

PODER JUDICIAL DE LA NACIÓN

CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO

**BOLETÍN DE NOVEDADES N° 412**

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.ofjjurisprudencia@pjn.gov.ar](mailto:cntrabajo.ofjjurisprudencia@pjn.gov.ar)

## Derecho del trabajo

### **D.T. 1.6 Accidentes del trabajo. Enfermedades y accidentes indemnizables. Responsabilidad de la ART por la afección psicológica que padece la trabajadora como consecuencia del moobing sufrido.**

Los planteos expuestos por la ART respecto de la falta de cobertura en el contrato de afiliación por situaciones de moobing o acoso laboral, que desencadenaron en la actora afecciones psicológicas que según sostiene la aseguradora no se encuentran contempladas en el Decreto N° 669/19 no trasuntan más que meras manifestaciones de disconformidad con la decisión condenatoria de grado, toda vez que la accionada se encuentra obligada a responder por enfermedades o accidentes que tengan su fundamento en los contratos de trabajo celebrados por la empleadora afiliada y que se hubiesen generado en ocasión de la prestación de tareas.

**Sala VII**, Expte. N° 3060/2016/CA3 Sent. Def. del 31/10/2023 “Medina, María de los Ángeles c/QBE Argentina ART S.A. s/ accidente- acción civil”. (Russo-Pinto Varela)

### **D.T.1.9. Accidentes del trabajo. Intereses. Momento a partir del cual se computan.**

En los supuestos de contingencias sucedidas cuando ya estaba vigente la ley 26.776, en virtud de lo dispuesto en el art. 2° de la ley 26.773, los intereses deben correr desde la fecha del accidente o desde la primera manifestación invalidante. Ello resulta concordante con la doctrina sentada por la CSJN, en el precedente “Aiello” –sentencia del 3 de septiembre de 2019- y también se adecua a lo normado en el art. 1748 CCCN que dispone que el curso de los intereses comienza desde que se produce cada perjuicio. (Del voto de la Dra. Russo. La Dra. Pinto Varela adhiere en este tema por razones de economía procesal, pero deja a salvo su opinión al sostener que el inicio del cómputo de los intereses en los infortunios anteriores a la vigencia de la ley 27.348, debe contarse finalizado el plazo de la Res. 414/99).

**Sala VII**, Expte. N° 3060/2016/CA3 Sent. Def. del 31/10/2023 “Medina, María de los Ángeles c/ QBE Argentina ART S.A. s/ accidente-acción civil”. (Russo-Pinto Varela).

### **D.T. 1.19. 4. Accidentes del trabajo. Accidente acción de derecho común. Art. 1113 Código Civil de Vélez Sarsfield. Cosa riesgosa. Responsabilidad solidaria de la empleadora y la ART.**

La actora realizaba tareas de limpieza a favor de la empleadora y para ello carecía de los elementos de protección. Reclama, pues es portadora de un menoscabo en su capacidad laborativa, pese a que ingresó a laborar en perfectas condiciones físicas, y sostiene que la empleadora incumplió los deberes de prevención impuesto en la Ley de Riesgos del Trabajo, por lo cual resulta responsable en los términos del art. 1074 del Código Civil. La juez de grado rechazó la acción incoada. Las pruebas producidas dan cuenta que la accionante -para cumplir con su trabajo- manipulaba productos químicos, los cuales le provocaron la enfermedad profesional determinada por la comisión médica -dermatitis crónica- y no se encuentra acreditado que la empleadora hubiera adoptado las medidas de prevención adecuadas. Así, debió proveerle botas de goma para que sus pies no estuviesen siempre húmedos y así evitarle lesión alguna en la piel. Obran suficientes elementos de convicción que permiten subsumir el caso, en uno de los supuestos contemplados en el art. 1113 del Código Civil (daño causado por vicio o riesgo de la cosa) que fuera invocado por la accionante como fundamento de su pretensión, ya que el uso de los productos químicos empleados por la trabajadora le ocasionaron la lesión crónica de la piel de sus pies. Así, queda establecida la relación de causalidad entre la cosa y el daño causado. El riesgo de la cosa se produce por el daño ocurrido por la sola intervención causal de ella, sin que medie autoría humana. El daño referido es atribuible al riesgo creado por la utilización de productos en cuya composición se encuentran sustancias químicas riesgosas para la piel y la vista, y de las que la empleadora se sirvió en el trato contractual con la actora para obtener un beneficio y un provecho económico, en tanto que surge acreditado que la accionante no recibió capacitación alguna para desarrollar la tarea ni que se le hayan

provisto los elementos de protección personal detallados por el perito ingeniero, y toda vez que las ART están obligadas al asesoramiento a los empleadores sobre las medidas de seguridad que deben implementar respecto de sus trabajadores, no habiéndolo hecho la aseguradora demandada ha incurrido en una omisión culposa que conlleva la aplicación del art. 1074 del Código Civil, por lo que responde solidariamente con la empleadora por el monto de la condena. Por ello, cabe revocar la sentencia de la anterior instancia.

**Sala VII**, Expte. N° 31.732/2012 Sent. Def. del 27/10/2023 “Campos, Nelly Isabel c/Mapfre Argentina ART y otro s/ accidente acción- civil”. (Russo- Pinto Varela)

**D.T. 1. Accidentes del trabajo. Cálculo de la indemnización. Art. 12 ley 24.557 según DNU 669/19. Interés del 6% no previsto en el régimen legal especial.**

La accionada se agravia porque la Sra. Jueza de grado estableció que se actualizará el IBM con la variación del índice RIPTE (cfr. inciso 2° art. 12 LRT, según decreto 669/2019) y luego teniendo en cuenta el coeficiente edad y porcentaje de incapacidad, se calculará la prestación dineraria (que deberá incluir, el adicional del 20% cfr. art. 3 ley 26773), adicionándose un interés puro del 6% desde la fecha del accidente y hasta el momento en que se practique la liquidación del art. 132 de la LO. Es decir que se está adicionando al interés contemplado en el at. 12, ap. 2 de la LRT, un nuevo interés del 6%, no previsto en el régimen legal especial. Cabe revisar el punto y disponer que el cálculo de condena se sujete a las disposiciones aplicables de la ley 24.557, sin adicionar dicho interés puro del 6%.

**Sala X**, Expte. N° 4.672/2022/CA1 (61.817) Sent. Def. 20/10/2023 “Villalba, Maximiliano c/ Swiss Medical ART. S.A. s/ recurso ley 27348.” (Ambesi-Stortini).

**D.T. 13.10). Asociaciones profesionales de trabajadores. Encuadramiento sindical. Trabajadores que arman calzados deportivos (ensamblan las piezas) mas no producen, transforman o elaboran el caucho.**

El recurso jerárquico interpuesto por el Sindicato Obreros del Caucho, Anexos y Afines (SOCAYA) fue desestimado por el Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de la Nación, y merced a ello refrendó un decreto administrativo emitido por la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales que encuadró al personal dependiente de una fábrica, en el espectro de representación de la Unión de Trabajadores de Calzado de la República Argentina (UTICRA). Disconforme con la resolución referida, SOCAYA deduce el remedio previsto por el art. 62 de la Ley 23.551 a fin de obtener la revisión jurisdiccional de la determinación allegada por el órgano administrativo *a quo*. Las pruebas producidas dan cuenta que los trabajadores agrupados en SOCAYA desarrollan actividad en establecimientos industriales dedicados a la producción transformación y elaboración de artículos de caucho virgen, sintético, o regenerado, fabricación de artículos de goma en general, y áreas o secciones de establecimientos industriales en los que se empleen tales materiales o productos. Asimismo, aparece indiscutible que la unidad productiva donde se ha suscitado el debate, se dedica al armado de calzado como actividad principal y, tal operatoria, luce plenamente alcanzada por el espectro de representatividad de la UTICRA (Unión de Trabajadores de Calzado de la República Argentina), cuya personería gira en derredor de los subordinados afectados a la industria del calzado. Así entonces, el elenco de trabajadores que desarrolla actividades en el establecimiento de la controversia aparece comprendido dentro del cuadro de representación que le fuera concedido.

**Sala I**, Expte. N° 26.200/2020/CA1 Sent. Def. del 20/09/2023.”Sindicato Obreros del Caucho, Anexos y Afines c/ Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y otro s/ ley de asociaciones sindicales”. (Hockl- Vázquez)

**D.T. 13. b) Asociaciones profesionales de trabajadores. Tutela sindical. Art. 52 ley 23.551. Trabajadora que gozaba de tutela gremial al producirse el cese de operaciones de LAN Argentina S.A.**

Las codemandadas cuestionan la condena a abonar la indemnización agravada prevista en el art. 52 de la ley 23.551 dispuesta en grado. La prueba producida da cuenta que la actora gozaba de la protección prevista en el art. 52 de la ley 23.551, por haberse desempeñado como Secretaria de Capacitación, Cultura y Difusión en el sindicato ATCPEA, más si los alcances de la estabilidad que dicha norma le garantiza. Cabe destacar que el art 51 en su parte pertinente dispone que “la estabilidad en el empleo no podrá ser invocada en los casos de cesación de actividades del establecimiento o de suspensión general de las tareas del

mismo”. Sin embargo, la regla propuesta por el artículo - el cese de la tutela- debe ser interpretada en forma restrictiva frente a la regla de la estabilidad que impone el art. 52 del mismo cuerpo legal. Así entonces, quien detenta un cargo electivo -como la accionante- continúa en su actividad de representación hasta tanto no queden trabajadores en la empresa. Cabe destacar entonces que la desarticulación de LAN no se produjo hasta luego de la extinción del vínculo con la actora, toda vez que la prueba documental así lo indica. Los recibos emitidos por la actora dan cuenta que al momento de la extinción aún existía personal que se encargaba del sector de recursos humanos y de la liquidación de sueldos. Al momento en que la actora decidió denunciar el contrato de trabajo, gozaba de garantía de estabilidad prevista en el art. 52 de la ley 23.551. Cabe confirmar la sentencia de la anterior instancia.

**Sala II**, Expte. N° 15.083/2021 Sent. Def. del 27/10/2023 “Alles, Gisela Liliana c/ LAN Argentina S.A (Art. 71 de la LO) y otro s/despido”. (García Vior- Sudera-Craig)

**D.T. 13.b). Asociaciones profesionales de trabajadores. Tutela sindical (Ley 23.551) Exclusión de tutela. Solicitud de medida cautelar. Trabajador denunciado penalmente.**

Telecom Argentina promovió la acción sumarísima de exclusión de tutela con la finalidad de despedir al trabajador demandado a raíz de una denuncia por amenazas realizada por una médica del servicio de medicina laboral contratado por la actora. Solicita como medida cautelar que el trabajador sea suspendido hasta tanto la cuestión sustancial sea resuelta. El juez de grado admitió la medida y el accionado se agravia por ello. Aduce que no hubo denuncia penal por el delito que se le imputa, y que en el sumario administrativo realizado por la empleadora no se le dio participación a fin de exponer su defensa. La eficacia probatoria de los testimonios producidos en la anterior instancia acredita que la permanencia del accionado en el lugar de trabajo podría generar peligro para la seguridad de las personas o bienes de la empresa. Consecuente con ello y en el entendimiento que existirían causas suficientes para considerar verosímilmente acreditado que la permanencia del trabajador en su puesto o el mantenimiento de las condiciones de trabajo podría ocasionar la peligrosidad aludida, cabe disponer la suspensión de la prestación laboral del demandado - aún se encuentra pendiente la prueba por el ofrecida- con mantenimiento de la obra social y de la obligación a cargo de la empleadora de abonar la remuneración. Asimismo el art. 30 del decreto 467/88 reglamentario del art. 52 de la ley 23.551, establece que durante la suspensión se deberá mantener la totalidad de los deberes que la ley o convenciones colectivas ponen a cargo de la empleadora como consecuencia de la relación laboral, aun cuando se entendiera que la citada disposición contiene un supuesto de dispensa de servicios diferente a la contenida en la norma reglamentaria, por lo cual el trabajador debe percibir el ingreso correspondiente a la relación aún no extinguida. Debe modificarse la resolución apelada.

**Sala III**, Expte. N° 31945/2023/CA1 Sent. Int. del 06/11/2023 “Telecom Argentina S.A. c/ Fortunato Daniel Martín s/ exclusión de tutela”. (Perugini-Cañal)

**D.T. 13.4. Asociaciones profesionales de trabajadores. Personería gremial. Improcedencia de la solicitud de personería gremial del Sindicato Unido de Trabajadores Privados de la Libertad Ambulatoria.**

El Sindicato Unido de Trabajadores Privados de la Libertad Ambulatoria objeta la resolución, mediante la cual el Sr. Ministro de Trabajo Empleo y Seguridad Social de la Nación rechazó el pedido de inscripción de su personería gremial. Lo cierto es que aunque cumplan trabajos, quienes desempeñan tareas mientras están privados de su libertad (ley 24.660), no son equiparables a los “trabajadores libres”. Los reclusos, tienen el deber de trabajar y es debatible que sea un derecho, en tanto sino lo ejercen sufren externalidades negativas, lo hacen bajo un deber de subordinación y obediencia para con el estado -que técnicamente no actúa como empleador-, no tienen administración de su “remuneración” y su labor se encuentra teleológicamente orientada, no a garantizar los medios necesarios para su subsistencia, sino a generar hábitos beneficiosos para su “resociabilización”. La ley 23.551 se sustenta en el principio de libertad sindical, pero libertad al fin- y es en base a esta premisa que regula el funcionamiento de las asociaciones, que tienen por objeto la

defensa de los intereses de los trabajadores libres. En definitiva, quienes en el marco de la reclusión, desempeñan tareas -como un derecho- pero por deber legal, no son trabajadores libres con derecho a formar una asociación sindical con fundamento en la ley 23.551. Por ello no resulta posible, la inscripción de la personería gremial solicitada.

**Sala VIII**, Expte. N° 37.479/2018/CA1, Sent. Def. del 02/11/2023. “Sindicato Unido de Trabajadores Privados de la Libertad Ambulatoria c/ Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de la Nación s/ Ley de Asociaciones Sindicales”. (Pesino-González)

**DT. 18. 6. Certificado de trabajo. Condena solidaria a la entrega del certificado de trabajo por la fiduciaria –representante legal del fideicomiso-. Art. 1674 del CCCN.**

La accionada se agravia por su condena en forma solidaria al pago del crédito reconocido en la sentencia de grado ya que sostiene que fue la representante legal del fideicomiso - fiduciaria- por lo que ninguna obligación a título personal podría tener para con el actor derivada de la extinción del vínculo laboral. El art. 1674 del CCyCN fija la responsabilidad del fiduciario, que debe cumplir con las obligaciones impuestas por la ley y por el contrato. Habiendo conocido el reclamo del actor respecto de la obligación del Fideicomiso a entregar los certificados de trabajo, la fiduciaria debía arbitrar los medios para su entrega al accionante. Por ello, cabe confirmar la sentencia de grado en cuanto condenó solidariamente a la actora al pago del crédito al trabajador más sus intereses y a la entrega de los certificados del trabajo.

**Sala VI**, Expte. N° 45039/2019 Sent. Def. del 6/10/2023 “Amaya, Ramón Oscar c/ Fideicomiso Transporte Victoria y otro s/ cert. trabajo art. 80 LCT.” (Pose-Craig).

**D.T. 27. e) Contrato de trabajo. Presunción art.23 LCT. Disc jockey.Relación de dependencia no configurada.**

La demandada se agravia porque el Sr. Juez a quo concluyó que entre las partes medió un contrato de trabajo. Sostiene que no se tuvo en cuenta que la presunción del artículo 23 LCT quedó desvirtuada con la prueba producida en autos y que ésta dio cuenta que el actor era dueño de la empresa de eventos. Aduce que aportó copias de capturas de pantalla de diversas publicaciones en redes sociales en las que puede leerse que el actor se presentaba como Director General de su empresa, copias éstas que si bien fueron desconocidas por el accionante por ser copias simples no fueron tildadas de falsas por aquel. La accionada aportó prueba que dio cuenta que el actor era titular de la empresa, pues independientemente de su efectiva inscripción en la IGJ, podía o no aceptar concurrir a un evento, cuando no podía llevar a cabo su tarea de disc jockey elegía su reemplazo, y aportaba su propio equipamiento para cumplir con su labor, todo lo cual evidencia que el accionante organizaba los medios personales y materiales para la realización de la tarea. Finalmente la libertad que evidenció el accionante en la vinculación habida con la accionada, pues el actor podía o no aceptar concurrir a un evento sin que fuere pasible de sanción alguna indica que no estaba sometido a régimen disciplinario alguno, característica ésta propia de todo trabajo subordinado. Por último, los innumerables viajes que hizo por ese entonces al exterior y que se constatan en la página de Facebook a través de las publicaciones efectuadas por el actor en su perfil público denotan que el accionante disponía de una gran autonomía en su prestación ya que le permitía disponer de su tiempo para viajar en forma asidua y por lapsos superiores al que le habría correspondido en función de su supuesta antigüedad como trabajador dependiente. El actor se desempeñó en forma autónoma y libre y sin estar sujeto a instrucciones o controles en su prestación. Cabe modificar lo decidido en la instancia anterior.

**Sala II**, Expte. N° 63480/2017 Sent. Def. del 31/10/2023 “Waintrop, Julián Federico c/ The Sky Club Asoc.Civil y otros s/ despido”. (Sudera-García Vior).

**D.T. 27. 19. Contrato de trabajo. Extinción por mutuo acuerdo. Art. 241 LCT. Nulidad del acuerdo de desvinculación. Vicios de la voluntad.**

La accionada, LAN Argentina S.A., se agravia porque en la instancia anterior se descalificó el acuerdo al que había arribado con el accionante en el marco de las disposiciones del art. 241 LCT. Y mientras la accionada postula la validez del acuerdo, el accionante invocó que aquel sería nulo por encontrarse viciada su voluntad al momento de su celebración. Existen elementos suficientes para considerar que el acto jurídico mediante el cual las partes extinguieron el vínculo poseía una ineficacia (nulidad relativa) dado que el consentimiento

del trabajador se encontró viciado ante la falta de libertad mediante la cual se obtuvo la suscripción del acto, ya que el acuerdo surgía el reconocimiento de la demandada del cese de actividades de la empresa y que, en consecuencia no había una opción real para la parte actora, ya que su decisión no se debatía entre continuar un vínculo laboral o finalizarlo. De allí que el trabajador que no accediera a extinguir en esa época el contrato de trabajo inevitablemente lo haría luego por decisión unilateral de su empleadora y con una morigeración de la indemnización que legalmente correspondería, lo cual no deja lugar a dudas de que el trabajador no se encontró plenamente libre para emitir el consentimiento en el referido acuerdo. Desde tal perspectiva, la conducta adoptada por la demandada deja en evidencia que la auténtica razón detrás de la terminación de ese contrato era la finalización de la operatoria de la empresa en nuestro país y, por ello, encubría un verdadero despido injustificado. La potencial insolvencia o reducción injustificada de la indemnización por antigüedad empleada como medio para obtener el consentimiento del trabajador al acuerdo extintivo, invalida el negocio jurídico. El acuerdo representa un intento de aparentar una situación diferente de la real, con el propósito de encubrir el despido atribuible a la voluntad del empleador (art. 14 .C.T.). A la luz de esa norma, el acuerdo carece de toda validez para reemplazar el derecho del actor de un despido injustificado y sin previo aviso. Cabe confirmar el pronunciamiento de grado que considera carente de validez al acuerdo para reemplazar el derecho del demandante recibir los beneficios establecidos por las normas imperativas en caso de un despido injustificado y sin previo aviso.

