

CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO

BOLETÍN DE NOVEDADES N° 413

OFICINA DE JURISPRUDENCIA

Dr. Néstor Gabriel Estévez

Prosecretario General

Domicilio Editorial: Lavalle 1554, 4° piso

(1048) Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Tel: 4124-5703

Email: cntrabajo.ofijurisprudencia@pjn.gov.ar

Derecho del trabajo

D.T. 1. 10 Accidentes del trabajo. Ley 24.557. Fallecimiento de un agente de las fuerzas policiales en “ocasión del trabajo”.

El agente se quitó la vida en la vía pública con el arma reglamentaria debido a sus condiciones anímicas, producto de la situación que vivía desde que se produjo su traspaso de la Policía Federal Argentina a la Policía de la Ciudad junto a otros efectivos. Las condiciones de trabajo y la degradación a la que fue sometido desencadenaron los padecimientos psicológicos acreditados. La sentencia de grado hizo lugar a la demanda incoada por los progenitores del agente, declaró la procedencia del reclamo y juzgó que el caso debía ser encuadrado en el art. 6 de la ley 24.557. Fue apelada por la ART accionada. Las constancias de la causa penal evidencian que el estudio de psicodiagnóstico realizado oportunamente no reflejó indicadores psicopatológicos en el agente. En este marco cabe destacar que la decisión que tomó se habría motivado en las deficientes condiciones laborales en las que se encontraba, como su inconsulto traspaso a la Policía de la Ciudad. Asimismo, la capacitación permanente que había realizado para ascender en la carrera da cuenta que no era compatible con la tarea de control vehicular que le había sido asignada con el aludido traspaso inconsulto. La prueba testimonial refleja el estado de molestia que tenía el agente debido a la transferencia desde la Policía Federal, y que se le debió licencia, lo cual no se produjo, o asignarle un camarada para que lo acompañara en la garita, medida que tampoco fue adoptada. La falta de supervisión, atención y contención psicológica tuvieron el impacto necesario que conduce a concluir que el deceso se produjo en ocasión del trabajo.

Sala I, Expte. N° 33.989/2019/CA2 Sent. Def. del 07/12/2023 “Blázquez Franco Sebastián y otro c/ Provincia ART. S.A. s/ accidente- acción civil”. (Hockl-Vázquez-Catani)

D.T. 1. 19. Accidentes de trabajo. Acción de derecho común. Art. 1113 Cód. Civil. Caso en el que se aplican las disposiciones del derecho común para establecer la indemnización por daños a raíz de las lesiones sufridas en ocasión de actos de servicios de un trabajador que es personal de la Policía Federal Argentina.

El actor, inspector de la Policía Federal Argentina, se agravia porque en la instancia anterior se rechazó la demanda al no considerarse acreditado el nexo causal entre el A.C.V. que sufrió en el contexto laboral. Es necesario precisar si el A.C.V. que sufriera el actor obedeció al débito laboral y por ende si la demandada debe responder por ello. El galeno expresó en el informe que no se trata de un accidente de trabajo puntual, sino que se debió a la exposición crónica a agentes estresógenos, propios de aquéllos que han estado expuestos a situaciones que pudieran poner en peligro su vida. La actividad intrínseca de un policía incluye hechos que generan estrés. Es fundamental evaluar la capacidad de adaptación en función de la reserva psicológica que presenta el miembro de dicha fuerza. Toda persona responde por el daño causado por el riesgo o vicio de las cosas, o por actividades que sean riesgosas o peligrosas por su naturaleza, por los medios empleados o por las circunstancias de su realización. Resulta de aplicación el C.C.C.N art. 1757 y cons. referido a la responsabilidad derivada de la intervención de actividades riesgosas (entendida la policial como tal, en atención a su naturaleza, la cual importa un constante riesgo en potencia), la que resulta objetiva, deviniendo la P.F.A. como responsable. Resulta también aplicable lo previsto en el art. 1113 del C.C., toda vez que la actividad riesgosa importa una dimensión comprendida en la clasificación legal de codificador originario, al referirse a las cosas riesgosas. Se encuentra acreditado no sólo que la P.F.A. tenía conocimiento de la situación del actor, sino que nada hizo con relación a ello, dejando al trabajador librado a su suerte. No es un aspecto controvertido la aplicación de la normativa laboral, no siendo procedente la defensa esgrimida por la demandada relativa a que el actor no tendría derecho a percibir las reparaciones atinentes a los daños sufridos, por cumplir función policial. La ley 21.965 para el Personal de la Policía Federal Argentina no prevé un régimen autónomo de resarcimiento para el supuesto de lesiones sufridas con motivos o en

ocasión de actos de servicio, sino que sólo determina un haber de retiro de naturaleza previsional por lo que corresponde aplicar las disposiciones del derecho común en forma analógica para indemnizar los daños sucedidos. Cabe confirmar lo decidido en la instancia anterior. (Del voto de la Dra. Cañal. El Dr. Perugini agrega al respecto que las disposiciones del Código Civil y Comercial de la Nación vigente desde agosto 2015, no resultan aplicables a situaciones acontecidas y consolidadas con anterioridad a su vigencia, resultando encuadrable la situación en las disposiciones del art. 1113 del Código Civil vigente a la fecha de los hechos bajo juzgamiento, debiendo tenerse particularmente en cuenta que, tal como lo ha señalado el Máximo Tribunal de la Nación, solo los actos de servicios que sean acciones bélicas o enfrentamientos armados están excluidos del ámbito indemnizatorio).

Sala III, Expte. N° 11116/2013 Sent. Def. del 28/12/2023 “Svibel, Gustavo José c/ Policía Federal Argentina-Estado Nacional s/ despido”. (Cañal-Perugini).

D.T. 1. Accidentes del trabajo. Quiebra de la aseguradora. Responsable por los honorarios y las costas. Fondo de Reserva. Decreto 1792/92. Plenario N° 328.

El letrado de la parte actora se queja debido a que el cobro de sus honorarios será practicado en el juicio de liquidación judicial que la ART demandada posee ante la justicia comercial. El estado de impotencia patrimonial de la aseguradora accionada surge ínsito del decreto de apertura del concurso preventivo, en tanto implica cesación de pagos, aun cuando resultare meramente transitoria, encuadrándose ese estado de insolvencia dentro de lo normado por el art. 14 de la ley 24.028 y el decreto 1792/92. La demandada revela un estado de insuficiencia económico-financiero para hacer frente al crédito susceptible de ser considerado en los términos del art. 14 inc. 2 de la ley 24.258, pues a la fecha, la situación patrimonial de la accionada se mantiene, toda vez que no se ha acreditado que ella hubiera cesado. La creación del Fondo de Garantía tiene como objetivo evitar el desamparo del trabajador accidentado frente a un empleador insolvente y que no puede soslayarse, que el art. 9 del decreto 1792/92 establece, que el pago de las indemnizaciones por dicha entidad administrativa en los supuestos de insolvencia declarada judicialmente, será considerado como efectuado por un tercero con subrogación en los derechos del acreedor. La revocación de la autorización para operar implicó su disolución automática y liquidación forzosa de la ART. Se consideró que la previsión contenida en el art. 1 del Decreto N° 1022/17 es inconstitucional, en tanto pretende limitar las obligaciones del fondo de reserva excluyendo honorarios y gastos, pero, si el patrocinio jurídico resulta obligatorio, si el costo ha sido puesto expresamente a cargo de la aseguradora y si el sistema prevé expresamente una eventual tramitación judicial, no resulta lógico que los gastos que ello pudiera insumir no sean cubiertos o deban serlo eventualmente por el propio damnificado. La cuestión ha sido zanjada con el Fallo Plenario N° 328 (Acta N° 2627) del cual surge que: la responsabilidad de la Superintendencia de Seguros de la Nación, como administradora del Fondo de Reserva previsto en el art. 34 de la LRT, se extiende a intereses y costas. En lo referente a intereses la capitalización debe ser afrontada por Prevención ART. S.A., en representación de la Superintendencia de Seguros de la Nación, administradora legal del Fondo de Reserva de la LRT. Cabe modificar lo resuelto en la anterior instancia, en lo referente a costas, dado que Prevención ART S.A. en representación de la Superintendencia de Seguros de la Nación, administradora legal del Fondo de Reserva de la LRT, debe afrontar el pago de los honorarios judiciales ante la insolvencia de la ART en liquidación, conforme art. 34 de la LRT. (Cañal-Perugini).

Sala III, Expte. N° 60241/2014 Sent. Int. del 21/12/2023 “Cárdenas, Claudio Luis c/ ART Liderar SA. s/ accidente-ley especial” (Cañal-Perugini).

D.T. 1. 21. b) Accidentes del trabajo. Ley 27.348. Las partes arribaron a un acuerdo conciliatorio que fue homologado por la Superintendencia de Riesgos del Trabajo. Posterior inicio de una acción plena. Cosa juzgada. Art. 2. Ley 27.348

La accionante no recurrió en debida forma y según el procedimiento establecido por la ley, el acuerdo conciliatorio al que arribó con la ART demandada, y que fuera homologado. La ley 27.348 establece el procedimiento por el cual se homologó el acuerdo y, cierto es, que la trabajadora no solicitó dentro del plazo de 15 días la revisión de la resolución ante el referido Servicio. Optó por dejar consentir la resolución homologatoria, cobrar las prestaciones, y luego, transcurridos más de tres meses, inició la acción ordinaria solicitando que el pago recibido en virtud del acuerdo celebrado ante la SRT y homologado, fuese tomado a cuenta de su reclamo. No obran elementos de juicio que posibiliten sustraerle al acuerdo citado los efectos de la cosa juzgada que le atribuye el art. 2 de la ley 27.348, pues el agotamiento del procedimiento administrativo, y su conclusión con una resolución homologatoria consentida por ambas partes (esto es, no recurrida en tiempo y forma), necesariamente debe brindar la seguridad jurídica que emana de la cosa juzgada. Cabe desestimar la pretensión, y confirmar la decisión de la instancia previa

Sala X, Expte. N° 78.560/2017/CA1 (61.101) Sent. Def. del 12/12/2023 “Forte, Adriana Alejandra c/ Swiss Medical ART S.A. s/ accidente -ley especial” (Stortini-Ambesi)

D.T. 1.21. Accidentes del trabajo. Ley 27.348. Pronunciamiento dictado en el ámbito de las Comisiones Médicas. Necesidad de ser cuestionado mediante recurso previsto por el art. 2 Ley 27.348.

La disconformidad con el pronunciamiento dictado en la sede administrativa debe ser articulado con un “recurso” según lo dispone la ley 27.348 y no mediante una acción plena.

Sala X, Expte. N°78.560/2017/CA1 (61.101) Sent. Def. del 12/12/2023 “Forte, Adriana Alejandra c/Swiss Medical ART. S.A. s/ accidente-ley especial.” (Stortini-Ambesi)

D.T. 13. b) Asociaciones profesionales de trabajadores. Tutela sindical. Art. 52 ley 23.551. Trabajador que gozaba de tutela gremial al producirse modificaciones en sus funciones y retiro de su teléfono móvil.

El actor, dirigente sindical, se agravia porque la sentencia de primera instancia rechazó su demanda. A partir de la prueba testimonial concluye el *a quo* que se demostró que las modificaciones, entre las que se encontró el cambio en la función del actor y el retiro del celular, afectaron a múltiples trabajadores, más allá de su adhesión a una u otra lista sindical. Igual consideración debe ser realizada con relación al retiro del teléfono celular, ello impide imputar a la demandada la adopción de conductas que configuren prácticas antisindicales. La cuestión a dilucidar se reduce a determinar si la empleadora AGP, con carácter previo a decidir las modificaciones dispuestas, debió recurrir al procedimiento de exclusión de tutela previsto en el art. 52 de la ley 23.551. Por imperio de lo dispuesto en la Ley de Asociaciones Sindicales, salvo en el caso previsto en su art. 51, en todos los demás supuestos en que el empleador pretenda adoptar una medida respecto de un trabajador amparado por la ley 23.551 debe promover la acción de exclusión. El actor alegó que le fueron modificadas las funciones gerenciales y su lugar de trabajo, para pasar a ser asesor de una gerencia y que actualmente carece de tareas específicas. A pesar de gozar la referida tutela, el contrato de trabajo fue objeto de modificación sustancial de sus condiciones por parte de una empleadora, lo que exige una profunda fundamentación por parte de la demandada. Al actor se lo desafecto de la titularidad de la Gerencia de Control de Concesiones y Permisos de Usos, y pasó a prestar servicios como Gerente Asesor en la Gerencia de Operaciones. El organismo podría, a la luz del art. 51 de la LAS, legitimar la desafectación del actor de la Gerencia de Control de Concesiones Permisos de Usos porque dejó de existir, pero de ningún modo modificar las funciones de Gerente a las de Asesor indiscutiblemente menor, ya que ello se encuentra comprendido dentro de las medidas que el empleador no puede adoptar si no se obtiene en forma previa la exclusión de la tutela gremial. La AGP con carácter previo a disponer la modificación del contrato de trabajo del actor debió encauzar su pretensión a través de la vía del art. 52 de la ley 23.551. El actor contaba con la provisión de telefonía móvil a pesar de que no prestaba servicios por gozar de licencia gremial y, por lo tanto, la modificación del organigrama de gerencia no puede justificar la quita del beneficio respecto de él

que, en su caso, aparece utilizado para cuestiones extra laborales. Cabe revocar la sentencia de la anterior instancia, ya que no se trata de juzgar las atribuciones organizativas de la AGP, sino, simplemente, de establecer que éstas no pudieron ser ejercidas sin la intervención judicial regulada en el mencionado art. 52 de la LAS, pues la empleadora conocía la condición gremial que, ostentaba el actor al momento de decidir las medidas implementadas. Corresponde admitir la acción de amparo incoada y disponer que se restablezca las funciones y tareas como gerente y su lugar de trabajo y que se le restituya el teléfono móvil y declare la nulidad de la resolución mediante la que se efectuó un llamado de atención al actor como asiento en su legajo.

Sala II, Expte. N° 046682/2021 Sent. Def. del 05/02/2024 “Farias, Miguel Ángel y otros c/ Administración General de Puertos y otros/ despido”. (García Vior-Sudera).

D.T. 13. Asociaciones profesionales de trabajadores. Inscripción gremial. Art. 62 inc. d) ley 23.551.

