Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP)” (Ambesi-Corach)

D.T. 34 Despido. Injuria laboral. Art. 242. LCT.

Ante el despido la trabajadora acciona y la demandada invocó la existencia de un contrato eventual. La acción deducida fue rechazada por el magistrado de grado por lo cual se agravia la accionante. En atención a lo dispuesto por los arts. 90 y 92 de la LCT la modalidad contractual denunciada no se encuentra respaldada por la prueba producida pues la accionada no cumplió con la carga de acreditar el contrato eventual adoptado en su momento y que invoca en su defensa, ya que si bien cumplió con el requisito formal no cumplió con el requisito material (esto es que fue contratado bajo esa modalidad excepcional para reemplazar a la trabajadora mencionada en aquel contrato) (art. 90 inc. b LCT y 69 ley 24.013). Cabe destacar que el contrato de trabajo eventual es una excepción a la regla de indeterminación del plazo y no ha logrado la accionada probar los extremos de validez que dan lugar a dicha modalidad, por lo cual debe considerarse que se trató de un contrato por tiempo indeterminado. En esta línea de análisis opera la presunción que prevé el art. 55 LCT, por lo que cabe considerar la fecha denunciada por el actor como de inicio de la relación laboral y tener por configurada la injuria laboral conf. arts. 242 y 243 LCT. En consecuencia, se revoca la sentencia de la anterior instancia.

Sala II, Expte. N° 28101/18 Sent. Def. del 17/04/2023 “Salas del Río, Franklin Eduardo c/ Hotton S.A. s/ despido” (Sudera-García Vior).

D.T. 33. 3. Despido del empleado en condiciones de obtener jubilación. Demandada que no cumplió con los requisitos establecidos en el art. 252 de la LCT.

La accionada se agravia porque el Sr Juez a quo considero injustificado el despido por ella dispuesto. Sostiene que cumplió con los requisitos exigidos por la ley para dar por finalizado el vínculo (cfr. art. 252 LCT). No se encuentra acreditado el cumplimiento de los requisitos necesarios para tener por acreditada la modalidad extintiva prevista por el art. 252 de la LCT. No se había respetado el plazo que indica el mencionado art. 252 de la ley citada y ello porque el primer emplazamiento data de enero 2017 y el de la extinción fue impuesto en diciembre del mismo año y con el que comunicaba prescindir de sus servicios fue desde enero de 2018. Todo ello deja en evidencia que no se cursó válidamente la intimación requerida por el art. 252 LCT., toda vez que al formalizársela la actora no se encontraba en condiciones de acceder a la prestación básica universal por insuficiencia de años de servicio con aportes. Así lo manifestó la accionante al ser emplazada, y no fue oída. Para más la demandada no hizo entrega a la actora de los certificados del art. 80 LCT, de modo tal que el plazo del improcedente emplazamiento nunca empezó a correr. Aun si todo eso no hubiera ocurrido así, el contrato fue disuelto por la accionada antes del plazo de un año contado a partir del perfeccionamiento de la intimación. Cabe confirmar lo decidido en la instancia anterior.

Sala II, Expte. N° 40694/2019, Sent. def. del 25/04/2023 “Paez Pastran, María Elena c/ Rodríguez Tapia Mirtha s/ despido”. (Sudera- Garcia Vior).

D.T. 33. 7. Despido. Gravedad de la falta. El hecho de que el trabajador reclame diferencias salariales por incorrecta categorización no constituye una injuria tal que amerite un despido.

La accionada cuestiona que no se haya tenido en cuenta que el actor no justificó sus ausencias, pues recién acompañó los certificados médicos en las presentes actuaciones. La conducta imputada al actor no configuró el incumplimiento respecto de obligaciones contractuales de tal gravedad que no consintiera la prosecución del vínculo. El hecho que un trabajador reclame por diferencias salariales y negativa de tareas, no puede configurar una injuria tal que amerite un despido. Esto así, ya que la posterior falta de prueba en juicio de los reclamos del actor solo debería traer aparejado el rechazo de su pretensión, sin otras consecuencias lesivas a su parte. El hecho de que el dependiente reclame por incorrecta categorización puede obedecer a una mera confusión al momento de interpretar la normativa convencional o incluso por estar mal asesorado, mas ello no importe

necesariamente mala fe no puede presumirse. Algo similar ocurre en cuanto a la negativa de tareas no acreditada, pues su falta de prueba en todo caso importaría el rechazo sobre dicho extremo. En cuanto a los emplazamientos del empleador para que el actor se reincorporase a su trabajo, ello basado en el control por parte del médico patronal, la postura de la accionada no resulta sostenible. Ante la divergencia de criterios entre los galenos del trabajador y del empleador, podía y debía recurrirse a un tercero imparcial que definiera la cuestión. Es que no existen motivos para dar mayor crédito al diagnóstico del médico patronal por sobre el profesional que atiende al obrero. La ausencia del actor tampoco puede tomarse válidamente como causal de despido, pues sobre este aspecto la controversia podría girar en torno al derecho al goce de la licencia paga por enfermedad. Cabe confirmar lo decidido en la instancia de origen.

Sala II, Expte. N° 33094/17, Sent. Def. del 20/4/23 “Vallejos López, Sergio Alberto c/ Casino de Buenos Aires S.A. Compañía de Inversiones en Entretenimientos S.A. UTE s/ despido”. (Sudera- Garcia Vior).

D.T. 33. 7. Despido. Gravedad de la falta. Riña. Provocación y hostigamiento de sus compañeros contra el actor.

La accionada cuestiona que el sentenciante de grado concluyó que no había logrado probar la causal de despido invocada en la comunicación rupturista. En la instancia anterior se tuvo por acreditado que existió un incidente en el horario y lugar de trabajo consistente en una riña que estuvo motivada por un constante hostigamiento por parte de compañeros de trabajo del actor con insultos y alusiones a una situación familiar que hirió su susceptibilidad (el actor tiene un hijo con Síndrome de Down). No se probó que el contendiente del actor sufriera los daños que ha referido un testigo que solo conoció el hecho por dichos de terceros. La concordancia y uniformidad de las declaraciones efectuadas por los testigos aportados por el actor acreditan la evidencia que surge de sus dichos y a otorgarle prevalencia por sobre las de los testigos aportados de la demandada – conf. art. 90 LO-, lo que demuestra que la accionada no logró probar la injuria invocada al despedir y que, por el contrario, existen evidencias suficientes que demuestran una situación de hostigamiento hacia el actor y la provocación verbal y física de la que fue víctima el día del suceso que fue invocado por la empleadora como motivo de la desvinculación por ella dispuesta. Cabe confirmar lo decidido en la instancia anterior.

Sala II, Expte. N° 19.476/2018, Sent. Def. del 21/4/23 “Encina, Víctor Hugo c/ Unilever de Argentina S.A. s/ despido”. (Sudera- García Vior-Craig).

D.T. 33. 8. Despido. Injuria laboral. Trabajador que realizaba tareas superiores ajenas a sus funciones conforme categoría registrada y que laboraba para una empresa dedicada a servicio de atención médica domiciliaria.

Cuestiona la demandada la decisión adoptada por el magistrado de grado, que admitió las indemnizaciones previstas por la ley de contrato de trabajo reclamadas por el trabajador. El actor cumplió- además de las funciones para las que fue contratado como administrativo- tareas adicionales relacionadas con el apoyo a la administración de los recorridos médicos diarios a los distintos domicilios de los pacientes. Dichas labores, estaban más relacionadas con la categoría y tareas de “auxiliar de despacho- radio operador” que a las de un administrativo, ya que están relacionadas con la atención del teléfono de guardia 24 hs. en el área de emergencias médicas. Ante la prueba producida, y toda vez que no logró la accionada probar lo contrario, no cabe sino justificar el despido indirecto decidido por el trabajador conforme lo dispuesto por el art. 242 LCT. En consecuencia, se confirma el pronunciamiento de la anterior instancia.

Sala V, Expte. N°. 26.369/2020 Sent. Def. N° 86.960 del 27/03/2023 “Villanueva, Elián Alejandro c/ Quality Home SRL. s/ despido” (De Vedia- Ferdman)

DT. 33. Despido del “jefe de mantenimiento” de un consorcio mediante acta notarial. Trabajador incumplimiento de los requisitos del art. 2060, 2° CCCN.

El actor se agravia porque el juez de grado consideró que la disolución del contrato de trabajo quedó configurada mediante acta notarial, sin aplicar lo dispuesto en el art. 2060, 2° CCCN. Sostiene que la designación como administrador del socio gerente de la nueva administración del consorcio no estaba vigente al momento del despido, que la anterior administración no había cedido, y que su despido no había sido puesto a consideración de

los propietarios. Sin embargo, del libro de actas del consorcio surge que cuando el nuevo administrador le notifica al actor por acta notarial su despido, ya tenía facultades suficientes de representación del consorcio para actuar como lo hizo, todas las veces que estaban cumplidos los recaudos legales en torno a la notificación de lo resuelto en la asamblea con relación a su designación y al cese de la administración anterior. Cabe confirmar la resolución de grado.

Sala VIII, Expte. N° 9254/2020/CA1-CA2. Sent. Def. del 18/04/2023, “Fernández, Lucas German c/ Consorcio de Propietarios del Edificio Nicaragua 6045 s/ despido”.(Gonzalez-Catardo). Voto concurrente.

D.T. 33. 7. Despido. Gravedad de la falta. Pérdida de Confianza. Trabajador que se desempeñaba como gerente de un banco e incumplió con las reglas operativas de dicha entidad respecto a sus funciones, lo que impidió la continuidad del vínculo laboral.

La demandada cuestiona que la Juez a quo haya rechazado la pérdida de confianza como la causal del distracto. El actor era gerente de una sucursal bancaria de la accionada y previo a una auditoria fue despedido. Se verifico que el accionante incumplió con las reglas operativas de la entidad demandada denominada “Conozca a su Cliente” que implicó un “desapego negligente” a sus deberes como funcionario de la misma. La “pérdida de confianza” como causal autónoma de despido, debe partirse de la alegación de un hecho desleal (incumplimiento concreto) que en razón de su naturaleza y del tipo de función encomendada pueda llevar razonablemente al ánimo del empleador la convicción de que hechos de similar factura pueden repetirse en el futuro calificando así la conducta del dependiente. De ahí que, la “pérdida de confianza” como factor subjetivo para justificar la ruptura del contrato de trabajo, debe derivar de un hecho objetivo que, injurioso por sí mismo, se ve agravado por la pérdida de confianza que tal hecho trae aparejada. Cabe revocar las condenas al pago de las indemnizaciones por despido.

Sala VIII, Expte. N° 23.637/2017. Sent. Def. del 10/04/2023 “Carello, Sebastián Alberto c/ Banco Patagonia S.A. s/ despido”.(Gonzalez-Catardo).

D.T. 33. 7. Despido. Gravedad de la falta. Pérdida de Confianza.

La pérdida de confianza se traduce en un mero sentimiento subjetivo, irrelevante para el ordenamiento jurídico y que son los hechos en los que se funda, los que deben ser objeto de investigación, a fin de determinar su idoneidad objetiva como injuria laboral. Esta causal justificaría la ruptura del vínculo laboral, cuando importa una conducta injuriosa, es decir, si las expectativas acerca de una conducta legal razonablemente imponible, en pos del respeto hacia los deberes impuestos al trabajador por la LCT (ARTS. 62, 63, 84, 85, 86 y conc.) se vieron frustrados, a través de sucesos, que conlleva a la convicción de que el trabajador ya no es confiable.

Sala VIII, Expte. N° 24093/2021/CAI Sent. Def. del 28/03/2023, “Montero, Gastón Nicolás c/ Obra Social del Personal de Edificios de Rentas y Horizontal de Capital Federal y Gran Buenos Aires s/ acción de amparo”.(Gonzalez-Catardo).

D.T. 34.7. Despido. Gravedad de la falta. Trabajador fue despedido por encontrarse descansando en su horario de trabajo.

La relación de trabajo que vinculó al actor con la accionada se extinguió luego de que lo encontraran durmiendo en horario de trabajo, y haber sido apercibido por su empleador en diversas ocasiones por faltas cometidas. La juez de la anterior instancia concluyó que el despido resultó injustificado y ordenó pagar las indemnizaciones derivadas del cese. Por ello se agravia la demandada. El actor era custodio de mercaderías en tránsito y cumplía labores de vigilancia, lo cual implica mayor responsabilidad en atención a las tareas desarrolladas como personal de seguridad. El accionante fue contratado en su función de vigilador, para velar por la seguridad e integridad de las personas y bienes conforme el objetivo al que fue asignado. El hecho de ser encontrado dormido en su horario nocturno de trabajo, marca un comportamiento que se aleja de la directriz que surge de los arts. 62 y 63 de la LCT. Ello cobra mayor relevancia al considerar su antigüedad en el empleo -10 años- y las sanciones y apercibimientos previos de los que fue objeto durante el curso de la relación laboral. En esta línea de ideas y de acuerdo a las pruebas producidas en la causa, la decisión de la accionada de despedir al actor se encuentra justificada, lo que lleva a

rechazar las indemnizaciones y modificar este aspecto de la sentencia de la anterior instancia.

Sala X, Expte. N° 23.860/2019 Sent. Def. del 23/03/2023 “Vega Lucas Damián c/ Zeus Seguridad S.R.L. y otros s/ despido” (Stortini-Corach)

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. 8. 3. Indemnización por despido. Art. 10 ley 24.013. Pago de comisiones. Estatuto del personal de peluquería (ley 23947). Trabajador que laboraba en una peluquería y es despedido porque una cliente adujo maltrato verbal.