**Sala IV**, Expte. N° 26383/22 Sent. Def. 114.805 del 17/10/2023 “DmitrukKruk, Marcos Ezequiel c/ LAN Argentina S.A. y otro s/ despido”. (Guisado-Pinto Varela).

#### **D. T. 27. 19 Contrato de trabajo. Extinción por mutuo acuerdo. Art. 241 L.C.T. Configuración.**

La demandada se agravia respecto de la conclusión del fallo de grado que consideró que la relación que unía a las partes se extinguió “por una actitud rupturista” de la empleadora, a diferencia de la invocada extinción por mutuo acuerdo en los términos del artículo 241 L.C.T. El hecho que el actor acepte una suma de dinero -gratificación por cese o bonificación extraordinaria- con motivo de una rescisión por mutuo acuerdo no implica, sin más, que estemos ante un despido encubierto, pues perfectamente puede tratarse de una ruptura del contrato pactada de tal modo en atención a una mutua conveniencia. Si la relación se extinguió por voluntad concurrente de las partes, en los términos del art. 241 LCT, plasmándose dicho acto ante escribano público y con la expresa determinación de los montos y las modalidades de pago provenientes de dicha disolución, sin que se hubieran verificado la existencia de vicios de la voluntad ni ningún otro elemento nulificante, no puede el trabajador, a posteriori, desconocer dicho acuerdo y pretender su nulidad por no haber sido homologado en los términos del art. 15 LCT. Esto es así pues no se trató en la especie de un despido incausado y posterior reclamo de los créditos pertinentes, sino de un mutuo acuerdo extintivo de la relación, lo cual excluye las exigencias impuestas por el art. 15LCT como así también las del art. 12 del mismo plexo legal, especialmente porque la modalidad de rescisión del contrato que contempla el art. 241 LCT no importa a favor del trabajador resarcimiento alguno. Si eventualmente hubiera existido algún vicio, lo lógico habría sido que el actor lo denunciara en forma inmediata y no después de medio año de la celebración del acuerdo, ya que tal espera lleva a pensar que el actor obro al momento de celebrar el convenio y percibir el importe pactado, con plena conciencia de los términos de lo acordado, y que, en esas circunstancias, el monto que percibió le resultaba satisfactorio. Si las partes han celebrado un acuerdo de voluntades con discernimiento, intención y libertad no pueden unilateralmente después solicitar que se deje sin efecto por razones sobrevinientes de oportunidad o conveniencia, en ausencia de todo vicio nulificante. Ello es así porque, en el marco del orden público laboral lo que las partes convengan con los requisitos señalados constituye una regla a la que debe someterse como a la ley misma por claras razones de seguridad jurídica. El crédito por antigüedad no se incorpora al patrimonio del actor, sino que se tiene en cuenta para determinados casos (LCT arts. 245, 247, 248, 249, 251, 254). En la extinción por común acuerdo o por renuncia o retiro voluntario, no existe crédito alguno por antigüedad, por lo cual el actor puede negociar, pues no está en juego ninguna carga que le impida hacerlo ya que no cabe aplicar el principio de irrenunciabilidad. Cabe revocar lo decidido en la instancia de origen.

**Sala IV**, Expte. N° 45071/2018 Sent. Def. 114.984 del 31/10/2023 “Sarome, Jorge Eduardo c/ San Antonio Internacional S.A. s/ despido”. (Guisado-Pinto Varela).

**D.T. 27.19. Contrato de trabajo. Extinción por mutuo acuerdo. Art. 241 LCT. Trabajador de LAN ARGENTINA S.A que es desvinculado mediante acuerdo. Nulidad del acuerdo extintivo por encontrarse viciada la voluntad del trabajador y tratarse de un despido sin justa causa encubierto.**

El vínculo que existió entre el accionante y LAN Argentina S.A finalizó por un acuerdo extintivo en los términos del art. 241 LCT suscripto ante escribano público y el trabajador percibió una suma de dinero en consecuencia. La accionada postula la validez del acuerdo celebrado con el trabajador con asistencia letrada, y el accionante invoca que aquel sería nulo por encontrarse viciada su voluntad al momento de su celebración. La juez de grado declaró la nulidad del acuerdo. Ciertamente es que si las partes han celebrado un acuerdo de voluntades con discernimiento intención y libertad no pueden unilateralmente después solicitar que se deje sin efecto por razones sobrevinientes de oportunidad o conveniencia, en ausencia de vicio nulidificante. Y es así porque en el marco del orden público laboral lo que las partes convengan con los requisitos legales constituye una regla a la cual deben someterse como a la ley misma. Sin embargo en el caso existen elementos suficientes para considerar que el acto jurídico mediante el cual las partes extinguieron el vínculo poseía en su génesis una ineficacia (nulidad relativa) toda vez que el consentimiento del trabajador se encontró viciado ante la falta de libertad mediante la cual se obtuvo la suscripción del actor, pese a haber contado con asistencia letrada. Cabe destacar que antes de la celebración del acuerdo se remitieron a los trabajadores, incluido el actor, comunicaciones institucionales en las cuales se hizo saber los empleados que se instrumentaría un proceso de Plan de Retiro Voluntario que se encontraría vigente siempre y cuando la empresa contara con recursos financieros para ello provistos por la casa matriz para la operación en nuestro país y luego de lo cual se procedería a despedir, lisa y llanamente bajo la figura de falta o disminución de trabajo. La amenaza de insolvencia o reducción injustificada de la indemnización por antigüedad empleada como medio para obtener el consentimiento del trabajador al acuerdo extintivo invalida el negocio jurídico. Por ello, el acuerdo solo representa un intento de aparentar una situación diferente de la real, con el propósito de encubrir el despido atribuible a la voluntad del empleador. Por lo que carece de validez para el reemplazar el derecho del demandante a recibir los beneficios establecidos por la ley en caso de un despido injustificado y sin previo aviso. Cabe confirmar la sentencia de la anterior instancia.

**Sala IV**, Expte. N° 42705/22 Sent. Def. N° 115.009 del 14/11/2023 “Serrano, Diego Alberto c/ LAN ARGENTINA S.A y otros s/ despido”. (Guisado- Pinto Varela)

**D.T. 27. e) Contrato de trabajo. Presunción del art. 23 LCT. Ausencia de relación de dependencia. Supuesto de locación de servicios.**

El actor trabajó hasta su renuncia con el grupo económico BNP Paribas, sucursal Buenos Aires, y luego en la sucursal Montevideo (Uruguay) hasta la finalización del contrato. Luego continuó vinculado comercialmente con diversas unidades del grupo, realizando prestaciones diferentes a las que surgen de un contrato de trabajo. La prueba producida indica que el accionante era un consultor financiero y facilitador de negocios, por el manejo de cuentas de clientes argentinos en moneda extranjera en las sucursales del grupo demandado de otros países por medio de compañías financieras. El accionante es una persona formada comercialmente, con aptitud comercial, un ejecutivo y consultor financiero de alta calificación en el estudio de mercados financieros y elaboración de informes de perspectivas y tendencias, que aceptó la propuesta de tipo comercial que le acercó la entidad, y que fue aceptada y consensuada por el accionante, circunstancia por sí misma que no basta para tener por acreditada una relación laboral en los términos del art. 23 de la LCT, como pretende, y que fue rechazada por la juez de grado. No se advierte que el actor hubiera sido engañado, o sufrido lesión, o temor reverencial que limitara su accionar, o hubiera sido objeto de un negocio simulado que lo obligara a estar inmerso en una triangulación empresaria, sin tener cabal conocimiento de la misma. Desarrolló siempre el mismo tipo de tareas y actividades, y estuvo consciente del motivo por el cual el banco le ofrecía participar en la conformación de sociedades con sede en el exterior, que triangulara los depósitos por sus servicios de las sucursales de EEUU. La autonomía y libertad en la

conformación de estos negocios comerciales no estuvo viciada, por lo que no resulta jurídicamente viable que pretenda una reparación derivada de la propia acción, omisión o incumplimiento de su parte. En consecuencia, el vínculo que unió al accionante con la demandada debe encuadrarse en el marco de la locación de servicios y no de un contrato de trabajo. Cabe confirmar la sentencia de la anterior instancia.

**Sala V**, Expte. N° 55.963/2014/CA1Sent. Def. N° 87942 del 30/10/2023 “Tedín Uriburu, Santiago Virgilio c/ BNP Paribas Sucursal Buenos Aires y otro s/ despido” (De Vedia-Ferdman).

**D.T. 27. 19. Contrato de trabajo. Extinción por mutuo acuerdo. Delegado gremial de personal que es desvinculado mediante acuerdo extintivo en los términos del art. 241 de la LCT. Nulidad del acuerdo por voluntad viciada. Extinción por voluntad unilateral de la empleadora sin justa causa.**

El actor, delegado gremial de personal, se agravia de la decisión del Juez de primera instancia (trabajador del LAN) que rechazó la demanda por despido incausado y declaró válido el acuerdo extintivo de la relación laboral en los términos del art. 241 LCT. Lo que se discute es la validez del convenio firmado, pues el accionante sostiene que se trató de un acto simulado que encubrió un despido arbitrario que, a época de pandemia, se encontraba prohibido por la legislación vigente. Además contextualizó que la empresa había dejado de operar, había reducido el salario de los trabajadores a la mitad y había anunciado el retiro del país como presiones para concretar la desvinculación. Al actor y a los trabajadores les era informado el monto a percibir y recién al momento de la firma accedían al texto del acuerdo, sin posibilidad de efectuar modificaciones. Además se enteraron de la salida del país de la empresa aérea por los medios de comunicación previo a comunicarlo a sus empleados. El accionante fue informado que la empresa demandada inició un proceso preventivo de crisis con el objeto de despedir a sus empleados abonando solo la indemnización del art. 247 LCT. Existieron amenazas y presiones para suscribir los acuerdos, pues con posterioridad decían no habría plata para repartir. El actor continuaba con el 50% de su remuneración y amenazaban con el pago de la mitad de la indemnización. Por ello refiere que el acuerdo se obtuvo de la necesidad de los trabajadores, afectando su libertad al momento de decidir. En este contexto, los acuerdos onerosos pactados por las partes al momento de extinguir una vinculación laboral no conllevan per sé una causa de invalidez de esa forma de rescisión (art. 241 LCT), pues en principio la renuncia negociada es válida y eficaz como acto jurídico. Sin embargo si se plantea y demuestra algún vicio de la voluntad o lesión subjetiva o simulación (cfr. arts. 276, 332, 333 y 334 CCyCN y art. 14 LCT) ese acuerdo puede resultar ilegítimo a la luz de las probanzas realizadas en la causa. A su vez, un acto jurídico sólo se ve privado de efectos si está afectado por algún tipo de nulidad, sea esta absoluta o relativa. Y en este último caso debe ser invocada concretamente por quien pretende valerse de ella. Tampoco incide que el firmante se presente en el acto de la firma con un asesor letrado, pues las negociaciones se presuponen previas entre las partes. Es evidente la intención de despedir a toda la plantilla de personal –más allá de la prohibición legal que existía en ese momento de emergencia sanitaria y ocupacional- pues aquellos empleados que no se “adhirieron” al retiro voluntario fueron despedidos en forma directa por la empresa. En este contexto, el temor a continuar en una empresa –con rebaja de salarios- 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 abordarían las indemnizaciones finales o presumir la imposibilidad del pago de un plazo contemporáneo al momento del distracto. No existe noticia en el acuerdo que la parte actora hubiera querido finalizar la relación laboral a través de una negociación conjunta, sino que además, este acuerdo fue minuciosamente redactado incluso con la incorporación de estipulaciones distintas a las reales. Nótese que parte de sus cláusulas contiene la denuncia de una remuneración muy por debajo de la constatada por la perito contadora e incluso por la denunciada por la demandada en los certificados de trabajo agregados a la causa. El vicio invocado y demostrado por el actor impide otorgar validez al acuerdo cuestionado, pues las circunstancias que rodearon al supuesto acuerdo revelan un aprovechamiento de la necesidad del trabajador en un contexto tan incierto como fue la pandemia. Esto demuestra que la intención de la demandada fue justamente provocar el despido de sus trabajadores encubriendo el mismo con un acto jurídico que se reputa nulo y el vínculo habido entre el

actor y la codemandada se extinguió por voluntad unilateral de esta última sin justa causa. Cabe revocar el pronunciamiento de la anterior instancia.

**Sala V**, Expte. N° 36567/2022/CA1 Sent. Def. N° 88000 del 10/11/2023 “Avellaneda, Diego Adrián c/ LAN Argentina S.A.y otros s/ despido”. (Ferdman-De Vedia).

**D.T. 27. e) Contrato de trabajo. Presunción art. 23 LCT. Existencia de relación de dependencia. Trabajador que desempeñó tareas atinentes a su profesión de ingeniero en computación como proveedor de servicios técnicos y comerciales para las codemandadas.**

Las codemandadas objetan el decisorio de la instancia anterior, por cuanto tuvo por acreditada la relación laboral invocada por el actor. Señala que la contratación con el accionante no creaba un vínculo laboral ni de dependencia entre las partes, a la vez que expresó la voluntad de convenir una prestación de servicios profesionales regida por el Código Civil. Resulta operativa la presunción prevista en el art. 23 de la L.C.T., pues es un hecho admitido que el accionante desempeñó tareas atinentes a su profesión de ingeniero en computación como proveedor de servicios técnicos y comerciales para la codemandada en la región de Latinoamérica. La citada presunción no puede ser supeditada a la demostración de servicios prestados en relación de dependencia, en tanto que tal tesis neutraliza el propósito. El concepto de dependencia laboral se confunde con el de contrato de trabajo, al punto que, si existe dependencia, seguramente habrá contrato laboral y resulta frecuente el uso doctrinario de ambas expresiones como sinónimas. Por ello, afirmar que la presunción legal solo resulta aplicable cuando se demuestra la dependencia equivale a sostener que la presunción del contrato mismo no se ajusta a la finalidad perseguida por el dispositivo, el cual opera como un mecanismo de garantía y está orientado a prevenir situaciones de fraude. Las codemandadas no aportaron pruebas hábiles que acrediten que el actor desempeñó sus tareas a través de una organización propia o que corrió con los riesgos económicos usuales de un trabajador autónomo, aportando capital propio para soportar pérdidas u obtener ganancias, en tanto que, contrariamente, prestó sus servicios en forma personal para cumplir fines propios de la codemandada, en beneficio de ésta y bajo la supervisión de sus empleados jerárquicos, quienes a su vez le abonaban su contraprestación en forma periódica y por importes fijos. La circunstancia de ser el accionante un profesional universitario no permite inferir, por esa sola condición, que no pueda haber estado a órdenes de la firma accionada. Cabe confirmar lo resuelto en la instancia de origen.

**Sala VII**, Expte. N° 12.890/2013 Sent. Def. N° 58154del5/10/2023 “Menarvino, Gastón Federico c/ ECI Telecom Limited y otro s/ despido”. (Russo-Pinto Varela).

**D.T. 27. 20. Contrato de trabajo. No configuración de grupo económico. Supuesto de empleador plural.**

La accionante, empleada de una empresa, pretende la extensión de condena por el pago de su indemnización por despido, respecto de otros tres que, según sostiene, se encuentran relacionados entre sí y conformaron un conjunto económico en los términos del art. 31 LCT, agregando que se desempeñó para todas las personas jurídicas que demandó quienes fueron sus empleadores. De las pruebas surge que el Presidente, el Director y el Director Suplente de la empresa empleadora directa de la actora, mantuvieron algún tipo de cargo (socios gerentes) en las otras empresas codemandadas, conformando la voluntad social de las mismas. La interesada no produjo prueba alguna que acredite que las sociedades demandadas hubieran conformado un grupo económico de carácter permanente, en los términos del art. 31 LCT. En este sentido tampoco fueron acreditadas las “maniobras fraudulentas” o “conducción temeraria”, requisito legal inexpugnable para que proceda la pretendida extensión de condena en los términos del art. 31 LCT. Si cabe concluir, pues la accionante acreditó que laboró en forma indistinta para las empresas codemandadas, que existió de una relación laboral con una pluralidad de empleadores en los términos del art. 26 LCT, que las hace solidariamente responsables.

**Sala VIII**, Expte. N° 10220/2012/CA1 Sent. Def. del 19/10/2023 “Portnoy Norma Haydee y otros c/Pcsmovil S.A. y otros s/ despido”. (González-Pesino).

**DT. 27. 18. g) Contrato de trabajo. Contratación y subcontratación. Solidaridad. Telecomunicaciones.**

Toda vez que quedó acreditado que la actora prestó servicios para dos empleadoras que fueron coempleadoras titulares de la relación laboral (art. 26 LCT), y cuyos objetos sociales están vinculados a la prestación de telecomunicaciones (telefonía fija, telefonía celular, provisión de internet por banda ancha inalámbrica, fibra óptica), cabe condenarlas solidariamente, en los términos del art. 30 LCT, al pago de la indemnización por despido de la accionante. Es que para que la empresa empleadora pudiera cumplir sus fines empresariales, esto es, prestación integral de servicios de tecnología, necesitaba de las actividades desarrolladas por las otras dos y si bien las actividades de las codemandadas no están comprendidas dentro de la normal y específica de la empleadora, coadyuvaron al cumplimiento del objeto.

**Sala VIII**, Expte. N° 10220/2012/CA1 Sent. Def. del 19/10/2023 “Portnoy Norma Haydee y otros c/ Pcsmovil S.A. y otros s/ despido”. (González-Pesino).