El gremio Odontológico Argentino, en los términos del art.62. inc. d) de la ley 23.551, solicita se ordene la inscripción gremial de la entidad por existir una denegatoria tácita de petición de parte de la autoridad de aplicación, el Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social. La Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales dictaminó acerca de la presentación realizada por el gremio, en la que refiere a la acreditación de una asamblea celebrada a los efectos de elegir nuevas autoridades fundacionales -que no agregó a las actuaciones administrativas iniciadas-, limitándose solo a la presentación de un escrito en el que comunica cuales resultan ser las nuevas autoridades de la asociación, pero sin ningún acto que así lo avale. Asimismo, la cantidad de trabajadores enumerados resulta por demás insuficiente como para constituir una entidad gremial. En este sentido, la entidad gremial no ha acreditado nuevos listados de afiliados. Asimismo, la totalidad de los miembros de los órganos de conducción resultó invalidada, por lo que la peticionante debió incorporarlos en nuevos instrumentos para su posterior cotejo con el Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA). Por ello, se recomendó intimar a la entidad a subsanar dichas falencias, siendo tal curso de acción el adoptado en la sede administrativa. En consecuencia, no puede predicarse una denegatoria tácita del pedido de inscripción y ni siquiera una verdadera mora de la autoridad de aplicación en su despacho, toda vez que es la pretensora quien ha sido interpelada a superar las carencias de su presentación, con el fin de avanzar en el dictado del acto requerido. Cabe rechazar por inadmisibles la acción intentada.

Sala X, Expte. N° 372/2023/CA1 (62027) Sent. Def. del 13/12/2023 “Gremio Odontológico Argentino c/ Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de la Nación s/ Ley de Asociaciones Sindicales” (Ambesi-Stortini)

D.T. 13. b) Asociaciones profesionales de trabajadores. Ley 23.551. Art. 62 inc. b). Interposición de recurso extraordinario ante la CSJN.

La Corte Suprema de Justicia de la Nación se pronunció en los autos “Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de la Nación c/ Sindicato Petrolero de Córdoba s/ ley de asociaciones sindicales” y declaró procedente el recurso extraordinario interpuesto por el Sindicato Petroleros de Córdoba que se encuentra previsto en el art. 62 inc. b) de la ley 23.551- e hizo propios los fundamentos vertidos en su dictamen por la Procuración General de la Nación-que dejó sin efecto la sentencia definitiva dictada por la CNAT, que confirmó la Res. 747/2016 del MTESS, por la cual se otorgó personería gremial al Sindicato de Estaciones de Servicio, Playas de Estacionamiento, Garages, Lavaderos, Gomerías y Anexos de la Provincia de Córdoba, para representar a trabajadores dependientes de estaciones de servicio con exclusión de los dependientes de YPF S.A. o sus subsidiarias y de los trabajadores de establecimientos comerciales o gastronómicos que se encuentren dentro del predio de las estaciones, con zona de actuación en la provincia de Córdoba. Lo cierto es que la entidad recurrente posee una personería gremial preexistente sin que la nota de especificidad resulte idónea para desplazar las reglas de bilateralidad y contradicción que rigen este tipo de trámites (conf. arts. 25 y 28 Ley 23551). En este marco, el acto administrativo impugnado

resulta afectado en su validez (arts. 7 y 14 LNPA) y debe ser dejado sin efecto, debiendo la autoridad de aplicación reencausar el procedimiento con sujeción a los mandatos legales indicados. Cabe hacer lugar al recurso interpuesto y dejar sin efecto la Resolución E 747 de fecha 17/10/2016 dictada por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

Sala X, Expte. N° 97.257/2016/CA1 (65.924) Sent. Def. del 27/12/2023 “Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social c/ Sindicato Petrolero de Córdoba s/ Ley de Asociaciones Sindicales” (Ambesi-Stortini)

D.T. 17. Trabajadores de casas de renta. Ley 12.981. Vivienda/Desalojo. Arts. 146 y 147 LO. Indemnización por daños y pérdidas. Carácter accesorio de la vivienda. Imposibilidad de considerar la existencia de un contrato de locación. Consorcio de propietarios que debe proceder al desalojo del encargado que fue despedido, y ocupó en forma ilegítima la vivienda durante tres años. Inadmisibilidad del canon locativo solicitado por el consorcio.

La juez de grado rechazó el reclamo por los daños y perjuicios sufridos por el consorcio accionante, en virtud de la ilegítima ocupación del inmueble destinado a vivienda del encargado, y no hizo lugar al canon locativo que solicitara el consorcio como reparación. El trabajador permaneció durante tres años ocupando la vivienda en forma ilegítima luego de concluir el contrato de trabajo por despido, pero el paso del tiempo aludido fue el lapso que duró el trámite judicial, toda vez que el consorcio inició la acción por desalojo al mes de vencidos los treinta días otorgados para la entrega de la vivienda. Por ello, no se puede cargar al trabajador con las consecuencias de los daños ocasionados al consorcio accionante. El canon locativo que reclama la accionante es inadmisibles pues no existe un contrato como fuente de la obligación - en el que la causa de la obligación es el título- sino un ilícito en términos estrictos. La vivienda del encargado reviste naturaleza accesorio al contrato de trabajo en su carácter de encargado permanente, tal como lo dispone el estatuto 12.981, por lo que al ser disuelto el vínculo laboral y transcurrido el plazo de treinta días fijados por el art. 25 inc. 11 del CCT 589/10, ello no habilita a la accionante a considerar la existencia de un contrato de locación que imponga al inquilino el pago de un canon locativo. Así entonces, vencido el plazo previsto por dicha norma solo tenía el accionante derecho a recuperar el inmueble otorgado en comodato, mas no a peticionar el precio de un alquiler que nunca se pactó en términos contractuales, y que mensuró en relación al mercado inmobiliario. Más allá que el consorcio no pudo otorgar la vivienda al nuevo encargado, no lo es menos que ello pueda asimilarse a la imposibilidad de arrendar dicha vivienda a un inquilino. En consecuencia, se desestima la queja y confirma lo decidido en la anterior instancia. (Del voto del Dr. De Vedia, en minoría).

Sala V, Expte. N° 41.181/2019/CA1 Sent. Def. N° 88.302 del 08/02/2024 “Consorcio de Propietarios del Edificio Cramer 305/315/329/345/361/381/389 c/ Ramírez Miguel Ángel s/ desalojo” (De Vedia- Ferdman-García Vior)

D.T. 17. Trabajadores de casa de renta. Ley 12.981. Vivienda/Desalojo. Carácter accesorio de la vivienda. Imposibilidad de considerar la existencia de un contrato de locación. Consorcio de propietarios que debe proceder al desalojo del encargado que fue despedido y ocupó la vivienda en forma ilegítima durante tres años. Reparación al consorcio por la retención de la vivienda.

El daño ocasionado por quien cometió una retención indebida de la vivienda otorgada en forma accesorio al vínculo laboral, que fue rescindido en su oportunidad, y que a partir de ese momento tornó ilegítima la ocupación del inmueble propiedad del consorcio, debe ser resarcido. Al respecto, y de acuerdo a lo dispuesto por la ley 12.981, el suministro de vivienda es una obligación accesorio y cesa al extinguirse la obligación principal, por cualquier causa. De esta forma, la ley no habilita al trabajador a retener la vivienda siquiera en el caso de una supuesta falta de pago de la indemnización debida. Mucho menos, cuando el trabajador ha sido debidamente intimando por el plazo de 30 días a restituir la vivienda otorgada de acuerdo a la normativa vigente. Así entonces, en

tanto el demandado ha ocupado ilegítimamente la vivienda, está obligado a reparar la falta de restitución del inmueble que le fuera oportunamente suministrado, en base a una cuantificación que tenga en cuenta el tiempo que duró la referida ocupación, esto es, desde los 30 días posteriores a la fecha del distracto, y hasta el momento en que se produjo la entrega de las llaves de la unidad, teniendo en cuenta que el demandado no consignó las llaves de la vivienda hasta ese momento, no obstante haber quedado firme el desalojo ordenado en la instancia de grado. Ello así, pues no debe ser consentido un enriquecimiento sin causa por parte del demandado. Cabe modificar la sentencia de primera instancia. (Del voto de la Dra. Ferdman, en mayoría)

Sala V, Expte. N° 41.181/2019/CAI Sent. Def. N° 88.302 del 09/02/2024 “Consortio de Propietarios del Edificio Crámer 305/315/319/345/355/361/381/391 c/ Ramírez Miguel Ángel s/ desalojo”. (De Vedia- Ferdman-García Vior)

D.T. 18. 1. Certificado de trabajo. Aplicación de *astreintes* en caso de incumplimiento. Confección y extensión del certificado por parte del juzgado.

La trabajadora reclamó la entrega del certificado de trabajo previsto por el art. 80 de la LCT. La juez de grado hizo lugar al reclamo y dispuso que en caso que la accionada no entregue el aludido documento en el término de 60 días, cesará el curso de las *astreintes* oportunamente impuestas, el Juzgado extenderá dicho certificado y comunicará el cumplimiento a la AFIP. Lo cierto es que las sanciones conminatorias deben extenderse hasta el cumplimiento de la obligación. Asimismo, cabe destacar que la presentación de un certificado de trabajo confeccionado por un juez laboral ante un potencial futuro empleador, podría llegar a constituir un antecedente desfavorable para quien se encuentra, en dichas circunstancias, en la búsqueda de un empleo. Por lo tanto, se desnaturaliza la finalidad para la que está prevista la entrega del certificado de trabajo, que se dirige, precisamente, a contar con una constancia de la experiencia laboral adquirida, a fin de obtener un nuevo trabajo. Cabe modificar la sentencia apelada, en el sentido de que en caso de incumplimiento por la demandada de la condena de entregar a la actora el certificado de trabajo, se impondrán *astreintes* hasta el cumplimiento de la obligación.

Sala IV, Expte. N° 34.987/2018 Sent. Def. N° 115.252 del 18/12/2023 “Sandoval Chevalier Jennifer Natalia c/ IP Seguridad SRL s/ despido.” (Pinto Varela-Guisado)

D.T. 18. 9. Certificado de trabajo. Multa art. 45 de la ley 25.345. Solidaridad.

Toda vez que Edenor S.A. resulta solidariamente responsable con la empresa constructora empleadora en los términos del art. 30 LCT debe responder por el agravamiento indemnizatorio previsto en el art. 80 LCT. Dicho agravamiento resulta ser una consecuencia de la solidaridad. Dicha solidaridad se proyecta a todas las obligaciones laborales de los cesionarios, contratistas o subcontratistas respecto del personal que ocuparen. El sujeto acreedor de una obligación pasivamente solidaria, debido a la unidad de objeto, posee título para pretender la totalidad de la prestación dineraria debida a cualquiera de sus deudores, siendo esa la típica virtualidad de la solidaridad (arts. 833, 844 del CCyCN).

Sala V, Expte. N° 1296/2021/CAI Sent. Def. 88285 del 6/02/2024 “Barron, Mario Alberto c/ Alfa Lince S.A. y otros s/ despido”. (Ferdman- De Vedia).

D.T. 18. 5. a) Certificado de trabajo. Art. 80 LCT

La eventual expedición de certificaciones por parte del tribunal, en caso de no satisfacerse en el plazo de treinta días la manda legal, no causa agravio a los intereses patrimoniales del trabajador, ya que lo que se persigue es la salvaguarda de sus derechos previsionales y no resulta viable transformar el litigio laboral en un proceso destinado al acatamiento del régimen de seguridad social, ya que este debe tramitar por vías autónomas predeterminadas y con la legitimación activa del ente recaudador. (Del voto del Dr. Pose, en minoría)

Sala VI, Expte. N° 71.174/2015 Sent. Def. del 12/12/2023 “Begue, Christian c/ Fundación para la lucha contra las enfermedades neurológicas de la infancia FLENI y otro s/ despido.”

(Pose-Craig-Vázquez)

D.T. 18. 5. a) Certificado de trabajo. Art. 80 LCT.

Corresponde hacer lugar al agravio de la parte actora toda vez que en grado se limitó el plazo para que la demandada haga entrega de los certificados previstos en el art. 80 de la LCT y determinó que los mismos se extenderán por Secretaría. Corresponde entonces admitir el reclamo de la parte actora teniendo en cuenta que la presentación de un certificado de trabajo confeccionado por un juez laboral ante un potencial futuro empleador, podría llegar a constituir un antecedente desfavorable para quien se encuentre en la búsqueda de un empleo, por lo que se desnaturalizaría la finalidad prevista en la norma, que es la constancia de la experiencia laboral adquirida. Corresponde modificar parcialmente la sentencia de primera instancia y disponer que en caso de que la demandada incumpla con la obligación de hacer entrega a la actora de los certificados previstos por el art. 80 de la LCT, se impondrán las sanciones conminatorias allí previstas hasta el efectivo cumplimiento de dicha obligación. (Del voto de la Craig, en mayoría)

Sala VI, Expte. N° 71.174/2015 Sent. Def. del 12/12/2023 “Begue, Christian c/ Fundación para la lucha contra las enfermedades neurológicas de la infancia FLENI y otro s/ despido”. (Pose-Craig-Vázquez)

D.T. 18. 5. a) Certificado de trabajo. Art. 80 LCT.

La propuesta de extender el certificado de trabajo por Secretaría armoniza con lo normado por el art. 777 del Código Civil y Comercial de la Nación. En efecto, este precepto le otorga al acreedor, en la ejecución forzada de una obligación de hacer, la opción de exigir el cumplimiento específico de la prestación debida. (Del voto de la Dra. Vázquez, quien adhiere al voto de la Dra. Craig).

Sala VI, Expte. N° 71.174/2015, Sent. Def. del 12/12/2023 “Begue, Christian c/ Fundación para la lucha contra las enfermedades neurológicas de la infancia FLENI y otro s/ despido”. (Pose-Craig-Vázquez)

D.T.18. 9. b) Certificado de trabajo. Improcedencia de la multa a pesar de haberse resuelto la naturaleza salarial otorgada al uso del celular.

No cabe hacer lugar a la queja de la actora contra el rechazo de la indemnización prevista en el art. 80 LCT, pues no obstante que se confirma la naturaleza salarial otorgada al uso del celular, de ello no se deriva el presupuesto de la indemnización prevista en la norma, cual es la renuncia a entregar la certificación.

Sala IX, Expte. N° 33221/2019/CA1 Sent. Def. del 27/12/2023 “Medel Casella, Pedro Andrés c/ Huawei Tech Investment Co. LTD y otro s/ despido.” (Fera-Balestrini).

D.T. 27. Contrato de trabajo. Contrato de trabajo que no se perfeccionó. El examen preocupacional aprobado no obliga a la empleadora a la incorporación. Inaplicabilidad del art. 24 LCT.