Se agravia la accionante toda vez que la juez de grado consideró justificada la decisión resolutoria. Las pruebas producidas dan cuenta de la antigüedad del actor y asimismo de los distintos llamados de atención que le fueron realizados. El CCT 734/15 fue el que resultó aplicable a la relación habida entre el trabajador y su empleador que dispone que la remuneración del actor debe componerse de un salario básico con más un porcentaje de su producción bruta mensual en concepto de “comisión”. El estatuto del personal de peluquería (ley 23947) dispone que los comerciantes llevarán un libro especial registrado y rubricado en las mismas condiciones que se exigen para los restantes libros laborales. Al respecto ninguna referencia efectuó la accionada que permitiera considerar cumplida la obligación impuesta legal y convencionalmente y toda vez que el perito informático dio cuenta de no haber encontrado ningún elemento o documentación referido al actor en la computadora de la accionada, cabe considerar operativa la presunción que emana del art. 7° de la ley 23.947 cabe reputar acreditadas las comisiones que el actor denunció en el inicio como percibidas. Las pruebas producidas dan cuenta que las comisiones- que se pagaban en efectivo y en mano- superaban el monto que se depositaba en concepto de sueldo. Lo cierto es que el accionante percibía parte de las comisiones pactadas sin constancia documentada. Sin embargo, toda vez que el actor no invocó ni acreditó haber dado cumplimiento a la comunicación prevista en el art. 11. Inc. b) de la ley 24.013, la indemnización pretendida en los términos del art. 10 de dicho texto normativo, no habrá de tener favorable andamio.

Sala II, Expte. N° 19.327/2019 Sent. Def. del 17/04/2023. “Quintana, Ángel Vicente c/ Todos los días viernes SRL y otros s/despido.” (García Vior- Sudera)

D.T. 34.8.4. Indemnización por despido. Intimación. Art. 11. LNE.

La demandada se agravia toda vez que el magistrado de grado dispuso la viabilización de las indemnizaciones de los arts. 9 y 15 de la LNE. Ciertamente es que si bien se probó la incorrecta fecha de ingreso, no se acreditó el efectivo cumplimiento del recaudo formal que impone el art. 11 de la LNE. Cabe destacar que la intimación cursada en los términos del art. 11 ley 24013 cuando ya se conoce el despido, colisiona frontalmente con el propósito de la ley, que es conseguir la regularización de las relaciones registradas. Corresponde hacer lugar a la queja que la accionada interpuso y revocar las

indemnizaciones dispuestas en la instancia anterior con fundamento en los arts. 9 y 15 de la LNE. (Del voto del Dr. Sudera, en minoría)

Sala II, Expte. N° 19476/2018 Sent. Def. del 21/04/2023 “Encina, Víctor Hugo c/ Unilever de Argentina S.A. s/ despido” (Sudera- García Vior- Craig)

D.T. 34. 8.4. Indemnización por despido. Intimación Art. 11 LNE.

El magistrado de grado hizo lugar a las indemnizaciones de los arts. 9 y 15 de la LNE por lo cual se agravia la accionada. La real fecha de ingreso ha sido acreditada por medio de la prueba producida y la inscripción del vínculo se realizó tres años más tarde. Asimismo, la intimación formulada por el actor fue recepcionada por la demandada, quien no se hace cargo de la frondosa prueba producida en torno a la real fecha de incorporación del actor a la empresa, ni demuestran objetivamente, que como se afirma, la intimación no se hubiese formulado encontrándose vigente el vínculo. (Del voto de la Dra. García Vior, en mayoría)

Sala II, Expte. N° 19476/2018 Sent. Def. del 21/04/2023 “Encina, Víctor Hugo c/ Unilever de Argentina S.A. s/ despido” (Sudera- García Vior- Craig)

D.T. 34.8.3 Indemnización por despido. Art. 10 Ley 24.013.

A los fines del cálculo de la multa prevista por el art. 10 de la LNE, debe tomarse la remuneración devengada por el trabajador, contemporánea a la fecha de la extinción del vínculo. Ello es así, pues el art. 8 LNE establece que el resarcimiento ha de ser equivalente a una cuarta parte del importe de las remuneraciones devengadas desde el comienzo de la vinculación computadas a valores reajustados de acuerdo a la normativa vigente, criterio que se aplica en los arts.9 y 10 del cuerpo legal citado. El legislador establece una pauta objetiva para el cálculo de una sanción que le impone al empleador, que a pesar de haber sido intimado a regularizar el contrato de trabajo, ya sea por falta de registro o deficiencia registral vinculada a la fecha de ingreso o al salario, no lo hace dentro de los plazos previstos en la ley o niega ab initio todo vínculo (en el caso del art. 8 LE); y a tal fin adopta como elemento objetivo el salario del dependiente y menciona la frase “*a valores reajustados a la normativa vigente*”. De este modo frente a los términos de la leyes 23.928 y 25.561, normas de orden público que prohíben expresamente la indexación, resulta lógico que se tome el salario del empleado al momento de calcular la multa. Al no regir un método de corrección de la depreciación de la moneda, se considere el salario que corresponda al momento de ser practicada la liquidación. No corresponde sumar los montos históricos percibidos o devengados por el dependiente a lo largo de la relación laboral, sino que debe considerarse el valor de la remuneración, que le correspondía al momento en que debe ser practicada la liquidación de la indemnización pretendida, calcular el 25% y esa cuarta parte del salario debe ser multiplicada por la cantidad de períodos devengados. De igual modo y conforme la base de cálculo que establece el art.8 LNE, debe computarse el sueldo anual complementario que integra las remuneraciones devengadas por el trabajador en el período en el que todavía el contrato de trabajo no había sido registrado.

Sala IV, Expte. N° 74.891/2015. Sent. Def. N° 113.483 del 30/03/2023 “Ferrari, Noelia Soledad c/ Grupo Básicos S.A. y otro s/ despido” (Díez Selva-Guisado)

D.T. 34. 8.1. Indemnización por despido. Art. 8. Ley 24.013.

El accionante no se encontraba registrado por la sociedad codemandada y ante el despido reclama las indemnizaciones que dice le corresponden. Se agravia pues el magistrado de grado rechazó el pedido de la sanción prevista en el art. 8° de la ley 24.013. El art. 8° de la ley 24.013 fija una indemnización tarifada y las pautas para su cálculo están fijadas por el texto de la propia norma que establece que, de darse los presupuestos de hecho allí contemplados, el empleador abonará al trabajador afectado una indemnización equivalente a una cuarta parte de las remuneraciones devengadas desde el comienzo de la vinculación, de allí que corresponda incluir el SAC en su cálculo, pues integró las remuneraciones devengadas por el trabajador en el período que duró el vínculo sin haber sido registrado por su verdadero empleador. Toda vez que es innegable la estrecha vinculación que existe entre la sanción prevista en el art. 9° de la LNE y la contemplada en el art. 8° de dicha ley, el criterio expuesto alcanza también a esta última norma. Debe elevarse el monto de condena. En consecuencia, se modifica la sentencia de la anterior instancia.

Sala IV, Expte. N° 725/2021 Sent. Def. del 28/03/2023 “Zulatto, Mariano Dante c/ Vittomuna S.R.L. y otros s/ despido” (Pinto Varela – Díez Selva –Guisado)

D.T. 34.4. Indemnización por despido. Art. 245 LCT. SAC.

A partir del Fallo Plenario “Tulosai, Alberto Pascual c/ Banco Central de la República Argentina” del 19/11/2009, no corresponde incluir en la base salarial prevista en el primer párrafo del art. 245 LCT la parte proporcional del SAC.

Sala V, Expte 27006/2017 Sent. Def. del 11/04/2023 “Macchi, Mariano Raúl c/ Aze Servicios S.A. s/ despido” (De Vedia-Ferdman)

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

La accionada formula agravios por la procedencia de la indemnización dispuesta por el art.1º de la ley 25.323, sosteniendo que no existe una registración deficiente del salario del actor. Resulta atendible la queja porque como es sabido el hecho que la demandada adeude adicionales de convenio u horas extras, no se corresponde con una registración deficiente. En efecto, la procedencia de diferencias salariales no habilita la procedencia de los incrementos previstos por los arts. 10 y 15 LNE. Aun cuando al trabajador le hubiere correspondido devengar una remuneración superior a la consignada en los recibos de haberes, esas circunstancias no habilitan los presupuestos de las normas citadas como así tampoco las previstas por el art.1 de la ley 25.323. Para determinar si una relación no se encuentra debidamente registrada debemos remitirnos a las definiciones contenidas por la ley 24.013: fecha de ingreso posterior a la real y una remuneración registrada menor a la que percibía, hipótesis esta última que se configura cuando el empleador abona una suma determinada, y asienta en los registros una cantidad menor.

Sala V, Expte. Nº 26.369/2020/CA1 Sent. Def. del 27/03/2023 “Villanueva, Elián Alejandro c/ Quality Home SRL s/ despido” (De Vedia-Ferdman).

D.T. 34. 2. 1. Indemnización por despido. Ley 25.323 art. 1º. Supuesto en que no procede.

La codemandada se agravia porque fue admitido el incremento indemnizatorio previsto en el art. 1 de la ley 25.323 y que no existió situación de clandestinidad alguna desde que el trabajador se encontró registrado por la accionada. No se verifica registro deficiente, el cual se configura cuando los libros y demás constancias no se corresponden con la realidad y lo percibido es lo que figuraba en los recibos del actor y es lo que la demandada le abonaba y asentaba en sus registros. El hecho que se haya reconocido carácter remunerativo a los gastos por el uso de un vehículo y a la provisión del servicio de telefonía celular no significa que la relación se encontrara deficientemente registrada, en tanto que surge acreditado que la empleadora registro las remuneraciones que efectivamente abonó al trabajador, por lo que no se configura el presupuesto que establece la norma para el progreso del recargo en cuestión. Propicio se modifique la sentencia en este aspecto.

CNAT Sala VII, Expte. Nº 40.723/2017, Sent. Def. del 28/03/2023, “Urburu, Christian, Maximiliano c/ Promostar S.A. y otro s/ despido”. (Russo-Gonzalez).

D.T. 34. Indemnización por despido. Despido en pandemia. Duplicación de la indemnización. Decreto 34/19.

El actor cuestiona que el Sr. Juez haya considerado valida la aplicación del DNU 34/19. Al respecto corresponde señalar que el distracto quedo configurado 7 días antes de que el citado decreto entrara en vigencia y fuera publicado en el Boletín Oficial. Por lo tanto no corresponde su aplicación retroactiva (cfr. arts. 5 y 7 CCCN). Cabe confirmar lo resuelto en la instancia anterior.

Sala VIII, Expte. Nº 9254/2020/CA1-CA2. Sent. Def. del 18/04/2023 , “Fernández, Lucas German c/ Consorcio de Propietarios del Edificio Nicaragua 6045 s/ despido”.(Gonzalez-Catardo).

D.T. 38. 9. Enfermedades inculpables. Art. 212 LCT. Indemnización art. 212 2º párrafo. Improcedencia.

El actor se agravia porque el Sr Juez a quo rechazo íntegramente la demandada. El vínculo se extinguió, no por despido directo, sino por la comunicación del vencimiento del plazo de conservación del empleo remitida por la accionada. El actor nunca dijo que hubiera obtenido el alta médica, con una disminución parcial de su capacidad. Y, en esencia, en la medida en que en todo caso lo que debió haber solicitado fue de que le otorgaran labores.

Para ello debía estar en posesión de alta médica y no lo había obtenido. Para haberle asistido derecho al actor para considerarse injuriado y despedido, con fundamento en los arts. 212 2º párrafo, 242 y 246 de la LCT, lo que debía suceder era: 1) que se encontrara en condiciones de retomar labores y 2) que el consorcio se lo hubiere negado. Nada de eso paso. A la reparación del art. 212, 4º párrafo no hay prueba alguna de que el actor este en la actualidad absolutamente incapacitado. Cabe confirmar lo decidido en la instancia anterior. **Sala II**, Expte. N° 29658/2019, Sent. Def. del 25/4/23 “Sánchez Gutiérrez, Jorge Milton c/ Consorcio de Propietarios del Edificio Olleros 2322/24/26 y otro s/ despido”. (Sudera-García Vior)

D.T. 38. Enfermedades inculpables. Goce de licencia por enfermedad inculpable. Ausencia de pericia médica. Enfermedad inculpable probada por otras constancias.

Frente a la prueba informativa, carecen de asidero las elucubraciones que ensayan los coaccionados, en torno a la patología por la cual la trabajadora inició el goce de una licencia por enfermedad inculpable. La accionante sufrió crisis de angustia con trastornos de ansiedad y pánico, taquicardia e insomnio, en razón de lo cual se la medicó con psicofármacos y se inició tratamiento psiquiátrico, con licencia médica por treinta días que luego se prorrogó sucesivamente conforme certificación al respecto. En este marco deviene irrazonable por parte de los demandados recurrentes en torno a desconocer la existencia de la patología que afectó a la accionante, sin que obste a ello la ausencia de un peritaje médico, prueba que, por otra parte, nunca ofrecieron en la etapa procesal anterior. La producción de dicha prueba resultaría innecesaria por las constancias agregadas a la causa. En consecuencia, se confirma el decisorio de la anterior instancia.

Sala IV, Expte. N° 74891/2015 Sent. Def. del 30/03/2023 “Ferrari, Noelia Soledad c/ Grupo Básicos S.A. y otro s/ despido” (Díez Selva- Guisado)

D.T. 38 3 Enfermedades inculpables. Control médico. Ausencia del domicilio cuando la empleadora pretendía efectuar un control médico laboral.

La ausencia de la trabajadora en su domicilio, en la oportunidad en que se pretendió efectuar un control médico laboral, no permite adjudicar mala fe a la trabajadora, como insisten los coaccionados, puesto que la patología padecida no impedía que pudiese efectuar mandados personales o asistir al propio control de su médico tratante.