**D.T. 27. e) Contrato de trabajo. Presunción art. 23 LCT. Existencia de relación de dependencia. Profesora de inglés-traductora.**

La accionante se agravia porque el Sr. Juez a quo realizó una errónea interpretación sobre la aplicación del art. 23 de la L.C.T. La accionada no negó la prestación efectiva de servicios por parte de la actora, sino que afirmó que eran independientes, como traductora y, además, daba clases de inglés en forma particular a empleados de la empresa, quienes le pagaban por ello. La demandada admitió que la actora firmó contratos, ante lo cual la parte se encontraba en inmejorable situación para acreditar el tiempo que laboró la accionante durante la relación laboral, pudiendo aportar cuanta prueba tuviese en su poder (contratos SOW) tendientes a desvirtuar lo sostenido por la accionante, cosa que no hizo. No desvirtuada la presunción emergente del artículo 23 de la LCT, demuestra que la actora se integró como medio personal necesario para el cumplimiento del objeto de la empresa. El hecho de que prestara servicios todos los días, en un lugar fijo dentro del establecimiento, por lo menos durante la mañana a los efectos de dar clase de inglés y efectuar traducciones, descarta el carácter independiente de su prestación y afirma el vínculo dependiente que mantuvo con la demandada. En este sentido, el hecho de que la actora presentara facturas por honorarios no altera la naturaleza jurídica de la relación, ni permite concluir que se trataba de una locación de servicios, puesto que no interesa la calificación que las partes involucradas den a la relación, ni la forma en que llamen a la retribución por el servicio prestado, sino que lo relevante es la esencia de la vinculación que, en tanto traduzca una subordinación jurídica, importa una relación laboral de carácter dependiente (Del voto del Dr. Pesino. La Dra. González, expresa que adhiere al voto del Dr. Pesino y agrega que los indicios de la relación de dependencia en el marco del artículo 23 de la LCT se encuentran reforzados con los indicios propuestos por la OIT en la Recomendación sobre la relación de trabajo del 15/06/2006 para determinar la existencia de una relación de trabajo a través de la subordinación o la dependencia).

**Sala VIII**, Expte. N° 4932/2017/CA1 Sent. Def. del 15/11/2023 “Arroyuelo, Verónica Laura c/ Cisco Systems Argentina S.A. s/ despido”. (Pesino-González).

**DT. 27. 18. b) Contrato de trabajo. Contratación y subcontratación. Solidaridad. Casos particulares. Tareas de mantenimiento de calderas y usinas desarrolladas en una fábrica de productos lácteos.**

La codemandada Mastellone Hnos. S.A se agravia respecto de la decisión del “a quo” de condenarla solidariamente en los términos del art. 30 de la L.C.T. a abonar los créditos diferidos a condena. El actor, oficial soldador, realizaba tareas de mantenimiento en forma exclusiva para Mastellone Hnos. SA de compresores, calderas y usinas en la planta industrial de la Serenísima. Toda vez que el incumplimiento del objeto social de la accionada se nutre de varias etapas, entre ellas la correspondiente a las labores llevadas a cabo por el actor, que constituyen una actividad normal e inescindible de la empresa codemandada, cabe concluir que la actividad objeto de la contratación se enmarca dentro de la calificación de “normal y específica propia” de la codemandada Mastellone Hnos. S.A. Ello así, dado que las tareas del accionante contribuyeron, aun de manera secundaria, a la finalidad perseguida por la empresa o establecimiento (arts. 6 y 30 LCT).

**Sala X**, Expte. N° 35.831/2019 (64.951) Sent. Def. del 24/10/2023 “Ibarra, Elvio Jorge c/ Cybula Jorge Alfredo y otros s/ diferencias salariales” (Stortini-Corach).

**D.T. 27. Contrato de trabajo. Trabajador de ANSES. Relación regida por el derecho laboral común. Ausencia de la estabilidad propia del empleado público.**

El actor se agravia por la decisión de la magistrada de grado de rechazar la demanda incoada al considerar que la relación que la unió con ANSES no puede ser tenida como de empleo público. El accionante fue contratado por ANSES por un contrato a plazo determinado y luego en forma permanente (“Agrupamiento Técnico”, categoría 18”). La garantía de la estabilidad propia consagrada en el art. 14 bis CN carece de operatividad dado que el ingreso del actor se produjo sobre la base de una apreciación política previa, que tiene como consecuencia la no inclusión en la tutela, que no esté pensada para tipologías excepcionales de designación, que no respetan la carrera. A su vez la designación como personal permanente de ANSES no implicó que el accionante se desempeñara en “planta permanente” al momento del despido, toda vez que el CCT N° 305/98 E que rige la relación laboral establece con claridad que la ley laboral común se aplica al vínculo, bajo la modalidad por tiempo indeterminado. Por ello no cabe hacer lugar a la nulidad pretendida del despido decidido por ANSES y la consecuente reinstalación ya que no fue empleado público y por tanto no le fue aplicable la estabilidad propia consagrada constitucionalmente.

**Sala X**, Expte. N° 31.357/2019 (59.732) Sent. Def. del 19/10/2023 “Moyano, Sergio Enrique c/ Administración Nacional de la Seguridad Social ANSES s/ pedido de reincorporación” (Stortini-Ambesi).

**D.T. 27. 18. b). Contrato de trabajo. Contratación y subcontratación. Solidaridad. Confección de informes de riesgo crediticio para una empresa que presentaba servicios operando un portal de compras en internet.**

El actor afirma que cumple tareas relacionadas con la confección, de informes de riesgo crediticio para una empresa vinculada comercialmente con su empleadora. Se agravia porque el fallo de grado desestimó la responsabilidad solidaria en los términos del art. 30 LCT de la empresa asesorada. La circunstancia de que esta empresa codemandada haya contratado este tipo de servicios no implica que la tarea cumplida por el actor resulte un servicio correspondiente a la actividad normal y específica de aquella cuyo objeto era la “presentación de servicios y operación de un portal de compras en internet”. Si bien la empresa empleadora del actor realizaba un análisis comercial y financiero de posibles proveedores de sus clientes no cabe concluir que lo informado resultara determinante para contratar un proveedor, pudiendo la empresa codemandada prescindir de dicha herramienta. Por ello cabe confirmar el fallo de grado.

**Sala X**, Expte. N° 43.217/2017/CAI (63.641) Sent. Def. del 17/10/2023 “Iolis, Eduardo Daniel c/ Dr. Consulting S.A. y otro s/ despido”. (Corach-Stortini).

**D.T. 27. a). Contrato de trabajo. Contratos formativos. Pasantía. No configuración. Estudiante de abogacía que ingresó a trabajar en ANSES mientras cursaba su carrera en la UBA, y luego de graduarse fue incorporado como abogado al organismo demandado.**

El contrato de pasantía invocado por la empleadora resultó invalidado por el juez de grado que hizo lugar a la demanda, y por ello se agravia la accionada. El actor comenzó a trabajar para la accionada ANSES mientras cursaba estudios en la UBA, y luego continuó desempeñándose como abogado en el organismo hasta que fue despedido aduciendo falta de confianza y actitudes fuera de las pautas mínima de ética. La accionada sostiene que la pasantía con la cual inició su vínculo con el actor, no configura una relación laboral, y el estudiante universitario no es considerado un trabajador. En esta línea, y para justificar la contratación bajo el régimen referido no basta con la acreditación de los elementos meramente formales, sino que es necesario demostrar que ese vínculo responde a la finalidad que le da origen y justifica su exclusión del ámbito de la LCT, que es, en definitiva, la realización de prácticas supervisadas, que tengan relación con la formación del pasante y cuenten con el control y organización de la institución educativa. Lo cierto es que las pruebas producidas no revelan la actuación de tutores que debieran haber sido designados tanto por la accionada como por la casa de estudios aludida, o que mínimamente esta hubiese efectuado el seguimiento y control de las labores del accionante. Asimismo, de la prueba testimonial se desprende que el actor ingresó como pasante antes de recibirse de abogado y que luego de graduarse fue incorporado en el poder de ANSES

en las causa judiciales. Ello significa que cumplía las mismas tareas que cuando se lo efectivizó. Por ello, no existe ningún elemento de juicio que desvirtúe la presunción del art. 23 de la LCT. Cabe confirmar la sentencia de la anterior instancia-

**Sala X**, Expte. N° 28.157/2018(62965) Sent. Def.del 24/10/2023 “Celiz, Pablo Lucas c/ Administración Nacional de la Seguridad Social ANSES s/ despido”. (Corach-Ambesi)

**D.T. 28. 2. Convenciones colectivas. Encuadramiento convencional. La especificidad de las tareas del actor como camillero dentro de la clínica de salud de propiedad de la Obra Social demandada llevan a aplicar el convenio propio de la actividad (CCT. 107/785).**

La accionada cuestiona el decisorio de grado por cuanto admitió las diferencias salariales por la incorrecta registración convencional. Sostiene que el CCT 426/06 en el que se encontraba registrado el actor es aplicable en tanto las obras sociales se encuentran regidas por la ley 23.660, siendo estas asociaciones civiles sin fines de lucro. Ahora bien sin perjuicio de que la accionada es una asociación civil reglamentada dentro de las previsiones de la ley 23.660, lo cierto es que su principal actividad es la de prestar servicios de salud a sus beneficiarios. En este marco la clínica donde prestaba funciones el actor como camillero es propiedad de la demandada. Ello así, se desprende que la especificidad de las tareas del accionante como camillero dentro del referido centro de salud lleva a aplicar el convenio propio de esa actividad, en el caso el CCT 107/75. Cabe confirmar lo decidido en la instancia anterior.

**Sala X**, Expte. N° 27.498/2015/CAI (58.495) Sent. Def. del 11/10/23 “Sánchez, Juan Omar c/ Obra Social del Personal de Edificios de Renta y Horizontal de Capital Federal y Gran Buenos Aires s/ despido”. (Ambesi-Stortini).

**D.T. 30 Bis. c). Daños resarcibles. Daño moral. Caso en el que el actor fue víctima de un clima laboral hostil. No configurado.**

El actor se agravia porque en la instancia anterior no se hizo lugar al resarcimiento pretendido en concepto de daño moral por cuanto la violencia y hostigamiento que denunció como ejercidos contra él no se encuentran acreditados acabadamente. El accionante destacó que de los dichos de los testigos se desprendía el “maltrato” ya que dieron cuenta que la empleadora le asignó tareas totalmente ajenas a su categoría, humillantes y vejatorias. Si bien los testigos dijeron que al actor la empleadora lo había puesto a hacer tareas de limpieza y mantenimiento, este cambio no respondió a una decisión arbitraria de aquélla sino a la necesidad de reubicarlo frente a la afección que lo aquejaba y que le impedían realizar las propias para las que fue contratado (conducción) y ello en aras a la subsistencia del vínculo que procura preservar el art. 212 primer párrafo de la LCT. Ninguno de los testigos por él aportados dieron cuenta de situaciones concretas de maltrato que haya sufrido el accionante por parte de sus superiores jerárquicos. El daño moral, en principio, se encuentra incluido en la tarifa del art. 245 LCT y procede sólo, por excepción, en supuestos en los que se acredite una conducta dolosa de la empleadora que denote que el despido involucra un acto ilícito distinto de la simple ruptura del contrato, lo que no sucede en este caso. Cabe confirmar la decisión de la instancia anterior (Del voto del Dr. Sudera, en minoría).

**Sala II**, Expte. N° 41.523/2017 Sent. Def. del 23/10/23 “Zeballez, Rubén Ricardo c/ Transportes Roberto Ezcurdia e hijos S.A. y otros s/ despido”. (Sudera-GarciaVior-Craig).

**DT. 30 Bis. c). Daños resarcibles. Daño moral. Caso en el que el actor fue víctima de un clima laboral hostil. Configurado.**

El actor se agravia porque en la instancia anterior no se hizo lugar al resarcimiento pretendido en concepto de daño moral. Al fundamentar su pretensión, el demandante refirió que “fue víctima de un clima laboral hostil, con exigencias desmedidas en la efectivización del trabajo, obligándolo a extensas jornadas laborales que en ocasiones eran de tal magnitud que debía pernoctar en el establecimiento, dentro del ciclo, ya que no hacía tiempo de retirarse a su domicilio. Los testigos respaldaron las circunstancias expuestas acerca de las condiciones en que el actor prestaba su debito laboral, en especial, lo concerniente al intenso ritmo de labor y el clima hostil que imperaba en la empresa. Los testigos dejaron entrever, además, la actitud observada por la firma ante los problemas de de salud acusados por el accionante. La violencia en el ámbito laboral puede manifestarse de muchos modos y resulta particularmente responsable el empresario ante lo que se denomina organización

perversa o maltrato direccional. Conforme las probanzas aportadas a la luz del principio de amplitud probatoria que rige en la materia (conf. art. 30 C. 190, art. 14 Rec. 206 OIT), cabe tener evidenciada la lesión a derechos que hacen a las afecciones espirituales legítimas del actor, por lo que por aplicación del criterio receptado por el art. 1738 del CCCN, Cabe en el caso tener por configurado un daño resarcible en forma diferenciada de la mera tarifa prevista para la reparación del despido en sí. (Del voto de la Dra. GarcíaVior, en mayoría). **Sala II**, Expte. N° 41.523/2017 Sent. Def. del 23/10/23 “Zeballez, Rubén Ricardo c/ Transportes Roberto Ezcurdia e hijos S.A. y otros s/ despido”. (Sudera-GarcíaVior-Craig).

**D.T. 30 Bis. d). Daños resarcibles. Daño moral. Discriminación por actividad gremial del trabajador.**

La suspensión preventiva y el posterior traslado del actor de su puesto de trabajo a otro distante a 20 km, debe considerarse un obrar discriminatorio motivado en su condición gremial, a lo cual se añade que el trabajador ha sido sujeto además del inicio de una acción penal por hechos que no fueron demostrados en sede administrativa ni judicial, que concluyó en forma favorable al haber sido sobreseído. Así, el acto discriminatorio sufrido por el actor ofende la dignidad de su persona -fundamento definitivo de los derechos humanos- y vulnera el principio de igualdad. En este marco cabe memorar que el art. 1 de la ley 23.592, establece, en su parte pertinente, que “...quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional, será obligado, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados ...”. Debe repararse el daño moral ocasionado al trabajador con motivo de la discriminación que sufrió.

**Sala IX**, Expte. N° 48124/2015/CA1 Sent. Def. del 25/10/2023 “Sánchez, Roberto César c/ Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados s/ Juicio sumarísimo. (Pompa- Balestrini)

**D.T. 30 bis. Daños resarcibles. Daño moral. Imputación de conducta temeraria y dolosa contra el patrimonio de ANSES y del erario público.**

Toda vez que las imputaciones formuladas por ANSES respecto del trabajador abogado fueron infundadas y provocaron una afectación en sus sentimientos derivados del desmedro y desconsideración hacia su persona y su profesión como abogado, con el consiguiente descrédito frente a los otros dependientes y consistentes en que el actor habría violentado declaraciones juradas causando perjuicios económicos a la demanda y al erario público, lo cual no fue probado, cabe hacer lugar a la publicación de la sentencia condenatoria dictada en la intranet de la ANSES.

**Sala X**, Expte. N° 28.157/2018 (62965) Sent. Def. del 24/10/2023 “Celiz, Pablo Lucas c/ Administración Nacional de la Seguridad Social ANSES s/ despido” (Corach-Ambesi)

**D.T. 33.18. Despido discriminatorio. Trabajador varón que es despedido dos meses después del nacimiento de su hijo.**

El trabajador fue desvinculado sin justa causa a pocos días de ser padre y aduce que el despido reviste carácter discriminatorio. La juez de grado rechazó el carácter discriminatorio del despido dispuesto por la accionada y en consecuencia el reclamo indemnizatorio. El accionante reclamó la reparación prevista por el art. 182 de la LCT por remisión al art. 178 de dicha ley, o bien la reparación establecida por la ley 23.592. Existen indicios que tornan evidente que el despido del trabajador fue por razón del nacimiento del hijo. Así la demandada aduce que no le fue notificado de modo fehaciente la paternidad, con lo cual no conocía tal situación. Sin embargo, acompañó al pleito documentación en la que consta que le abonó al actor el concepto “Licencia por Nacimiento”. Por otra parte, inmediatamente después, luego de tomarse los días de licencia por paternidad, el actor solicitó y le fue otorgada, licencia por vacaciones a fin de compartir el período vacacional con su hijo recién nacido. Al reintegrarse a sus tareas es despedido sin causa. Cabe destacar, que el paradigma familiar ha experimentado profundas modificaciones en los últimos años orientándose hacia un nuevo modelo, en el cual ambos cónyuges - entre los cuales inclusive puede no haber diferencia de sexo-se hacen cargo indistintamente de las tareas y obligaciones domésticas y familiares. El trabajador funda su reclamo en el art. 178 de la LCT que presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la mujer trabajadora

obedece a razones de maternidad o embarazo. Asimismo, “la propia LCT prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores...”, entre otros por motivos de sexo” (art. 17) y considera “trato desigual” al “...dispensado a los trabajadores por esa misma razón entre otras...” (art. 81 de la LCT). A lo cual debe sumarse el Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo, el posterior Convenio N° 156 de la OIT sobre trabajadores con responsabilidades familiares, y la Recomendación N° 165 adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo que lo complementa. Ambos Convenios, ratificados por nuestro país, integran, junto con los Tratados Internacionales de Derechos Humanos enumerados en el art. 75 inc. 22 de la Constitución Nacional, un plexo normativo destinado a garantizar la igualdad de las personas en igualdad de condiciones. Frente a tan claras directivas, la única interpretación que cabe efectuar es que las disposiciones del art. 178 LCT son aplicables indistintamente a hombres y mujeres (en este sentido CSJN “Puig, Rodolfo c/Minera Santa Cruz SA s/despido”, sentencia del 24/09/2020). En este marco, y toda vez que faltan elementos que demuestren la supuesta reestructuración que en forma tardía invocó la accionada, resulta procedente el resarcimiento pretendido por el trabajador por lo que cabe revocar la sentencia de la anterior instancia.