El juez de grado rechazó el reclamo indemnizatorio de la actora con fundamento en el art. 24 LCT, pues consideró no acreditado que haya mediado entre las partes un “contrato sin relación de trabajo”. Si bien la actora, quien había laborado cerca de un año para la demandada, comenzó el proceso de reingreso a la empresa siendo citada para la realización del examen preocupacional, no fue finalmente elegida o seleccionada. Del análisis conjunto del art. 24 LCT con los arts. 21 a 23 LCT, cabe concluir que aunque exista contrato, puede ocurrir que, por cualquier circunstancia, no se inicie la prestación efectiva que constituye su objeto. El examen preocupacional es uno de los actos previos de concertación del contrato no originando derecho alguno para el sometido a dicho evento toda vez que la empleadora puede y tiene derecho a no incorporarlo pese al posible resultado positivo de dicho trámite que solo configura una etapa preparatoria. No habiéndose probado que se haya perfeccionado el hipotético vínculo a través de la manifestación de voluntad de la empleadora como acto de consentimiento, ello obsta a considerar que hubiese mediado un contrato de trabajo

entre las partes y consecuentemente, a reclamar la reparación perseguida con fundamento en el art. 24. LCT.

Sala IV, Expte. N° 6010/2017 Sent. Def. N° 115.377 del 29/12/2023 “De Quiroz, María Guadalupe c/ CIAR S.A. s/ otros reclamos” (Diez Selva-Pinto Varela)

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

Se agravia la accionada PAMI porque el fallo de grado consideró que se encontró unida a la actora, médica, a través de un contrato de trabajo. Resulta operativa la presunción contenida en el artículo 23 LCT. Esta se basa en el hecho de que cuando se prestan servicios personales para otro, lo corriente es que los efectúen por cuenta y orden del que recibe y organiza dichos servicios. La presunción opera cuando se utilicen figuras no laborales para caracterizar el contrato, se aplica asimismo a los profesionales universitarios. 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 que importa una relación laboral de carácter dependiente. El cumplimiento de la actividad esencial del instituto demandado (prestación de servicios médicos a sus afiliados) requiere la contratación de los profesionales médicos, y si bien la contratación mediante locaciones de servicios, podría ser una opción para cubrir aquella necesidad, su validez no depende de la simple suscripción de un contrato de tal tipo ni del cumplimiento de pautas formales coherentes con tal clase de relación. La procedencia de un vínculo de carácter civil como el referido está supeditada a que se verifiquen de modo efectivo las condiciones esenciales de esa clase de contrato, entre las que destaca la autonomía funcional y económica del locatario y la asunción, por parte de éste, de los riesgos de su actividad. La finalidad asistencial del PAMI en modo alguno obsta a su consideración como empresa, en los términos que define al concepto la LCT. Entre las partes medio una relación laboral en los términos de los arts. 21 y concordantes de la ley de contrato de trabajo. El hecho de que se hubiera utilizado una figura contractual no laboral, frente a las constancias de la causa, no hace más que tornar aplicable el art. 14 LCT que declara la invalidez de dicho contrato y la sustitución de pleno derecho por las normas laborales. Así, surge acreditada la sumisión de la fuerza de trabajo de la accionante (arts. 21, 22, 23, 24, 25, 26 y 37 LCT), lo cual permite arribar a la conclusión de que la prestación de la actora constituyó uno de los medios personales que aquella organizó y dirigió para llevar a cabo su actividad. Tal prestación, implica la prueba directa de la subordinación pues los servicios se llevaron a cabo en un ámbito sujeto a un poder jurídico de organización y de dirección ajeno, motivo por el cual las partes estuvieron unidas por un contrato de trabajo (arts. 21 y 23 de la LCT y 386 del CPCCN.). Cabe confirmar lo decidido en la instancia anterior.

Sala IV, Expte. N° 2736/2022 Sent. Def. 115.271 del 19/12/2023 “Moreno, Agustina Inés c/ PAMI – Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados s/ despido”. (Guisado-Pinto Varela).

D.T. 27. 18. b) Contrato de trabajo. Contratación y subcontratación. Solidaridad. Casos particulares. Caso en el que el actor fue contratado para realizar tareas de zanjeo encomendadas por Edenor S.A. Al régimen de solidaridad específico para el caso de actividades referidas a la industria de la construcción (conf. art. 32 ley 22.250) resulta de aplicación el artículo 30 de la LCT (Art. 17 ley 25013).

La codemandada Edenor S.A. se agravia porque la magistrado de grado la condenó en los términos del art. 32 de la ley 22.250, reiterando que las tareas de zanjeo realizadas por el actor para su empleadora, empresa constructora encuadran en las previsiones del art. 1 de la ley 22.250. Al régimen de solidaridad específico para el caso de actividades referidas a la industria de la construcción que surge del art. 32 ley 22.250 resulta de aplicación el artículo 30 de la LCT (art. 17 ley 25013). La principal quien subcontrata ciertos servicios con terceros, aun no asumiendo el carácter de empleadora directa de los trabajadores del contratista, debe responder por las

obligaciones laborales incumplidas por éste en tanto no adopte las medidas de contralor que establece el segundo párrafo del art. 30 LCT, por lo que la mera inscripción del subcontratista en el Registro Nacional de la Industria de la Construcción resulta insuficiente para eximir a la principal de la responsabilidad que en forma solidaria le impone la norma en cuestión. El control respecto del adecuado cumplimiento de las normas que el artículo 30 impone al principal respecto del contratista, es una obligación de resultado y no de medios, por lo que aun cuando se entienda que se ha cumplido un control formal, la contratante no puede eludir la responsabilidad derivada del vínculo laboral que el actor mantuvo con la contratista. El actor fue contratado para realizar trabajos en obras o lugares a que hace referencia el art. 1 inc. a) de la ley 22.250 integrando o complementando la obra de construcción propiamente dicha, encomendada por Edenor S.A. y para ese único fin (cfr. art. 1 inc. b de la ley citada). Las actividades realizadas por el actor eran coadyuvantes e imprescindibles para la realización del objetivo de la empresa eléctrica, motivo por el cual la decisión de Edenor SA de encargarle a terceros las tareas indicadas, no la exime de la responsabilidad solidaria prevista por la norma citada. Demostrada la tercerización de sus servicios en favor de la demandada, ante el incumplimiento de las obligaciones emergentes del contrato de trabajo, lo decidido en la instancia anterior respecto de extender la responsabilidad solidaria a Edenor SA por las obligaciones derivadas del contrato de trabajo en los términos dispuestos por el art. 30 de la LCT debe ser confirmado.

Sala V, Expte. N° 1296/2021/CAI Sent. Def. 88285 del 6/02/2024 “Barrón, Mario Alberto c/ Alfa Lince S.A. y otros s/ despido”. (Ferdman- De Vedia).

D.T. 27. e) Contrato de trabajo. Presunción del art. 23 LCT. Trabajadora que laboraba para REMAX Argentina SRL.

La actora se desempeñaba en la promoción y venta de propiedades para la demandada. Accionó por despido y la juez de grado desestimó la demanda, toda vez que no encontró acreditada la relación de dependencia en la prestación de tareas invocadas, por lo cual se agravia la actora quien sostiene que mantuvo con la accionada una relación de trabajo no registrada. La prueba testimonial producida da cuenta que la accionante formaba parte de la estructura organizativa de la firma, que trabajaba como agente de la Oficina de Remax de Pilar ofreciendo propiedades, y que utilizaba para ello los servicios informáticos (redes y página web habilitada por Remax) de la empleadora, para publicitar las propiedades otorgadas para las operaciones inmobiliarias requeridas por los propietarios. Además, la trabajadora cerraba operaciones inmobiliarias con clientes que generaban ganancias a la empresa, y respondía personalmente a los llamados telefónicos que se realizaban a Remax S.A. Así entonces, existe prueba idónea que permite activar la presunción legal prevista en el art. 23 de la LCT, y que aleja el pretendido encuadre de la demandada dentro de otras figuras contractuales como la franquicia, para obviar, dentro de la misma, la relación de dependencia que la unía con la actora. En definitiva, ha quedado demostrado que la actora brindó una prestación de servicios a cambio de una remuneración -dependencia económica- y que dicha prestación era realizada inmersa en una organización empresaria ajena - dependencia jurídica- en forma regular, y que debía someterse para la ejecución de su tarea al poder de dirección y organización de la misma. No surge de las probanzas arrimadas que la accionante tuviera alguna injerencia en la organización de las promociones o visitas a las propiedades, máxime cuando el propietario era quien autorizaba por noventa días exclusivos se ofertara la propiedad por intermedio de la empresa Remax y no por intermedio de la actora, lo cual desvirtúa la figura del franquiciado. A mayor abundamiento, cabe destacar que adquiere verdadera trascendencia en la situación de la accionante que, su trabajo no era autoorganizado, sino que el diseño y organización de dicha tarea provino del empleador que la contrató, lo cual también caracteriza a la relación de dependencia. Cabe hacer lugar al reclamo de la actora y revocar la sentencia de la anterior instancia.

Sala V, Expte. N° 53.171/2017/CA1 Sent. Def N° 88347 del 16/02/2024 “Saretti, María Eva c/ REMAX Argentina SA y otros s/ despido” (Ferdman-De Vedia)

D.T. 27.18 b) Contrato de trabajo. Contratación y subcontratación. Solidaridad. Art. 30 LCT. Médico que laboró para un instituto que se vincula con FLENI mediante un contrato de donación de fondos para la investigación de una enfermedad cuando el actor no se encontraba vinculado al instituto donante. Ausencia de solidaridad.

Toda vez que no se encuentran acreditados los supuestos previstos en el art. 30 LCT en que se sustenta la solidaridad peticionada por el actor, la misma no puede prosperar. Ello así, y tal como lo decidió el juez de grado, de la prueba producida surge la independencia de ambas demandadas. El actor facturó durante tres años para el Instituto Massone S.A. en concepto de honorarios, no encontrándose acreditada la vinculación de dicho instituto con la fundación FLENI, durante el periodo de facturación referido. Por lo cual, el objetivo institucional del art. 30 de la LCT que es aventar la posibilidad de fraude laboral, como impedir que la eventual insolvencia del empleador directo conlleve la extinción del crédito al aumentar el número de deudores, no es aplicable a la situación por la que el trabajador reclama. Cabe destacar, que si existió vinculación entre ambas codemandadas, cuando ya no existía vínculo dependiente del actor con la codemandada Instituto Massone S.A., conforme el contrato suscripto por ambas entidades, por el cual el Instituto Massone S.A. se comprometió a donar fondos a FLENI para el desarrollo de actividades destinadas a apoyar la vigilancia de la enfermedad de Creutzfeldt Jakob en el marco de un programa internacional, con vigencia por un año, prorrogado sucesivamente en años posteriores. Cabe confirmar el decisorio de la anterior instancia.

Sala VI, Expte. N° 71.174/2015 Sent. Def. del 12/12/2023 “Begue, Christian c/ Fundación para la lucha contra las enfermedades neurológicas de la infancia FLENI y otro s/ despido”. (Pose- Craig-Vázquez)

D.T. 27. 20. Contrato de trabajo. Conjunto económico. Configuración.

De acuerdo con el art. 31 de la LCT el conjunto económico supone una relación empresaria distinta de la que se verifica entre sociedades controladas y controlantes. Y en este sentido, la situación de rebeldía de las empresas codemandadas permite tener por cierto lo sostenido en la demanda en el sentido de que conformaban un grupo económico ya que desarrollaban su actividad en el mismo establecimiento fabril, con la misma sede administrativa, similar composición societaria e idéntico objeto social, como así también que impartían a la accionante las órdenes de trabajo en forma indistinta, todo lo cual indica la existencia de estrechos puntos de contacto, reveladores de unidad de criterios e intereses comunes que caracteriza al grupo económico

Sala VII, Expte. N° 53.073/2017, Sent. Def. N° 58243 del 1/12/2023 “Tegiacchi, Susana Teresa c/ Coimex por Argentina S.A. y otros s/ despido” (Russo-González).

D.T. 27. e) Contrato de trabajo. Trabajador a domicilio. Diferencia con el tallerista.

EL trabajo a domicilio es aquel que se realiza en la vivienda del obrero o en un local elegido por él, o en la vivienda o local de un tallerista, para un patrón intermediario o tallerista aun cuando en la realización del trabajo, participen los miembros de la familia del obrero (siempre que reciban alojamiento y comida de parte del obrero conf. art. 2º, inc. g. Decreto N° 118.755/42), un aprendiz o un ayudante extraño a su familia (art. 3º ley 12.713 y art. 2º inc. a) decreto reglamentario N° 118.755/42). Solamente cabe considerar trabajador a domicilio al incluido en el primero de los incisos del art. 3º de la ley 12.713, es decir al obrero que presta servicios en su vivienda o lugar elegido por él, puesto que si trabaja en la vivienda o local del tallerista es un obrero de él más no un trabajador a domicilio. El tallerista en cambio es un típico empresario (art. 5 LCT.)

Sala X, Expte. N° 800/2018/CAI (55.986) Sent. Def. 27/12/2023 “Benegas, Oscar Maximiliano c/ Liotti, Marcelo Julián y otros s/ despido” (Ambesi-Stortini).

D.T. 27. e) Contrato de trabajo. Presunción art. 23 LCT. Existencia de relación de dependencia. Trabajadora que desempeñó tareas de productora independiente de planes de capitalización y ahorro.

Los codemandados apelan la decisión de la magistrada de primera instancia al tener por probado el carácter subordinado de la relación habida con la actora ya que sostienen que era productora independiente de planes de capitalización y ahorro encuadrables en las previsiones de la ley 22.400. La prestación personal de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo (art. 23 LCT), debiendo en todo caso el demandado demostrar que no hubo dependencia. No se encuentra demostrado que la accionante haya poseído una organización empresarial propia. El artículo 11 de la ley 22.400 caracteriza a la relación de los productores asesores de seguros con las compañías aseguradoras como locación de obra, en atención al modelo teórico y tradicional del agente productor de seguros que desempeña sus actividades en forma autónoma y como un empresario. Sin embargo, dicha tipificación normativa no excluye que esas labores puedan ser realizadas bajo la modalidad de un contrato de trabajo subordinado. Cabe confirmar lo decidido en la instancia anterior.

Sala X, Expte. N° 30014/2014/CAI (39.346) Sent. Def. 11/12/2023 “Lombardia, Romay Patricia c/ Plan, Ambo S.A. de capitalización y ahorro y otros s/ despido” (Stortini-Ambesi)

D.T. 30 Bis Daños resarcibles por despido. Daño moral. Trabajador al que se le atribuye conductas de maltrato y falta de respeto a sus compañeras que no fueron probadas. Denegación de la indemnización.