Sala IV, Expte. N° 74891/2015 Sent. Def. del 30/03/2023 “Ferrari, Noelia Soledad c/ Grupo Básicos S.A. y otro s/ despido” (Díez Selva- Guisado).

D.T. 38 Enfermedades inculpables. Trabajadora que durante el goce de licencia por enfermedad es despedida. Reclamo por la falta de debido registro y pagos clandestinos. Procedencia.

El goce de una licencia médica en modo alguno impide a la accionante efectuar los reclamos por obligaciones laborales incumplidas que estimaba pertinentes, como es el debido registro de su remuneración y el pago de los importes abonados en forma clandestina, que claramente influían en su economía personal para satisfacer sus necesidades inmediatas, ponderando para ello la naturaleza alimentaria que reviste el salario, más allá de la posterior decisión judicial que se adopte sobre la pertinencia de aquellos. Cabe destacar que la falta de reclamos de la trabajadora durante el transcurso de la relación laboral no puede en modo alguno constituir una presunción desfavorable a sus pretensiones, toda vez que en el ámbito del derecho del trabajo la teoría de los actos propios debe ponderarse con suma estrictez, por cuanto la manifestación del consentimiento del dependiente hay que analizarla a la luz del principio protectorio y de la irrenunciabilidad de los derechos.

Sala IV, Expte. N° 74.891/2015 Sent. Def. del 30/03/2023. “Ferrari, Noelia Soledad c/ Grupo Básicos S.A. y otro s/ despido” (Díez Selva- Guisado)

D.T. 54. Intereses. Capitalización prevista en el Acta 2764. Morigeración art. 771 CCCN

La demandada cuestiona la tasa de intereses dispuesta en primera instancia en tanto contempla la capitalización de dichos accesorios, y sostiene que el acta 2764 fue dictada con posterioridad al dictado de la sentencia de grado, lo que le impidió cuestionar su

aplicación. Lo cierto es que la sentencia de grado indica que la suma de condena "... llevará los intereses que resulten de aplicar sobre su cuantía en forma directa las tasas indicadas en las Actas 2357, 2601, 2630 y 2658, de la Cámara del Fuero, y las que en el futuro pudiera disponer dicho Tribunal, vigente durante el período señalado..." Cabe señalar entonces que el reclamo en lo sustancial, no es viable. Solo puede establecerse una pauta de morigeración con apoyo en lo normado por el art. 771 CCCN. Los intereses sobre los créditos originados en las relaciones laborales, cumplen un doble carácter compensatorio: de la ocasional pérdida del poder adquisitivo de la moneda y de la privación del uso del capital por parte del trabajador. Esa carencia no es ponderada con criterio financiero, sino en orden al carácter alimentario del crédito y su función social. En este marco corresponde confirmar el pronunciamiento en lo referente a las tasas de interés en tanto dicha decisión se ajusta a las pautas dispuestas por la CNAT en el Acta 2764, ello sin perjuicio del ejercicio de las facultades jurisdiccionales conferidas en el art. 771 del CCCN en aquellos casos en que la suma resulte desproporcionada. A tal fin se tomará como pauta de referencia el capital histórico actualizado por el índice de precios al consumidor (IPC) con una tasa de interés pura del 6% anual. En consecuencia, debe practicarse nueva liquidación solo respecto al rubro capital de condena. Toda vez que se plantea un supuesto excepcional de resultados que se ilustran desproporcionados, haciendo uso de la facultad jurisdiccional conferida por el art. 771 CCCN corresponde revocar el auto que aprueba la liquidación practicada en la anterior instancia y establecer nuevo monto de condena. En consecuencia, se modifica la resolución de primera instancia.

Sala IV, Expte. N° 50.533/2015. Sent. Int. N° 69.342 del 31/03/2023 "Díaz Carlos Enrique c/ Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados y otros s/ despido" (Guisado-Díez Selva)

D.T. 54. Intereses. Acta 2764. Momento a partir del cual se lleva a cabo la primera capitalización. Morigeración art. 771 CCCN.

La accionante cuestiona el decisorio de grado en cuanto al punto de partida para el cálculo de los intereses. La acción fue entablada antes del 15 de agosto de 2015. El capital debe llevar intereses hasta el efectivo pago, de conformidad con las actas 2601/14, 2630/16 y 2658/17, con capitalización anual a partir de la fecha de notificación de la demanda (o desde la fecha de entrada en vigencia del Código Civil y Comercial de la Nación, si aquella notificación fue anterior) hasta la fecha de la aprobación judicial de la liquidación (art. 132 LO) Ello, sin perjuicio del ejercicio de las facultades jurisdiccionales conferidas en el art. 771 del C.C.C. en aquellos casos en que la suma resulte desproporcionada a cuyo fin debe tomarse como pauta de referencia el capital histórico actualizado por el Índice de Precios al Consumidor (IPC) con una tasa de interés pura del 6% anual. Toda vez que la notificación de la demanda es anterior a la entrada en vigencia del Código Civil y Comercial, se sugiere modificar lo decidido en origen en el sentido que la primera capitalización se producirá a partir del 15 de agosto de 2015.

Sala IV, Expte. N° 61.243/2014 Sent. Def. N° 113.640 del 20/03/2023 "Nievas, Francisco Guillermo c/ La Caja Aseguradora de Riesgos del Trabajo ART. S. A. s/ accidente- ley especial"

(Guisado- Pinto Varela)

D.T. 55. 2. Ius variandi. Cambio de horarios. Art. 66 LCT. Trabajadores del Correo Oficial de la República Argentina, a quienes les modifican el horario de trabajo sin alterar el régimen de la carga horaria semanal.

El juez de grado hizo lugar a la acción sumarísima interpuesta por la Federación de Obreros y Empleados del Correo Oficial y Privados conjuntamente con varios de sus afiliados y ordenó dejar sin efecto la modificación de la jornada de trabajo impuesta. Dicha medida había modificado una condición sustancial del contrato de trabajo que configuró un ejercicio abusivo del *ius variandi* en los términos del art. 66 LCT. La demandada se agravia al respecto. Cabe destacar que la modificación dispuesta no fue unilateral sino que fue acordada con tres de los cuatro gremios que agrupan a los trabajadores de la corporación demandada. Asimismo, se incrementó exponencialmente el sueldo de cada operario para compensar la única modificación que consistió en trabajar una hora menos de lunes a viernes para ser incorporadas al día sábado, sin afectar el tiempo de prestación de servicios, ya que se mantuvo el régimen de 42 horas semanales. En consecuencia, no

existió perjuicio económico y el moral que podría irrogarse a las personas físicas coaccionante no ha sido denunciado ni acreditado. No puede decirse entonces que lo actuado por la empresa accionada resulta antijurídico, pues el derecho de los coactores se apoya en un convenio de empresa que no ha sido homologado. En consecuencia se propone revocar el pronunciamiento de grado y rechazar la demanda. (Del voto del Dr. Pose, en minoría)

Sala VI, Expte. N° 15.346/2021 Sent. Def. del 31/03/2023 “Varela, Fernando Javier y otros c/ Correo Oficial de la República Argentina S.A. s/ juicio sumarísimo” (Pose- Craig-Corach).

D.T. 55.2. Ius variandi. Cambio de horarios. Art. 66 LCT. Trabajadores del Correo Oficial de la República Argentina a quienes les modifican el horario de trabajo sin alterar el régimen de carga horaria semanal.

Resultan limitativas a los fines de los derechos de los trabajadores la decisión adoptada por la demandada de restar una hora de trabajo de lunes a viernes, para trabajar los días sábado. Cabe destacar que al momento de comunicarse la novación de condiciones se encontraba consolidado el *status* de la jornada de los trabajadores, siendo razonable sostener que los mismos habían organizado su vida sobre la base de los días en que prestaban servicio, prescindiendo de los días sábado. Por lo cual la modificación impuesta por la accionada significaría que no pudiesen disponer en beneficio propio- al menos en su totalidad- como venían usufructuando del día sábado, en un acto de avasallamiento al tiempo que destinaban a la vida personal y familiar. En este marco cabe apreciar como ilegítimo el ejercicio abusivo del *ius variandi* por parte de la demandada toda vez que de conformidad con lo normado por el art. 66 LCT, la facultad de organización y el poder de dirección que tiene el empleador reconoce las posibilidad de efectuar modificaciones a las condiciones de trabajo siempre y cuando tales modificaciones no importen alterar las modalidades esenciales del contrato. El cambio de horario a los trabajadores del correo se proyectó sobre facetas temporales que inciden en la intangible organización de su vida, lo cual excede los límites impuestos por la norma aludida. Se confirma el decisorio de la anterior instancia. (Del voto de la Dra. Craig, en mayoría)

Sala VI, Expte. N° 15.346/2021 Sent. Def. del 31/03/23 “Varela Fernando Javier y otros c/ Correo Oficial de la República Argentina S.A. s/ juicio sumarísimo” (Pose-Craig-Corach)

D.T. 55. 5. Ius variandi. Rebaja salarial. Trabajador que laboraba en la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) que se lo asigna automáticamente a cuenta de jerarquización “banda G”. Disposición N° 516/2010.

La magistrada de grado receptó el reclamo de diferencias salariales realizado por el actor, al considerar que resultó demostrado en la contienda que la accionada incurrió en uso abusivo del *ius variandi* al disponer la asignación automática al actor de la cuenta de jerarquización Banda G, con base en la modificación establecida en la disposición 516/2010, y ello en virtud de cumplir el trabajador tareas “fuera” del ámbito de la accionada. Ante el agravio expresado por la AFIP, cabe memorar que para legitimar la modificación de las condiciones de trabajo debe mediar razonabilidad en el cambio, que este no altere esencialmente el contrato, y que de él no se derive perjuicio moral o material para el trabajador. Asimismo, la remuneración es un elemento esencial del contrato de trabajo y, por ende, cualquier modificación implementada por la empleadora que implique una reducción de la misma, constituye un uso abusivo del *ius variandi*, que lo torna ilegítimo. En esta línea de análisis, el cambio que introdujo la demandada en las condiciones de trabajo del actor, provocó una efectiva merma en su estructura salarial. En consecuencia, se confirma el decisorio de la anterior instancia.

Sala X, Expte. N° 43.389/2012/CA1 Sent. Def. del 4/04/2023 “Berninzoni, Juan Ignacio c/ Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) s/diferencias de salarios” (Ambesi-Corach)

D.T. 56.1. Jornada de Trabajo. Extensión

El actor fue despedido y apela el rechazo de las diferencias salariales dispuesto en grado. Sostiene que le corresponden, toda vez que los haberes abonados por su empleadora no son compatibles con la jornada de trabajo que realizaba. Se encuentra acreditado que la demandada omitió consignar dato alguno sobre la modalidad de la jornada en los recibos de

haber; por lo cual cabe tener por acreditado que el actor se desempeñó en una jornada completa y, por lo tanto, corresponde hacer lugar a las diferencias salariales que reclama.

Sala IV, Expte. N° 35.042/2019 Sent. Def. N° 113.620 del 18/04/2023 “Martearena, Claudio Nicolás c/ Grupo Progresar SRL y otros s/despido” (Guisado-Pinto Varela)

D.T. 56. Jornada de trabajo. Extensión. Jornada reducida. Prueba.

La empleadora que pretende apartarse del régimen general de jornada de trabajo previsto en el art. 197 y conchs. de la L.C.T. y en la ley 11.544, tiene la carga de demostrar la veracidad de sus asertos y ello así no porque resulte de aplicación a su respecto la denominada doctrina de la “cargas probatorias dinámicas”, sino porque la jornada reducida configura una situación de excepción que está sujeta a prueba estricta por parte de quien la invoca y en tanto que, por tratarse de una defensa, la prueba respectiva se encuentra a cargo de quien la opone, conforme a la distribución de la carga de la prueba que dimana de lo normado en el art. 377 del C.P.C.C. Cabe confirmar lo decidido en la instancia anterior.

Sala VII, Expte. N° 44.329/2019, Sent. Def. N° 57.876 del 15/03/2023, “Martín y Cía. SA. y otro c/ Ramírez, María del Carmen s/consignación.”. (Russo-Gonzalez).

D.T. 56. Jornada de Trabajo. Art. 28. CCT 553/09 (UTEDYC y AFA)

La actora se agravia por el modo que en la instancia previo se interpretó el art. 28 del CCT 553/09, a los efectos de calcular la remuneración del trabajador fallecido con el fin de determinar la indemnización prevista por el art. 248 de la LCT. Cabe destacar que el art. 28 del CCT 553/09 determina que si a causa del traslado dentro o fuera del país el trabajador/a debe permanecer uno o más días fuera de su hogar, por cada uno de ellos se abonará, además del salario habitual, tres (3) jornales diarios calculados sobre el básico de convenio. El magistrado de la anterior instancia expresó que el adicional debe calcularse a razón de tres jornales (horas) por cada día que el trabajador permanezca fuera de su hogar y no tres días como calcula la parte actora, por lo cual esta se agravia. Cabe memorar que reiterada doctrina y jurisprudencia han sostenido que a fin de ejercer una valoración hermenéutica de las cláusulas convencionales se debe acudir a la misma regla que para los contratos del ámbito civil, es decir, deben ser interpretadas de buena fe y teniendo en cuenta lo que las partes verosímilmente entendieron obrando con cuidado y previsión. Por ello, si las partes signatarias emplearon la expresión “jornales diarios”, cabe interpretar que se han remitido al instituto de la jornada y no al de la hora, debiendo privilegiarse la forma dada por la autonomía de las partes. Si las partes contratantes hubieran pretendido establecer la composición en rubro de “horas” podrían haberlo realizado sin inconvenientes, pero acudieron al vocablo “jornal”, y ello debe ser reconocido y comprendido con el alcance que habitualmente se otorga a la palabra “jornada”. Así entonces, los jornales del art. 28 CCT 553/09 deben calcularse como jornada y en concordancia con lo demás términos de la norma convencional en examen. En consecuencia, se modifica la sentencia de la anterior instancia.