**Sala IV**, Expte. N° 8648/2020 Sent. Def. N° 114.846 del 24/10/2023 “Laiuppa, Leandro Mauro c/ Telecom Argentina S.A. y otro s/ despido”. (Pinto Varela- Diez Selva)

**D.T. 33. 18. Despido discriminatorio. Indemnización por daño moral. Trabajador que en período de prueba se fractura una falange del dedo anular de su mano derecha y es despedido al concluir dicho período.**

La demandada cuestiona que la juez de grado haya considerado que el despido dispuesto por la empleadora encubrió un acto discriminatorio por razones de salud, y en consecuencia, haya hecho lugar al reclamo del actor por daño moral. Ciertamente es que no se encuentran configurados los presupuestos de hecho que permitan advertir que la extinción del contrato de trabajo adoptada por la empleadora se fundó en razones de discriminación peyorativa. Más allá de posiciones de orden moral o ético que podrían sostenerse en relación con la situación del accionante, la ley no mejora el nivel de estabilidad en el empleo de los trabajadores que, por alguna razón, adquieren una disminución de su capacidad laboral. En efecto, tanto esos empleados como aquellos que se hallan en la plenitud de sus capacidades físicas y mentales, pueden ser despedidos válidamente por sus empleadores, sin causa justificada, como acontece con el actor, caso en que solo son acreedores a las indemnizaciones tabuladas que el ordenamiento legal prevé para tal supuesto (conf. arts. 156, 232, 233 y 245 LCT). La solución podría variar si la motivación de la decisión rescisoria trasciende la simple disminución de la capacidad laboral del empleado y -es de suponer- la incidencia que esta ha de tener en su rendimiento en el trabajo, y se proyecta de modo negativo sobre aspectos personales del empleado afectado que- según los casos- pueden abarcar sus hábitos, sus costumbres y-en alguna medida- sus creencias, y que lo colocan en una posición de desprestigio y descrédito frente al resto, lo que normalmente ocurre frente a enfermedades que -generalmente por falta de conocimiento- tiene asociada una importante carga conceptual acerca de quienes las padecen, tal como ocurre, por ejemplo, con el HIV. La situación del actor, no es tal, por lo cual no cabe atribuir al despido el carácter discriminatorio en los términos de la ley 23.592, por lo que se propicia desestimar el reclamo de daño moral. (Del voto del Guisado, en minoría)

**Sala IV**, Expte. N° 1698/2019 Sent. Def. N° 115.070 del 15/11/2023 “Darín, Facundo Maximiliano c/ Audifarm Salud S.A. y G .s/ despido” (Guisado- Pinto Varela -Díez Selva)

**D.T. 33.18. Despido discriminatorio. Indemnización por daño moral. Trabajador que en período de prueba se fractura una falange del dedo anular de su mano derecha y es despedido al concluir dicho período.**

La accionada envió una misiva al actor -que se encontraba en período de prueba- “preavisándole” que la relación laboral quedaría extinguida ya que aquel no estaba prestando servicios “*en razón de la licencia por enfermedad y/o accidente inculpable*” que padecía. En función de los términos en que quedó trabada la *litis* y las pruebas producidas existen indicios suficientes de la motivación discriminatoria que alega el trabajador que habría llevado a la accionada a extinguir el vínculo. De los términos del telegrama surge una arbitraria discrecionalidad al desvincular al accionante expresamente por el

impedimento para laborar que presentaba, sin haber siquiera obtenido aún el alta médica, lo cual evidencia una conducta discriminatoria de la que fue víctima el accionante, toda vez que el lapso previsto en el art. 92 bis de la LCT, ya se había agotado. En tal sentido y a la luz de lo dispuesto por el Alto Tribunal en las causas “Pellicori, c/ Colegio de Abogados”, “Alvarez c/ Cencosud”, “Varela c/ Disco” y “Caminos c/ Instituto Ntra. Sra. De Loreto”, se encuentran cumplidos los presupuestos fácticos que justificaron enmarcar el despido dispuesto por la demandada como “discriminatorio”, lo que generó un daño extracontractual que excedió el despido y que tornaba ajustada a derecho la procedencia de una indemnización por daño moral. Esta tiene por objeto la reparación del quebranto que supone la privación de la paz, tranquilidad de espíritu, libertad individual integridad física y honor como valores fundamentales en la vida de las personas. Por ello cabe modificar la sentencia apelada y otorgar al trabajador una indemnización por el daño moral. (Del voto de la Dra. Pinto Varela, en mayoría).

**Sala IV**, Expte. N° 1698/2019 Sent. Def. N° 115.070 del 15/11/2023 “Darín, Facundo Maximiliano c/ Audifarm Salud S.A. y G s/despido” (Guisado-Pinto Varela-Díez Selva).

**D.T. 33. 18 Despido discriminatorio. Trabajador que alega haber sido despedido por desarrollar actividad gremial. Trabajador que es despedido por justa causa por haber entrado en pasividad –art. 252 LCT-.**

El actor se agravia porque el despido impuesto en la instancia anterior fue discriminatorio en razón de su actividad gremial y no por haber entrado en pasividad Al momento del despido el actor no ostentaba un cargo gremial y la prueba producida no permite concluir que haya intervenido activamente liderando un conflicto contra los intereses de la demandada. En virtud de la doctrina fijada por la Corte Suprema en el caso “Pellicori c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal” se entiende que resulta carga probatoria del dependiente acreditar la existencia de elementos que prima facie, resulten idóneos para acreditar que fue víctima de un acto discriminatorio y al demandado el demostrar que el acto potencialmente lesivo tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación. Ante una causal de despido objetiva fundada en justa causa por haber entrado el actor en pasividad -art. 252 de a de la LCT- no se acreditó un accionar peyorativo o abusivo de la empresa. Cabe confirmar lo decidido en grado.

**Sala VI**, Expte. N° 9985/2018 Sent. Def. del 10/10/2023 “Quiroz, Andrés Avelino c/ Frigorífico Rioplatense s/ juicio sumarísimo”. (Pose-Craig).

**D.T. 35 Despido indirecto injustificado. Supuesto de opción tácita (art. 183 inc. b) de la LCT. Configurado.**

La accionante se agravia porque el juez de primera instancia rechazó la demanda al considerar que el despido indirecto en que se colocó no se encontró debidamente justificado. En el presente caso no se configuró el supuesto de opción tácita -art. 183 inc. b) de la LCT (período de excedencia)-, pues a la fecha en que la demandada intimó a la actora para que denunciara si se acogería a la licencia por excedencia o si se reintegraría a su puesto de trabajo, los plazos de la licencia por maternidad -art. 177 de la LCT- se encontraban holgadamente vencidos, a lo que cabe agregar que la propia accionada, en la misma intimación, manifestó que la actora se había acogido a la licencia por excedencia. El contrato de trabajo no se extinguió por la opción tácita prevista en el art. 186 de la LCT, sino por despido indirecto de la trabajadora fundado en la negativa de la empleadora al pago de diferencias, salariales y a la registración de la relación. Sin embargo cabe rechazar la demanda porque la accionante no probó los motivos que alegó para darse por despedida.

**Sala IX**, Expte. N° 8327/2015/CA1 Sent. Def. del 30/10/2023 “Grazziano, Virginia Paola c/ Citisub S.R.L. y otros s/ despido”. (Fera-Balestrini).

**D.T. 33.7. Despido. Gravedad de la falta. Trabajadora que fue despedida por utilizar en horario de trabajo su teléfono celular en la aplicación whatsapp.**

La decisión rupturista de la empleadora por el uso indebido del teléfono celular por parte de la trabajadora en horario de trabajo se exhibe como carente de proporcionalidad, pues la ex empleadora contaba con un abanico de posibilidades sancionatorias en el ejercicio de su facultad disciplinaria (art. 67 LCT) antes de acudir a una medida extrema como es el despido, y ello en el marco del principio de continuidad del empleo consagrado por el art. 10 de la LCT. Para ello debe tenerse en cuenta la gravedad, las pautas relativas a la calidad

del incumplimiento como así también la proporcionalidad y contemporaneidad, es decir todas las circunstancias que pudieran haber rodeado el caso (arg. art. 242 LCT). El juez de grado hizo lugar al reclamo de la trabajadora y por ello se agravia la accionada. Lo cierto es que la empleadora pese a que sostuvo que se trató de una conducta reiterativa de la trabajadora, optó por no imponer ningún tipo de sanción o medida disciplinaria “formal” para corregir dicho accionar irregular, antes de disponer el despido (art. 10 de la LCT). La demandada no realizó una interpelación fehaciente previa, a los fines que la accionante tuviese la oportunidad de explicar las razones que habrían motivado el supuesto accionar y/o revertir el mismo antes de decidir -sin más- el cese contractual (arts. 10, 62 y 63 LCT). Cabe confirmar el decisorio de la anterior instancia.

**Sala X**, Expte. N° 2350/2019/CA1 (58.583) Sent. Def. del 03/10/2023 “Gregorutti Ros, María Celeste c/ Obra Social de Conductores de Transporte Colectivo de Pasajeros s/ despido” (Stortini-Ambesi)

**D.T. 34. Indemnización por despido. Reclamo de diferencias salariales por horas extras laboradas no detalladas en su totalidad.**

El actor critica que no se incluyeron las horas extras en la remuneración a tomar en cuenta, más lo cierto es que ello no fue incluido en la demanda por parte del trabajador, puesto que al detallar la remuneración, el accionante no incluyó las horas suplementarias como parte integrante del salario, por lo cual su planteo excede las facultades de la CNAT. (Del voto del Dr. Sudera, en minoría)

**Sala II**, Expte. N° 23388/2021 Sent. Def. del 23/10/2023 “Sánchez, Juan Evaristo c/ Feydon SRL y otro s/ despido”. (Sudera-García Vior-Craig)

**D.T. 34. Indemnización por despido. Reclamo de diferencias salariales por horas extras laboradas no detalladas en su totalidad.**

Es procedente la queja que esgrime el trabajador respecto de la inclusión de las horas extras reconocidas en la base salarial tomada en consideración por el magistrado de grado para el cálculo de los conceptos diferidos a condena, aun cuando dichas horas extras no hubieran sido expresamente solicitadas en su escrito de inicio. El art. 56 de la LO expresamente consagra que los tribunales podrán fallar “*ultra petita*”, supliendo la omisión del demandante. La sentencia fijará el importe de los créditos siempre que su existencia esté legalmente comprobada aunque no resulte justificado su monto”. Por ello en el reclamo del actor corresponde incluir en la base de cálculo de los conceptos indemnizatorios diferidos a condena las horas extras devengadas por el trabajador, en tanto más allá de los términos de su reclamo, las mismas forman parte de la remuneración mensual, normal y habitual devengada por el trabajador en el último año trabajado Cabe destacar que si bien su inclusión en la base de cálculo no fue expresamente solicitada por el trabajador su reclamo abarcó “lo que en mas o en menos resulte de la prueba a sustanciarse en autos con más sus intereses” por lo que en modo alguno puede considerarse que el Tribunal se ha extralimitado en sus facultades en tanto la decisión se basó exclusivamente en los hechos objeto de controversia, respetando de tal modo, el principio de congruencia Por ello, debe incluirse en la remuneración determinada en grado para el cálculo de los conceptos diferidos a condena, el monto correspondiente al concepto de horas extras devengadas mensualmente. (Del voto de la Dra. García Vior, en mayoría).

**Sala II**, Expte. N° 23388/2021 Sent. Def. del 23/10/2023 “Sánchez, Juan Evaristo c/ Feydon SRL y otro s/ despido”. (Sudera-García Vior-Craig)

**D.T. 34. Indemnización por despido. Despido en pandemia. Duplicación de la indemnización. Decreto 34/19 y Decreto 528/20.**

La actora se agravia porque la magistrada de grado anterior rechazó la duplicación de las indemnizaciones debidas, solicitada en los términos del DNU N° 34/2019, pues consideró que aquélla sólo se aplicaba exclusivamente en los casos de despidos directos arbitrarios y sin justa causa, soslayando lo dispuesto por el DNU 528/2020. Sin perjuicio de la concreta prohibición de despedir dirigida al demandado, conforme la emergencia ocupacional dispuesta por el decreto N° 34/2019, ello no constituía óbice para viabilizar el pago de la duplicación de las indemnizaciones en los casos de despido indirecto justificado por injurias cometidas por la demandada (cfr. arts. 242 y 246 de la LCT), pues el Decreto N° 528/20 establece “mantener” la duplicación indemnizatoria dispuesta originariamente.

Además, colegir lo contrario implicaría obligar a los trabajadores a soportar cualquier tipo de incumplimiento grave por parte de la patronal en el contexto de emergencia aludido, agravado posteriormente por la situación mundial de pandemia, con tal de no perder su empleo, y por ende, su fuente de ingreso para sustentar su forma de vida. Cabe admitir la queja y hacer lugar a la duplicación de las indemnizaciones debidas por despido indirecto justificado (arts. 232, 233 y 245 de la LCT).

**Sala IV**, Expte. N° 26.320/2020 Sent. Def. 114.834 del 23/10/2023 “Tahhan Castaneda, Deannys Daniela c/ GuoXiaofang s/ despido”. (Díez Selva-Pinto Varela).

(Díez Selva-Pinto Varela).Voto concurrente.

**D.T. 34.8. 2. Indemnización por despido. Art. 9 ley 24.013.**

La actora reclama la indemnización por la irregularidad registral habida respecto de la fecha de ingreso. La trabajadora intimó puntualmente por el debido registro de dicho dato, intimación que si bien fue dirigida correctamente al domicilio laboral, fue rechazada, impidiéndose de tal modo que ingresara a la esfera de conocimiento de la destinataria por exclusiva negligencia de esta última. Así, la comunicación surtió pleno efecto jurídico, no obstante lo cual, la demandada guardó silencio, tornándose operativa la presunción que consagra el art. 57 LCT sobre los datos que contenía aquella, que no fueron desvirtuados por prueba en contrario. A su vez, la accionada al contestar demanda omitió brindar su versión de los hechos por lo cual resulta aplicable la presunción que consagra el art. 71 LO sobre la verosimilitud de la fecha de ingreso denunciada por la contraria. Finalmente, la omisión de la empleadora de exhibir oportunamente al perito contador, el libro del art. 52 LCT, tornó aplicable al caso la presunción que establece el art. 55 LCT respecto de los datos que deberán figurar en dicho registro que no fueron desvirtuados por prueba en contrario de la accionada. Por ello y teniendo en cuenta lo dispuesto en el art. 7 ley 24.013 cabe hacer lugar a la indemnización que consagra el art.- 9 LNE reclamada.

**Sala IV**, Expte. N° 26.320/2020 Sent. Def. 114.834 del 23/10/2023, “Tahhan Castaneda, Deannys Daniela c/ GuoXiaofang s/ despido”. (Díez Selva-Pinto Varela).

**D.T.34. Indemnización por despido. Trabajador de LAN que es despedido mediante un acuerdo extintivo en los términos del art. 241 LCT que resultó nulo. Despido sin justa causa. Indemnización art. 245 LCT con tope.**

El actor se queja porque el juez de grado aplicó un coto a la base salarial para el cálculo de la indemnización por antigüedad prevista por el art. 245 LCT. Sostiene que era una práctica habitual de LAN abonar tal rubro sin aplicación de tope alguno a todos aquellos que suscribieron acuerdos de desvinculación a través del denominado Plan de Retiro Voluntario y consistente en una remuneración mensual por año de antigüedad sin tope. No asiste razón al recurrente, ya que no cabe identificar la gratificación por cese que se abona en los términos del art. 241 LCT con la indemnización por antigüedad del art. 245 de dicho cuerpo legal. No es razonable tomar como pauta para el cálculo del art 245 LCT las sumas que la accionada pudo haber abonado a otros trabajadores en otros supuestos de extinción disímiles. El crédito por antigüedad no se incorpora al patrimonio del trabajador, sino que se tiene en cuenta para determinados casos (LCT arts. 245, 247, 248, 249, 251, 254), pero en la extinción por común acuerdo, o por renuncia, o por retiro voluntario, no existe crédito alguno por antigüedad, por lo que resulta intrascendente las sumas que por ellos se hubiesen abonado. Cabe desestimar la queja del accionante.

**Sala IV**, Expte N° 42705/22Sent. Def. N° 115.009 del 14/11/2023 “Serrano, Diego Alberto c/ LAN Argentina. S.A. y otros s/ despido”. (Guisado-Pinto Varela)

**D.T. 34. Indemnización por despido. Duplicación de la indemnización. Decreto 34/19 y Decreto complementario 156/20. Empleado del Estado.**

La accionada se agravia porque la Sra. Jueza de la instancia anterior hizo lugar a las diferencias indemnizatorias por la duplicación prevista en el DNU 34/19 a la luz de lo normado por el DNU complementario 156/20. Señala que este último DNU ostenta carácter “interpretativo y aclaratorio” que integra el citado Decreto 34/2019. La coyuntura por la que atravesaba nuestro país previo al dictado del DNU 34/19 evidenciaba una grave emergencia socioeconómica que derivó en la emergencia ocupacional ante los elevados índices de desocupación privada. Tal como lo sostuvo la CSJN en distintos precedentes al

tratarse de una norma que aclara la anterior, ambos conforman una misma unidad legal y de sentido, pues la última aclara conceptos difusos (o no tanto) de la primera. En todo momento se hizo alusión específica a la crisis ocupacional medida en el ámbito de los puestos de trabajo asalariados del sector privado, pues claramente ello tuvo su origen en factores socioeconómicos a los que el sector privado no pudo hacer frente, situación no equiparable con el funcionamiento del Estado Nacional y sus derivaciones societarias o de representación mayoritaria. El incremento indemnizatorio fue la consecuencia de decretar la emergencia ocupacional a los fines de evitar nuevos despidos en el sector que más bajas laborales había sufrido por las pésimas condiciones macro y micro económicas administradas. Su contrapartida fue implementar una política pública que incrementara los puestos de trabajo y para el tiempo que llevara conseguir los resultados buscados, trabajar en acuerdos básicos para establecer pautas esenciales en el incremento de la demanda y la consecuente puesta en marcha del aparato productivo. No resulta prudente sostener que en tanto el despido ocurrió en un “periodo ventana” entre la sanción del primer decreto y la sanción del aclaratorio, en el caso pueda aplicarse el incremento indemnizatorio, primero porque la norma que aclara se fusiona con la primera y segundo porque la forma en que fue concebido el DNU 34/19 no deja dudas que su sanción obedeció a lograr acuerdos básicos en el sector productivo durante un tiempo determinado a fin de cambiar los factores económicos y sociales para lograr un aumento en la demanda de productos y servicios. Teniendo en cuenta que la emergencia a la que se dirigía la duplicación indemnizatoria – con más el puesto de dirección que ocupaba en el sector público y bajo el régimen de la Ley de Contrato de Trabajo – no se advierte que la exclusión enfatizada por el dec. 156/2020, sea arbitraria. Cabe revocar lo decidido en la instancia anterior en lo que hace al incremento de la indemnización percibida en oportunidad del despido.