El accionante a quien se lo despidió por supuesto maltrato y falta de respeto a ciertas empleadas mujeres, objetó que se denegase lo peticionado en concepto de daño moral. En sede penal fue sobreseído respecto a la denuncia por calumnias e injurias que realizaran las empleadas, concluyéndose en sede penal que los hechos imputados al actor pudieran ser calificados como “chistes subidos de tono”. Ello ha tenido que ser receptado por la OIT en el marco del Convenio 190, caracterizado por la amplitud de conceptos, a fin de desterrar turbaciones agresivas o desconcertantes (en todas sus variables) en los espacios de trabajo. En definitiva, en eso consiste garantizar un contexto de trabajo saludable (en términos psicosociales). No existen elementos para tener por comprobado el abuso. Así, los “chistes subidos de tono” (decisorio penal) implicaron -al menos- una falta de respeto propiciada por el actor hacia sus compañeras de trabajo, que no lo hacen merecedor de una reparación por daño moral. Toda vez que no existen dudas respecto a que el reclamante incurrió en situaciones visiblemente cuestionables en el marco del paradigma establecido en el Convenio aludido, con independencia de la tipificación legal atribuible a los hechos dispuesta en la causa penal, e incluso de la inviabilidad del despido determinado por la parte demandada, el reclamo en concepto de daño moral será desestimado. Cabe confirmar el decisorio de la anterior instancia.

Sala III, Expte. N° 16.701/2015 Sent. Def. del 15/02/2024 “Denza, Adriano Ernesto c/ Círculo Argentino de Odontología s/ despido”. (Cañal-Perugini)

D.T. 30 bis. Daños resarcibles. Daño moral. Violencia laboral. Daño y despido discriminatorio. Responsabilidad civil del empleador. Art. 35 ley 26.485. Monto de la indemnización

La parte actora se queja por la cuantía fijada en origen en concepto de indemnización derivada del art. 35 de la ley 26.485, pues considera que es insuficiente. A los fines de determinar la suma del resarcimiento previsto por el art. 35 de la ley 26.485 cabe tener en cuenta la magnitud del daño causado a la trabajadora, su antigüedad, ingresos, edad, enfermedad que padecía y demás perjuicios que se proyectaron en su vida, debe aproximarse el valor de la reparación a la magnitud del daño moral y material sufrido. Cabe modificar la sentencia de primera instancia y fijar el monto de la reparación por el daño moral y material en \$ 1.500.000. (Del voto de la Dra. Craig, en mayoría. El Dr. Pose, en voto minoritario, considera que el resarcimiento del daño moral debe fijarse en el equivalente a un año de sueldo por ser que el legislador ha fijado ante figuras potencialmente discriminatorias como el despido por embarazo y matrimonio dicho criterio)

Sala VI, Expte. N° 11.670/2020 Sent. Def. del 20/02/2024 “C.,A.C. c/Prevemed. S.A. s/ despido” (Craig -Pose-Vázquez)

D.T. 30 Bis Daños resarcibles por despido. Daño moral. Trabajador que es despedido endilgándole incumplimientos laborales y al que le fue iniciada una causa penal.

Bajo el ropaje de un despido sin invocación de causa, la demandada encubrió su convicción acerca de una serie de incumplimientos laborales por parte del actor, por los que le inició una causa penal, la cual quedó extinguida por prescripción de la acción y el accionante fue sobreseído en forma total y definitiva, todo lo cual generó zozobra y perjuicios concretos en la salud del actor (daño psicológico) y su familia, como así también en la faz económica y laboral. La juez de grado hizo lugar a la indemnización por daño moral incoada por el actor, con agravio de las demandadas. La prueba producida da cuenta que el **trabajador fue encerrado en una oficina de la empresa con personal parapolicial o de seguridad, con armas, quienes lo hostigaron para desvincularlo de la empresa y no se permitía que nadie ingrese**. Así cabe destacar que la empleadora actuó en contravención al deber contractual de preservar la dignidad e integridad moral del trabajador que pretendió encubrir con el pago de las indemnizaciones por despido incausado. Este proceder configura una ilicitud que debe ser receptada y resarcida y justifica el reconocimiento de una indemnización adicional (cfr. arts. 1109, 1083, 1078, 902, 903 y concs. del Código Civil –actuales arts. 1738, 1741, 1785, 1786, y concs. del CCCN) pues excede el marco reparatorio tarifado por el art. 245 LCT. Ello así, pues ha quedado acreditado que la empleadora incurrió en un comportamiento reprobado por la ley y que guardando nexo causal adecuado, le ocasionó al actor un sufrimiento espiritual con incidencia en su autoestima y personalidad, proyectado a sus esferas personal y profesional que generaron un daño moral resarcible que la demandada deberá abonara en dólares estadounidenses. Cabe confirmar la sentencia de la anterior instancia.

Sala VIII, Expte. N° 18.569/2009/CA1 Sent. Def. del 27/12/2023 “Pucci, Pablo Mariano c/ Minera Andina del Sol SRL y otro s/ diferencias de salarios”. (González-Pesino)

D.T. 30 bis. Daños resarcibles por despido. Daño moral. Acto de desagravio a la persona del trabajador. El actor solicitó la publicación de una carta de desagravio por el daño moral que las demandadas le ocasionaron.

El actor se queja pues el juez de grado omitió expedirse sobre su petición para que se ordene publicar a las demandadas en los diarios del lugar que indicó, una carta de desagravio por el daño moral que aquellas le ocasionaron. Cabe destacar que el buen nombre y honor del actor fue mancillado en distintos periódicos, e inclusive con fotos identificatorias, todo lo cual afectó su vida privada (intimidad personal y familiar) y la faz pública, en tanto se desempeñó durante muchos años en la provincia de San Juan, y dentro de un sector muy específico como es la “explotación minera”, con cargos altos y responsabilidades afines en empresas de nivel internacional. El daño al honor y reputación del actor y sus familiares -reconocido en el art. 11 de la Constitución Nacional y en los instrumentos internacionales de derechos humanos- que imponen la tutela de la dignidad de la persona frente a toda agresión indebida (cfr. art. 75 inc. 22 CN art. 1 DUDH, art. 11 PSJCR, art. 13. PDESC y art. 10 PIDCP) en el presente, causado por el escrache público a través de medios masivos de comunicación, no resulta remediado en su totalidad con el pago de una suma de dinero en concepto de daño moral. En efecto, cuando la lesión se produce sobre derechos que afectan la esfera personal social y familiar de la persona humana, y que hace a su “dignidad, integridad, e idoneidad” corresponde reparar plenamente los perjuicios ocasionados y por ello resulta indispensable e ineludible un acto público de desagravio. Por ello, se propicia condenar a las empresas codemandadas para que a su cargo y costo, publiquen a través de cuatro diarios de San Juan- y tres editados en Ciudad Autónoma de Buenos Aires, e incluyendo internet, una carta de desagravio respecto del actor que contenga el texto íntegro de ambas sentencias dentro del plazo dispuesto en el art. 132 LO y bajo apercibimiento de aplicar *astreintes* (art. 804 CCCN antes art 666 bis C. Civil).

Sala VIII, Expte. N° 18.569/2009/CA1 Sent. Def. del 27/12/2023 “Pucci, Pablo Mariano c/ Minera Andina del Sol SRL y otro s/ diferencia de salarios”. (González-Pesino)

D.T. 30 Bis. f) Daños resarcibles. Daño Moral por despido directo sin invocación de causa. Reclamo del actor para que le abonen diferencias salariales. Art. 1 de la ley 23.392.

Se condena en la instancia de grado a la accionada abonar una suma de dinero en concepto de daño moral con base en lo dispuesto en el art. 1 de la ley 23.392. La demandada impuso el despido directo del actor sin invocación de causa, en la misma fecha en la que dio respuesta negativa a la interpelación cursada por el actor a los fines de que se le abonen diferencias salariales por conceptos remuneratorios establecidos en el CCT aplicable. Cabe concluir el carácter de represalia del despido, máxime si se tiene en cuenta el breve lapso transcurrido de cuatro días entre la interpelación del accionante y el cese. Todo ello lleva a entender que la conducta asumida por la demandada vulnera el principio de no discriminación contemplado en el art. 1 de la ley 23.592 y, por ende, a condenar a la demandada a abonar al trabajador una suma en concepto de daño moral. Cabe confirmar lo decidido en la instancia anterior.

Sala X, Expte. N° 21663/2018/CA1 (58.858) Sent. Def. del 19/10/2023 “Pais Garay, Gonzalo Juan José c/ YPF S.A. y otro s/ diferencias de salarios”. (Stortini-Ambesi).

D.T. 30 Bis. e) Daños resarcibles. Daño Moral por despido discriminatorio/violencia laboral. Art. 1 de la ley 23.392.

La Sra. Jueza de primera instancia condenó a la accionada a abonar el daño moral con fundamento en el art. 1 ley 23.552, como consecuencia de haber considerado que el distracto encubrió un acto discriminatorio. Existen indicios suficientes que dan cuenta de la existencia del maltrato padecido por el accionante proferido por sus superiores. No se observa que la demandada ante el maltrato hubiese tomado alguna medida para preservar la salud del accionante (conf. art. 75 LCT). Por el contrario la accionada decidió prescindir de los servicios del actor eludiendo su responsabilidad como buen empleador. Ante la conducta discriminatoria como especie del género de violencia, rige el precepto que exige asegurar condiciones dignas y equitativas de labor del art. 14 bis de la CN sobre la base del principio protectorio y la garantía constitucional de igualdad de oportunidades y de trato (art. 16 y 75 inc. 23). Cabe confirmar lo decidido en grado.

Sala X, Expte. N° 31.929/2017/CA1 (61508). Sent. Def. del 3/10/2023 “Franco, Rodolfo Damián c/ Cromosol SA s/ despido”. (Stortini-Corach).

DT. 33. 2. Despido del empleado en condiciones de obtener jubilación. Art. 252 LCT. El contrato de trabajo por tiempo indeterminado se extiende hasta que el actor accede a la pasividad. Improcedencia de las indemnizaciones del despido de la LCT.

La demandada se agravia porque la Jueza de grado consideró que la relación laboral feneció en el momento que el accionante recibió el primer despacho extintivo y que no se invocó por ninguna de las partes la situación del artículo 234 de la LCT. Resuelta injustificada la decisión rupturista y la condena a abonar las indemnizaciones de los artículos 232, 233 y 245 de la LCT, la duplicación que preveía el artículo 2 del DNyU 34/2019 y la multa del art. 2 de la ley 25.323. En base al principio *iura novit curia*, el magistrado tiene el deber de aplicar el derecho vigente, haya sido o no invocado por las partes. Pese a que no se consignó expresamente, es claro que la epistolar remitida por la accionada, mediante la cual concedió una prórroga para iniciar los trámites jubilatorios y, a la par, aludió a una extensión de la vigencia de la relación laboral, constituyó una retractación del despido que había informado. La extinción del vínculo dependiente se produjo cuando la entidad demandada comunicó esa decisión con fundamento en la obtención del beneficio jubilatorio por parte del actor (art. 252 LCT, párrafo tercero). El contrato de trabajo por tiempo indeterminado tiene vocación de permanencia y se extiende hasta que el dependiente accede a la pasividad. A partir de ese momento se produce la extinción *ope legis* de la relación laboral, sin derecho indemnizatorio. La pretensión indemnizatoria actoral no puede tener favorable acogida en tanto el despido se sustentó en que el

actor había obtenido su beneficio jubilatorio. Cabe modificar lo decidido en la instancia anterior y dejar sin efecto la procedencia de las indemnizaciones del despido de la LCT, incremento del art. 2 ley del DNU 34/2019 y la multa del artículo 2º de la ley 25.323.

Sala II, Expte. Nº 2457/2022 Sent. Def. del 15/02/2024 “Giménez, Carlos Horacio c/ Operadora Ferroviaria Sociedad del Estado s/ despido”. (Sudera-Garcia Vior).

D.T. 33. 15. Despido. Prueba. Trabajador que se desempeñaba como gerente administrativo y financiero y es despedido por ejercer conductas de maltrato laboral y acoso sexual respecto de empleadas de la empresa que fueron denunciadas en forma extemporánea por lo cual el agente no pudo defenderse.

El actor se desempeñaba en el nivel más alto de responsabilidad y decisión para la asociación civil accionada en calidad de gerente administrativo. Las labores del trabajador se vieron dificultadas debido a pedidos o exigencias “reñidas con el debido cuidado de los intereses propios de la asociación” generadas por el órgano de decisión de la accionada, lo cual produjo tensión en la relación, y a partir de allí se vislumbró el interés por desvincularlo. Le fue notificado epistolarmente el despido, en cuyo marco se le atribuyeron conductas indebidas y de maltrato y acoso laboral con las empleadas. La intimación epistolar realizada por el actor a dichas empleadas y a la institución a fin de que informaran detalladamente las conductas que se le endilgaron, bajo apercibimiento de demandarlas por calumnias e injurias, no fue respondida. El actor sostiene que fue instrumentado un ardid patronal. La admisión parcial del reclamo del actor por parte del a quo, genera el agravio de la accionada. La invocación de situaciones de violencia, en modo alguno puede implicar un *bill* de indemnidad para la demandada. El actor luce perdiendo intempestivamente su trabajo, sin haber tenido posibilidad de ser escuchado, contexto en el que cobra vital relevancia la intimación que este cursara en miras a que la patronal reviese su situación y que le fue desestimada *in limine* sin mayor argumentación. Si bien no se descarta que las declaraciones testimoniales dan cuenta de un comportamiento reprochable por parte del accionante, y pudo haber resultado razonable (y hasta necesario) extinguir la contratación, es trascendente el hecho de que la accionada omitiese instar el sumario pertinente a fin de que el trabajador fuera escuchado y pudiese oponer defensas en forma previa a su desvinculación. Asimismo, los hechos generalizados en la notificación rupturista no lograron ser acreditados ni probados, y resultaron extemporáneos. Cabe confirmar el decisorio de la anterior instancia respecto a que el despido determinado por la empleadora no superó el vallado determinado por el art. 243 de la LCT, tornándose procedente el pago de las indemnizaciones derivadas del despido incausado.

Sala III, Expte. Nº 16.701/2015 Sent. Def. del 15/02/2024 “Denza, Adriano Ernesto c/ Círculo Argentino de Odontología Asoc. Civil s/ despido”. (Cañal-Perugini)

DT. 35. Despido indirecto. Injuria laboral. Caso en el que el nosocomio demandado incumple con la ley 154 del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires respecto al transporte de los residuos patogénicos, tarea realizada por el trabajador –técnico de laboratorio-. Falta del deber de cuidado que exige el art. 75 LCT.