Sala X, Expte N° 76.688/2016/CA1 Sent. Def. del 8/03/2023 “Torancio, Marta Celia y otros c/ Asociación del Fútbol Argentino s/ indem. por fallecimiento” (Ambesi-Corach)

D.T. 77. Prescripción. Fecha a partir de la cual comienza a correr. Digitalización del escrito de demanda. Fecha de inicio del trámite ante CNAT.

La parte actora se agravia de la decisión dictada en la instancia anterior, pues sostiene que no es objeto de debate el plazo de prescripción de la acción sino el momento en que la misma fue iniciada. Cuestiona 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. Cabe destacar que al momento en que se inició el trámite ante esta Cámara era inminente la prescripción de la acción ante el agotamiento del plazo del evento suspensivo, por lo cual la recurrente debió incorporar al expediente los escritos digitales de demanda y documental en su caso; y ante la imposibilidad de cumplir como alega tardíamente al apelar, pero igualmente no prueba, debió efectuar gestiones urgentes tendientes a solucionar el problema antes del vencimiento del plazo prescriptivo, que no se invoca ni se advierte que se hubiere intentado. En esta línea de razonamiento, teniendo en cuenta el momento del nacimiento de la acción y los

eventos suspensivos suscitados, a la fecha de presentación del escrito de demanda, la acción se encontraba prescripta. Se confirma la resolución apelada.

Sala X, Expte. N° 9997/2020/CA1 Sent. Int. del 27/03/2023 “ Altamirano, Emilse Fabiana c/ Morillo, María Luján y otros s/ despido” (Corach- Ambesi)

D.T. 80 bis. Responsabilidad solidaria del presidente S.A.

Cabe responsabilizar a los codemandados, con sustento en los arts. 54, 59, 157 y 274 de la Ley de Sociedades Comerciales, en forma solidaria e ilimitada, por los daños que son consecuencia de la conducta fraudulenta, la falta de inscripción y la inscripción defectuosa. En cambio, no haya razón para hacerlos personalmente responsables por los otros rubros reclamados (salarios, certificados y aguinaldos), pues estos créditos tienen su origen en la prestación del trabajo o en simples incumplimientos contractuales, pero no en una actuación fraudulenta de los socios y administradores. No guarda relación causal con la inscripción defectuosa de la relación laboral. Lo cierto es que los coaccionados no podían desconocer la conducta ilícita que se constatará mediante la prueba producida. Por lo cual, tal accionar constituye un medio para violar la ley, el orden público, la buena fe y los derechos de terceros. La condena solidaria debe extenderse al codemandado presidente de la sociedad. En consecuencia, cabe modificar la sentencia de primera instancia.

Sala IV, Expte N°74.891/ 2015 Sent. Def. del 30/03/2023 “Ferrari, Noelia Soledad c/ Grupo Básicos S.A. y otro s/ despido”. (Díez Selva – Guisado)

D.T. 80 bis. b). Responsabilidad solidaria de socios y directivos.

La accionante critica que en grado se rechazó la extensión de responsabilidad a las personas físicas demandadas declaradas rebeldes. El vínculo laboral del actor con la persona jurídica demandada no se encontraba registrado y los codemandados revestían la calidad de socios y uno de ellos gerente. Por tal razón no existe modo en que los mismos no tuvieran conocimiento de la situación de clandestinidad en que se encontraba el accionante. La ley de sociedades comerciales en su art. 54 dispone que cuando la actuación de la sociedad persiga fines extrasocietarios, o constituya y un mero recurso para violar la ley, el orden público o la buena fe o para frustrar derechos de terceros se imputará directamente a los socios controlantes que la hicieron posible quienes responderán solidaria e ilimitadamente por los perjuicios ocasionados. Por todo ello y toda vez que la trabajadora no se encontraba registrada, la situación encuadra dentro de los presupuestos del art. 54 referido. En consecuencia, se debe extender la responsabilidad a los codemandados, personas físicas, en forma personal y en su calidad de socios de la persona jurídica codemandada. En consecuencia se revoca la sentencia de la anterior instancia en este segmento. (del voto de la Dra. Pinto Varela, en minoría)

Sala IV, Expte. N° 725/2021 Sent. Def. N° 113.460 del 28/03/2023 “Zulatto, Mariano Dante c/ Vittomuna SRL. y otros s/ despido” (Pinto Varela- Díez Selva- Guisado).

D.T. 80 Bis. b) Responsabilidad solidaria de socios y directivos.

En relación a la extensión de responsabilidad a los codemandados, socios de la persona jurídica accionada, cabe destacar que la práctica de no registrar ni documentar una parte del salario efectivamente convenido y pagado, genera responsabilidad de los socios y controlantes en los términos del art. 54 de la ley 19.550. Estas conductas constituyen un recurso para violar la ley, el orden público y para frustrar los derechos de terceros, el propio trabajador, el sistema de la seguridad social, los integrantes del sector pasivo y la comunidad empresarial. El trabajador sufre un perjuicio o daño por las referidas irregularidades, que configuran violaciones de la ley, y que generan responsabilidad solidaria de los administradores. No es lo mismo omitir el pago de un salario o no efectuar los aportes y contribuciones en tiempo oportuno al sistema de la seguridad social-que constituyen incumplimientos típicos de índole contractual- que urdir maniobras defraudatorias, en las que si resultan directamente responsables las personas físicas que las pergeñan. Cabe memorar que la acción de responsabilidad contra los directores está sujeta a los presupuestos de la teoría general de la responsabilidad civil, entre los que se encuentra la adecuada relación de causalidad entre la inconducta y el daño causado. Por ello, cabe responsabilizar a los codemandados con sustento en los arts. 54, 59, 154 y 274 de la LSC en forma solidaria e ilimitada por los daños que son consecuencia de su conducta fraudulenta (la falta de inscripción y la inscripción defectuosa). En cambio, no hay razón

para hacerlos personalmente responsables por los otros rubros reclamados (salarios, certificados y aguinaldos) pues estos créditos tienen su origen en la prestación del trabajo o en simples incumplimientos contractuales pero no en una actuación fraudulenta de los socios y administradores, pues no guardan relación causal con la inscripción defectuosa de la relación laboral. Corresponde ratificar la extensión de la condena con sustento en los art. 54 y 157 LSC aunque solo con respecto a los rubros que guardan relación causal con las deficiencias del registro de la relación causal. En consecuencia se admite parcialmente la queja y se modifica parcialmente la sentencia de la anterior instancia. (Del voto en mayoría del Dr. Díez Selva, al que adhiere el Dr. Guisado)

Sala IV, Expte. N° 725/2021. Sent. Def. N° 113.460 del 28/03/2023 “Zulatto, Mariano Dante c/ Vittomuna SRL y otros s/ despido”. (Pinto Varela- Díez Selva- Guisado)

D.T. 81. 1. 3. Retenciones. Art. 132 Bis. Condiciones de procedencia. Trabajador que no indicó los períodos por los que se realizó el emplazamiento.

El magistrado de grado rechazó la pretensión de la parte actora sustentada en el art. 132 bis, LCT. El accionante practicó las intimaciones exigidas por la ley en forma genérica, por lo cual el reclamo de integración de aportes previsionales y de obra social al principal no devienen fehacientes, toda vez que no precisó período alguno en los términos que establece la norma citada como presupuesto previsto para la admisibilidad de la multa. Lo cierto es que por tratarse de una norma de carácter punitivo, debe ser tratada con carácter restrictivo. Cabe memorar que el art. 1° del Dto. 146/01 reglamentario del art. 132 bis de la LCT. estableció que para que será procedente la sanción conminatoria que establece el art. que reglamenta el trabajador deberá previamente intimar al empleador para que dentro del término de treinta (30) días corridos a partir de la recepción de la intimación fehaciente, ingrese los importes adeudados, más los intereses y multas que pudieren corresponder a los respectivos organismos recaudadores. En esta línea de análisis, cabe destacar que es la forma genérica empleada por el actor en su reclamo, la que obsta la procedencia de la sanción conminatoria y en consecuencia del agravio interpuesto, conforme ha sostenido este Tribunal en “Carballo Gonzalo Javier María c/ Televisión Digital Argentina S.A. y otro s/ despido”. En consecuencia, se confirma lo decidido en la anterior instancia. (del voto del Dr. Sudera, en mayoría)

Sala II, Expte. N° 37.135/2013. Sent. Def. del 25/04/2023. “Buezas, Fernando Ezequiel c/América Blindajes S.A. y otros s/ despido” (Sudera-Craig-García Vior)

D.T. 81. 1. 3. Retenciones. Art. 132 bis. Condiciones de procedencia. Trabajador que no indicó los períodos por los que se realizó el emplazamiento.

El accionante emplazó epistolariamente a su empleador y para ello respetó los términos exigidos por el art. 1° del decreto 146/01 en la redacción de la intimación. No existe norma alguna que imponga la individualización de todos y cada uno de los períodos adeudados a los organismos destinatarios de los aportes, y mucho menos sus importes. De la previsión del art. 132 bis de la LCT no puede extraerse, que además de intimar en forma concreta por el ingreso de los importes retenidos con destino a la Seguridad Social que se encontraban adeudados al tiempo de operarse la extinción del contrato, y por el plazo allí indicado, el requirente esté obligado a individualizar la totalidad de los períodos e importes adeudados. Resulta evidente asimismo, de la compulsión oficiosa de los registros de AFIP que la accionada no había ingresado los aportes exigidos por la ley a los organismos de la Seguridad Social. En consecuencia, se propicia hacer lugar al recurso interpuesto por la accionante, revocar en este aspecto la sentencia de grado y viabilizar la sanción conminatoria prevista en el art. 132 bis de la LCT. (Del voto de la Dra. García Vior, en minoría)

Sala II, Expte. N° 37135/2013. Sent. Def. del 25/04/2023 “Buezas, Fernando Ezequiel c/ América Blindajes S.A. y otros s/ despido”. (Sudera- Craig-García Vior)

D.T. 81. Retenciones. Art. 132 bis.LCT.

La sociedad codemandada omitió ingresar parcial o totalmente los aportes previsionales de los períodos que refiere- dos meses- y en relación a la obra social, tres meses. La omisión en la que ha incurrido la demandada que consiste en no depositar los importes retenidos al trabajador y destinados a la obra social, y los dirigidos al sistema de la previsión social, impide la aplicación lisa y llana del art. 132 bis LCT, pues luce irrazonable, en tanto no

guarda proporción alguna entre el incumplimiento que se sanciona y la magnitud de la penalidad impuesta. En este marco y dado que todo incumplimiento merece un castigo proporcional a su gravedad, lo resuelto en el decisorio de la anterior instancia se considera prudente pues condenó a la demandada a abonar la suma equivalente a 3 veces la mejor retribución normal y habitual. En consecuencia, se modifica la sentencia de primera instancia.

Sala IV, Expte. N° 35042/2019. Sent. Def. N° 113.620 del 18/04/2023 “Martearena, Claudio Nicolás c/ Grupo Progresar SRL y otros s/ despido” (Guisado- Pinto Varela)

D.T. 81. Retenciones. Art. 132. Bis. Extensión de la condena a las personas físicas. Arts. 54, 59 y 274 Ley de Sociedades Comerciales.

En tanto se ha constatado el incumplimiento por parte de la demandada del depósito de aportes destinados a la obra social y al sistema de la seguridad social. El incumplimiento por parte de la empleadora de ingresar los aportes en tiempo y forma, no puede ser considerado como una maniobra defraudatoria en los términos de los arts. 54, 59 y 274 de la LSC. En consecuencia, se confirma lo decidido en la instancia previa. (La Dra. Pinto Varela deja a salvo su opinión en el sentido que en tanto se ha constatado el incumplimiento en cuanto al depósito de los aportes descontados al actor- lo cual tornó procedente el incremento indemnizatorio derivado de la LCT (art. 132 bis) que el accionante reclama, la condena dineraria debe hacerse extensiva a las personas físicas que lo hicieron posible, no obstante por razones de economía y celeridad procesal adhiere al voto del Dr. Guisado).

Sala IV, Expte. N°35042/2019 Sent. Def. N° 113.620 del 18/04/2023 “Martearena, Claudio Nicolás c/ Grupo Progresar SRL y otros s/despido” (Guisado Pinto Varela).

D.T. 81. 1. 3. Retenciones. Art. 132 bis. No se aplica la sanción conminatoria pues la demandada se acogió a distintos planes de pago que cumplió y regularizó así los aportes retenidos.

El accionado se agravia porque la Magistrada a quo, lo condenó a abonar la multa del art. 132 bis sin contemplar que su parte se acogió a una moratoria y que la misma estaba cancelada. El demandado no registra deuda respecto al rubro establecido en el art. 132 bis de la LCT ya que procedió a ingresar los aportes retenidos, lo que hace razonable eximirlo del pago de esta acreencia. La demandada se acogió a distintos planes de pago que los cumplió, lo que demuestra que modificó su conducta omisiva y evidenció su voluntad de regularizar los aportes en relación al actor. El hecho de haberse avenido a regularizar su deuda, habilita a que no sea condenado en los términos del artículo en cuestión, toda vez que se ha cumplido con el objetivo de la ley 25.345, tendiente a castigar la evasión fiscal y favorecer la recaudación, por tanto cabe dejar sin efecto la condena del fallo de grado.

Sala V, Expte. N° 29.192/2021, Sent. Def. N° 87.124 del 26/4/2023 “Pate, Mauro Francisco c/ Pustilnikoff, Víctor Ariel s/ despido”. (Ferdman- De Vedia).