**Sala V**, Expte. N° 7353/2021/CA1, Sent. Def. N° 88028 del 21/11/2023 “Kyburg, Diego Ediaro c/ Operadora Ferroviaria S.E. s/ despido”. (De Vedia-Ferdman).

**DT. 34. 8. 11 Indemnización por despido. Art. 11 ley 24013. Finalidad del plazo de 30 días otorgado al empleador.**

El demandado se agravia porque en la instancia anterior se hizo lugar a la decisión de la accionante de dar por finalizado el vínculo. La señora magistrada indicó que al contestar la acción la demandada no dio debido cumplimiento en este aspecto con lo requerido en el art. 356 inc. 2) del C.P.C.C.N y concluyó que correspondía hacer lugar a las diferencias salariales reclamadas y, ante la deficiente registración verificada (art. 242 de la L.C.T.), a las indemnizaciones previstas por los arts. 232, 233 y 245 de la L.C.T. Al analizar la procedencia de los agravamientos previstos en los arts. 9, 10 y 15 de la Ley Nacional de Empleo, señaló que si bien como respuesta al requerimiento formulado por la actora en los términos de lo previsto en el art. 11 de la ley 24.013 la demandada sostuvo que realizaría un examen de la cuestión vinculada con la regulación de la relación laboral para proceder a la misma, durante el plazo de 30 días otorgado por dicha ley concluyó que no cabía hacer lugar a la indemnizaciones solicitadas. Sin embargo la norma otorga dicho plazo al empleador a fin de que –en caso de que considere ajustado a derecho el requerimiento formulado por el trabajador- pueda proceder a registrar debidamente la relación laboral y, en consecuencia, en atención a los términos de la misiva en la cual –ante la intimación cursada por la accionante- la accionada sostuvo que revisaría su caso en forma pormenorizada, dentro del plazo legal le informaría el resultado de su investigación y –en su caso- procedería a registrar debidamente el vínculo y a abonarle las diferencias de salarios correspondientes por lo que resultó apresurada la decisión adoptada por la trabajadora de considerarse despedida. Cabe modificar la sentencia de la instancia anterior, desestimar las los rubros indemnizatorios reclamados y el art. 15 de la ley 24.013.

**Sala IX**, Expte. N° 14960/2016/CA2 Sent. Def. del 26/10/2023 “Cardozo, Mónica Elizabeth c/ Salvador I S.R.L. y otro s/ despido” (Balestrini-Pompa).

**D.T. 38.8. 9. Enfermedades inculpables. Despido del trabajador. Art. 212 LCT. Trabajador que padece epicondilitis de codo derecho que disminuye su capacidad laboral y que al recibir el alta médica es despedido en los términos del art. 212 2º párrafo de la LCT.**

El vínculo laboral se extinguió por voluntad unilateral de la accionada y la juez de grado admitió la demanda incoada por el actor. Se agravia la demandada, quien adujo que no

disponía de una posición de trabajo para el actor, por lo cual decidió disolver el vínculo laboral en los términos el art. 212 2º párrafo de la LCT. Cabe memorar que corresponde al empleador acreditar en forma objetiva y concreta que, al momento en que debía efectuar la reubicación del dependiente, no existía en la empresa puesto vacante o disponible que resultase compatible con el estado de salud que presentaba, y no cumplió con este requisito. La obligación legal que se le impone al empleador es la de otorgar labores a la persona trabajadora que está en condiciones de reincorporarse a prestar servicios pero tiene su capacidad laboral disminuida, sin que interese para que tipo de tareas fue contratada oportunamente, sino las que pueda realizar luego de haber transitado una enfermedad o accidente, a fin de hacer primar la continuidad del vínculo laboral. En esta línea se destaca que la empleadora hubo de abonar la indemnización igual a la prevista en el art. 247 de la LCT, toda vez que no aportó pruebas que demuestren la imposibilidad que tenía de reubicar al trabajador en un nuevo puesto de trabajo por carecer de vacantes, y que invoca para justificar la extinción del vínculo de trabajo con el pago de la indemnización reducida como lo hizo. Cabe confirmar la sentencia de la anterior instancia.-

**Sala VIII**, Expte. N° 27.451/2016/CA1Sent. Def. del 08/11/2023 “Lucchesi Cirigliano, Lucas Adrián c/Andecam S.A. s/ despido”. (González- Pesino)

#### **DT. 43. 1. Indemnización por fallecimiento del trabajador (Art. 248 LCT).**

##### **Legitimados.**

La consignadora se agravia porque en la instancia anterior se la condena a abonar la indemnización por fallecimiento contemplada por el art. 248 de la LCT. Dicha norma al enumerar a los beneficiarios de la indemnización, se remite expresamente al artículo 38 de la ley 18.037 y no a la norma en materia de seguridad social o de jubilaciones y pensiones 24.241 “vigente” al momento del deceso del causante. Es decir que incorpora a su texto el art. 38 citado con independencia de la suerte que la misma vaya a correr en el futuro. En efecto, la directiva dispuesta en el art. 248 de la LCT., no remite al régimen previsional específico, cuyas modificaciones supondrían una variación del sistema de indemnización por muerte del trabajador, sino que incorporó a su letra la amplia nómina de beneficiarios mencionados en la ley 18.037. Es decir lo que el art. 248 de la LCT cuando dispone acordar la indemnización a la nómina de beneficiarios taxativamente expuesta en el art. 38 de la ley 18.037, tiende a cubrir la contingencia resultante de tener que afrontar la pérdida de los ingresos aportados por el trabajador fallecido a los familiares más próximos y a cubrir el desamparo patrimonial inmediato o consiguiente al deceso. En ese sentido si bien la ley previsional 18.037, fue sustituida por la ley 24.241, la cual modificó sustancialmente el régimen de pensión en cuanto al orden de prelación y las personas que considera como beneficiarios (art. 38 de la ley 18.037, actual 53 de la ley 24.241) pero no modificó las disposiciones del art. 248 LCT. Cabe confirmar lo decidido en la instancia anterior.

**Sala X**, Expte. N° 25.409/2021/CA1 (61.561) Sent. Def. del 02/10/2023 “Telefónica de Argentina S.A. c/ Casagrande, Julia s/ consignación”. (Stortini-Corach).

#### **D.T. 54. Intereses. Acta 2764. Capitalización anual única.**

La accionada apela los intereses con capitalización anual establecidos por el juez de grado, de conformidad con el Acta 2764 de la CNAT. Al respecto, ha sido abordada la cuestión a través de la sugerencia de distintas tasas de interés formuladas en las actas 2601, 2630 y 2658, según los períodos que cada una involucra, a fin de evitar dispersión de criterios y unificar posiciones. Ello así, ante la facultad que asiste a cada juez de fijar la tasa de interés aplicable, con el propósito de evitar que se fijen diferentes tasas con diversos porcentajes de interés. El Acta 2764 de la CNAT del 7/09/22 difiere de esa metodología, confirmando las tasas emergentes de las actas anteriores pero sugiriendo un modo de aplicación de la capitalización imperativamente dispuesta por el Art. 770 inc. b) del CCyC que involucra una periodicidad no dispuesta en la norma, en un proceder que no es plausible, pues un acta de la CNAT no es un instrumento legalmente válido para tomar una decisión como la tomada, -aun con el propósito de no resultar más que una sugerencia- consistente en la interpretación de una norma; esto solo puede ser realizado por medio de la convocatoria a un fallo plenario. Asimismo, lo dispuesto en el inc. b) del art. 770 del CCyC, constituye una excepción a la regla terminante (prohibición del anatocismo), establecida en el primer párrafo de dicha norma, por lo cual debe ser interpretada con criterio restrictivo, criterio que en modo alguno autoriza a adjudicarle una periodicidad en la capitalización que la

norma no contempla en forma expresa. El art. 767 del CCCN faculta a los jueces a fijar la tasa de intereses compensatorios en caso de que no hubiera sido acordada por las partes, ni por las leyes ni resultare de los usos, mientras que el art. 768 establece las fuentes formales de los intereses moratorios; pero el art. 770 del CCCN establece la terminante regla de que “no se deben intereses de los intereses”, y en sus incisos los supuestos de excepción a esa regla, -que como tales, deben interpretarse restrictivamente-, ninguno de los cuales dependen de facultad alguna de los jueces. Corresponde modificar el decisorio recurrido y establecer que los créditos objeto de condena devenguen intereses desde que la suma es debida de conformidad con las tasas dispuestas por la CNAT mediante Actas 2601,2630 y 2658, hasta la fecha de notificación del traslado de la demanda y que en el nuevo importe así obtenido, con los intereses capitalizados, continúe devengando accesorios a las tasas mencionadas, hasta la fecha del efectivo pago, sin perjuicio de los dispuesto en el art. 770 inc. c) del CCyC. (Del voto del Dr. Sudera, en minoría)

**Sala II**, Expte. N°23388/2021 Sent. Def. del 23/10/2023 “Sánchez Juan Evaristo c/ Feydon SRL y otro s/despido”. (Sudera- García Vior- Craig).

#### **D.T. 54. Intereses. Acta 2764. Capitalización anual periódica.**

La accionada se agravia respecto a la tasa de interés aplicada en la sentencia de grado. Cabe destacar que se ha demostrado, que la aplicación lineal de las tasas de interés aplicadas en el fuero, no logran recomponer el capital adeudado en términos reales ni aun computando la capitalización de intereses, por única vez, a la fecha de notificación de la demanda. Los jueces se encuentran habilitados no solo a determinar la tasa de interés aplicable, sino también el modo en que la misma debe aplicarse (arts. 767 y 768 y conc. del CCCN-que remiten a las tasas aplicables a operatorias bancarias-) y, la capitalización periódica dispuesta en la norma reglamentaria dictada por la CNAT mediante Acta 2764 del 7/09/22, no se contrapone en modo alguno con las limitaciones previstas en el Código de fondo que autoriza lapsos para la capitalización de intereses mucho menores (ver. Arts. 770, 1398 y concs. del CCCN). No se trata pues de imponer a los jueces de primera instancia una determinada interpretación del art. 770 inc. b) del CCCN, sino de sugerir un método de cálculo de intereses que conjure en una medida más o menos adecuada los perjuicios derivados del paso del tiempo y a su vez sancione -aunque sea mínimamente- la mora del deudor. Corresponde confirmar la sentencia apelada. (Del voto de la Dra. García Vior, en mayoría).

**Sala II**, Expte. N° 23388/2021 Sent. Def. del 23/10/2023 “Sánchez, Juan Evaristo c/ Feydon SRL y otro s/ despido”. (Sudera- García Vior- Craig)

En el mismo sentido, **Sala II**, Expte. N° 5.438/2022 Sent. Def. del 11/10/2023 “Sosa, Jorge Alberto Mauro c/ Consorcio de Propietarios Paraná 1063/65 (Administración Alvarez) s/ diferencias de salarios”; **Sala II**, Expte.15.083/2021 Sent. Def. del 27/10/2023 “Alles, Gisela Liliana c/ LAN Argentina S.A. (Art. 71 de la LO) y otro s/ despido”.

#### **D.T. 54. Intereses. Imposibilidad de cuestionar los intereses en la etapa de ejecución.**

La Alzada confirmó la sentencia de grado respecto a la manera en que se dispuso la actualización del crédito judicial reclamado, por lo que ha precluido la oportunidad de cuestionar la manera en que la sentencia definitiva fijó los intereses. La sentencia ha pasado en autoridad de cosa juzgada y, por lo tanto, no puede modificarse en etapa de ejecución por vía de una incidencia que gira en torno a la liquidación del capital fijado. La sentencia definitiva hace cosa juzgada para las partes sobre el objeto de litigio, y produce la irrevocabilidad de la decisión, en función de la seguridad jurídica. Con posterioridad al dictado de la sentencia, el juez no podrá modificar o sustituir la misma (art. 166 CPCCN). El Sr. Fiscal General en su dictamen N° 866/2023 expresó que “la capitalización contemplada por el inciso b) del art. 770 CCCN debe decidirse en la etapa de ejecución de sentencia, pues tal hipótesis remite a extremos fáctico anteriores al dictado del pronunciamiento definitivo. Distinto es el supuesto del inciso c) de la norma que admite la capitalización “cuando la obligación se liquide judicialmente, supuesto en el cual opera desde que el juez manda pagar la suma resultante y el deudor es moroso en hacerlo”. Este último caso sí correspondería ser dirimido en la instancia prevista en el art. 132 de la L.O., pues su operatividad depende de vicisitudes procesales acontecidas en la etapa liquidativa. Cabe confirmar lo decidido en grado.

**Sala VI**, Expte. N° 8550/2018 Sent. Int. del 7/11/2023 “Biasatti, Mariano Ernesto c/ Aerolíneas Argentinas S.A. s/ despido”. (Pose-Craig).

**D.T. 54. Intereses. Acta 2764. Morigeración de la capitalización de los intereses dispuesta en la sentencia. Art. 771 CCyCN.**

La juez de grado no hizo lugar a la morigeración de intereses a que alude el art. 771 del CCyCN reclamada por la demandada, quien por ello se agravia. La norma aludida habilita a los jueces a reducir los intereses cuando la tasa fijada, 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 operación. Ciertamente es que el método de capitalización de intereses que se adoptara en el Acta 2764, importa una metodología que no está consagrada en el art. 770 del CCyCN y porque en todo caso, esa decisión, para ser válida debió tomarse en un acuerdo plenario. Por ello, la capitalización de intereses solo es posible realizarla en la oportunidad de notificarse el traslado de la demanda (art. 770 inc. b CCyCN.). En este marco, la comparación de valores respecto a los bienes que podría adquirir el actor con el valor del monto de condena no resulta válida, toda vez que ello depende de muchas variables económicas y macroeconómicas que, en la mayoría de los casos, se desentiende del monto de las remuneraciones mensuales que perciben los trabajadores, y hasta puede llevar a resultados irrazonables. Por ello, es necesario que los jueces morigeren los montos de las liquidaciones que se practican al influjo del Acta 2764 de la CNAT. Toda vez que, el resultado obtenido en la liquidación que se objeta es desproporcionado, ello conduce a proponer que en el marco del art. 771 del CPCCN se morigere el resultado de la capitalización dispuesta en la sentencia de la anterior instancia.

**Sala VIII**, Expte. N° 39.482/2016/CA1-CA2 Sent. Def. del 13/11/2023 “Cerdán, Luis Alberto c/ Redonhielo S.A. y otro s/ Accidente Ley Especial. (Pesino-González)

**D.T.54 Intereses. Monto de apelabilidad art. 106 L.O. Cálculo. Valor nominal del capital más intereses.**

A los fines de lo dispuesto por el mencionado art. 106 de la LO, corresponde computar los importes que constituyen “el valor cuestionado” refiriendo al respecto al valor nominal que constituye el objeto de agravio. Sin embargo, la persistente inestabilidad de las actuales circunstancias económicas y financieras, llevan a advertir que, a los efectos de habilitar la instancia revisora, corresponde evaluar diversos factores que hacen a la sustancialidad del valor litigioso sujeto a revisión. Tales factores, como es el caso de los intereses por el significativo valor que representan y que constituyen –cuantitativamente- una parte sustancial no puede ser obviada a efectos de determinar la habilitación de la instancia revisora, por lo que corresponde evaluar con criterio amplio la configuración del supuesto previsto en la parte final del art. 106 de la L.O.

**Sala IX**, Expte. N° 79582/2017/1/RH1 Sent. Int. del 23/10/2023 Recurso Queja N° 1 “Roldan, Brian Ezequiel c/ Galeno Art. SA. s/ accidente-ley especial” (Pompa-Fera).

**D.T. 54. Intereses. Aplicación del Acta 2764 a créditos anteriores al CCyCN. Morigeración art. 771 CCCN.**

En relación a los intereses aplicables sobre la condena, en los casos en los que el origen del crédito fuera de fecha anterior a la vigencia del Código Civil y Comercial de la Nación, atendiendo a lo expresamente normado por el art. 7 del CCyCC, se juzga equitativo disponer que la suma diferida a condena llevará intereses desde que cada concepto que la integra es exigido, conforme la tasa prevista mediante Acta CNAT N° 2601 del 21/5/14, con las salvedades dispuestas en el Acta CNAT N° 2630 del 27/4/16 y Acta CNAT N° 2658 del 8/11/17, con más la capitalización dispuesta por Acta CNAT N° 2764, la que deberá realizarse a partir del 1 de agosto de 2015 (fecha de entrada en vigencia del CCyCN) con una periodicidad anual, todo ello hasta el momento de practicar la liquidación prevista por el art. 132 de la L.O. y vencido el plazo de la intimación de pago, sin perjuicio de la eventual aplicación del inc. c) del art. 770. Asimismo y en atención al criterio mayoritario de este Tribunal corresponde disponer la aplicación al caso de lo normado por el art. 771 - primer párrafo- del Código Civil y Comercial de la Nación, en el marco del ejercicio de las facultades jurisdiccionales allí previstas, para el supuesto en que la aplicación de intereses dispuesta en el párrafo precedente arroje un resultado desproporcionado. A este último

efecto, se establece como parámetro de referencia objetivo, la actualización del valor histórico del capital de la condena mediante el índice RIPTE (según publicación del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de las Nación) más una tasa de interés anual del 7%. Ello implica que, si por la aplicación del Acta CNAT N° 2764 en el caso, se superara el mencionado parámetro objetivo, se deberá considerar configurado el supuesto previsto en el primer párrafo del art. 771 del Código Civil y Comercial de la Nación, habilitando de tal modo el ajuste del importe de la condena (en la oportunidad prevista en el art. 132 de la L.O.) al resultado que se obtenga por aplicación de dicho parámetro.

**Sala IX**, Expte. N° 15858/2012/CA1 Sent. Def. del 19/10/2023 “Mansilla, José María c/Comasa S.A. y otros s/ despido” (Fera-Balestrini).