El actor, técnico de laboratorio, cuestiona que en la instancia anterior se haya rechazado la acción por despido indirecto, al entender que la demandada no daba cumplimiento a la normativa vigente relativa al transporte, traslado, conservación y manipulación del material biológico y de los residuos patogénicos que garantizan la bioseguridad, al importar tales incumplimientos, un grave y potencial peligro para su salud y de los terceros. La ley Nro. 154 del Gobierno de la Ciudad, que regula la generación, manipulación, almacenamiento, recolección, transporte, tratamiento y disposición final de todos los residuos patogénicos provenientes de aquellas actividades que propendan a la atención de la salud humana y animal. Dicha ley que se encuentra reglamentada mediante el decreto 1886/01, exige un procedimiento específico para el transporte de residuos patogénicos que la demandada no ha cumplido. La irregularidad detectada respecto de la falta de cumplimiento con la normativa vigente relativa al transporte de residuos patogénicos configura, un incumplimiento

contractual al deber de cuidado que exige el art. 75 de la LCT cuando establece en su párrafo primero que el empleador está obligado a observar las normas legales sobre higiene y seguridad en el trabajo. La obligación de seguridad del trabajador es una de las principales manifestaciones del deber general de previsión del empleador y lo obliga a adoptar las medidas adecuadas de conformidad con las circunstancias de tiempo, modo y lugar que rodea al trabajador de que se trate, para evitar que el trabajador sufra daños en su persona. Cabe ajustada a derecho la denuncia contractual formulada por el actor a la luz del art. 242 LCT.

Sala IV, Expte. N° 68202/2015 Sent. Def. 115.175 del 30/11/2023 “Zitello, Matías Alejandro c/ Sociedad Italiana de Beneficiencia en Buenos Aires y otro”. (Pinto Varela-Díez Selva).

D.T. 33.8. Despido. Injuria laboral. Valoración de la injuria.

La injuria del art. 242 LCT supone un comportamiento contractualmente ilícito, objetivamente grave según las circunstancias, y capaz de hacer que no resulte equitativamente exigible a la parte afectada la persecución de la relación de trabajo. El concepto de injuria responde a un criterio objetivo que se refleja en el incumplimiento de las obligaciones emergentes del contrato de trabajo. La LCT ha adoptado como regla el sistema de la causal genérica, ya que no existe una enumeración taxativa de lo que debe considerarse injuria en los términos de su art. 242. A tal fin cabe tenerse en cuenta lo dispuesto por los arts. 62, 63, 84 y conchs. de dicha ley que aportan pautas o criterios para la interpretación de las conductas. Una de ellas la otorga el art. 10 de la LCT, sin perjuicio de que el criterio sustentado en el principio de perdurabilidad del contrato debe ceder ante la comprobación de actos u omisiones de tal gravedad que tornen imposible su prosecución.

Sala IV, Expte. N° 68202/2015 Sent. Def. 115.175 del 30/11/2023 “Zitello, Matías Alejandro c/ Sociedad Italiana de Beneficiencia en Buenos Aires y otro”. (Pinto Varela-Díez Selva).

D.T. 33 Despido. Gravedad de la falta. Trabajador encargado en un edificio de propiedad horizontal que deja de pernoctar en la vivienda asignada por desavenencias conyugales y es despedido por tal motivo.

El trabajador revistió la categoría de encargado permanente con vivienda, comprendida en la ley 12.981 y en el CCT 589/2010 aplicable a la relación laboral, en virtud de lo normado por el art. 8 de la LCT. El art. 13 de la ley 12.981 establece que el personal que trabaje exclusivamente para un empleador, ya sea como ayudante, encargado o cuidador, tendrá derecho a gozar del uso de la habitación higiénica y adecuada...”. Ello es un derecho del cual gozaba el actor, y que es correlativo con la obligación expresamente prevista por el art. 23 de esa norma colectiva, que establece que el encargado deberá “habitar la unidad que en el edificio se ha destinado a ese fin, y que está obligado a pernoctar en la misma en las jornadas hábiles”. Así entonces, la permanencia a que alude la norma encuentra su correlato normativo en el art. 7° inc. a) del CCT 589/2010, que impone al encargado permanente con vivienda “*la responsabilidad directa ante el empleador del cuidado y atención del edificio, desempeñando sus tareas en forma permanente, normal y habitual*”. La prueba producida da cuenta que el actor pernoctó durante trece meses fuera de la vivienda asignada por el consorcio demandado, y la relación se extinguió por despido directo formulado por la empleadora por tal motivo. Cabe destacar que el propio actor -que había sido pasible de diversas sanciones disciplinarias, por ausentarse de la vivienda asignada según su categoría- asumió que no pernoctaba en la vivienda por problemas maritales, lo cual colisiona con el carácter de la actividad que debe cumplir el encargado, que requiere una prestación y custodia continuada y permanente, que encuadra en lo dispuesto por el art. 5° de la ley 12.981 que tipifica los supuestos de despido con causa y los eximentes de la obligación de indemnizar que se configuran en el inc. b) al establecer a tal efecto “el abandono de servicio, inasistencias o desobediencias reiteradas o injustificadas de sus deberes, y a las órdenes que reciba en el desempeño de sus tareas. Ello permite remitir a las facultades de valoración de la injuria laboral según el art. 242 de la LCT. Cabe concluir que el trabajador dio preeminencia a los conflictos conyugales sobre su actividad laboral y categoría ostentada, por lo que la razonabilidad de la sanción impuesta deriva de la

obligación incumplida, que constituyó una injuria de tal gravedad que propició la decisión asumida por la demandada.

Sala V, Expte. N° 63.439/2015/CA1 Sent. Def. N° 88.154 del 13/12/2023 “Medina, Carlos Roberto c/ Consorcio de Propietarios del Edificio 24 de Noviembre 84 s/ despido.” (Ferdman-De Vedia)

D.T. 33. 18. Despido discriminatorio no probado.

La accionada cuestiona la decisión de grado porque no se consideró válida la causal esgrimida para decidir el despido de la actora, por su parte esta última alega que el distracto se produjo por su inclinación sexual. La relación se extinguió por el despido verbal, incumpliendo las formas previstas en el art. 243 de la LCT. De las pruebas no surgen indicios que permitan afirmar que el despido hubiera estado motivado por la orientación sexual del actor. Toda vez que la accionada negó que el despido tenga por motivación algún aspecto vinculado con la condición subjetiva de la actora, lo dificultoso del tema está dado por la carga probatoria, ya que más allá de que el despido resulte incausado, no resulta factible identificar el despido sin causa y el despido discriminatorio, en tanto que son dos tipos distintos de despido, el primero carece de causa porque no la tiene o porque si la tiene no alcanza a conformar una injuria que no consienta la prosecución del vínculo laboral, mientras que en el segundo, hay una causa prohibida. La evaluación de uno y otro extremo es cometido propio de los jueces de la causa, a ser cumplido de conformidad con las reglas de la sana crítica, pero la doctrina de la Corte Suprema de Justicia de la Nación en el caso “Pellicori c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo” no supone la eximición de prueba a la parte que tilda de discriminatorio un acto, que de no existir estos indicios deben instarse medios probatorios que permitan vincular los hechos que verosímelmente determinen una posible comisión de un acto violatorio del orden público. Del plexo probatorio no aparecen indicios de un hostigamiento o mal trato direccionado hacia la accionante por parte de sus superiores, en virtud de su orientación sexual. Cabe confirmar lo decidido en la instancia anterior.

Sala V, Expte. N° 598/2018/CAI Sent. Def. 88193 del 20/12/2023 “Mustoni, Lucía Belén c/ Aditivos Alimentarios S.R.L. y otros s/ despido”. (Ferdman- De Vedia)

D.T. 33. 8. Despido. Injuria laboral. Trabajador que es despedido y considera que el despido es arbitrario y que existió abuso del derecho por parte del empleador.

La acción por nulidad del despido, reinstalación en el puesto de trabajo y pago de salarios caídos fue rechazada por el juez de grado y por ello de agravia la accionante. El actor se sintió injuriado debido a la decisión de su empleador que, según su criterio, priorizó la continuidad laboral de empleados sin calificación ni asistencia a sus puestos de trabajo y aun así cobraban sus salarios, sin antigüedad y sin cargas de familia, y prescindió de él que siempre actuó con profesionalismo y contracción al trabajo. Considera que medió ejercicio abusivo del derecho por parte de la demanda en los términos del art. 10 CCyCN. El despido del trabajador no ha constituido un ejercicio abusivo del derecho por parte del empleador, pues la Ley de Contrato de Trabajo ha establecido un régimen de estabilidad relativa impropia, que solo obliga al empleador que decide poner fin a un contrato de trabajo a abonar las indemnizaciones legales correspondientes. Si bien el accionante cuestiona el criterio adoptado para proceder a la reducción de personal, seleccionándolo a él entre otros trabajadores, no podría considerarse -ni aun ponderando la rebeldía en que se encuentra la sociedad accionada- como un abuso de derecho. Lo cierto es que el empleador despidió al trabajador y abonó la indemnización prevista por el art. 245 de la LCT, en un contexto en que el propio actor reconoce como de reducción de personal. Cabe destacar que el empleador no se ve obligado a seguir ningún orden de prioridad en consideración a antigüedad o a la existencia de cargas de familia, entre otras situaciones, siendo él quien decide, dado que tal es su facultad en el marco de las relaciones de empleo privado. Así entonces, el acto extintivo del contrato de trabajo no presenta ningún vicio que conduzca a declararlo nulo.

Sala VI, Expte. N° 7285/2020, Sent. Def. del 21/02/2024 “Roston, Sergio Damián c/ Operadora Ferroviaria Soc. del Estado s/ despido.” (Craig-Pose)

D.T. 33. 18. Despido. Acto discriminatorio.

La juez de grado determinó el carácter discriminatorio del despido y por ello se agravan las demandadas. Con la prueba testimonial arrimada a la causa se acreditó que las condiciones de trabajo en el establecimiento eran objetivamente denigrantes y hostiles, -ambiente en el que prestó servicios la actora y que repetidamente padeció maltrato personal, lo cual ha podido- razonable y presumiblemente- generar humillación y dolor moral, sufrimiento emocional y padecimientos; máxime en el innegable contexto que señala la “a quo” en cuanto a la enfermedad padecida por la trabajadora, situación que era conocida por la empresa, y que, en definitiva, se encuadra en el concepto de violencia laboral en los términos del art. 1 del Convenio 190 OIT, art. 1 de la ley 23.592 y art 6º de la ley 26.485. Cabe destacar que la ex empleadora no probó que el distracto respondiera a causas que no fueran discriminatorias, lo que conduce a propiciar la confirmación del decisorio de grado.

Sala VI, Expte. Nº 11.670/2020 Sent. Def. del 20/02/2024 “C.,A.C. c/ Prevemed S.A. y otros s/despido” (Craig-Pose-Vázquez)

D.T. 33. 12. Despido por maternidad. Trabajadora de una empresa de aviación que es despedida junto a 149 trabajadores más. Trabajadora que es despedida durante el “período de sospecha” que prevé el art. 178 LCT. Empresa que no llegó al cese total de actividades.

La accionada Gol Linhas Aéreas S.A. se agravia pues el magistrado de grado admitió la indemnización especial que establece el art. 182 de la LCT solicitada por la actora. Si bien es cierto que del informe brindado por el Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de la Nación se desprende que la empresa demandada despidió en forma contemporánea a 149 trabajadores -entre los que se encontraba la actora- dicha circunstancia por sí sola, no resulta eficaz para desvirtuar la presunción pues no surge acreditado que los despidos hubieran comprendido a la totalidad del personal de la empresa, ni que las circunstancias que se alegan (medidas adoptadas por las autoridades en virtud de la pandemia SARS- CoV-2) y que habrían motivado la situación económico financiera crítica de la firma, hayan determinado el cese total de actividades. Si la accionada deseaba eximirse del pago de la indemnización agravada derivada del despido de una empleada que se encontraba en periodo de protección en razón de su maternidad, debería haber demostrado que el despido obedeció a causas objetivas y necesidades empresarias extrañas a la condición impuesta por su maternidad, en virtud de la cual la mujer recibe una protección especial. No acreditó la accionada causa alguna que en forma objetiva y razonable la autoricen a concluir que la decisión extintiva no fue producto de un acto discriminatorio derivado de la maternidad de la trabajadora. Cabe confirmar la sentencia de primera instancia.

Sala VII, Expte. Nº 6.060/2022 Sent. Def. Nº 58.223 del 27/11/2023 “Pedrini, María Victoria c/ Gol Linhas Aéreas S.A. s/ despido” (Russo-Pinto Varela)

D.T. 33. 9. Despido. Notificación. Trabajadora que fue intimada “bajo apercibimiento de ley” antes de ser despedida en forma directa. Fórmula amplia que no cumple con la certeza que exige la normativa aplicable.

La sentencia de grado que hizo lugar a la demanda genera el agravio de la accionada. La intimación que antecedió al despido directo se hizo “bajo apercibimiento de ley”, fórmula que por su amplitud y vaguedad no permitía saber a la accionante, con la certeza que se exige en la normativa aplicable, que si persistía con su actitud previa iba a ser despedida. Tal indefinición, en consecuencia resulta ineficaz para legitimar la posterior ruptura invocando los términos de la comunicación que la antecedió, habida cuenta los principios de buena fe y continuidad del contrato de trabajo que deben observar las partes durante la vigencia del vínculo y a la época de su extinción (conf. arts. 10 y 63 de la LCT). En este marco la decisión rupturista decidida por la empleadora devino ilegítima, por carecer de la intimación previa que hiciera saber cabalmente a la demandante que de persistir con su actitud -intimaciones supuestamente extorsivas en referencia al esquema comisional- se vería

truncada la continuidad del vínculo habido (conf. art 242 de la LCT). Cabe confirmar el decisorio de la anterior instancia.

Sala IX, Expte. N° 25.822/2019/CA1 Sent. Def. del 09/12/2023 “Vázquez García, Marisol c/ Europ Assistance Argentina. S.A. s/ despido”. (Fera-Pompa)

D.T. 33.7. Despido. Gravedad de la falta. Trabajadora que laboraba en un local ubicado en un centro de compras que fue despedida por agredir a un cliente.

La actora, vendedora en un local de shopping, fue despedida por haber agredido a un cliente. La juez de grado hizo lugar en lo sustancial a la demanda porque consideró inexistente tal hecho, en virtud de la rebeldía de la accionada. Se agravan por ello la demandada. La directora de la sociedad comercial accionada se presentó a derecho y reconoció que fue el accionar de la actora el motivo del despido, no obstante la declaración de rebeldía decretada a la accionada. La prueba producida demuestra inequívocamente el suceso endilgado a la demandante, que evidencia su actuar quebrantando los deberes de buena fe y fidelidad que tenía a su cargo, los cuales son emergentes del contrato de trabajo. En tal sentido, se ha configurado objetivamente la injuria invocada (conf. art. 386 del CPCCN y 242 LCT). Cabe dejar sin efecto la sentencia apelada en cuanto acoge la carga indemnizatoria y los agravamientos del despido.