D.T. 81. 1. 2. Retenciones. Art. 132 Bis. Requisitos formales. Trabajador que no intimó por los importes adeudados, más los intereses y multas que le pudieran corresponder. Improcedencia de la sanción.

El accionante se agravia porque el Sr. Juez de la instancia anterior rechazó la sanción conminatoria del art. 132 bis LCT. El actor procedió a intimar genéricamente el pago de los aportes previsionales adeudados en los términos de la norma en cuestión pero no hizo lo propio “con los importes adeudados, más los intereses y multas que pudieran corresponder”, tal como lo indica el Dec. 146/01, recaudo insoslayable que obstaculiza la procedencia del rubro reclamado. La sanción conminatoria de carácter patrimonial instituida por el artículo 132 bis de la LCT, habilita la sanción, cuando se verifica que el empleador ha retenido aportes del trabajador y no los han depositado totalmente en los organismos en los cuáles aquellos estaban destinados, debe ser analizada con estrictez, porque la conducta que se imputa bordea los ilícitos penales de evasión fiscal. Cabe confirmar lo decidido en la instancia anterior.

Sala VIII, Expte. N° 9254/2020/CA1-CA2 Sent. Def. del 18/04/2023 “Fernández, Lucas German c/ Consorcio de Propietarios del Edificio Nicaragua 6045 s/ despido”. (Gonzalez-Catardo)

D.T. 83. 12. Salario. Propina.

Ante el despido, el actor reclama dentro de los rubros indemnizatorios, el pago de las propinas que rechazó el magistrado de grado. El art. 113 de la LCT establece que las propinas o recompensas proporcionadas al trabajador serán consideradas formando parte de la remuneración si revistieran el carácter de habituales y no estuviesen prohibidas. El CCT 389/04 en su art. 11.11 prohíbe al personal comprendido en dicho convenio la percepción de sumas dinerarias de parte de los pasajeros/comensales o de clientes que utilicen los servicios de cada establecimiento o bien de comercios o empresas de servicios que pudieran vender productos y/o servicios a los mismos. En esta prohibición quedan incluidas las propinas. El CCT 389/04 dispuesto por la Federación Empresaria Hotelera Gastronómica de la República Argentina con la Unión de Trabajadores Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina se presenta como gestado para desactivar lo regulado en el art. 113 LCT, que supedita la naturaleza jurídica remunerativa de un rubro a su habitualidad en el devengamiento o su percepción, concurrente con su no prohibición. Admitir la razonabilidad de una regulación que prohíbe a los trabajadores recibir una propina por el servicio prestado que -como costumbre aún vigente en nuestra sociedad- otorgan los clientes como muestra de su satisfacción, al tiempo de admitirla veladamente, surge como una disposición fraudulenta solo destinada a restar naturaleza remuneratoria a las propinas. Por la dinámica propia de la percepción de propinas e inconsistencia de la prueba producida es inaceptable que su cuantía hubiere consistido en una suma mensual fija. Por ello se desestima el agravio y se confirma el decisorio de la anterior instancia.

Sala II, Expte. N° 28101/2028 Sent. Def. del 17/04/2023 “Salas del Río, Franklin Eduardo c/ Hotton S.A. s/ despido”. (Sudera- García Vior)

D.T. 83 Salario. Igual remuneración por igual tarea. Trabajadora que laboraba en un sanatorio perteneciente a Galeno S.A. Reclama igual remuneración que sus compañeros trabajadores en otro sanatorio de la demandada.

La actora reclama diferencias salariales porque considera que se le abonó menos que a los otros trabajadores que laboraban para la accionada en otras instituciones y bajo la dependencia de la misma empleadora. El juez de grado consideró justificado el trato remuneratorio diferente dispensado por Galeno S.A. a los trabajadores que prestan servicios en Sanatorio de la Trinidad Mitre y Sanatorio Trinidad Palermo. Los sanatorios pertenecientes a la accionada son establecimientos independientes o unidades técnicas destinadas al desarrollo de una misma explotación atribuible a Galeno S.A. cual es la prestación de servicios de salud a sus afiliados a través de sanatorios propios. No se trata de explotaciones diferentes relativas a un establecimiento único conformado por todos los centros asistenciales o unidades de ejecución que a los fines de dicha explotación integran la empresa. El hecho que uno de los rubros remuneratorios sea calculado de modo diferente en uno u otro establecimiento, no implica la violación al principio de igualdad salarial, toda vez que al momento en que la accionada adquirió los sanatorios debió ajustarse a las condiciones laborales diversas que debió respetar por imperio legal. Cabe desestimar el planteo de la actora .

Sala III, Expte. N° 10624/2014 Sent. Def. del 31/03/2023 “Orquera, Ana María c/ Galeno Argentina S.A. s/ diferencia de salarios” (Perugini-Cañal)

D.T. 83. 8. Salario. Salarios en especie: celular, uso del automóvil.

La empleadora se agravia porque el Juez a quo resolvió asignar carácter salarial al beneficio de telefonía celular y a los reintegros de gastos por el uso del vehículo automotor de propiedad del actor. La codemandada reconoció que con motivo del contrato de trabajo anudado, brindo al accionante un teléfono celular móvil, a la par que admitió que le abonaba una suma fija en concepto de amortización, seguro y patente de automóvil de su propiedad. También aseveró que la telefonía móvil otorgada por la empresa constituía una herramienta de trabajo, entregada exclusivamente a los fines laborales. Las pruebas producidas dan cuenta que el teléfono celular estaba afectado tanto al interés de la empresa cuanto a su uso particular, por lo que, en su relación, solo cabe reconocer carácter remunerativo a una determinada proporción del valor del abono mensual respectivo. La remuneración ha sido caracterizada, tradicionalmente, como la contraprestación del trabajo

subordinado (art. 103 L.C.T.), está representada por todo ingreso que signifique para el trabajador una ganancia, un rédito o una ventaja patrimonial que tiene carácter remunerativo, salvo que la causa de su concesión sea ajena a la prestación del trabajo, circunstancia ésta que se verifica cuando las partes se hallan, vinculadas por otra relación jurídica distinta de la laboral y esa otra relación es la causa de la prestación entregada por el empleador. El uso de la vida privada permite asignar carácter salarial a las prestaciones de reintegro de gastos del automóvil y telefonía celular, puesto que no puede discutirse que constituye un ingreso, rédito o ganancia para el actor, por tratarse de una ventaja como contraprestación del trabajo cumplido para la demandada. Al reconocerle al accionante todos los gastos derivados del uso de su automóvil, incluidos seguros y patentes se evitaron las erogaciones que de todos modos hubiera debido efectuar el trabajador y en consecuencia tal reconocimiento importó una ventaja patrimonial que debe ser considerada como una contraprestación salarial, en los términos de los arts. 103, 105 L.C.T. Los conceptos examinados componían la remuneración que percibía la codemandada, como una forma de salario en especie y en los términos que establece el art. 105 de la L.C.T

Sala VII, Expte. N° 40.723/2017 Sent. Def. del 28/03/2023 “Urburu, Christian, Maximiliano c/ Promostar S.A. y otro *s/ despido*”. (Russo-Gonzalez).

D.T. 83. 18. Salario. Comisiones.

La acción encarada por el actor ha sido rechazada sustancialmente por el juez de la anterior instancia. Cuestiona que se desestimara su pretensión vinculada con la absorción del salario básico de convenio por las comisiones. Lo cierto es que el accionante no tenía derecho a percibir un básico de convenio, sus incrementos y sus adicionales más comisiones, sino solo estas últimas, las que evolucionan en función al número de ventas e incremento de los precios de los productos, con un piso mínimo garantizado para el caso de no alcanzar dicho piso en su desempeño como vendedor. Así, el hecho que se lo denomine “absorbible” o que en él se involucre a los aumentos salariales dispuestos legal o convencionalmente, en nada modifica lo resuelto. La integridad salarial no se encuentra afectada, al tratarse de una modalidad de las previstas por los arts 104 y 108 de la LCT.

Toda vez que no se ha verificado que se hubiera perforado el piso convencional aludido cabe confirmar la sentencia de primera instancia.

Sala X, Expte. N° 58.640/2016/CA1 Sent. Def. del 23/03/2023 “García, Matías Julián c/ Garbarino Sociedad Anónima Industrial Comercial e Inmobiliaria y otro *s/ despido*” (Ambesi-Corach)

D.T. 83. 8. Salario. Salarios en especie. Carácter remuneratorio de los conceptos “vianda y “vianda ayuda alimentaria”

Toda vez que cualquier pago originado en el trabajo realizado, en la puesta a disposición del empleador de la fuerza del trabajo, sea que el mismo se haya originado en un contrato de trabajo o acuerdo de partes, tiene en principio naturaleza “remuneratoria” y ello es en principio porque están excluidas aquellas excepciones que surgen de la ley por no tener origen en las causas mencionadas. Surge de las constancias arrojadas, que corresponde aplicar el concepto amplio de salario del art. 103 y la norma internacional de grado superior (art. 1° convenio 95 de la OIT); así se consolida el criterio referido a que los rubros calificados como no remunerativos en concepto de “vianda” y “vianda ayuda alimentaria” revisten en realidad naturaleza remuneratoria al constituir una ganancia que está estrechamente vinculada a la prestación de servicios.

Sala X, Expte. N° 43.025/2018/CA1 Sent. Def. del 8/03/2023 “Zabala, Héctor Elías c/ Servicios Especiales San Antonio. S. A. *s/ despido*” (Ambesi-Corach)

D.T. 98 c) Violencia laboral. Mobbing. No configuración. Trato violento generalizado. Configuración de daño moral reparable.

Si bien de la prueba testimonial surge que la actora recibió un trato distante y poco amable, este fue dado al personal en general. A ello cabe sumar que la actora no logró probar haber sufrido trato personal en forma peyorativa de parte de la gerente de la sucursal o una conducta discriminatoria dirigida hacia la trabajadora. Y si bien cabe rechazar el reclamo por mobbing, resulta en cambio procedente la reparación del daño psicológico. Ello así, toda vez que de la pericia psicológica y de los testimonios surge la existencia de un vínculo

tenso entre la actora y sus superiores que derivó en dicho tipo de daño, lo cual habilita las reparaciones por daño moral. (Del voto del Dr. Díez Selva).

Sala IV, Expte N° 35.730/2019 Sent. Def. N° 113.534 del 31/03/2023 “Vago, María Valeria c/ Banco de Galicia y Buenos Aires S.A. s/ despido” (Díez Selva- Pinto Varela)

D.T. 98 c) Violencia laboral. Mobbing. No configuración. Trato violento generalizado. Configuración de daño moral reparable.

El hecho de que los malos tratos sean dispensados en forma general y no específicamente respecto de la reclamante convirtiendo así el ambiente laboral en un espacio hostil, no resulta óbice para que una de las personas trabajadoras pudiera sentirse particularmente agraviada y reclamara en consecuencia la reparación del daño moral y tratándose de una mujer la agraviada, resulta viable el pago de un resarcimiento adicional a las indemnizaciones por despido. Así, a la luz de lo prescripto por la ley 23.592, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, la ley 26.485 y su decreto reglamentario 1011/2010 de Protección Integral a las Mujeres, y el Convenio N° 190 OIT queda demostrada la gravísima conducta imputada a la demandada, materializada en los modos hostiles y agresivos con los que la gerente de la sucursal se manejaba con el personal, incluida la accionante. (Del voto de la Dra. Pinto Varela).

Sala IV, Expte N° 35.730/2019 Sent. Def. N° 113.534 del 31/03/2023 “Vago, María Valeria c/ Banco de Galicia y Buenos Aires S.A. s/despido”. (Díez Selva-Pinto Varela)

D.T. 98 g) Violencia laboral. Deberes del empleador frente a la violencia laboral.

El actor, cuestiona el pronunciamiento de primera instancia por cuanto consideró justificado el despido con invocación de causa que le fuera noticiado por acta notarial. Sostiene que las pruebas obrantes en el caso no resultan conducentes para acreditar las conductas que se le endilgaron. El hecho injurioso que se le imputó al accionante fue que forzó contacto físico excesivo e intrusivo de la privacidad de una persona sin consentimiento alguno al tirarse sobre la misma mientras se encontraba sentada en el spa aprovechándose de su confianza y ejerciendo fuerza, quedando totalmente encima de la misma. Del testimonio que surge del instrumento público se desprende que el actor forzó una situación que no fue consentida con la otra parte y que quedó registrada en las fotografías que reconoció en ese mismo acto. Cabe tener en cuenta que el testimonio de la víctima así como las restantes cuestiones deben ser juzgadas con perspectiva de género, lo cual importa la aplicación de las normas internacionales y las nacionales sobre igualdad y no discriminación en razón de sexo o género (ver Convención de Belém do Pará). No puede restarse credibilidad a la declaración por la mera circunstancia de no existir otros testigos presenciales puesto que no descarta la existencia del evento, sino que en este contexto lo puede reafirmar tras confrontarlo con otras pruebas. Los hechos constatados justifican la decisión extintiva que adoptó la demandada (cfr. art. 242 L.C.T.), en tanto que, en su carácter de empleadora, tiene el deber legal de garantizar la indemnidad de las personas que trabajan bajo su dependencia, no solo en su aspecto pecuniario, sino también en moral, físico y psicológico (cfr. art. 75 L.C.T.), más aun cuando nuestro país cuenta con un cuerpo normativo referido a la prevención, investigación y sanción de la violencia contra las mujeres y que, entre esas disposiciones, se encuentran la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Recomendación Nro. 19 del Comité de CEDAW, actualizada por la Recomendación Nro. 3. Asimismo, en el orden nacional, la ley 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres constituye una normativa central para el tratamiento con perspectiva de género de los casos sobre violencia que acceden a la jurisdicción, entre ellos, los que ocurren en el ámbito del trabajo. Cabe confirmar lo decidido en la instancia de origen.