**D.T. 56.1. Jornada de trabajo. Extensión. Trabajadora de “Call Center” que cumplía una jornada semanal de 36 horas. Remuneración que le corresponde.**

La actora, trabajadora de “call centers”, reclama el pago de diferencias salariales derivadas del pago insuficiente de la jornada, siendo su jornada semanal de 36 horas. Dado que de conformidad con lo establecido por el art. 92 ter citado, dicha jornada excede las 2/3 partes de la jornada máxima legal, la accionante debió percibir la remuneración correspondiente a una jornada completa. Ello no se modificaría en caso de considerarse como la jornada habitual de la actividad la establecida por la Resolución 782/2010 de 36 hs. semanales, pues en ese caso dicho lapso debe ser considerado como la jornada completa para los trabajadores que desempeñan tales tareas y toda vez que la trabajadora cumplía la jornada máxima legal fijada para quienes se desempeñan en “call centers” no cabe efectuar reducción a su remuneración. Si la jornada “especial” de los que cumplen tareas de “call center” es de 36 horas, la remuneración no podrá ser otra que la correspondiente a la categoría profesional prevista en el convenio colectivo aplicable. De otra manera se estaría aplicando una quita proporcional a quienes cumplen esa tarea, como si se tratara de una jornada a tiempo parcial. La Resolución N° 782 del MTE y SS se refiere al cómputo de horas extras, y frente a una norma como la del art. 92 ter. LCT los jueces deben aplicar la más favorable al trabajador

**Sala IX**, Expte. N° 70643/2016/CA1 Sent. Def. del 10/10/2023 “Ganci Aranda, Analía Camila Alina c/ ACC GROUP S:A: s/ despido”. (Fera-Balestrini).

**D.T. 60.5. Licencias por enfermedad. Trabajador con licencia médica vencida que por prescripción médica no debe reintegrarse a trabajar por ser paciente de riesgo durante la pandemia Covid 19. La empleadora aplica las previsiones del art. 211 LCT. Improcedencia.**

La actora gozó de licencia médica durante un año, toda vez que debió someterse a una nefrectomía radical. Al año siguiente obtuvo el alta médica. El carácter de paciente de riesgo que presentaba el trabajador con motivo de la emergencia sanitaria Covid 19, condujo a su médico tratante a desaconsejar su vuelta al trabajo hasta tanto no se encontrara vacunado. La accionada aplicó las previsiones del art. 211 de la LCT y dejó de abonarle las prestaciones correspondientes a los cuatro meses subsiguientes a que debía reintegrarse, por los cuales accionó. La juez de grado desestimó el reclamo. Las pruebas producidas dan cuenta que el intercambio telegráfico que mantuvo la accionada con el actor indica que más allá del alta médica no podía regresar a laborar por ser paciente de riesgo, y que a su disposición se encontraban los certificados médicos que acreditaban tal situación y someterse a efectuar los controles médicos que la empleadora indicara. Asimismo, cabe recordar que la Res. MT 207/20 dispensaba de concurrir a trabajar a todos los trabajadores y las trabajadoras descriptos en los incs. a)...b)...y, c) incluidos en los grupos de riesgo que define la autoridad sanitaria nacional, esto es enfermedades respiratorias crónicas, enfermedades cardíacas, inmunodeficiencias y diabéticos, con insuficiencia renal crónica...” La imposibilidad del actor para trabajar por ser paciente de riesgo, se extrae de los certificados médicos que indican que hasta tanto no sea vacunado el trabajador, no puede reintegrarse a trabajar, por lo que la pretensión de la accionada de considerar al actor incurso en el supuesto del art 211 de la LCT (de conservación del empleo) resulta inatendible. Asimismo, cabe destacar que más allá de la facultad otorgada a los empleadores mediante la Res. Conjunta 4/21 del 8/421, en el caso puntual del actor el médico le recomendó no vacunarse hasta tanto no se conocieran con mayor precisión los efectos adversos de la vacuna contra el Covid 19, teniendo en cuenta la patología del

trabajador. En este marco, el accionante se encontraba legitimado para no retomar tareas presenciales hasta tanto hubiera recibido el esquema completo de vacunación, lo cual se vio demorado por la recomendación de su médico de no aplicarse la vacuna atento los –hasta el momento- desconocidos potenciales efectos adversos de la misma. El carácter de paciente de riesgo del actor torna justificadas sus ausencias, y por ello, procedentes los salarios devengados por los cuales reclama. Cabe revocar la sentencia de la anterior instancia.

**Sala II**, Expte. N° 5.438/2022 Sent. Def. del 11/10/2023 “Sosa, Jorge Alberto Mauro c/ Consorcio de Propietarios Paraná 1063/65 (Administradora Álvarez) s/ diferencias de salarios.” (García Vior- Sudera- Craig)

**D.T. 77. Prescripción. Prescripción de la acción por despido. Punto de partida. Efecto suspensivo del trámite ante el SECLO.**

Corresponde ubicar el punto de partida de la prescripción de la acción referida a las indemnizaciones por despido, en el momento en que resulta exigible el crédito, esto es, transcurridos cuatro días hábiles del cese contractual. Dicho plazo, previsto en el art. 256 LCT, es bianual. La pretensión de la parte actora a fin que se atribuya al trámite cumplido ante el SECLO, el efecto interruptivo del cómputo de la prescripción según lo establecido por el art. 257 de la LCT, se ve obstaculizada por la doctrina emergente del fallo plenario 312 dictado en autos “Martínez, Alberto c/ YPF S.A. s/ Part. Accionario Obrero”, en el cual, en lo que respecta al plazo de prescripción, la Cámara resolvió por mayoría que la citación para el trámite conciliatorio ante el SECLO, no surte los efectos de la interpelación prevista en el art. 3986, 2º párrafo del Código Civil. Asimismo, se sostuvo que en el contexto del art 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. Los fallos plenarios no crean derecho, sino que interpretan el derecho vigente, y la doctrina que de ellos emana perdura sin límite temporal, y solo puede ser modificada mediante una nueva sentencia emanada del mismo tribunal que dictó la anterior. Por ello, el recurso de apelación no resultaría ser la vía adecuada para controvertir con carácter general la eficacia de una doctrina del pleno.

**Sala X**, Expte. N° 20.762/2020/CA1 (62.013) Sent. Def. del 10/10/2023 “Andriuolo Natalia Graciela c/ Interbas S.A. y otro s/ despido” (Stortini-Ambesi)

**D.T. 80 Bis Responsabilidad solidaria. Caso en el que no se hace lugar a la extensión de responsabilidad contra el socio gerente de la demandada ya que la mera existencia de deudas previsionales o indemnizatorios y salariales no justifican la aplicación de las normas de excepción previstas en los arts. 54, 59 y 274 de la LS.**

El accionado cuestiona la extensión de condena en su contra. La sentencia apelada, fundó su responsabilidad por la falta de ingreso de aportes retenidos al actor a los organismos de la Seguridad Social y restantes entidades. En el caso no se ha invocado la existencia de irregularidades registrales, ni tampoco se ha probado que la persona física haya incurrido en un uso desviado de sus funciones o que haya utilizado a la persona jurídica para la consecución de fines extra-societarios. De acuerdo a ello debería desestimarse la pretensión de extensión de responsabilidad contra el socio gerente de la demandada con sustento en la existencia de deudas previsionales, pues la mera existencia de deuda por conceptos salariales, indemnizatorios o previsionales, no justifica la aplicación de las normas de excepción previstas en los arts. 54, 59 y 274 de la L.S. Cabe modificar la condena dispuesta en origen. (Del voto del Dr. Guisado en mayoría. La Dra. Pinto Varela adhiere por razones de economía procesal, dejando a salvo su opinión sosteniendo que constatado el incumplimiento en cuanto al depósito de aportes descontados al actor, la condena dineraria debe hacerse extensiva a las personas físicas que lo hicieron posible –cfr. arts. 54, 59 y 274 de la LSC).

**Sala IV**, Expte. N° 50.473/2017/CA1 Sent. Def. 114.865 del 26/10/2023 “Torres, Ramón Antonio c/ Ataúdes Metálicos LC SRL y otros/ despido”. (Guisado-Pinto Varela).

**D.T. 83. Salario. Adicionales de convenio remunerativos que no integran el “salario básico” para el cálculo de otros rubros.**

El actor se agravia toda vez que fue rechazado el reclamo por diferencias salariales fundado en la falta de cómputo en la base salarial- a fin de calcular antigüedad, movilidad,

complemento del servicio y actividad turística, de las sumas conceptuadas por el CCT N° 362/03 como no remunerativas (“Ac. Salarial 2017 suma NR”) que, de acuerdo al fallo recaído en la anterior instancia -en segmento que llega firme- presentan carácter salarial. Sin perjuicio de la consideración de que los rubros referidos resultan ser remunerativos, lo cierto es que dicha circunstancia no permite afirmar válidamente que los mismos deben ser incorporados al “salario básico”, pues ello solo puede ser determinado por acuerdo colectivo de las partes. Por ende, solo cabe reputar que los mencionados rubros quedan comprendidos en el concepto de remuneración, la cual resulta ser género de la especie de los demás rubros que la integran, entre los que se encuentra también, el salario básico. Toda vez que los adicionales de convenio “antigüedad”, “movilidad”, “complemento de servicio” y “actividad turística” deben calcularse sobre el salario básico convencional asignado y que en tal sentido han sido correctamente abonados al actor y no han sido cuestionados cabe confirmar el decisorio de primera instancia.

**Sala IX**, Expte. N° 14.858/2018/CA1 Sent. Def. del 03/10/2023 “Otamendi, Florencia Mayca Dolores y otro c/ Le Bout S.A. y otro s/ despido”. (Fera-Balestrini)

**D.T. 88. Suspensión. Trabajador que pide la nulidad de la suspensión y la reincorporación a su puesto de trabajo por considerar a la conducta de la demandada como discriminatoria.**

El actor prestó servicios para la demandada ANSES en la División Administrativa Contable de la Unidad de Gestión Local XVI de la Ciudad de Neuquén durante 29 años y fue designado delegado de personal del sindicato UTERA lo cual comunicó a su empleadora y al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Alega que la accionada siempre actuó en contra de la entidad sindical aludida, simplemente inscripta y sin personería gremial plena, y que fue suspendido preventivamente por sesenta días hábiles, a efectos de dar trámite a un sumario administrativo, que le fue iniciado por presunto obrar deshonesto en la relación con los prestadores de la entidad. Fue trasladado a otra agencia ubicada en el norte de la Patagonia. El trabajador solicita la nulidad de la sanción dispuesta y la reinstalación en el puesto de trabajo, y aduce carácter antisindical y discriminatorio al proceder de la accionada. La juez de grado hizo lugar a la pretensión y se agravia la accionada por ello. Las pruebas producidas dan cuenta que la sanción aplicada al trabajador encubría un acto discriminatorio en función de su actividad gremial, que resultó solapado con la sanción y el traslado de unidad de gestión. Cabe memorar que el principio de no discriminación se erige como una valla infranqueable a las facultades y poderes del empleador. Asimismo, las disposiciones de la ley 23.592, normas y tratados internacionales con jerarquía constitucional y Convenios de la OIT, prohíben todo tipo de discriminación y en especial en el trabajo (arts. 14 Bis, 16,19 y 75 inc. 23 CN); así como el art. 2 de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; arts. 1,2,7 y 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, entre otros, el concepto de discriminación debe ser entendido de manera amplia y evolutiva. La doctrina que emerge de la CSJN en los autos “Pellicori” indica que frente a la dificultad probatoria originada en casos en que se invoca una situación de discriminación *“resultará suficiente, para la parte que afirma dicho motivo, con la acreditación de hechos que, prima facie evaluados, resulten idóneos para inducir su existencia, caso en el cual corresponderá al demandado a quien se reprocha la comisión del trato impugnado, la prueba de que este tuvo como causa un motivo objetivo razonable ajeno a toda discriminación”* Por ello, la solicitud de reinstalación definitiva en la Ciudad de Neuquén y de la nulidad de la sanción impuesta debe prosperar. Cabe confirmar la sentencia de la anterior instancia.

**Sala IX**, Expte. N° 48124/2015/CA1 Sent. Def. del 25/10/2023 “Sánchez, Roberto César c/ Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados s/ juicio sumarísimo” (Pompa- Balestrini)

**Procedimiento**

**Proc. 11. Amparo. Improcedencia. Accionada que pretende la apertura de un proceso de amparo tendiente a exigir al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social que proceda a registrar y publicar en sus sistemas informáticos la homologación tácita del acuerdo colectivo celebrado entre su parte y el Sindicato de Empleados de Comercio de la Capital Federal y lo publique en el Boletín Oficial.**

La sentencia de grado desestimó el amparo por considerar que no se encuentran reunidos los requisitos formales para la procedencia de la acción intentada. La empresa demandada pretende la apertura de un proceso de amparo tendiente a obtener un pronunciamiento que ordene al Ministerio de Trabajo que proceda a registrar y publicar en sus sistemas informáticos la homologación tácita del acuerdo colectivo celebrado entre su parte y el Sindicato de Empleados de Comercio de la Capital Federal y lo publique en el Boletín Oficial. La acción de amparo es viable sólo en delicadas y extremas situaciones en las que por carencia de otras vías resultarían potencialmente afectados derechos fundamentales frente a la presencia de arbitrariedad o ilegalidad manifiesta y que el daño concreto que origine solo pueda ser reparado mediante esta vía. La documentación aportada por la accionante no demuestra la existencia de arbitrariedad o ilegalidad manifiesta, al menos en la intensidad requerida. No obstante tiene el accionante, en los términos del art. 322 del CPCCN, el derecho a deducir una acción declarativa a fin de hacer cesar el estado de incertidumbre, en tanto la misma pudiera producir un perjuicio o lesión actual al actor y no dispusiera de otro medio legal para ponerle fin inmediatamente. Se propicia la revocatoria de la resolución apelada y la devolución de la causa al juzgado de origen para que previa determinación del proceso aplicable de trámite al mismo en los términos de la normativa antes aludida.

**Sala III**, Expte. Nº 32.092/2023/CA1 Sent. Def. del 15/11/2023 “Retail Technologies TMT S.A. c/ Estado Nacional Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social s/ acción de amparo”. (Perugini-Cañal).

**Proc. 35. Ejecución de sentencia. Competencia del juez laboral de la República Argentina. Límites a la competencia.**

La formación de un incidente de embargo preventivo solicitada por el actor fue desestimada por el juez de grado, pues tal proceder lesionaría la garantía constitucional de defensa en juicio de las partes, y en lo atinente al monto del embargo manifestó que era una temática que competía al juez exhortante. El *a quo* determinó que carece de competencia para resolver la controversia sustancial suscitada entre las partes. Se agravia el actor. Interpone un recurso de revocatoria que fue desestimado, y el de apelación en subsidio que si fue admitido. Las restricciones cambiarias que rigen en la República Argentina, hacen que el depósito realizado por la demandada no sea suficiente para satisfacer la acreencia reconocida en la sentencia extranjera ejecutada en el proceso. El tribunal extranjero exhortó a la jurisdicción argentina para que por intermedio del juzgado con competencia laboral, ejecutara la sentencia dictada contra las demandadas por el tribunal laboral de Curitiba (República Federativa de Brasil). En este marco cabe concluir que el juez de grado no solo tiene jurisdicción, sino también competencia para definir la controversia, de acuerdo a lo establecido por los arts. 517 y 518 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación, y el Capítulo V (arts. 18 a 24) del Acuerdo de Cooperación y Asistencia Jurisdiccional en Materia Civil Comercial Laboral y Administrativa entre los Estados Partes del Mercosur, aprobado por la ley 25.935. Asimismo, como se trata de una condena a pagar en moneda que no es de curso legal en la República Argentina, el juez de la anterior instancia es competente para definir a la luz de lo establecido por el art. 765 del CCyCN, si la suma de pesos dada en pago por la codemandada significó la cancelación de la obligación objeto de condena o si el pago resultó insuficiente. Cabe revocar lo establecido en la resolución de la instancia previa.

**Sala I**, Expte. Nº 23.425/2021/CA1 Sent. Int. del 27/04/2023 “Boero, Pablo Tomás c/ SACDE S.A. y otro s/ exhorto” (Vázquez- Hockl)

**Proc. 39. 1.c). Excepciones. Competencia en razón del territorio. Trabajadora que laboraba en forma remota en su domicilio de Ciudad de Buenos Aires para su empleador con domicilio en Provincia de Buenos Aires. Competencia de la Justicia Nacional del Trabajo.**

La actora, quien realizaba sus tareas en forma remota varias veces por semana en su domicilio de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, demanda por despido a su empleadora con domicilio en Villa Adelina, Partido de San Isidro, Provincia de Buenos Aires. La excepción de incompetencia territorial opuesta por la demandada, a la cual la magistrada de grado hizo lugar, genera el agravio de la parte actora que aduce temeridad y malicia en la conducta asumida quien fuera su empleadora. En virtud de lo establecido por el art. 24 de la LO y evaluados los dichos de los testigos, cabe avalar lo invocado por la recurrente, toda vez que habría desarrollado sus tareas de 2 a 3 veces por semana en el domicilio denunciado en su escrito de demanda -dentro del ámbito de la Ciudad de Buenos Aires-, y que no negara la accionada. En orden a lo dispuesto por los arts. 2 y 9 de la LCT, cabe concluir que los trabajadores a domicilio (home office) se encuentran alcanzados por la Ley de Contrato de Trabajo, en tanto no son otra cosa que dependientes desplazados de la sede de la empresa, que prestan sus labores en otro lugar fijo, por lo cual el vínculo y la relación de dependencia presentan matices particulares, pero no son indicadores de un trabajo autónomo, sino que se trata de una labor organizada por el empresario y el trabajador con la modalidad de trabajo a domicilio y en propio beneficio de las partes. En esta línea, y toda vez que no existe controversia acerca de la prestación de tareas en el ámbito de la Ciudad de Buenos Aires, es aplicable la tesis sustentada por el más Alto Tribunal en autos “Gassino, Francisco Manuel c/ Ferrocarriles Argentinos”, verificándose uno de los presupuestos de admisibilidad de la competencia de la Justicia Nacional del Trabajo previstos por el art. 24 de la LO. Cabe revocar la resolución de primera instancia.

**Sala II**, Expte. N° 26.082/2021 Sent. Int. del 14/10/2023 “Vieyra, Erica Cristela c/ Mondelez Argentina S.A. s/ despido.” (García Vior-Sudera).