Sala IX, Expte. N° 45195/2021, Sent. Def. del 16/11/2023 “López, Agustina Belén c/ D. Vigi S.A. s/ despido”. (Pompa-Balestrini)

D.T. 33.20. Despido. Solicitud de nulidad del despido. Reinstalación en el puesto de trabajo. Improcedencia por no encontrarse en funcionamiento el establecimiento.

Se agravia el accionante toda vez que el pronunciamiento de grado no determinó la nulidad del despido conforme fuera peticionado. La prueba producida permite inferir que el establecimiento de la accionada no se encuentra operando por lo cual, aun de admitirse la posibilidad como hipótesis, no puede articularse en los hechos la reinstalación que el actor solicita. Así entonces la virtualidad que posee una eventual declaración de la nulidad del despido, resulta debilitada. Cabe confirmar el decisorio de primera instancia.

Sala X, Expte. N° 25.320/2020/CA1 (64.798) Sent. Def. del 13/12/2023 “Dutka, Pablo Héctor c/ Schenwald, Erica s/ juicio sumarísimo” (Ambesi-Stortini)

D.T. 33. 18. Despido por maternidad. Período de sospecha. Art. 178 LCT. Acto discriminatorio Art. 1 ley 23.592. Indemnización por daño moral. Trabajadora que hizo saber verbalmente su estado de gravidez y a partir de tal momento comenzó a recibir mal trato y discriminación por parte de la empleadora.

La magistrada de grado hizo lugar a la acción por despido incoada por la trabajadora y por ello se agravia la demandada. A la época de perfeccionarse el cese contractual, la actora se encontraba en el período de protección legal que consagra el art. 178 de la LCT -y la empleadora- anoticiada del embarazo de la trabajadora. Cabe recordar que la ley establece una presunción *iuris tantum* de que el despido dispuesto por el empleador durante los siete y medio meses anteriores o posteriores a la fecha del parto -período de sospecha-, lo ha sido por razones de embarazo o maternidad. La notificación personal de su embarazo, por parte de la actora, encontrándose presente la supervisora (encargada de verificar el cumplimiento de tareas de la actora y sus compañeros en el sector), dio origen a actitudes hostiles, a la intensificación del nivel de exigencia y a diversas actitudes de discriminación agraviantes o lesivas del honor de su dependiente, lo cual generó un daño que excede el marco dispuesto para el despido incausado, y que incursiona en el ámbito de la responsabilidad extracontractual y debe ser resarcido como si el vínculo no hubiere existido. Corresponde a la accionante la indemnización de los arts. 178 y 182 de la LCT, que impera dentro del ámbito contractual y posibilita resarcir el despido sin causa. Cabe asimismo a la trabajadora la indemnización por la presencia de un acto claramente discriminatorio, que también debe ser reparado por aplicación del art. 1° de la ley 23.592, en concepto de daño moral e ilícito, en los

términos del art. 1109 del Código dando lugar a la responsabilidad extracontractual del empleador. Ello se funda asimismo, en lo dispuesto art. 16 de la Constitución Nacional y normativa internacional de derechos humanos, que integra el ordenamiento jurídico interno de la República Argentina, y entre ellas la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (art. 75 inc. 22 de la CN). Cabe confirmar el pronunciamiento de la anterior instancia.

Sala X, Expte. N° 71.453/2016/ (57549) Sent. Def. del 17/12/2023 “García, Macarena Soledad c/ Gestiva S.A. s/ despido”. (Stortini- Ambesi)

D.T. 34. Indemnización por despido. Prohibición de despidos. DNU 34/2019. Despidos con anterioridad al DNU 156/20 en organismos/sociedades/empresas del Estado. Requisitos de las leyes interpretativas.

El cese del vínculo entre la actora y Operadora Ferroviaria Soc. del Estado acaeció con anterioridad a la entrada en vigencia del DNU N° 156/2020. Cabe recordar que el DNU 34/2019 dispuso que “*la trabajadora o el trabajador afectado tendrá derecho a percibir el doble de la indemnización correspondiente de conformidad a la legislación vigente... en caso de despido sin justa causa durante la vigencia del presente decreto*”, duplicación omnicompreensiva de “todos los rubros indemnizatorios originados con motivo de la extinción incausada del contrato de trabajo. Con posterioridad fue dictado el DNU N° 156/20 que explica que las previsiones del Decreto N° 34/2019 no resultan aplicables en el ámbito del Sector Público Nacional definido en el art. 8° de la ley N° 24.156 (Administración Central y organismos descentralizados) y sus modificatorias, con independencia del régimen jurídico al que se encuentre sujeto el personal de los organismos, sociedades, empresas o entidades que lo integran. Así entonces, corresponde aclarar que no están abarcados en las previsiones del Decreto 34/19 los organismos y entidades individualizados pertenecientes al sector público. El espíritu del DNU 34/19 fue atender la situación de vulnerabilidad de los sectores más desprotegidos y al mismo tiempo evitar que se acreciente el nivel de desprotección de los trabajadores y trabajadoras formales en el empleo asalariado registrado privado. Por ello, se propicia reducir el capital nominal de condena dispuesto en grado ya que no resulta aplicable el DNU 34/2019 en virtud de lo dispuesto por el DNU 156/2020.

Sala I, Expte. N° 52.243/2021/CA1 Sent. Def. del 07/12/2023 “Ortiz de Rozas, Mercedes c/ Operadora Ferroviaria Soc. del Estado s/ despido.” (Hockl- Vázquez-Catani)

D.T. 34. 2.2. Indemnización por despido. Art. 2 ley 25.323. Reducción al 50%.

El actor fue despedido por maltrato y situaciones de acoso sexual respecto de empleadas subordinadas quienes efectuaron las correspondientes denuncias penales. La debida circunstanciación e individualización de los hechos en la notificación del despido ingresa dentro de la esfera de la defensa de la accionada, en tanto se requiere de una exposición que describa detenidamente qué injurias se fundan como razón del despido, lo cual no llevó a cabo la empleadora. Cabe confirmar la procedencia de las indemnizaciones derivadas del distracto (arts. 232, 233 y 245 de la LCT). No obstante, considerando que la demandada pudo interpretarse asistida con derecho a despedir, y que, en definitiva, la ineficacia de su decisión respondió a la inadecuada individualización de los hechos, la ausencia de contemporaneidad en la medida, así como la falta de sumario e investigación previa, se propicia la reducción al 50% de la sanción determinada en el art. 2 de la ley 25.323.

Sala III, Expte. N° 16.701/2015 Sent. Def. del 15/02/2024 “Denza, Adriano Ernesto c/ Círculo Argentino de Odontología Asoc. Civil s/despido.” (Cañal-Perugini)

D.T. 34. Indemnización por despido. Arts. 9 y 15 ley 24.013. Trabajador cuyo contrato laboral no fue inscripto desde el inicio de la prestación de tareas por la verdadera empresa beneficiaria de sus tareas. Indeterminación fraudulenta. Art. 29 LCT.

Resulta acreditada la irregularidad registral denunciada en la demanda en orden a la inscripción de la fecha de ingreso posterior a la que en realidad el actor comenzó a laborar para la demandada. Ello se dio en el marco de una intermediación fraudulenta en los términos del art. 29 LCT. Así, de la prueba testimonial surge que el pretensor prestó tareas para la verdadera beneficiaria de su trabajo desde una fecha anterior a la del registro del contrato de trabajo, Ello así toda vez que la empresa accionada no ha justificado debidamente la intervención de la sociedad anónima que le proveyera la mano de obra del accionante. Fue la demandada quien resultó beneficiaria desde el inicio del trabajo del actor, recibiendo de una intermediaria la mano de obra de éste. La demandada, desde la fecha de ingreso denunciada en el escrito de inicio, fue quien detentó el carácter de empleadora del actor manteniendo el vínculo tercerizado durante más de un año, lo cual importó una conducta defraudatoria que no es subsanada con el mero reconocimiento posterior de la fecha de ingreso por un “programa de captación” y con el reconocimiento de la antigüedad, sino que era necesario el reconocimiento del actor como integrante de la organización empresarial y de todos los derechos que conlleva el vínculo laboral. Lo expuesto justifica la condena de la demandada en los términos de los arts. 9 y 15 de la ley 24.013.

Sala VII, Expte. N° 6.678/2017 Sent. Def. N° 58253 del 6/12/2023 “Mangione, Ángel Ezequiel c/ Telefónica Móviles de Argentina S.A. s/ despido”. (Russo-Pinto Varela)

DT. 34. 2. 1. Indemnización por despido. Art. 1 ley 25.323. La irregularidad del pago de rubros remuneratorios como no remuneratorios así dispuesto por el CCT no se corresponde con el supuesto regulado en el art. 1 de la ley 25.323.

El art. 1 de la ley 25.323 es una proyección de la ley 24.013 referido a los supuestos en los que no se cursó la intimación del artículo 11 de la misma ley. Sólo comprende la omisión de registro o el registro legalmente deficiente, sin prever una derivación desde cualquier asiento cuestionable a una aplicación extensiva de la sanción aunque hubiera mediado un perjuicio. El art. 1 de la ley 25.323 no contempla los casos en el que el empleador abona una suma de dinero a la actora con carácter no remuneratorio cuando en realidad lo tienen invocando una disposición colectiva que así lo dispone, figurando el pago de dicho concepto claramente discriminado en los recibos de sueldo. (Del voto de la Dra. González, en mayoría).

Sala VIII, Expte. N° 21356/52019/CAI Sent. Def. 14/09/2023 “Lafitte, Mónica Adriana c/ YPF S.A. s/ despido”. (González-Pesino-Pompa).

DT. 34.2.1. Indemnización por despido. Art. 1 ley 25.323. La irregularidad del pago de rubros remuneratorios considerados como no remuneratorios por el CCT es encuadrable en la conducta descrita en el art. 1 ley 25.323.

La única explicación a la decisión de no incorporar al sueldo por parte del CCT a ciertos rubros (vianda ayuda alimentaria, cochera, celular) radica en el no pago de las contribuciones al sistema de la seguridad social y, además, no liquidar su incidencia en el SAC y las vacaciones. Ambas conductas encajan perfectamente en lo dispuesto en el art. 1 ley 25.323, que impone a los jueces incrementar al doble la indemnización del art. 245 LCT cuando se trate de una relación laboral deficientemente registrada (Del voto del Dr. Pesino, en minoría).

Sala VIII, Expte. N° 21356/52019/CAI Sent. Def. 14/09/2023 “Lafitte, Mónica Adriana c/ YPF S.A. s/ despido”. (González-Pesino-Pompa)

D.T. 54. Intereses. Actualización de las indemnizaciones. Actas CNAT 2601, 2630 y 2658. Capitalización única. Acta 2764 menos un 30%.

La capitalización del Acta 2764 de la CNAT no importa más que la fijación de una tasa de intereses diferenciada, tal como lo autoriza el art. 767 del Código Civil y Comercial de la Nación. Pero es evidente que esa forma de calcular los accesorios arroja resultados que son exagerados y superan la inflación. El art. 771 del CCyCN faculta a los jueces a reducir los intereses cuando la tasa fijada o el resultado que provoque la capitalización exceda sin justificación y desproporcionadamente, el costo

medio del dinero para deudores y operaciones similares en el lugar donde se contrajo la obligación. Esta facultad se mantiene en la reforma propuesta en el DNU 70/2023 aunque en forma limitada (solo puede disponerse a pedido de parte) destacándose en los considerandos que ello se hizo para evitar “el abuso de los morosos contumaces”. Vale decir que el PEN reconoce que el mejor método para compensar el deterioro de los créditos es el de actualizarlos por índice de precios al consumidor más un 3% anual de interés. Sin embargo, la ley 25.561 se encuentra vigente y el Decreto 70/2023 ha sido declarado inválido en nuestra materia. Y dado el desfasaje notorio que ha sufrido la tasa que aplica esta Sala (Acta 2558 capitalizada por única vez), el crédito de condena debe llevar los intereses previstos en las Actas 2601, 2630, 2658, según corresponda, calculados mediante el método del Acta 2764 CNAT (la capitalización se producirá a partir de la primera notificación del traslado de la demanda), los que, una vez efectuadas las operaciones aritméticas respectivas, se reducirán en un 30% conforme lo previsto en el art. 771 CCyCN con el fin de evitar arribar a resultados irrazonables y alejados del real costo del dinero en el mercado.

Sala VIII, Expte. N° 6798/2019/CA1 Sent. Def. del 05/12/2024 “Reinert, Alfredo Enrique c/ Antelo Paz, Oscar Fidel y otro s/despido”. (Pesino-González)

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. Cierto 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 morigieren 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. 55. 2. Ius variandi. Cambio de horarios. Trabajadora que fue madre y a la que la empleadora le modifica sus horarios de trabajo sin consenso previo. Ejercicio abusivo del ius variandi.

El empleador realizó un ejercicio abusivo del *ius variandi* que el magistrado de grado tuvo por acreditado en base a la prueba rendida en autos. Por ello se agravia el demandado. La actora laboraba para el accionado de lunes a lunes de 10.00 a 18.00 horas y gozaba de un franco semanal los días jueves y los domingos por medio. Se encontraba registrada como ayudante sandwichera y además realizaba tareas como cajera. Sin consenso, el demandado le comunicó a la trabajadora la modificación del horario de modo tal que algunos días debería laborar por la mañana y parte de la tarde, otros por la tarde hasta las 21.00 hs, reduciendo el franco a un día por semana y eliminó el que estaba asignado a domingo por medio. La comunicación realizada a la actora, dispuesta unilateralmente, le causó un gran perjuicio puesto que, se vería obligada a dejar solos a sus hijos de cuatro meses y año y medio o, en caso contrario contratar una niñera, lo cual no estaba dentro de

sus posibilidades económicas. El empleador no demostró que la modificación del horario obedeciera a estrictas razones de índole operativa, y tal imposición afectaría la organización de la vida personal y familiar de la actora, toda vez que había sido madre por segunda vez hacía cuatro meses. Asimismo, cabe destacar que en la misiva en que el demandado notifica a la actora el cambio de horario, le hizo saber que debía determinar si gozaría de la hora prevista por la ley para lactancia de su hijo al inicio o al finalizar la jornada laboral. Cabe recordar que el art. 179 de la LCT, prevé dos descansos de media hora para amamantar al hijo en el transcurso de la jornada laboral, que el demandado debía conocer, y que pone aún más en evidencia que conocía la situación de la actora, y que no le importó. En definitiva, la modificación de la jornada laboral de la accionante, importó un claro ejercicio abusivo del *ius variandi*, por lo que la queja de la demandada no debe tener acogida favorable. Cabe confirmar el decisorio de la anterior instancia.