Sala VII, Expte. N° 43.722/2019, Sent. Def. N° 57.888 del 21/03/2023 “Olivera, Leonardo Adrián c/ Alvear Palace Hotel S.A. s/despido”. (Russo-Pinto Varela).

Procedimiento

Proc. 11. Amparo. Trabajadora de PAMI que fue despedida durante la vigencia de los Decretos 624/20 y 761/20. Emergencia sanitaria Covid 19.

La actora entabló la acción de amparo en procura de la declaración de nulidad del despido dispuesto por la empleadora, durante la vigencia de los decretos 624/20 y 761/20 que prohibieron los despidos arbitrarios, en el contexto de la pandemia causada por el virus COVID 19, y alegó discriminación por razones políticas que no logró probar. Dicha prohibición regía para los empleadores privados, pues los mismos decretos habilitaron a los organismos autárquicos como el PAMI-cuya naturaleza jurídica es de un ente público no estatal-, a despedir sin causa. La juez de grado dispuso que el despido de la accionante resultó ajustado a derecho y por ello se agravia la actora. Lo cierto es que la ruptura del contrato de trabajo ocurrió durante la vigencia del DNU N° 761/20 que prorrogó la prohibición de despidos dispuesta a partir de la sanción del decreto 329/2020, que dispone que las prohibiciones previstas en el mismo no son de aplicación en el ámbito del sector público nacional definido en el art. 8° de la ley 24.156 y sus modificatorias, con independencia del régimen jurídico al que se encuentre sujeto el personal de los organismos, sociedades o empresas que lo integran. No existe controversia acerca que el Instituto accionado se encuentra alcanzado por la excepción dispuesta por el decreto 761/2020, vigente al momento de los hechos. En este marco, el despido de la actora sin invocación de causa en los términos del art. 245 LCT, dispuesto por el INSSJP se ajusta a derecho y a los términos de la disposición citada. Se confirma la sentencia de primera instancia.

Sala IV, Expte. N° 24.965/2020/CA1, Sent. Def. N° 113.613 del 17/04/23 “Ocampo, Zagnoni, Eliana c/ Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados s/ acción de amparo.” (Guisado-Pinto Varela)

Proc. 11 Amparo. Pedido de reinstalación en el puesto de trabajo y salarios caídos por haberse extinguido el vínculo estando en vigencia el Decreto 260/20. Improcedencia pues cesaron los motivos de emergencia sanitaria que dieron lugar al DNU 329/20 y sus prorrogas y a la consecuente prohibición de despedir.

La demandada cuestiona que la Sra. Juez A quo haya ordenado la reinstalación del actor con fundamento en el Dec. 260/20, el cual no tiene vigencia y su aplicación deviene inconstitucional. El citado decreto fue dictado en el marco de la emergencia pública en materia económica, fiscal, administrativa, previsional, tarifaria, energética, sanitaria dispuesta por el Decreto Nro. 260/20 y el Decreto Nro. 297/20, esta norma veda de manera taxativa la posibilidad de extinguir el vínculo laboral en virtud del contexto de pandemia por el COVID 19 y establece una estabilidad absoluta en el empleo por el tiempo de que la vigencia del decreto y sus prorrogas. Las disposiciones citadas fueron sancionadas por el PEN en un marco excepcional de emergencia sanitaria que se agravó por la pandemia desatada por el COVID-19 (que afecto a nuestro país y al mundo entero) y requirió la adopción de medidas urgentes, que revisten carácter provisorio, limitada en el tiempo y conforme las facultades que por regla constitucional no le pertenecen y con sujeción a exigencias formales y presupuestos fácticos que establece el art. 99 inc. 3) de la C. Nacional, la cual instrumenta un sistema de estabilidad agravada delimitada a las relaciones laborales en el marco del empleo privado y se trata de medidas excepcionales destinadas a fenecer. El contenido del plexo normativo de emergencia tenía como objetivo principal la preservación de la salud de la población, que alcanzo al derecho del trabajo, restringiendo también el ejercicio de otros derechos. La reincorporación del actor se tornó abstracta porque cesaron los motivos que dieron origen al dictado del decreto 329/2020 y no podría ahora ordenarse la misma frente a una situación fáctica que ya no se encuentra vigente. Cabe dejar sin efecto la sentencia apelada en cuanto ordena la reinstalación del actor en el mismo puesto que ocupó con más el pago de los salarios caídos devengados.

Sala VIII, Expte. N° 24093/2021/CAI Sent. Def. del 28/03/2023, “Montero, Gastón Nicolás c/ Obra Social del Personal de Edificios de Rentas y Horizontal de Capital Federal y Gran Buenos Aires s/ acción de amparo”.(Gonzalez-Catardo).

Proc. 27. Demanda. Contestación. Traba de la litis.

El traslado al que hace referencia el segundo párrafo del art. 71 de la L.O. no constituye una oportunidad para que la actora conteste o replique lo expuesto por la demandada en su

contestación de demanda, sino que solo tiene la finalidad de otorgar a la parte accionante la posibilidad de conocer el nombre o denominación de quien se presentó como demandado y la persona que invoque, para que se expida sobre ellas, así como de ofrecer, ampliar o adecuar su ofrecimiento de pruebas frente a los términos de la traba de la Litis luego de la contestación de la demanda, y de reconocer o negar la autenticidad de la documentación presentada con el responde.

Sala VII, Expte. N° 9.947/2012 Sent. Def. N° 57.881 del 15/03/2023 “Barad, Mariela Paula c/ Temprano, María Daniela s/ despido”. (Russo-Pinto Varela).

Proc. 32 Domicilio. Domicilio real. Notificación a un domicilio que no es el real. Nulidad de todo lo actuado a partir de la notificación.

El demandado fue declarado rebelde por no haber contestado la demanda que le fuera notificada bajo responsabilidad de la parte actora. El Código Civil y Comercial de la Nación en su art. 73 establece que la persona humana tiene su domicilio en el lugar de su residencia habitual. El domicilio que informe el RENAPER -que es válido a los fines electorales- no modifica la noción de domicilio real y en tanto se demuestre que el domicilio real es diferente, este prevalece por sobre el que esté registrado en el DNI. En esta línea, habiéndose acreditado que a la fecha de la notificación de la demanda, el domicilio real del demandado no era aquel en el cual le fuera notificada, corresponde declarar la nulidad de lo actuado desde ese momento, y toda vez que el señor juez interviniente se expidió sobre el fondo de la cuestión, deben remitirse las actuaciones al juzgado que le sigue en orden de turno a los efectos de su ulterior trámite. En consecuencia, se declara la nulidad de lo actuado a partir de la notificación del traslado de la demanda, al accionado, y se dispone la remisión de las actuaciones al Juzgado que sigue en orden de turno a los efectos de su ulterior trámite.

Sala VIII, Expte. N° 44774/2013/CA1 Sent. Def. del 11/04/23 “Orona, Elvia Elizabeth c/ Ramírez, Marcelo Héctor y otro s/ despido” (Pesino-González)

Proc. 39. 1. a) Excepciones. Competencia. Trabajador de la Agencia Federal de Inteligencia que es despedido y reclama la competencia de la Justicia Nacional del Trabajo. Disposiciones del art. 2° inc. a) LCT. Régimen Profesional del Escalafón de Inteligencia de la AFI Anexo IV del decreto 1311/2015. Decreto 52/2019.

El actor, ex empleado de la agencia Federal de Inteligencia fue despedido. Deduce apelación contra la sentencia interlocutoria de grado que admitió la excepción de incompetencia. El accionante se encontraba sometido al Régimen Profesional del Escalafón de Inteligencia de la Agencia Federal de Inteligencia, establecido en el Anexo IV del decreto 1311/2015 (cuya vigencia fue restablecida por el decreto 52/2019). El art. 1 del mencionado régimen establece que el personal allí comprendido, “está exceptuado de toda norma correspondiente a la Administración Pública Nacional, con excepción de aquellas que lo incluyan en forma expresa”; ello no despoja a ese personal de la calidad de empleado público, aunque regido por un régimen especial. Asimismo, el art. 2° inc. a) de la LCT, establece que la misma no será aplicable a los trabajadores de la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal excepto que “...por acto expreso se los incluya en la misma o en el régimen de las convenciones colectivas de trabajo...” Toda vez que no existen constancias que acrediten la existencia de acto expreso por parte del Estado Nacional en el sentido aludido, y que tampoco ha quedado evidenciada la voluntad de someter al actor bajo el régimen de la Ley de Contrato de Trabajo, se confirma la resolución de la anterior instancia.

Sala IV, Expte. N° 17.635/2022 Sent. Int. N° 69.294 del 29/12/2022 “González, Sergio Daniel c/ Agencia Federal de Inteligencia s/ despido” (Guisado-Pinto Varela)

Proc. 39. 5 Excepciones. Prescripción. Suspensión del plazo. Accidente de trabajo. Efectos del trámite ante el S.E.CL.O.

El accionante se queja porque el Magistrado de grado admitió la excepción de prescripción opuesta por la accionada. Agrega que el judicante no advirtió la presencia de un conflicto normativo por concurrencia de disposiciones legales que establecen efectos distintos a un mismo acto. La acción que da derecho a percibir una prestación por incapacidad permanente parcial (IPP), prescribe a los dos años contados desde que concluye el período de incapacidad temporaria. El art. 44 de la L.R.T. debe ser interpretado en forma armónica

con lo dispuesto en los arts. 7º y 9º -apartado 2- del mismo plexo legal, por lo que el cómputo del plazo prescriptivo, en el marco del sistema de riesgos del trabajo se inicia a partir del alta médica otorgada antes de que trascurra el año desde la ocurrencia del episodio accidental o bien al cumplirse un año desde el acaecimiento del infortunio o desde el comienzo de la I.L.T., si durante el transcurso de ese año no se hubiera otorgado el alta médica definitiva. En el caso la acción se halla alcanzada por la prescripción liberatoria, habida cuenta que la demanda fue presentada cuando ya había transcurrido el plazo de dos años que prescribe el art. 44 de la L.R.T., sea que se contabilice desde la fecha del dictamen de la Comisión Médica o bien desde la fecha en la que se cumplió un año desde la ocurrencia del infortunio. El art. 7º de la ley 24.635 en su segundo párrafo, establece que la presentación del trámite suspende el curso de la prescripción por el término que prevé el art. 257 de la L.C.T., de modo que fue el propio legislador quien determinó cuál es el efecto que debe asignarse al inicio de las actuaciones administrativas –suspensivo- y solo remite al art. 257 para hacer referencia al plazo de seis meses por el que opera la suspensión, por lo cual el conflicto normativo por concurrencia al que alude el actor resulta inexistente. Además, no cabe soslayar la doctrina sentada por esta Cámara en el acuerdo plenario Nro. 312, autos “Martínez c. YPF s. Part. Accionariado Obrero”. En el contexto del artículo 7º de la ley 24.635 no se ajusta la suspensión del plazo de prescripción a la duración del trámite conciliatorio, aunque dure menos de seis meses. Cabe confirmar lo decidido en la instancia anterior.

Sala VII, Expte. N° 104.013/2016 Sent. Def. N° 57.887 del 15/03/2023 “Grasso, Alejandro c/ Swiss Medical y otro s/ accidente- ley especial (Russo-Pinto Varela).

Proc. 49. Honorarios. Art. 61 Ley 21.839. Inconstitucionalidad.

La actora se agravia de la resolución de la señora juez de grado que desestimó el planteo de inconstitucionalidad del art. 61 de la ley 21.839. Cabe memorar que al momento de reformar el art. 61 de dicha normativa, el legislador lo hizo dentro del régimen de convertibilidad de la ley 23.928 de 1991. La realidad actual difiere sustancialmente de aquella- toda vez que la inflación ha rebrotado en términos altos- y es necesario que dentro de un marco de razonabilidad y racionalidad la ley se adapte a las condiciones sociales y económicas que dicha realidad impone. La desvalorización de la moneda implica modificar la regla con que ha de medirse la reparación. La cuestión inflacionaria genera la necesidad imperiosa de actualizar los créditos, toda vez que el desajuste económico afecta a todos los acreedores del proceso. En esta línea, el art.61 de la ley 21.839 viola el principio protectorio consagrado por los arts. 14, 14 bis, el derecho de propiedad del art. 17 de la CN, así como el derecho a la igualdad del art. 16 de la CN pues el trabajo profesional se presume oneroso y, su retribución, tiene carácter alimentario. Así también la ley 27.423 establece que a los efectos de la regulación de honorarios, se tendrán en cuenta los intereses que deban calcularse sobre el monto de condena. Por lo tanto a los honorarios correspondientes a la representación letrada de la parte actora deberán aplicarse los mismos intereses dispuestos sobre el monto de condena. Cabe revocar el decisorio de la anterior instancia.

Sala III, Expte. N° 26.083/2012 Sent. Int. del 14/04/2023 “Salazar, Germán Rubén c/ Metrovías S.A. y otro s/ despido” (Cañal -Perugini)

Proc. 49 Honorarios. Art.51 Ley 27423

La experta se agravia por el criterio adoptado por la magistrada de grado, aduciendo que el art. 51 de la ley 27.423, establece el carácter liberatorio del pago realizado por el valor UMA al momento del mismo. Cabe desestimar el planteo realizado toda vez que solo se puede tener certeza y seguridad jurídica respecto de la recepción de dichos pagos en sedes judiciales si el criterio para la mentada acogida implica la liberación total del obligado al pago hecho en tiempo y forma con el valor UMA. El pago fue realizado si reservas por parte de la experta, en la forma y tiempo correcto liberándose de la obligación. Cabe destacar que el carácter retroactivo de las acordadas de la Corte Suprema de Justicia de la Nación que establecen el valor UMA implican la modificación de los valores por obligaciones todavía no canceladas, por ello el planteo de la perito debe desestimarse. En consecuencia se confirma la resolución de primera instancia.