**Proc. 39.1. Excepciones. Competencia. Art. 5° inc. 5° del CPCCN. Art. 24 ley 18.345. El domicilio en Capital Federal de la persona física codemandada determinó la competencia territorial en tanto el domicilio del actor y el lugar de trabajo se encontraban en la Provincia de Buenos Aires.**

El juez de grado declaró la competencia de la Justicia Nacional del Trabajo en razón del territorio al considerar que el domicilio de la persona física codemandada resulta suficiente para relacionar el conflicto con la jurisdicción del Tribunal. Se agravia la accionada. El actor es un trabajador domiciliado en el partido de Quilmes, Provincia de Buenos Aires, quien efectúa una serie de reclamos vinculados a la relación laboral que mantuvo con la persona jurídica coaccionada, la cual se encuentra domiciliada en la localidad bonaerense de Lomas de Zamora. En este marco, lo único que justifica la competencia del tribunal laboral nacional es que el domicilio de la persona física codemandada se ubica en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, y ello conforme a una interpretación literal y dogmática de las previsiones del art. 24 de la L.O. y 5° inc. 5° del CPCCN. No obstante y sin perjuicio del reproche constitucional que pudieran merecer dichas normas en un régimen que reserva el derecho de las provincias a juzgar los actos ocurridos en su jurisdicción. Lo cierto es que la mera inclusión o imputación de responsabilidad solidaria carente de fundamentación, no debería llevar a considerar configurada la hipótesis a la que refieren las normas citadas dado que la finalidad del legislador ha sido conceder al demandante el libre ejercicio de una opción respecto de jurisdicciones con relación razonable con el conflicto, pero en modo alguno la de permitir la tramitación de cualquier causa en la Ciudad de Buenos Aires, con la sola condición de que al menos uno de los demandados posea domicilio en dicha ciudad, cuando en concreto no se han denunciado razones válidas que justifiquen su intervención en calidad de responsable solidario, y en un conflicto ocurrido en territorio provincial, en el que las partes intervinientes tienen el derecho de no ser trasladados a una jurisdicción territorial ajena en ejercicio de una irrazonable prórroga, que no está en el espíritu de la ley, ni en el que inspiran las reglas constitucionales sobre la competencia para el juzgamiento de los conflictos. En igual sentido se ha expedido la Corte Suprema de Justicia de la Nación en el fallo “Pedraza, Héctor Hugo c/ Anses s/ acción de amparo” en el cual señalara la ilegitimidad de las normas que al obligar a los justiciables a litigar en distintos lugares de su propio domicilio, suponen una clara afectación a la garantía de la defensa en juicio, criterio en este caso aplicable a la empleadora. En esta línea de análisis cabe destacar que no surge denunciado la existencia de pagos clandestinos ni de alguna otra circunstancia que pudiera justificar seriamente la intervención como codemandada de la persona física cuyo

domicilio real ha sido considerado para determinar la competencia. Cabe revocar la resolución apelada. (Del voto del Dr. Perugini, en minoría)

**Sala III**, Expte. N° 26567/2022/CA1 Sent. Int. del 24/10/2023 “Montenegro, Pablo Alberto c/ SADESA S.A. y otros s/ Pedido de reincorporación” (Perugini-Cañal-Díez Selva).

**Proc. 39.1. Excepciones. Competencia. Art. 5° inc. 5° CPCCN. Art. 24 ley 18.345. Domicilio en Capital Federal de la persona física codemandada determinó la competencia de la Justicia Nacional del Trabajo. El actor y el lugar de trabajo se encontraban en la Provincia de Buenos Aires.**

El actor dirigió la demanda contra su empleadora, una persona jurídica que reviste el tipo societario de sociedad anónima y contra una persona física como responsable solidario e ilimitado en su carácter de director titular. Pide se declare la nulidad del despido y la reincorporación en su puesto de trabajo. El domicilio de la persona física codemandada se encuentra en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, en tanto el del actor y lugar de trabajo en la Provincia de Buenos Aires. Planteada la excepción de incompetencia, el magistrado de grado declaró la competencia de la Justicia Nacional del Trabajo y por ello se agravia la accionada. El Sr. Fiscal General propuso confirmar la competencia asumida. Lo cierto es que la circunstancia de que uno de los sujetos pasivos de la acción se encuentre domiciliado en la Capital Federal resulta suficiente para sostener la competencia territorial de la Justicia Nacional del Trabajo conforme lo previsto en el art. 24 de la ley 18.345 y lo dispuesto en el art. 5° del CPCCN. Por ello, se confirma la decisión de la instancia previa. (Del voto de la Dra. Cañal, en mayoría)

**Sala III**, Expte. N° 26567/2022/CA1 Sent. Int. del 25/10/2023 Montenegro, Pablo Alberto c/ SADESA S.A. y otros s/ Pedido de reincorporación” (Perugini-Cañal-Díez Selva)

**D.T. 39. 2. Excepciones. Cosa juzgada. Validez del acuerdo firmado ante el SECLO.**

La codemandada se agravia por la decisión de origen que desestimó la defensa de cosa juzgada incoada y por ende admitió el acuerdo firmado ante el SECLO como un acto jurídico inválido. Cuestiona la aplicación del DNU 34/19 toda vez que al firmar el acuerdo ante el organismo administrativo el trabajador desistió de cualquier derecho o acción en su contra. El juez de grado en función de la prueba testimonial aportada a la causa, sostuvo que el acuerdo individual adolecía de un vicio que nubló el consentimiento del trabajador y cuyo único objetivo fue evitar el pago del incremento temporal establecido por el DNU 34/19 que aseguraba a todos los trabajadores la continuidad laboral y mantener en esencia el nivel ocupacional del personal. Cierto es que en la causa existió un convenio marco, discutido por las partes colectivas en el contexto de la negociación llevada a cabo por la empleadora, ante la imposibilidad de continuar como operadora logística y que, la presencia de la representación sindical de los trabajadores, evidenció los pormenores de esta negociación tan particular desarrollada durante la emergencia sanitaria y ocupacional que afectó a nuestro país, y el mundo entero. Para la entidad sindical fue sustancial asegurar la continuidad laboral de los trabajadores cuyo interés representaba y sobre ese parámetro se negoció la solución adoptada. El Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social homologó el acuerdo y la parte actora no invocó un defecto de representación de las partes firmantes que invalidaran el acuerdo, ni vicios que lo nulificaran, por lo cual la validez del mismo es indiscutible. Cabe hacer lugar a la excepción de la cosa juzgada y revocar la sentencia de primera instancia.

**Sala V**, Expte. N° 3.928/2022/CA1 Sent. Def. N° 87.976 del 07/11/2023 “Drescher Daniel Osvaldo c/ DHL SupplyChain Argentina S.A. y otro s/ despido”. (De Vedia- Ferdman)

**Proc. 49. Honorarios. El juez de la causa principal es el competente para fijar los honorarios por las tareas efectuadas en extraña jurisdicción.**

La demandada se agravia de la resolución que le impuso el pago de los estipendios correspondientes a la perito contadora a su cargo. Destaca que realizó la ejecución de una prueba que debía ser llevada a cabo fuera de la jurisdicción del expediente principal; por lo tanto, ninguna obligación de pago puede pesar sobre ella pues el obligado al pago resulta ser quien disponga el Juez de los autos principales, como perdidoso, como regla general y que jamás puede imponerse tal responsabilidad a un mero diligenciante. Entre las facultades del Juez exhortado, no se encuentra la de determinar una condena en costas, la que sólo puede ser decidida en la sentencia dictada en el proceso principal. En efecto, en

conformidad con la ley 22.172, el Tribunal exhortado es convocado para una actuación delegada, en cuyo marco se realiza una regulación de honorarios con carácter provisorio y de ningún modo podrá expedirse sobre la imposición de costas, facultad reservada al Juez exhortante cuando ponga fin al proceso principal. Solo una eventual sentencia condenatoria puede determinar el modo de imposición de las costas. La Corte Suprema de Justicia de la Nación en el fallo “Metalúrgica El Indio S.A. c/ Major S.A. “, resolvió que “el juez de la causa original es competente en la ejecución de los honorarios regulados por el juez que, por delegación de él, entendió en el trámite del embargo trabado sobre un bien ubicado en su jurisdicción. Lo dicho no importa en modo alguno desconocer el derecho del auxiliar de justicia a ser retribuido por su labor en el marco de un exhorto ni el carácter alimentario de dicha retribución, sino de decidir qué jurisdicción deberá determinar el obligado al pago de los honorarios y, eventualmente, conocer en la ejecución ya que el experto deberá aguardar la decisión sobre la imposición de las costas para saber quién deberá afrontar el pago, tal como sucede en el caso de que el perito sea designado en una causa principal. La ausencia de una atribución expresa de competencia por parte de la norma que regula la actuación del Tribunal exhortado constituye un impedimento insalvable ya que lo contrario implicaría que un Tribunal se arrogue una competencia que ninguna ley le otorga. En la ley 27.423 no hay nada que otorgue al magistrado exhortado competencia sobre la imposición de costas. Así el artículo 10 impone el impedimento de devolución del exhorto, justamente, desentendiéndose de quien pague los honorarios o garantice su pago. Cabe modificar la resolución de grado en cuanto impuso los honorarios de la perito contadora a cargo de la diligenciante (Del voto del Dr. Sudera, en mayoría).

**Sala II**, Expte. N° 1107/2023 Sent. Int. del 27/10/2023 “Cirigliano, Daniel Braulio Matías c/ Día Argentina S.A. s/ despido”. (Sudera-GarcíaVior-Craig).

**Proc. 49. Honorarios. El juez exhortado es quien debe fijar los honorarios por las tareas efectuadas en extraña jurisdicción.**

La demandada se agravia de la resolución que le impuso el pago de los estipendios correspondientes a la perito contadora a su cargo. Destaca que realizó la ejecución de una prueba que debía ser llevada a cabo fuera de la jurisdicción del expediente principal; por lo tanto, ninguna obligación de pago puede pesar sobre ella pues el obligado al pago resulta ser quien disponga el Juez de los autos principales, como perdedor, como regla general y que jamás puede imponerse tal responsabilidad a un mero diligenciante. En cuanto al juez exhortado de imponer el pago de los honorarios fijados en el marco de un exhorto, resulta necesario señalar que si bien el art. 12 de la ley 22.172 solo dispone que corresponde al tribunal oficiado la regulación de los honorarios, la ley 27.423 que es una disposición de orden federal y que resulta complementaria de aquella, con posterioridad dispuso que sea el juez oficiado el que imponga las costas en la diligencia y regule los honorarios de los peritos actuantes, puesto que es de toda evidencia que tal aptitud jurisdiccional es una derivación necesaria de la manda establecida en su art. 10. (Del voto de la Dra. García Vior, en minoría).

**Sala II**, Expte. N° 1107/2023 Sent. Int. del 27/10/2023 “Cirigliano, Daniel Braulio Matías c/ Día argentina S.A. s/ despido”. (Sudera-GarcíaVior-Craig).

En el mismo sentido, **Sala II**, Expte. N° 20898/2021 Sent. Int. del 27/10/2023 “Diez, José María c/ PBB Polisur SRL. s/ exhorto”. (García Vior- Sudera- Craig)

**Proc. 49. Honorarios. Actualización del valor UMA.**

El artículo 51 de la ley 27.423 dispone que la regulación de honorarios debe contener el monto de moneda de curso legal y la cantidad de UMA que ésta representa a la fecha de la resolución, bajo pena de nulidad. El pago será definitivo y cancelatorio sólo si se abona en moneda de curso legal, equivalente a la cantidad de UMA contenidos en la regulación, según su valor vigente al momento del pago. Por ello, si el depósito se realiza dentro del acotado límite temporal por el cual la acordada de la CSJN dispone la retroactividad del nuevo valor del UMA –es un pago parcial sin efecto cancelatorio, en virtud de lo dispuesto por la retroactividad de la norma, podrá hacerse lugar al pedido de actualización del UMA.

**Sala II**, Expte. N° 14.501/2019 Sent. Int. del 9/10/2023 “Giménez, Daniel Horacio c/ Consorcio de Propietarios del Edificio Gurruchaga 2418 s/ despido”. (Sudera-GarcíaVior )

**Proc. 49. Honorarios. Regulación. Monto a tomar en cuenta.**

A los efectos de practicar las regulaciones de honorarios de los profesionales intervinientes, deben fijarse los porcentajes sobre el monto de condena comprendido por el capital más los intereses. Ello en razón de las actuales circunstancias económicas y financieras para preservar la razonable relación entre el valor del litigio y los honorarios profesionales. Dichos porcentajes deberán ser traducidos a valores UMAS al momento de efectuar el cálculo del monto condenatorio en la etapa del art. 132 de la ley 18.345.

**Sala IX**, Expte. Nº 70643/2016/CA1 Sent. Def. del 10/10/2023 “Ganci Aranda, Analía Camila Alina c/ACC GROUP S.A. s/ despido”. (Fera- Balestrini).

**Proc. 61. Medidas cautelares. Embargo preventivo.**

El actor se agravia contra la resolución de la Sra. Jueza a quo que admitió la sustitución de embargo preventivo peticionado por la codemandada. Si bien los arts. 203 y 204 del CPCCN facultan al juzgador a sustituir los bienes embargados cuando ello resulte menos perjudicial para el demandado y, a su vez, garantice suficientemente el derecho del eventual acreedor al cobro de sus créditos, lo cierto es que se dictó sentencia definitiva de primera instancia y esta Sala ha dictado la sentencia que desestima los agravios de la demandada y eleva el monto total de condena. De ese modo, los embargos preventivos dispuestos sobre fondos bancarios de la coaccionada ya efectivizados estarían en trance de convertirse en ejecutivos ante la proximidad de la etapa procesal de cobro compulsivo y, en tal hipotético caso, la ejecución de un seguro de caución resultaría claramente perjudicial para la rápida satisfacción del crédito. El embargo de las sumas depositadas en una cuenta bancaria resulta más fácilmente realizable y, en tal marco, no puede predicarse en abstracto que el seguro de caución ofertado garantice adecuadamente el crédito en cuestión. Si bien no es necesario acreditar el perjuicio que la inmovilización de dinero genera en tanto influye en el movimiento diario del deudor, tal tesitura resulta inaplicable al caso ante lo exiguo del monto total embargado y su evidente insuficiencia a la luz del monto de condena actualizado y el largo tiempo transcurrido desde la efectivización de la primera medida decretada. Estas circunstancias impiden adoptar un criterio flexible de interpretación y exigiría un mayor esfuerzo argumental y probatorio por parte de la embargada. Cabe modificar lo resuelto en grado y desestimar la sustitución de embargo peticionada por la demandada.

**Sala II**, Expte. Nº 062108/2017/2 Sent. Int. del 18/10/2023 Incidente Nº2 “Willians, Esteban c/ Yusion S.R.L. y otros s/ despido s/incidente”. (García Vior- Sudera).

**Proc. 61. Medidas cautelares. Cautelar dirigida a que se declare la nulidad de una Resolución del Ministerio de Transporte por afectar el derecho de huelga. Improcedencia.**

La acción incoada está dirigida a obtener un pronunciamiento que declare la nulidad - ineficacia jurídica por inconstitucionalidad - de una Resolución Conjunta dictada por la Secretaría de Gestión de Transporte y Secretaría de Articulación Interjurisdiccional ambas del Ministerio de Transporte de la Nación por afectar con arbitrariedad e ilegalidad manifiesta el derecho de huelga y el magistrado de grado desestimó la medida solicitada. Se agravian los demandantes. Lo cierto es que más allá de lo cuestionable que pudiera ser la normativa atacada en tanto autoriza con carácter de excepción a título precario y provisorio a las empresas de transporte automotor de pasajeros inscriptas en el Registro Nacional de Transporte de Pasajeros por Automotor de Carácter Urbano y Suburbano como prestatarias de servicios públicos a realizar servicios de emergencia, alternativos a los servicios públicos de transporte urbano y suburbano de pasajeros de Jurisdicción Nacional, mientras dure una medida de fuerza de cualquier índole o especie, lo relevante en el punto es que el art. 6 de la referida resolución dispuso la utilización de tal procedimiento solo en los casos en los que aquellas medidas de fuerza provengan de un “...lockout patronal y/o de un sector sin representación gremial...” por lo que los actores carecían de un interés directo en la suspensión cautelar requerida, dado que al pertenecer a un sindicato con personería gremial, no se hallarían alcanzados por ninguna de las dos hipótesis previstas en la normativa reformada. Asimismo, no se encuentra demostrada la existencia de peligro en la demora que es necesario para admitir una medida como la peticionada. No se encuentran verificados los presupuestos legales que contemplan los arts. 195 y 230 del CPCCN, por lo cual cabe confirmar la resolución apelada. (Del voto del Dr. Perugini. La Dra. Cañal,

expresa que adhiere al voto del Dr. Perugini dejando a salvo que ello es en consideración a la modificación que se hiciera respecto de la normativa originariamente impugnada a partir de la Resolución N° 3/2023 del 11 de mayo el corriente año. Ello pues, al haberse dispuesto la utilización el procedimiento mencionado solo para los casos en los que la medida de fuerza provenga de un lockout patronal y/o de un sector sin representación gremial, situación que no alcanza a los requirentes, dicha circunstancia resta verosimilitud a la exigencia de peligro en la demora que requiere dicha

cautelar).

**Sala III**, Expte. N 21978/2023 Sent. Int. del 17/10/2023 “ Bustinduy, Miguel Ángel c/ Estado Nacional Ministerio de Transporte de la Nación s/ medida cautelar” (Perugini-Cañal).