Sala III, Expte. N° 2631/2017 Sent. Def. del 27/12/2023 “Luna Ramírez, Kathia Milagros c/ Espinosa, Aldo Javier s/ despido.” (Cañal- Perugini)

D.T. 55. 3. Ius Variandi. Rebaja del salario.

El actor se agravia porque la Sra. Juez de grado, concluyó que la decisión de suprimirse el adicional por jefatura no constituyó un ejercicio abusivo del *ius variandi*, ni afectó el principio de irrenunciabilidad consagrado por el art. 12 de la L.C.T. La demandada expresamente indicó que la desafectación de las funciones por las que percibía el adicional por jefatura el accionante, no debía implicar una afectación de sus haberes, lo que denota un compromiso de tal sentido. Es evidente que la accionada se comprometió a mantener los haberes de su dependiente; extremo que cumplimentó durante un lapso de tiempo por demás prolongado -más de dos años-, cuando dejó de abonar unilateralmente el adicional por jefatura, sin brindar adecuada explicación a tal decisión. La rebaja injustificada de remuneración dispuesta unilateralmente es nula de nulidad absoluta en cuanto viola lo dispuesto por normas imperativas (art. 66 y 131 de la L.C.T.) que impone límites al *ius variandi* al prohibir que se alteren condiciones esenciales del contrato. Y el consentimiento posterior, sea expreso o tácito, no produce efectos jurídicos en tanto no se puede sanear o confirmar un acto pasible de nulidad absoluta. La remuneración constituye un elemento esencial del contrato y que en virtud del principio de intangibilidad salarial no puede ser disminuida “*in pejus*”, ya que ello resulta inadmisibles en el marco del principio de irrenunciabilidad que establece el art. 12 de la L.C.T. La rebaja salarial del orden del 35% de la remuneración del trabajador, con la consecuente renovación del contrato, excede los límites razonables del *ius variandi*. Ello afecta derechos esenciales de orden público del contrato de trabajo, los que deben ser tutelados por este órgano jurisdiccional, dado que el trabajador es sujeto de preferente tutela -cfr. art. 14 bis de la Constitución Nacional-. La merma salarial sumada a la omisión en la que incurrió la demandada en orden a la justificación para dejar de abonar el adicional que percibió el accionante excedió el marco de los arts. 66, 12 y 58 de la L.C.T. A la luz de lo normado por el art. 9 de la L.C.T. cabe modificar lo decidido en primera instancia y ordenar que se restablezca al actor el pago del adicional por jefatura dentro del plazo de treinta días de quedar firme este pronunciamiento, bajo apercibimiento de aplicar *astreintes* en caso de incumplimiento.

Sala IX, Expte. N° 80781/2017/CA1 Sent. Def. del 10/11/2023 “Sequeira, Pablo Ariel c/ Administración Nacional de la Seguridad Social ANSES s/ despido”. (Balestrini-Pompa)

DT. 80 bis Responsabilidad solidaria del conjunto económico (UTE). Imposibilidad de demandar independientemente a cada integrante dada la unidad de gestión.

La actora se agravia contra la sentencia interlocutoria dictada en grado, en cuanto resolvió desestimar la ampliación de la medida cautelar solicitada respecto de la demandada al entender que por su tipología no constituye un sujeto de derecho. No se observa contradicción entre el rechazo a la ampliación de la medida cautelar y el traslado ordenado de la acción, toda vez que, sin perjuicio de las singulares características que reúne la U.T.E., se ha expresado que ante el hecho de haber una administración centralizada y mantenerse a través de ésta relaciones jurídicas y comerciales

comunes e indivisibles con los terceros con quienes contrata, no parece posible que cada integrante pueda ser demandado independientemente de los restantes dada la unidad de gestión de los negocios comunes. Cabe desestimar el recurso de apelación interpuesto en la anterior instancia.

Sala X, Expte. N° 28.427/2020/4/CA1 CA3 (64.074) Sent. Int. 27/11/2023 “Anderson, Jeffrey James c/ Duro Felguera Argentina S.A. y otros s/ medida cautelar”. (Ambesi-Corach).

D.T. 83. Salario. Stock options y acciones. Trabajador gerente del área administrativa y financiera que fue despedido y reclama la entrega de “stock options.”

El hecho de percibir la liquidación final en los términos del art. 260 LCT no limita el reclamo que el actor realiza respecto del pago del rubro “stock options” y acciones, que no fue incluido en la liquidación aludida, y que el actor ganó e incorporó a su patrimonio. Si bien le fueron comunicadas, no se acreditó que fueran abonadas. Así el juez de grado consideró que no revisten carácter salarial y que su pago no corresponde toda vez que no estaba en la compañía demandada en el momento de ejercer la opción. La prueba producida da cuenta que al actor le era notificada la cotización de las acciones u options, conforme a los períodos detallados en la documental. Una de las finalidades más trascendentes de estos beneficios apunta a retener y motivar a los empleados, que se ven favorecidos con la posibilidad de obtener una ganancia que consiste en la diferencia entre el precio establecido para el ejercicio de la opción y el del mercado al momento de ejercerla. Si bien es cierto que constituye un elemento básico de este contrato de opción la exigencia de que el dependiente mantenga esa condición al tiempo de ejercer su derecho de opción, si la terminación del contrato fue dispuesta por el empleador -sin causa alguna que lo justificara- tal hecho habilita al dependiente titular de las opciones de compra de acciones, que se ve por esa causa imposibilitado de ejercerlas por operarse el plazo para ello con posterioridad a la desvinculación, a obtener un resarcimiento. El hecho que el accionante no haya continuado laborando para la demandada por el período exigido para hacerse acreedor de las acciones, no responde a una conducta que le deba ser endilgada, y por ello no debe verse beneficiada la empleadora por el supuesto incumplimiento del requisito, cuando este se debió exclusivamente al actuar de la misma. Cabe hacer lugar al reclamo incoado por el actor, toda vez que no se encuentra acreditado que las accionadas le hubieran entregado las “stock options” ni las acciones reclamadas conforme lo oportunamente pactado, por lo cual el accionante resulta acreedor de la suma correspondiente a dichos títulos en dólares estadounidenses. Cabe revocar la sentencia de la anterior instancia.

Sala VIII, Expte. N° 18569/2009/CA1 Sent. Def. del 27/12/2023 “Pucci, Pablo Mariano, c/ Minera Andina del Sol SRL y otro s/ diferencias de salarios”. (Gonzalez- Pesino).

D.T. 83. Salario. Stock options y acciones. Base para el cálculo de la liquidación final. No corresponde la incidencia de tales rubros.

No corresponde la incidencia de los rubros “stock options” y “acciones” pactadas entre las demandadas y el accionante sobre la remuneración de este último, cuando no se trató de una remuneración de exigibilidad mensual, sino de una opción de compra otorgada para su ejercicio en una única oportunidad.

Sala VIII, Expte. N° 18569/2009/CA1 Sent. Def. del 27/12/2023 “Pucci, Pablo Mariano c/ Minera Andina del Sol SRL y otro s/ diferencias de salarios”. (González-Pesino)

D.T. 83. 8. Salario. Salarios en especie. Uso de telefonía celular. Carácter remuneratorio.

El actor reclama pues la sentenciante de grado determinó que las sumas percibidas por el trabajador en concepto de telefonía celular, fueron otorgadas por la empleadora como herramientas de trabajo o gastos, contra entrega de comprobantes que el actor debía emplear para desarrollar su tarea de ventas y no para utilización personal. Lo cierto es que el hecho de otorgar tales herramientas al trabajador -que es lo usual- pues se reciben como consecuencia del contrato laboral, tiene carácter remuneratorio porque implica una ganancia, máxime cuando, en el caso de un teléfono móvil, puede ser usado en la vida particular e importa una ventaja patrimonial para el trabajador, pues evita

un gasto que, de todos modos, realizaría. Debe por ello considerarse contraprestación salarial en los términos de los arts. 103 y 105 LCT. De no mediar esta prerrogativa otorgada por el empleador, el actor hubiese tenido que gastar en este dispositivo, de todas formas. Cabe revocar la sentencia de primera instancia en este segmento.

Sala VIII, Expte. N° 6798/2019/CA1 Sent. Def. del 05/02/2024 “Reinert, Alfredo Enrique c/ Antelo Paz, Oscar Fidel y otro s/ despido” (Pesino-González)

D.T. 83. 8. Salario. Salarios en especie. Gastos de combustible.

Las sumas abonadas por la empleadora al trabajador en concepto de combustible para uso del automóvil que ella misma le proporcionara, deben considerarse integrativas de la remuneración (art. 106 LCT), máxime que no había control del kilometraje recorrido.

Sala VIII, Expte. N° 6798/CA1 Sent. Def del 05/02/2024 “Reinert, Alfredo Enrique c/ Antelo Paz, Oscar Fidel y otro s/ despido” (Pesino-González).

D.T. 83. 8. Salario. Salarios en especie. Uso de notebook. El trabajador reclama pues no fue considerado el uso del dispositivo como una ventaja patrimonial.

No puede considerarse que el uso de la notebook haya representado una ventaja patrimonial para el actor, toda vez que la prueba producida da cuenta que su uso era restringido, en tanto las mismas tenían incorporados dispositivos o programas de la compañía, ello obstaculizaba su utilización para cuestiones particulares, aun cuando fuere en forma acotada, por lo que debe considerarse un implemento de trabajo. Cabe confirmar la sentencia de la anterior instancia.

Sala VIII, Expte. N° 6798/2019/CA1 Sent. Def. del 27/12/2023 “Reinert, Alfredo Enrique c/ Antelo Paz, Oscar Fidel s/ despido”. (Pesino- González)

DT. 83. 8. Salario. Vianda ayuda alimentaria. Carácter salarial.

El rubro vianda ayuda alimentaria, la actora lo cobraba con motivo de su trabajo, y por ello posee naturaleza salarial (artículo 103 LCT). Aun cuando se hubiera acordado convencionalmente que tal concepto no tendrá carácter remunerativo, esa voluntad manifestada por las partes intervinientes no resulta suficiente para excluirlo del concepto genérico de remuneración al que se refiere el art. 103 de la LCT. La autonomía colectiva no sólo no se adecúa al orden público laboral, sino que la calificación brindada en sede convencional implica una violación a la normativa convencional y al principio de progresividad de los derechos sociales (cfr. art. 75 incs. 19, 22 y 23 C. Nacional, art. 26 de la CADH y art. 2 de PDESC y lo dispuesto en el Convenio Nro. 95 de la OIT.) y los fundamentos brindados por el Máximo Tribunal “Díaz c/ Cervecería y Maltaría Quilmes S.A.” y “Pérez c Disco S.A.”. El ejercicio de la autonomía colectiva no constituye una carta blanca de negociación sino que debe interpretarse en el marco del principio de progresividad característico del derecho internacional de los derechos humanos.

Sala VIII, Expte. N° 21356/52019/CAI Sent. Def. 14/09/2023 “Lafitte, Mónica Adriana c/ YPF S.A. s/ despido”. (González-Pesino-Pompa)

DT. 83. 8. Salario. Salario en especie. Cochera. Carácter salarial.

La demandada otorgaba a la actora el beneficio de cochera permitiéndole estacionar en espacios disponibles asignados a quienes tenían cargos de mayor o similar jerarquía que la accionante. Dicho concepto reviste carácter remunerativo en tanto configura una prestación en especie otorgada por el empleador constituyendo una ventaja patrimonial a favor de la actora.

Sala VIII, Expte. N° 21356/52019/CAI Sent. Def. 14/09/2023 “Lafitte, Mónica Adriana c/ YPF S.A. s/ despido”. (González-Pesino-Pompa).

DT. 83. 8. Salario. Salario en especie. Uso del celular. Carácter salarial.

El teléfono móvil le fue suministrado a la actora, quien se desempeñaba en un puesto de jerarquía y por su posición social dicho elemento estaba incorporado necesariamente a su estilo de vida. Ello

lleva a concluir que se trató de una ventaja patrimonial que debe considerarse contraprestación salarial en los términos de los artículos 103 y 105 LCT.

Sala VIII, Expte. N° 21356/52019/CAI Sent. Def. 14/09/2023 “Lafitte, Mónica Adriana c/ YPF S.A. s/ despido”. (González-Pesino-Pompa)

D.T. 83. 8. Salario. Salarios en especie. Celular. Supuesto en que la empleadora solo pagaba el abono del celular. Ausencia de carácter remuneratorio.

No procede otorgar carácter salarial al abono de telefonía celular toda vez que ha quedado acreditado fehacientemente que la accionada se hacía cargo exclusivamente del monto correspondiente al abono fijo -esto es- lo indispensable para que la actora tuviera disponible el teléfono celular para sus actividades laborales, y que el excedente le era descontado de los recibos de haberes, conforme surge del informe pericial contable. Así entonces, el uso del móvil por parte de la trabajadora fue provisto con condicionamientos concretos que limitaban su uso a lo estrictamente laboral, cargando la actora con el costo resultante del eventual exceso. Por ello, no constituyó una ventaja patrimonial que integraba la contraprestación remuneratoria del contrato de trabajo (conf. art. 103 de la LCT) y no reviste carácter salarial. Cabe revocar lo decidido en la anterior instancia.

Sala IX, Expte. N° 44.791/2019/CA1 Sent. Def. del 06/12/2023 “Bozzani, Laura c/ Centro de Diagnóstico Veterinario S.A. s/ despido.” (Fera-Pompa)

DT. 85. 1. 2. Servicio Doméstico. Ley 26.844. Inconstitucionalidad. Competencia de la JNT.

La ley 26844 vulnera las directivas estipuladas por el artículo 16 del Convenio n° 189 de la Organización Internacional del Trabajo en cuanto supedita el acceso al sistema de justicia de los/as trabajadores/as de casas particulares al ineludible sometimiento a una instancia administrativa previa, cuyas resoluciones podrán ser revisadas sólo por vía de un recurso de apelación ante los Juzgados Nacionales de Primera Instancia del Trabajo. El limitado espectro del resto de los/as asalariados/as no se encuentran compelidos a transitar un instancia jurisdiccional administrativa como condición indispensable para poder acudir al servicio de justicia en aras de perseguir el reconocimiento de sus derechos, y ese destino coloca al segmento ocupacional abarcado por la ley 26844 en un plano de peyorativa asimetría al despojarlo de la posibilidad de acceder a una doble instancia judicial de revisión. El régimen se impone a las trabajadoras de casas particulares que se desempeñan en la Ciudad de Buenos Aires, no como una simple instancia conciliatoria previa, sino que el Tribunal de Trabajo de Personal de Casas Particulares ejerce en este régimen la jurisdicción primaria y ello bajo parámetros muy diversos a los que definen el procedimiento laboral ante la Justicia Nacional del Trabajo. Es esa diferencia de trato respecto del resto de los trabajadores y trabajadoras del ámbito privado que lleva a descalificar la decisión legislativa. Se advierte, por un lado, la vulneración de derechos constitucionales garantidos como lo son el derecho a la igualdad de trato y de pleno y libre acceso a la justicia (arts. 16, 18 y 75.22) y por el otro, la ausencia de razonabilidad y objetividad en la decisión legislativa. Cabe revocar la decisión de primera instancia y declarar la competencia material de la Justicia Nacional del Trabajo (Del voto de la Dra. García Vior, en minoría).