Sala X, Expte. N° 2375/2021/CA2 Sent. Def. del 30/03/2023 “Silva, Nerio c/ Murata S.A. s/ despido” (Stortini-Corach)

Proc. 61 Medidas cautelares. Solicitud de secuestro de historias clínicas originales ante la eventualidad de iniciar un juicio por daños y perjuicios en el futuro. Improcedencia.

La medida cautelar solicitada por el actor fue rechazada por el juez de grado con apoyo del dictamen del Ministerio Público Fiscal. El secuestro de las historias clínicas originales, copias certificadas y demás documentación atinente a la salud de la actora, con motivo del accidente y/o enfermedades laborales a fin de interponer una futura demanda por daños y perjuicios que el accionante requiere, no se funda en circunstancias concretas que evidencien necesidad de protección de la documentación. Cabe destacar que el carácter restrictivo que cabe imprimir a una medida como la que pretende la actora 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 el demandante. La protección de los datos personales que la actora pretende por esta vía, permite memorar que el art. 38 de la Ley de Habeas Data y Protección de Datos personales, que reglamenta la garantía constitucional de Habeas Data, establece los requisitos de admisibilidad para interponer la acción de protección de dichos datos, en tanto que el art. 37 de la ley 25.326 establece que la acción de habeas data tramitará según las disposiciones de la presente ley y por el procedimiento correspondiente a la acción de amparo común y, supletoriamente, por las normas del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación en lo atinente al juicio sumarísimo. En consecuencia, se confirma la resolución de primera instancia.

Sala X, Expte. N° 6364/2021/CA1 Sent. Interl. del 8/03/2023 “Blanco, Marta Roxana c/CEMEPLA S.A. y otros s/ diligencia preliminar” (Stortini-Corach)

D.T. 78. 1. a). Recursos. Denegación. Inembargabilidad del haber jubilatorio del personal de la Policía Federal.

La actora interpuso recurso de apelación contra la resolución que de conformidad con lo normado por el art. 109 LO desestimó el recurso de apelación interpuesto en subsidio. Encontrándose las actuaciones transitando la etapa de ejecución rige en plenitud el principio de irrenunciabilidad contenido en el art. 109 de la LO, sin que se observe la presencia de los supuestos excepcionales allí contemplados, o de otros extremos que permitan la revisión de lo acontecido en esta alzada a tenor de la regla del art. 105, inc. h), del cuerpo legal referido. Cabe señalar que lo solicitado por el recurrente no fue una medida cautelar sino un embargo preventivo y que no resulta arbitrario ni irrazonable lo que se resolvió en grado en orden a la improcedencia del embargo solicitado dado que ante la ausencia de una norma específica de inembargabilidad del haber jubilatorio en la ley 21.965, el cual rige la actividad de la Policía Federal Argentina, resulta aplicable de forma supletoria la pauta contenida en tal sentido por el art. 14 inciso c) de la ley 24.241, referida al sistema integrado de jubilaciones y pensiones pues tanto la ley 24.241, referida al sistema integrado de jubilaciones y pensiones, como su antecesora-ley 18.037 de jubilaciones y pensiones para trabajadores en relación de dependencia, incluyeron específicamente a la Caja de Retiros, Jubilaciones y Pensiones de la Policía Federal dentro de su regulación. En consecuencia se desestima el recurso de queja interpuesto.

Sala X, Expte. N° 39162/2017/RH1 Sent. Int. del día 16/03/2023 “Migliorini, Diego Eduardo c/ Galván, Adrián Gabriel y otro s/ despido”- (Recurso de Queja N°: 1)” (Ambesi-Corach)

Fiscalía General

Proc. 39. 3. Excepciones. Falta de personería. Legitimación de asociación profesional simplemente inscripta para cuestionar la homologación de un convenio colectivo de trabajo

La actora cuestiona que el Sr. Juez a quo de la instancia anterior haya hecho lugar a la falta de legitimación de su parte. La existencia de legitimación procesal, está dada por la titularidad, activa o pasiva, de la relación jurídica sustancial. La cita a los fallos “ATE” y

“Rossi” conllevaría admitir su legitimación procesal. La Corte Suprema declaró la inconstitucionalidad de normas que establecen derechos exclusivos en favor de los sindicatos con personería gremial y, en consecuencia, equiparó, a las asociaciones simplemente inscriptas, pero no trato las competencias sindicales. La distinción no debería privar a las organizaciones sindicales, que no hayan sido reconocidas como las más representativas, de los medios esenciales para defender los intereses profesionales de sus miembros, ni del derecho de organizar su gestión, su actividad y de formular su programa de acción previsto por el Convenio n° 87. En forma previa a evaluar la constitucionalidad de las modificaciones Introducidas al Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración pública. La actora no ha planteado en forma oportuna la inconstitucionalidad del art. 31 inc. “C” de la ley 23.551 y, por lo tanto, no habría motivo para apartarse de la norma específica que regula la representación de los intereses de los trabajadores en las negociación colectiva. A consecuencia de ello, cabe confirmar la decisión de grado en cuanto decreta la falta de legitimación activa de la actora.

Fiscalía General, Dictamen N° 759/2023 del 20/03/2023, Sala III Expte N° 26.761 “Asociación Gremial de Abogados del Estado c/ Estado Nacional Jefatura de Gabinete de Ministros y otros s/ acción de amparo. (Dr. Juan Manuel Domínguez).

D.T. 54 Intereses. Acta 2764. Constitucionalidad del art. 770 inc. “b” del CCCN.

La accionada se agravia porque la Señora Jueza a quo considero que se debe aplicar lo dispuesto en el Acta Nro. 2764 y en consecuencia manifestó que el crédito de condena (monto nominal) devengará desde la exigibilidad de crédito los intereses de las Actas CNAT Nros. 2601, 2630 y 2658 con una capitalización anual desde la fecha de la primera notificación de traslado de demanda. La Corte Suprema de Justicia de la Nación tiene dicho que la declaración de inconstitucionalidad de una norma es un acto de suma gravedad institucional que debe ser considerado ultima ratio del orden jurídico, pues constituye la más delicada de las funciones susceptibles de encomendar a un tribunal de justicia. La Corte Federal ha sostenido en forma reiterada que sólo de ser admitida ante un planteo de sólido fundamento y cuando la repugnancia con la cláusula constitucional sea de una incompatibilidad evidente que haya sido expuesta, por la parte en base a una muy sustentada argumentación racional. Cuando la tasa fija o el resultado que provoque la capitalización de intereses excede, sin justificación y desproporcionadamente, el costo medio del dinero para deudores y operaciones similares en el lugar donde se contrajo la obligación (art. 771 CCCN). La prohibición legal de anatocismo constituye una norma de orden público y aun cuando la norma autoriza la capitalización de los intereses con un criterio más amplio que en la redacción anterior, sigue limitándola a los supuestos expresamente contemplados. El art. 770 inc. “b” CCCN constituye una novedad del actual ordenamiento que reconoce su antecedente inmediato en el art. 569 del código comercial. Lo que se pretende es que la capitalización de intereses se desarrolle sólo en puntuales situaciones y en la medida de que no degeneren en usura. La actora no logra evidenciar que el sistema de “actualización” decidido genere consecuencias que caiga en el “absurdo” o que excedan el límite de lo razonable. El sistema de capitalización propuesto (consagrado en el art. 770 inc. “b” del CCCN) no podrá ser aplicado con anterioridad a la entrada en vigor del referido régimen (art. 7 CCCN).

Fiscalía General, Dictamen N° 731 del 19/04/2023, Sala IV Expte. N° 36.947/2011 “Baez Jorge Daniel c/ Galeno ART SA. (ex Mapfre Argentina A.R.T. S.A.) s/ accidente- acción civil” (Dr. Juan Manuel Domínguez).

D.T. 13. 5 b) Asociaciones profesionales de trabajadores. Representantes sindicales. Ley 23.551.

El apoderado y candidato a Secretario General por la Lista Verde y Blanca que participó en los comicios de renovación de autoridades de la Asociación del Personal de Dirección de los Ferrocarriles Argentinos apela ante la CNAT, en virtud del recurso previsto por el art. 62 inc. b de la ley 23.551 y la Sala del Tribunal, sin encontrar vallas a la procedencia de la queja y siguiendo lo sugerido por el Ministerio Público Fiscal, decidió su sustanciación. Se agravia la recurrente ante la exclusión del padrón de votantes afines 32 afiliados de seccional Capital Puertos por haberse establecido una urna móvil en contravención al estatuto social por haberse convalidado la sustracción de votos de la urna de Tierra del Fuego, por haberse intentado negarle copia a los fiscales de las actas de la mesa y por

haberse impedido el escrutinio provisorio de la urna de autoridades de mesa tal como expresa el art. 123 del Estatuto Social. La conjugación de maniobras generadas por la lista oficial (lista gris) en paralelo con una junta afín permitieron lograr un escrutinio definitivo de la junta, fraudulento engañoso e ilegítimo, que no reflejó la real voluntad colectiva de los afiliados. Cabe destacar que previo a los comicios fueron denunciadas irregularidades y que otras sucedieron en el marco de los comicios y sus respectivas actas de escrutinio.

Si bien la Fiscalía General ha sostenido que se requiere una perspectiva muy estricta para invalidar actos como el que originara la controversia por la cual se agravia la accionada, también ha propiciado su ineficacia en hipótesis en las que surgía acreditada la presencia de conductas violatorias del orden jurídico, vinculadas a la voluntad de los afiliados. En consecuencia, debe hacerse lugar a la queja.

Fiscalía General, Dictamen N° 561/2023 Sala I Expte. N° 39126/2022 “Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social c/ Lista Verde y Blanca Asoc. del Personal de Dirección de los Ferrocarriles Argentinos APDEA y otro s/ ley de asociaciones sindicales”. (Dr. Juan Manuel Domínguez)

D.T. 13. 5. Asociaciones Profesionales de Trabajadores. Permiso de simple inscripción gremial. Art. 62 inc d) ley 23551. No configurada la denegatoria tácita de inscripción.

La pretensión de la accionante fundada en el art. 62 inc. d) de la ley 23.551 tuvo como finalidad conjurar la denegatoria tácita en que habría incurrido el Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de la Nación, al no expedirse sobre la procedencia de la simple inscripción gremial que se peticionara. Cabe memorar que la acción prevista por el art. 62 de la ley 23.551 que se encuentra destinada a poner fin a las controversias que en principio estaban destinadas a ser dirimidas por la autoridad de aplicación, no puede ser interpretada con carácter extensivo so riesgo de vulnerar la separación o distribución de los poderes, principio fundamental de nuestra estructura política y organización jurídica, por lo cual resulta esencial lo actuado en sede administrativa. Cabe destacar que frente a un pedido de inscripción gremial, de acuerdo a lo dispuesto por el art. 21 de la ley de asociaciones sindicales, es a la autoridad administrativa a quien le corresponde expedirse acerca de los recaudos exigidos para dicha inscripción. En esta línea de análisis no se habría configurado una denegatoria tácita de la inscripción en los términos del art. 62 inc. “d” de la ley 23.551. No obra constancia alguna que permita afirmar que al momento de ser interpuesta la demanda existía acto formal alguno de la administración en el que se confirmara el cumplimiento de los requisitos previstos en el art. 21 de la ley 23.551 y sus disposiciones reglamentarias. Cabe memorar en este contexto que no corresponde a la jurisdicción asumir potestades del Ministerio de Trabajo de la Nación toda vez que la misión más delicada que compete al Poder Judicial es la de saber mantenerse dentro de la órbita de la jurisdicción, sin menoscabar las funciones que incumben a los otros poderes. En consecuencia, la pretensión de la actora debería ser rechazada, sin que ello implique sentar posición acerca del derecho que aduce le asiste.

Fiscalía General, Dictamen N° 753/2023 Sala IV Expte, N° 25887/2020 “Asociación del Personal Superior Jerárquico y Profesional de Empresas de Medio Ambiente Limpieza Recolección de Residuos Maneja Traslado y Disposición Final de los Mismos c/ Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de la Nación y otro s/ ley de asociaciones sindicales” (Dr. Juan Manuel Domínguez).

D.T. 13. 5.b). Asociaciones Profesionales de Trabajadores. Tutela Sindical. Art. 52.Ley 23.551.

La magistrada de grado desestimó las acciones promovidas por Metrovías con sustento en el art. 52 de la ley 23.551, destinadas a obtener la exclusión de tutela sindical del accionante, para así poder aplicar sanciones disciplinarias frente a determinados sucesos acontecidos cinco años atrás. Por ello se agravia el actor. El art. 52 de la Ley 23.551 prevé una forma particular de protección a la estabilidad en sentido amplio, que conlleva la imposibilidad de afectar los contratos de trabajo de los representantes sindicales sin que medie “resolución judicial que los excluya de la garantía” y que podría revestir el carácter típico de los procesos de desafuero. Cabe memorar que 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 que los Estados deben respetar y garantizar que este pueda ser ejercido de manera efectiva por todos los

trabajadores y las trabajadoras sin discriminación, y sin ser objeto de penalización por parte del empleador particular o del propio Estado. En esta línea, la Corte Suprema en “Orellano, Francisco Daniel c/ Correo Oficial de la República Argentina S.A. s/ juicio sumarísimo” afirmó que el desarrollo de la huelga lleva ínsita la presión sobre el trabajador y otros sectores sociales, cuya comprobación no es suficiente motivo para restringirla y tornarla ineficaz. Lo cierto es que el art 52 de la ley referida establece un sistema de propuesta y, por tanto, se impone concluir que el empleador que pretende despedir a un representante sindical debe interponer una demanda en la que, concretamente y con la precisión exigible a todo escrito constitutivo del proceso, describa los hechos que lo motivan y exprese cual es su proposición, requisitos que en el marco de un procedimiento abreviado, se encuentran cumplimentados. Debe admitirse la utilización del poder disciplinario cuando la participación del trabajador evidencia incumplimientos laborales que podrían reputarse ajenos a aquellas, y que configuran daños que no estarían comprendidos en el ejercicio regular del derecho a manifestarse o reclamar, facetas sobre las que debería pronunciarse la Alzada. En consecuencia, debe ser resuelta la queja.