**Proc. 61 2 Medidas cautelares. Embargo preventivo. Etapa de ejecución. Suspensión del trámite. Procedencia. Art. 285 CPCCN.**

La resolución que el juez de grado dictó, por la que admitió la suspensión de la ejecución solicitada por la demandada con motivo de haber interpuesto un recurso de queja ante la Corte Suprema de Justicia de la Nación, es apelada por el actor. Si bien el art. 285 del CPCCN dispone que “mientras la Corte no haga lugar a la queja no se suspenderá el curso del proceso”, también es que, a) no puede sostenerse que existe una sentencia firme cuando hay un recurso pendiente de resolución y b) que pese a lo señalado en la norma tampoco resulta posible sostener que dada la situación señalada, el Tribunal actuante no pueda disponer las medidas cautelares necesarias frente a un derecho verosímil y un riesgo de peligro en la demora que pueda generar un perjuicio de carácter irreparable. Si bien el art. 258 del CPCCN que se invoca en la resolución apelada refiere a un supuesto diferente relativo a un recurso extraordinario concedido, no es posible soslayar que el recurso extraordinario interpuesto refiere a una cuestión controvertible y de notoria relevancia institucional frente a la cual hace muy probable su tratamiento por el Superior sin que existan elementos objetivos que permitan pronosticar un resultado en uno u otro sentido, no resultando carente de razonabilidad la adopción de las medidas que la juez de grado entienda pertinentes en orden al resguardo de los derechos a un eventual reintegro o repetición para el caso que la sentencia pudiera ser modificada por el Tribunal Superior en cuanto a los intereses. Por ello, y sin que ello implique consideración alguna en lo que hace a eventuales peticiones que pudieran formular las partes en orden a la preservación de los derechos tal como la disposición de un embargo preventivo como el que se solicita. Cabe confirmar la decisión de primera instancia. (Del voto del Dr. Perugini, en minoría)

**Sala III**, Expte. N° 62997/2014 Sent. Int. del 08/11/2023 “Delgado, Gabriel Alberto c/ Galeno ART. S.A. s/ accidente-ley especial”. (Perugini- Cañal-Díez Selva)

**Proc. 61. Medidas cautelares. Embargo. Etapa de ejecución. Suspensión del trámite. Improcedencia. Art. 285 del CPCCN.**

La juez de primera instancia admitió la suspensión de la ejecución solicitada por la parte demandada ante la mera interposición de aquella de un recurso de queja del Máximo Tribunal. Aun siendo probable el tratamiento de la cuestión plantada, el resultado es imposible de pronosticar. Por lo cual, no es viable vincular dos normas tan disímiles como los son los arts.258 y 285 del CPCCN. Ello así, en razón de que la primera de ellas versa sobre supuestos en los cuales la Cámara de Apelaciones concede el recurso extraordinario, situación completamente distinta de lo establecido en la segunda, que trata acerca de la parte que obtuvo como resultado la denegatoria del recurso que procede en queja ante la Corte Suprema de Justicia de la Nación. Toda vez que el agravio del actor versa sobre el supuesto establecido en el art. 285, que en su último párrafo establece que mientras el Máximo Tribunal no haga lugar a la queja “no se suspenderá el curso del proceso”, no existen elementos que habiliten la decisión recurrida. Cabe revocar la resolución apelada. (Del voto de la Dra. Cañal, en mayoría).

**Sala III**, Expte. N° 62997/2014/CA2 Sent. Int. del 08/11/2023 “Delgado Gabriel Alberto c/ Galeno ART. S.A. s/ accidente-ley especial”. (Perugini- Cañal-Díez Selva)

**Proc. 69. Pago por consignación.**

El pago por consignación pretendido por la accionante, fue rechazado por la magistrada de grado, pues el reclamo soslaya referenciar los conceptos concretos que a su parecer

compondrían la liquidación final del contrato que lo vinculó al trabajador. No expresa a que valores específicos ascenderían cada una de esas partidas, y en particular, mediante que cálculos, guarismos, o pautas jurídico-aritméticas habría arribado a cada una de las sumas integrativas del monto global depositado. La decisión de desestimar las pretensiones articuladas en la demanda a la que se arribó en la anterior instancia, resulta irreprochable, en tanto no confluyen los recaudos exigidos en la ley para convalidar la extinción de las obligaciones vía jurisdiccional. Cabe confirmar el decisorio de primera instancia.

**Sala I**, Expte. N°36616/2021/CA1 Sent. Def. del 03/11/2023 “Thompson & French S.A. c/ Vázquez Edgardo Daniel s/consignación” (Hockl- Vázquez)

**Proc. 69. Pago por consignación. Rechazo. Mora en el pago de la indemnización por fallecimiento del trabajador.**

La actora inició acción por consignación de la indemnización prevista en el art. 248 LCT, con depósito y dación en pago de la suma que por el deceso del encargado del edificio les correspondía a los causahabientes, quienes se negaron a percibir el monto. Ello así, en tanto existió mora por parte del consorcio, por lo cual la consignación no es válida. Ello toda vez que el pago no reúne los requisitos legales que se exigen en el pago y le otorguen validez a la consignación (art. 868. CCCN). La prueba producida da cuenta que el consorcio accionante había decidido no abonar la suma correspondiente a los causahabientes del trabajador fallecido hasta tanto presentaran la declaratoria de herederos, privilegiando así su patrimonio en desmedro del derecho de aquéllos y acordado tal proceder, en reunión de consorcio. Asimismo, la carta documento remitida por el administrador del consorcio, cuando había pasado más de un año del deceso del trabajador y de la reunión aludida, da cuenta del proceder malicioso y temerario de la accionante, toda vez que resulta evidente que no tenía dudas acerca de las personas a las que debía abonarle la indemnización. El monto que pretendía abonar no incluía intereses, y fue rechazado por la demandada. Cabe destacar que si alguna duda albergaba el consorcio accionante acerca de las personas destinatarias de la indemnización, debió haber iniciado la acción un año antes. Así entonces, el proceder recurrente del consorcio quien voluntariamente y a sabiendas decidió retener el capital resarcitorio de los causahabientes en su propio beneficio, hasta el inicio de la presente acción por consignación, para desobligarse del pago- cuyo monto fue consignado sin intereses- y por ello fue rechazado por las demandadas, no reúne los requisitos de identidad e integridad que se exige para el pago y le otorgan validez a la consignación. La conducta temeraria y maliciosa del consorcio accionante en los términos del art. 275 de la LCT, impone elevar al doble la tasa de interés correspondiente al crédito de autos y confirmar la sentencia de la anterior instancia.

**Sala VIII**, Expte. N° 33.516/2018/CA1 Sent. Def. del 22/11/2023 “Consortio de Propietarios del Edificio Santa Fe 1440/42 c/ Flores Vilma Noemí p/si y en representación de sus hijos men. Walter A. y Camila S. Colque y otros s/ consignación” (González-Pesino).

**Proc. 78. 3 Recurso de apelación. Art. 106 LO. Caso en el cual en primera instancia se declara el recurso inapelable por el monto (art. 106 LO.) pero se hace lugar a la apelación en materia de costas, lo cual no es procedente (art. 56, 3° párrafo, ley 27.423). Apelabilidad de los honorarios.**

La accionada cuestiona la sentencia de grado respecto al fondo, costas y honorarios. La magistrada de la anterior instancia desestimó el recurso por considerar que el mismo era inapelable en relación al monto (art. 106 L.O.), pero concedió la apelación en materia de costas. Si bien la jueza de primera instancia está facultada para realizar el primer juicio de admisibilidad del recurso, en cuanto si fue interpuesto en tiempo hábil, si el apelante tiene o no calidad de parte, si tiene interés en la interposición del mismo o si resulta apelable en razón del monto, lo cierto es que la magistrada no puede fraccionar el recurso admitiendo una parte del mismo y desestimando otra. La decisión dictada por el órgano de primera instancia no reviste carácter definitivo ni vincula al órgano superior, quien se halla facultado para rever y eventualmente modificar, inclusive de oficio, el primer juicio de admisibilidad. El recurso de apelación deducido por la demandada en relación a la imposición de costas se encuentra mal concedido, ya que la inapelabilidad involucra no sólo lo principal-revisión sustancial de la condena material impuesta- sino también en lo atinente a las costas, dado que resulta accesoria a aquélla, pues, en definitiva, ésta también

debe entenderse como tendiente al cuestionamiento de la condena que es inapelable. Distinta solución cabe adoptar respecto de los honorarios en tanto en conformidad con lo establecido por el art. 56, 3º párrafo, ley 27.423, todas las regulaciones de honorarios son apelables. Cabe modificar lo decidido en la instancia anterior y declarar mal concedido el recurso deducido por la accionada en materia de costas.

**Sala V**, Expte. Nº 24225/2019/CA1 Sent. Def. Nº 88033 del 21/11/2023 “Torres, Mónica Angélica c/ TheCleaningcompany S.R.L.s/ despido”. (Ferdman-De Vedia).

**Proc. 91 Temeridad y malicia (art. 75 LCT). Accionada que desconoció la existencia de un contrato de trabajo y sostuvo la existencia de un trabajo independiente no probado lo que linda con la mala fe procesal.**

Conforme lo expresado en el art. 34 del CPCC y el art. 275 de la LCT la postura asumida por la accionada no se compadeció con la buena fe que debe primar en el proceso. Así, desconoció la existencia de un contrato de trabajo y sostuvo la existencia de un trabajo independiente y no obstante reconocer la existencia de contratos entre las partes, se abstuvo de acompañarlos en la causa e hizo lo mismo con las facturas emitidas por la actora especulando con la posibilidad de que no se pudiesen probar las condiciones del contrato. Estas conductas, que exceden lo que podría considerarse legítima defensa, lindan con la mala fe procesal. La conducta temeraria y maliciosa asumida por la accionada en esta *litis*, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 275 de la L.C.T., amerita la imposición de una multa consistente en la elevación al doble de la tasa de interés dispuesta en esta causa.

**Sala VIII**, Expte. Nº 4932/2017/CA1 Sent. Def. del 15/11/2023 “Arroyuelo, Verónica Laura c/ Cisco Systems Argentina S.A. s/ despido”. (Pesino-González).

**Proc.91. Temeridad y malicia. Consorcio de propietarios que decide no abonar la indemnización a los causahabientes del empleado fallecido hasta la presentación de la declaratoria de herederos, no mediando duda de a quienes debía pagarles.**

El consorcio adoptó una conducta arbitraria, variable y contraria a derecho a fin de no cumplir en tiempo y forma con el pago inmediato de la indemnización por fallecimiento establecida en el art. 248 LCT e incluso imponiendo condiciones no previstas en dicha norma a los causahabientes para percibir la partida de mención. En tanto, con el inicio de la acción por consignación del capital puro pretendió desobligarse del pago, cuando ya estaba en mora hacía más de dos años provocando un claro perjuicio a los acreedores, a quienes primero los desconoció y luego los interpeló para que perciban la indemnización sin ningún tipo de interés. Esa posición implicó una conducta que debe ser calificada como temeraria y maliciosa, en los términos de la norma antes indicada.

**Sala VIII**, Expte. Nº 33.516/2018/CA1 Sent. Def. del 22/11/23. “Consortio de Propietarios del Edificio Santa Fé 1440 c/ Flores Vilma Noemi p/si y en representación de sus hijos menores Walter A. y Camila S. Colque y otros s/ consignación” (González-Pesino)

### **Fiscalía General**

**D.T. 13. Asociaciones sindicales. Art. 62 inc. “b” Ley 23.551.**

El Sindicato Argentino de Trabajadores de la Industria del Vidrio deduce recurso en los términos del art. 62 inc. “b” de la ley 23.551 contra la providencia de la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales, en el que se dispuso la guardia temporal de expediente pedido de homologación de cuota sindical. El sistema de revisión del art. 62 ciñe la aptitud jurisdiccional de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo a las resoluciones definitivas de la autoridad administrativa del trabajo en materia reglada por esta ley, es decir, a aquello vinculado a la vida interna de las asociaciones o a los conflictos de representación entre estas. Existen otros carriles si se pretende conjurar el impedimento u obstaculización del ejercicio regular de los derechos de libertad sindical, por lo cual el remedio que intenta la parte actora no debe ser interpretado con amplitud, sobre todo porque desde la petición inicial se evidencia que la solicitud efectuada reposa en la previa desactivación por inconstitucionalidad del dispositivo legal que se invoca (art. 38 LAS)

competencia ajena al poder administrador. La contienda no se encuentra comprendida en la vía elegida.

**Fiscalía General**, Dictamen N° 2743/2023 del 09/11/2023 Sala II Expte. N° CNT 40160/2023 “Sindicato Argentino de Trabajadores de la Industria del Vidrio SATIVA c/ Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social s/ Ley de Asoc. Sindicales”. (Dr. Juan Manuel Domínguez).

**Proc. 69. Pago. Nulidad del pago por existir prejudicialidad. Art. 1775 y 1776 del CCyCN.**

El pago extrajudicial realizado por la demandada fue declarado nulo por la juez a quo quien y ordenó llevar adelante la ejecución iniciada por el actor sin perjuicio de la acción de repetición que pueda hacerse valer conforme lo resuelto en sede correccional. Ello así, pues existe en sede penal una causa instaurada a raíz de la denuncia por estafa que la accionada promoviera por los cheques girados a favor del actor, como consecuencia del acuerdo arribado ante el SECCLO. Se agravia la apelante por considerar que existe la prejudicialidad oportunamente decretada y confirmada en razón que aún no se ha dictado sentencia en sede penal, ello a tenor de lo dispuesto por los arts. 1775 y 1776 del CCyCN. Toda vez que la causa penal no ha concluido, no es admisible la ejecución de un acuerdo mientras se ventila un proceso de defraudación en contra del deudor. Debe hacerse lugar a la queja y dejar sin efecto lo resuelto por la magistrada de grado acerca de los aspectos sustanciales del objeto en debate, sin que ello implique adelantar opinión alguna en derredor de la eventual configuración de las hipótesis previstas por el art. 1775 del CCyCN.

**Fiscalía General**, Dictamen N° 2762/2023 del 10/11/2023 Sala III Expte. N° CNT-18594/2018 “Carbonero Mancilla, Carlos Mario c/ Club Atlético River Plate Asoc. Civil s/ Ejecución de Créditos Laborales”. (Dr. Juan Manuel Domínguez).

**Proc. 61. Medidas cautelares. Improcedencia de la medida de no innovar que pretende el restablecimiento del encuadramiento convencional y solicita que la otra parte se abstenga de modificar suprimir o alterar los descuentos regulados en el conflicto de aportes y contribuciones al Sindicato de Empleados de Comercio de Capital Federal.**

La accionada Nación Servicios S.A. se agravia porque la Sra. Jueza a quo hizo lugar a la medida de no innovar incoada por el actor y dispuso que la demandada proceda al restablecimiento de sus condiciones relativas al encuadramiento convencional, categoría y puesto de trabajo en el supuesto de que ya se hubieran adoptado modificaciones y, para el caso de que ello aún no hubiere ocurrido, se abstenga de modificar, suprimir o alterar los descuentos realizados en concepto de aportes y contribuciones sindicales con destino al Sindicato Empleados de Comercio de Capital Federal o bien se abstenga de realizar cualquier tipo de descuento compulsivo en los recibos de haberes con destino a otra entidad sindical que no sea la antes mencionada. A raíz de una decisión de la Sala IV, la comisión Arbitral de la CGT encuadró en el ámbito de representación de la Asociación Bonaerense a todo el personal que se desempeña para la empresa Nación Servicios S.A. La interpretación armónica de los arts. 51 y 53 de la ley 23.551 permite advertir que, por más que el art. 51 circunscribe la imposibilidad de invocar la estabilidad prevista en el art. 48 LAS únicamente en los supuestos de cesación de actividades o de suspensión general de tareas, el art. 53 prevé específicamente que será considerada una práctica desleal modificar las condiciones de trabajo de los representantes sindicales cuando no sean de aplicación general o simultánea a todo el personal. Así el hecho de que se pactara colectivamente con la Asociación Bancaria (asociación sindical vencedora en el conflicto de encuadramiento), impide decretar una medida cautelar como la requerida por el actor. Se propicia revocar la decisión de la jueza de grado.

**Fiscalía General**, Dictamen N° 2737 del 9/11/2023, Sala V Expte. N° 40705/2022/1 Incidente 1 “Orellano, Mario Alejandro c/ Nación servicios SA. s/ incidente”. (Juan Manuel Domínguez).

**Índice**

D.T. 1.6 Accidentes del trabajo. Enfermedades y accidentes indemnizables. Responsabilidad de la ART por la afección psicológica que padece la trabajadora como consecuencia del moobing sufrido.

D.T.1.9. Accidentes del trabajo. Intereses. Momento a partir del cual se computan.

D.T. 1.19. 4. Accidentes del trabajo. Accidente acción de derecho común. Art. 1113 Código Civil de Vélez Sarsfield. Cosa riesgosa. Responsabilidad solidaria de la empleadora y la ART.

Pág. 3

D.T. 1. Accidentes del trabajo. Cálculo de la indemnización. Art. 12 ley 24.557 según DNU 669/19. Interés del 6% no previsto en el régimen legal especial.

D.T. 13.10). Asociaciones profesionales de trabajadores. Encuadramiento sindical. Trabajadores que arman calzados deportivos (ensamblan las piezas) mas no producen, transforman o elaboran el caucho.

D.T. 13. b) Asociaciones profesionales de trabajadores. Tutela sindical. Art. 52 ley 23.551. Trabajadora que gozaba de tutela gremial al producirse el cese de operaciones de LAN Argentina S.A.

Pág. 4

D.T. 13.b). Asociaciones profesionales de trabajadores. Tutela sindical (Ley 23.551) Exclusión de tutela. Solicitud de medida cautelar. Trabajador denunciado penalmente.

D.T. 13.4. Asociaciones profesionales de trabajadores. Personería gremial. Improcedencia de la solicitud de personería gremial del Sindicato Unido de Trabajadores Privados de la Libertad Ambulatoria.

Pág. 5

DT. 18. 6. Certificado de trabajo. Condena solidaria a la entrega del certificado de trabajo por la fiduciaria – representante legal del fideicomiso-. Art. 1674 del CCCN.

D.T. 27. e) Contrato de trabajo. Presunción art.23 LCT. Disc jockey.Relación de dependencia no configurada.

D.T. 27. 19. Contrato de trabajo. Extinción por mutuo acuerdo. Art. 241 LCT. Nulidad del acuerdo de desvinculación. Vicios de la voluntad.

Pág. 6

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

Pág. 7

D.T. 27.19. Contrato de trabajo. Extinción por mutuo acuerdo. Art. 241 LCT. Trabajador de LAN ARGENTINA S.A que es desvinculado mediante acuerdo. Nulidad del acuerdo extintivo por encontrarse viciada la voluntad del trabajador y tratarse de un despido sin justa causa encubierto.

D.T. 27. e) Contrato de trabajo. Presunción del art. 23 LCT. Ausencia de relación de dependencia. Supuesto de locación de servicios.

Pág. 8

D.T. 27. 19. Contrato de trabajo. Extinción por mutuo acuerdo. Delegado gremial de personal que es desvinculado mediante acuerdo extintivo en los términos del art. 241 de la LCT. Nulidad del acuerdo por voluntad viciada. Extinción por voluntad unilateral de la empleadora sin justa causa.

Pág. 9

D.T. 27. e) Contrato de trabajo. Presunción art. 23 LCT. Existencia de relación de dependencia. Trabajador que desempeñó tareas atinentes a su profesión de ingeniero en computación como proveedor de servicios técnicos y comerciales para las codemandadas.

D.T. 27. 20. Contrato de trabajo. No configuración de grupo económico. Supuesto de empleador plural.

Pág. 10

DT. 27. 18. g) Contrato de trabajo. Contratación y subcontratación. Solidaridad. Telecomunicaciones.