Fiscalía General, Dictamen N° 722/2023 Expte. N° 46425/2017 Sala II “Metrovías S.A. c/ Rodríguez, Lorenzo Víctor Manuel s/ juicio sumarísimo” (Dr. Juan Manuel Domínguez)

Índice

Derecho del trabajo

Pág. 2

D.T. 1. d. Accidentes del trabajo. Daño Psicológico. No hay nexo causal entre la incapacidad psicológica de un trabajador como consecuencia de haber contraído Covid 19

D.T. 1.21. Accidentes del Trabajo. Ley 27.348. Procedimiento administrativo previo y obligatorio ante las Comisiones Médicas. Necesidad de una revisión judicial plena.

D.T. 1 Accidente de trabajo. Ley 24557. Responsabilidad de la ART por atención ineficiente de prestadores. Arts. 20 y 43 LRT.

Pág. 3

D.T. 1.21. Accidentes de trabajo. Ley 27.348.

D.T. 13.b) Asociaciones Profesionales de Trabajadores. Tutela sindical. Metrovías interpuso dos acciones de exclusión de tutela sindical. Arts. 48 y 52 de la ley 23.551 para aplicar sanciones al trabajador.

Pág. 4

D.T. 13.6. Asociaciones Profesionales de Trabajadores. Tutela Sindical. Exclusión de tutela. Finalidad.

D.T. 18. 3. Certificado de trabajo. Oportunidad de entrega. (2 sumarios)

D.T.18. 8.Certificado de trabajo. Puesta a disposición.

Pág. 5

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

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

D.T. 27. 18 b) Contrato de trabajo. Contratación y subcontratación. Solidaridad. Traslado de pacientes prestados en el ámbito de una obra social a través de un tercero que realizaba servicios de traslados mediante “remises sanitarios”.

Pág. 6

D.T. 27. e) Contrato de trabajo. Presunción art. 23 LCT. Existencia de relación de dependencia y no de locación de servicios.

D.T. 27. e) Contrato de Trabajo. Presunción del art. 23 LCT. Trabajadora se desempeñaba como maestra de apoyo (acompañante externo no docente) designado por APADEA en virtud de acuerdo con la obra social OSDE y OSPE .

Pág. 7

D.T. 27.14. Contrato de trabajo. Transitorios. Contrato eventual. Arts. 90 y 92 LCT.

D.T. 18. a) Contrato de Trabajo. Contratación y subcontratación. Solidaridad. Trabajador que laboraba en una empresa que se dedicaba a comercializar los productos de SANCOR SA.

D.T. 27.e) Contrato de Trabajo. Presunción art. 23 LCT. Supuesto de relación de dependencia.

Pág. 8

D.T. 27. 18. b) Contrato de Trabajo. Contratación Subcontratación. Trabajadora de un correo privado que prestaba servicios para el Banco HSBC.

DT. 27. 19 Contrato de trabajo. Extinción por mutuo acuerdo Art. 241 L.C.T. No configurado. Cese de operaciones de Lan Argentina S.A.

Pág. 9

D.T. 27 e) Contrato de Trabajo. Presunción art. 23 LCT. Médico que trabajaba para el Hospital Italiano.

D.T. 27. 18. i) Contrato de Trabajo. Contratación y Subcontratación. Solidaridad. Vigilancia. (2 sumarios)

Pág. 10

DT. 27. e) Contrato de Trabajo. Presunción art. 23 LCT. Socio de una cooperativa de trabajo.

D.T. 27. 17. Contrato de Trabajo. Profesionales liberales. Veterinaria.

D.T. 27. 22. Contrato de trabajo. Fraude laboral. Art. 29 LCT. Responsabilidad solidaria art. 30 LCT.

Pág. 11

D.T. 27. e) Contrato de Trabajo. Presunción del art. 23 LCT. Trabajador que realizaba “soporte técnico informático” para institutos educativos. Locación de servicios.

D.T. 27.19. Contrato de trabajo. Extinción por mutuo acuerdo. Vicios de la voluntad del trabajador.

D.T. 28. 1 Convenciones colectivas. Encuadramiento convencional.

Pág. 12

D.T. 28. Convenciones colectivas. Las nuevas convenciones colectivas no deben afectar las condiciones más favorables establecidas en un convenio anterior.

D.T.30 bis. Daños resarcibles. Daño moral.

Pág. 13

D.T. 34 Despido. Injuria laboral. Art. 242. LCT.

D.T. 33. 3. Despido del empleado en condiciones de obtener jubilación. Demandada que no cumplió con los requisitos establecidos en el art. 252 de la LCT.

D.T. 33. 7. Despido. Gravedad de la falta. El hecho de que el trabajador reclame diferencias salariales por incorrecta categorización no constituye una injuria tal que amerite un despido.

Pág. 14

D.T. 33. 7. Despido. Gravedad de la falta. Riña. Provocación y hostigamiento de sus compañeros contra el actor.

D.T. 33. 8. Despido. Injuria laboral. Trabajador que realizaba tareas superiores ajenas a sus funciones conforme categoría registrada y que laboraba para una empresa dedicada a servicio de atención médica domiciliaria.

DT. 33. Despido del “jefe de mantenimiento” de un consorcio mediante acta notarial. Trabajador incumplimiento de los requisitos del art. 2060, 2° CCCN.

Pág. 15

D.T. 33. 7. Despido. Gravedad de la falta. Pérdida de Confianza. Trabajador que se desempeñaba como gerente de un banco e incumplió con las reglas operativas de dicha entidad respecto a sus funciones, lo que impidió la continuidad del vínculo laboral.

D.T. 33. 7. Despido. Gravedad de la falta. Pérdida de Confianza.

D.T. 34.7. Despido. Gravedad de la falta. Trabajador fue despedido por encontrarse descansando en su horario de trabajo.

Pág. 16

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. 8. 3. Indemnización por despido. Art. 10 ley 24.013. Pago de comisiones. Estatuto del personal de peluquería (ley 23947). Trabajador que laboraba en una peluquería y es despedido porque una cliente adujo maltrato verbal.

D.T. 34.8.4. Indemnización por despido. Intimación. Art. 11. LNE.

Pág. 17

D.T. 34. 8.4. Indemnización por despido. Intimación Art. 11 LNE.

D.T. 34.8.3 Indemnización por despido. Art. 10 Ley 24.013.

D.T. 34. 8.1. Indemnización por despido. Art. 8. Ley 24.013.

Pág. 18

D.T. 34.4. Indemnización por despido. Art. 245 LCT. SAC.

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

D.T. 34. 2. 1. Indemnización por despido. Ley 25.323 art. 1º. Supuesto en que no procede

D.T. 34. Indemnización por despido. Despido en pandemia. Duplicación de la indemnización. Decreto 34/19.

D.T. 38. 9. Enfermedades inculpables. Art. 212 LCT. Indemnización art. 212 2º párrafo. Improcedencia.

Pág. 19

D.T. 38. Enfermedades inculpables. Goce de licencia por enfermedad inculpable. Ausencia de pericia médica. Enfermedad inculpable probada por otras constancias.

D.T. 38 3 Enfermedades inculpables. Control médico. Ausencia del domicilio cuando la empleadora pretendía efectuar un control médico laboral.

D.T. 38 Enfermedades inculpables. Trabajadora que durante el goce de licencia por enfermedad es despedida. Reclamo por la falta de debido registro y pagos clandestinos. Procedencia.

D.T. 54. Intereses. Capitalización prevista en el Acta 2764. Morigeración art. 771 CCCN

Pág. 20

D.T. 54. Intereses. Acta 2764. Momento a partir del cual se lleva a cabo la primera capitalización. Morigeración art. 771 CCCN.

D.T. 55. 2. Ius variandi. Cambio de horarios. Art. 66 LCT. Trabajadores del Correo Oficial de la República Argentina, a quienes les modifican el horario de trabajo sin alterar el régimen de la carga horaria semanal. (2 sumarios)

Pág. 21

D.T. 55. 5. Ius variandi. Rebaja salarial. Trabajador que laboraba en la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) que se lo asigna automáticamente a cuenta de jerarquización "banda G". Disposición N° 516/2010.

D.T. 56.1. Jornada de Trabajo. Extensión

Pág. 22

D.T. 56. Jornada de trabajo. Extensión. Jornada reducida. Prueba.

D.T. 56. Jornada de Trabajo. Art. 28. CCT 553/09 (UTEDYC y AFA)

D.T. 77. Prescripción. Fecha a partir de la cual comienza a correr. Digitalización del escrito de demanda. Fecha de inicio del trámite ante CNAT.

Pág. 23

D.T. 80 bis. Responsabilidad solidaria del presidente S.A.

D.T. 80 bis. b). Responsabilidad solidaria de socios y directivos. (2 sumarios)

Pág. 24

D.T. 81. 1. 3. Retenciones. Art. 132 Bis. Condiciones de procedencia. Trabajador que no indicó los períodos por los que se realizó el emplazamiento. (2 sumarios).

D.T. 81. Retenciones. Art. 132 bis.LCT.

Pág. 25

D.T. 81. Retenciones. Art. 132. Bis. Extensión de la condena a los personas físicas. Arts. 54, 59 y 274 Ley de Sociedades Comerciales.

D.T. 81. 1. 3. Retenciones. Art. 132 bis. No se aplica la sanción conminatoria pues la demandada se acogió a distintos planes de pago que cumplió y regularizó así los aportes retenidos.

D.T. 81. 1. 2. Retenciones. Art. 132 Bis. Requisitos formales. Trabajador que no intimó por los importes adeudados, más los intereses y multas que le pudieran corresponder. Improcedencia de la sanción.

Pág. 26

D.T. 83. 12. Salario. Propina.

D.T. 83 Salario. Igual remuneración por igual tarea. Trabajadora que laboraba en un sanatorio perteneciente a Galeno S.A. Reclama igual remuneración que sus compañeros trabajadores en otro sanatorio de la demandada.

D.T. 83. 8. Salario. Salarios en especie: celular, uso del automóvil.

Pág. 27

D.T. 83. 18. Salario. Comisiones.

D.T. 83. 8. Salario. Salarios en especie. Carácter remuneratorio de los conceptos “vianda y “vianda ayuda alimentaria”

D.T. 98 c) Violencia laboral. Mobbing. No configuración. Trato violento generalizado. Configuración de daño moral reparable. (2 sumarios)

Pág. 28

D.T. 98 g) Violencia laboral. Deberes del empleador frente a la violencia laboral.

Procedimiento

Pág. 29

Proc. 11. Amparo. Trabajadora de PAMI que fue despedida durante la vigencia de los Decretos 624/20 y 761/20. Emergencia sanitaria Covid 19.

Proc. 11 Amparo. Pedido de reinstalación en el puesto de trabajo y salarios caídos por haberse extinguido el vínculo estando en vigencia el Decreto 260/20. Improcedencia pues cesaron los motivos de emergencia sanitaria que dieron lugar al DNU 329/20 y sus prorrogas y a la consecuente prohibición de despedir.

Proc. 27. Demanda. Contestación. Traba de la litis.

Pág. 30

Proc. 32 Domicilio. Domicilio real. Notificación a un domicilio que no es el real. Nulidad de todo lo actuado a partir de la notificación.

Proc. 39. 1. a) Excepciones. Competencia. Trabajador de la Agencia Federal de Inteligencia que es despedido y reclama la competencia de la Justicia Nacional del Trabajo. Disposiciones del art. 2º inc. a) LCT. Régimen Profesional del Escalafón de Inteligencia de la AFI Anexo IV del decreto 1311/2015. Decreto 52/2019.

Proc. 39. 5 Excepciones. Prescripción. Suspensión del plazo. Accidente de trabajo. Efectos del trámite ante el S.E.CL.O.

Pág. 31

Proc. 49. Honorarios. Art. 61 Ley 21.839. Inconstitucionalidad.

Proc. 49 Honorarios. Art. 51 Ley 27423

Pág. 32

Proc. 61 Medidas cautelares. Solicitud de secuestro de historias clínicas originales ante la eventualidad de iniciar un juicio por daños y perjuicios en el futuro. Improcedencia.

D.T. 78. 1. a). Recursos. Denegación. Inembargabilidad del haber jubilatorio del personal de la Policía Federal.

Fiscalía General

Proc. 39. 3. Excepciones. Falta de personería. Legitimación de asociación profesional simplemente inscripta para cuestionar la homologación de un convenio colectivo de trabajo

Pág. 33

D.T. 54 Intereses. Acta 2764. Constitucionalidad del art. 770 inc. “b” del CCCN.

D.T. 13. 5 b) Asociaciones profesionales de trabajadores. Representantes sindicales. Ley 23.551.

Pág. 34

D.T. 13. 5. Asociaciones Profesionales de Trabajadores. Permiso de simple inscripción gremial. Art. 62 inc d) ley 23551. No configurada la denegatoria tácita de inscripción.

D.T. 13. 5.b). Asociaciones Profesionales de Trabajadores. Tutela Sindical. Art. 52. Ley 23.551.