Sala II, Expte. N° 32996/2023 Sent. Int. del 07/12/2023 “Moyano, Andrea Micaela c/ Salas, María Florencia s/ despido”. (García Vior-Sudera-Craig).

DT. 85. 1. 2. Servicio Doméstico. Ley 26.844. Constitucionalidad. Incompetencia de la Justicia Nacional del Trabajo para entender en un caso regido por el régimen especial de Contrato de Trabajo para Personal de Casas Particulares.

La ley 26.844 no implica la vulneración a garantía constitucional alguna, nótese que la Corte Suprema de Justicia de la Nación ha admitido, aun ante la previsión del artículo 109 de la Constitución Nacional, la validez constitucional de instancias administrativas previas a la intervención del Poder Judicial, condicionándolas a la rescisión plena por parte de éste, salvo que se

alegue y acredite que, por las características singulares del caso, el diseño conlleve una privación de justicia. La ley 26.844 se adecúa a los parámetros establecidos por la CSJN en tanto existe una instancia de revisión judicial que satisface los recaudos constitucionales indicados. Ya que se prevé la revisión amplia de la decisión que adopte el tribunal administrativo por ante el juez laboral de primera instancia quien, incluso, puede disponer de oficio medidas para mejor proveer antes de emitir su sentencia. Los hechos expuestos y el derecho invocado por la actora como fundamento de su pretensión se desprende que las tareas denunciadas se hallan esencialmente comprendidos dentro del marco legal que emana del art. 2 del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casa Particulares. Confirmar la sentencia de primera instancia en cuanto declaró la incompetencia de la JNT para entender en este caso regido por este régimen especial (Del voto del Dr. Sudera, en mayoría).

Sala II, Expte. N° 32996/2023 Sent. Int. del 07/12/2023 “Moyano, Andrea Micaela c/ Salas, María Florencia s/ despido.” (García Vior-Sudera-Craig).

D.T. 97. 1. c) Viajantes y corredores. Encuadramiento y exclusiones. Caso en que el actor desarrollaba actividades como “expansor de franquicia”. No encuadramiento de las tareas en el estatuto de viajantes.

La actividad de viajante se centra en torno de la información y persuasión de la clientela, para llegar a la venta directa o a la obtención del pedido (art. 1° de la ley 14.546). Las tareas que cumplía el actor como “expansor de franquicia” no encuadran en el estatuto de viajantes de comercio. Buscaba locales comerciales, negociaba contratos de alquiler, y tareas relacionadas con la apertura de nuevas sucursales (arts. 89 LO y 386 CPCCN). No cumplía en forma profesional y habitual la concertación de operaciones de venta que califican al viajante de comercio. La venta no era una tarea exclusiva y prevalente, sino que el actor cumplía otras funciones de diversa naturaleza. No toda operación de venta lleva a que se califique a dichos trabajadores como viajantes de comercio, en particular, cuando las distintas tareas cumplidas por el actor no tenían, como principal actividad, la de concertar negocios fuera del ámbito de la demandada, sino que se trató de una labor entre varias otras de muchas importancia que el actor llevó adelante. La eventual percepción de comisiones o viáticos a consecuencia de la labor desarrollada para la demandada no resulta suficiente por sí sola para acreditar la condición de viajante de comercio toda vez que tal modalidad de remuneración no es exclusiva de esa tarea.

Sala X, Expte. N° 73.121/2016/CAI (591320) Sent. Def. 29/12/2023 “Medina, Carlos Eduardo c/ Día Argentina S.A. s/ despido”. (Ambesi-Stortini)

D.T. 98. Violencia laboral. Cuidado del ambiente de trabajo. Capacitación que deben realizar ambas partes. Empleador y trabajador. Carácter de orden público.

El actor fue despedido por maltrato y situaciones de acoso sexual respecto de empleadas subordinadas quienes efectuaron las correspondientes denuncias penales. El deber de respetar los derechos y libertades de los demás no se agota en la mera abstención de ejecutar una voluntad dañosa, sino que se extiende al de guardar cierto cuidado o prudencia en los comportamientos, para evitar la expansión innecesaria del riesgo al que los actos de algunas personas, exponen a las demás. Así entonces, es evidente que la demandada no guardó el debido cuidado, ni tendió a evitar la expansión innecesaria del riesgo. El maltrato y la violencia, principalmente por razones de género, están impregnados en el actuar cotidiano de la sociedad, por lo cual no se encuentra sentido a que la parte empleadora por sí y/o potencialmente a través de su aseguradora, según cada caso, no capacite ni realice campañas de sensibilización para proteger a los empleados que se encuentran bajo su órbita. Por ello, con amparo en la C.N (art. 14 bis, art. 75. Inc. 23) en la “Convención de Belem Do Para” (art. 23 y art. 28 de la Recomendación N° 28), en el Convenio 190 de la OIT (arts. 8, 9, 10 y conc. y art 23 de la Recomendación N° 206) en las leyes 23.594 y 26.485 (arts. 2, 16 y 18, con más el Decreto Reglamentario 1011/10), y especialmente el art. 30 de esta última, que establece que: “El/la juez/a tendrá amplias facultades para ordenar e impulsar el proceso, pudiendo disponer las

medidas que fueren necesarias para indagar los procesos, ubicar el paradero del presunto agresor, y proteger a quienes corran el riesgo de padecer nuevos actos de violencia, rigiendo el principio de obtención de la verdad material”, cabe concluir en la necesidad de que ambos litigantes, realicen una capacitación en materia de género. Ello en miras de prevenir nuevos acontecimientos como los aquí planteados. Tanto en lo que respecta a la actitud personal del actor, cuanto a la estructura organizativa de la demandada; en razón del carácter de orden público de la cuestión, superador al marco del “*in pejus*”.

Sala III, Expte. N° 16.701/2015 Sent. Def. del 15/02/2024 “Denza, Adriano Ernesto c/Círculo Argentino de Odontología s/ despido”. (Cañal-Perugini)

D.T. 98. Violencia laboral. Cuidado del ambiente de trabajo. Obligación de la demandada de confeccionar e implementar un protocolo interno que contemple la cuestión de género. Trabajador que fue denunciado por sus compañeras de trabajo por tener conductas indebidas.

El actor era gerente administrativo y financiero de la demandada y fue denunciado por sus compañeras de trabajo por conductas indebidas. Sin sumario previo que permitiera ejercer su defensa, fue despedido. Los “pretendidos chistes subidos de tono” (decisorio penal) implicaron -al menos- una falta de respeto propiciada por el accionante hacia sus compañeras de trabajo. Si bien es cierto que tales conductas no encontraron tipificación penal, lo cierto es que resulta un deber de las empleadoras preservar el buen clima y ambiente de trabajo. En esta línea corresponde a la demandada acreditar en autos la confección e implementación de un protocolo interno que contemple el abordaje de la cuestión de género en su estructura organizativa, el cual debe incluir: 1) capacitación obligatoria para todo el personal y autoridades, 2) canal de denuncias anónimas y detalle del curso a seguir en caso de recibir notificaciones de tal índole, 3) determinación de estándares de conducta alineados con los parámetros emergentes del Convenio 190 de la OIT, 4) formulación de un plan marco de sumario previo para casos de violencia de género que denote el resguardo de los derechos de todos los involucrados y 5) formulación de un plan de detección y prevención en casos de violencia laboral (en todas sus acepciones) el que podrá – y así se sugiere – ser propuesto o implementado en forma conjunta con la aseguradora de riesgos del trabajo contratada.

Sala III, Expte. N° 16.701/2015 Sent. Def. del 15/02/2024 “Denza, Adriano Ernesto c/ Círculo Argentino de Odontología Assoc. Civil s/ despido”. (Cañal-Perugini)

D.T. 98. b) Violencia laboral. Ambiente de trabajo nocivo y hostil. Responsabilidad del empleador. Capacitaciones con perspectiva de género a realizarse en el Ministerio de Capital Humano (conf. Decreto 8/2023).

La denuncia realizada al actor, gerente administrativo y financiero de la accionada, por sus compañeras de trabajo, -que fue calificada en sede penal como “chistes subidos de tono”- conduce a disponer con carácter preventivo y educativo- a que la empleadora arbitre los medios para la realización de una primera capacitación con perspectiva de género, con participación de la totalidad del personal y de las autoridades, debiéndose acompañar al expediente un informe respecto del resultado de la misma, emitido por la autoridad capacitante. Corresponde así, encomendar al Ministerio de Capital Humano (conf. Decreto 8/2023), a fin de que a petición de la accionada, otorgue la capacitación pertinente, la cual deberá ser cumplimentada dentro del lapso de cinco meses de notificada la manda y luego deberá remitir al juzgado y Tribunal las certificaciones correspondientes. En tal sentido, deberá librarse oficio, quedando ello a cargo de la parte accionada, haciéndosele saber que la capacitación podrá ser realizada en forma particular, debiendo- en tal caso- acreditar en la causa su efectivo cumplimiento, acompañado ello de un informe equivalente al encomendado al Ministerio de Capital Humano. Asimismo, todo ello deberá ser acreditado en el expediente en el plazo de (6) seis meses, a partir de la notificación de la disposición, bajo apercibimiento de aplicar *astreintes* diarias de \$ 20.000 (pesos veinte mil con 00/100) por cada día

de incumplimiento. En caso de prosperar la condena en concepto de *astreintes*, por el incumplimiento invocado, se aplicará sobre la deuda así devengada un régimen de capitalización en los términos del art. 770 inc. “c” del CPCCN. Tal suma eventualmente será destinada a una organización sin fines de lucro vinculada a la lucha contra los diversos tipos de violencia - especialmente en razón del género-, propuesta para la parte incumplidora. La resistencia o inobservancia de dicha carga, podrá ser evaluada en los términos del art. 275 de la LCT. En subsidio, dicha determinación será efectuada por el Tribunal.

Sala III, Expte. N° 16.701/2015 Set. Def. del 15/02/2024 “Denza, Adriano Ernesto c/ Círculo Argentino de Odontología Asoc. Civil s/despido”. (Cañal-Perugini)

D.T. 98 Violencia laboral. Capacitación para el actor en materia de género y violencia contra las mujeres. Decreto 8/2023.

El trabajador fue denunciado por tener conductas indebidas con sus compañeras de trabajo y fue despedido sin sumario previo que le diera la oportunidad de ejercer su derecho de defensa. En sede penal las conductas inadecuadas que le fueron endilgadas fueron consideradas “chistes subidos de tono”. En este marco corresponde encomendar al Ministerio de Capital Humano (conf. Decreto 8/2023) a que lo capacite en materia de género y violencia contra las mujeres. Dicha capacitación deberá ser cumplimentada dentro del lapso de seis meses de notificada la presente decisión, debiéndose luego remitir al juzgado y al Tribunal las certificaciones correspondientes, con un informe de su contenido y de la actitud del reclamante en caso de mediar resistencia o negativa a las medias que en el marco pudieran resolverse. A tal fin debe librarse oficio el cual ha de quedar a cargo de la parte actora, al tiempo de hacerle saber que la capacitación indicada puede realizarla en forma particular, debiendo en tal caso acreditar en la causa su efectivo cumplimiento, acompañado ello de un informe equivalente al encomendado al Ministerio de Capital Humano, en idéntico plazo. Ello bajo apercibimiento de aplicar *astreintes*, o bien instar las acciones correspondientes en los términos del art. 239 del Código Penal de la Nación.

Sala III, Expte. N° 16.701/2015 Sent. Def. del 15/02/2024 “Denza, Adriano Ernesto c/ Círculo Argentino de Odontología Asoc. Civil s/ despido”. (Cañal-Perugini)

D.T. 98. b) Violencia laboral. Ambiente de trabajo hostil. Trabajadora que agredió verbalmente y físicamente a una compañera de trabajo.

La accionada dispuso el despido de la actora ante el obrar antijurídico de la accionante, la que incurrió respecto de una compañera de trabajo en agresiones verbales y físicas. La conducta de la accionante, resultó un acto de violencia que constituyó un incumplimiento de gravedad tal que justifica su despido a la luz del artículo 242 LCT, en tanto impide la prosecución del vínculo laboral. Ello porque existen ciertos límites mínimos en todos los ambientes de trabajo que no pueden traspasarse en ningún caso, entre los cuales se encuentra el respeto mutuo que debe existir en el trato de las personas que comparten a diario la comunidad laboral. Es que las desinteligencias que puedan suscitarse con motivo del trabajo deben ser encaradas dentro de dichas limitaciones. Las agresiones verbales, y más aún la agresión física más allá de quien las profiera, deben quedar descartadas, y quien las inflige torna, por su culpa, insostenible la persecución del contrato de trabajo.

Sala IV, Expte. N° 28137/2018 Sent. Def. 115.348 del 28/12/2023 “Barrera, Adriana Gloria c/ High Top Security S.A. y otro s/ despido”. (Diez Selva- Guisado).

Procedimiento

Proc. 23. Conciliación. Acuerdos conciliatorios. Aptitud del Tribunal de Alzada para examinar y homologar acuerdos conciliatorios que se presenten con posterioridad al dictado de la sentencia definitiva.

De acuerdo a la doctrina de la CSJN in re “Palacios, Rubén Oscar c/ Cooperativa Eléctrica y de Servicios Públicos Lujanense Ltda. y otro s/accidente acción civil” del 1/04/03, corresponde a los tribunales inferiores ordinarios que han conocido en el litigio, expedirse sobre lo peticionado por las dos partes de homologar el acuerdo conciliatorio posterior a la sentencia aunque se hallase pendiente un recurso ante la Corte contra el decisorio de mérito dictado por la Alzada. Corresponde por ello acceder a la homologación del acuerdo conciliatorio en los términos del art. 15 de la LCT.

Sala I, Expte. N° 35.191/2017, Sent. Int. del 31/10/2023 “Acosta, Maximiliano Ezequiel c/Macabi Organización Hebrea Argentina s/despido.” (Catani-Hockl)

Proc. 23 Conciliación. Acuerdos conciliatorios. Art. 15 LCT. Consentimiento viciado.

Los acuerdos conciliatorios requieren para su validez que se realicen con la intervención de la autoridad administrativa, con la debida homologación mediante resolución fundada que considere que mediante tales actos se ha alcanzado una justa composición de derechos e intereses de las partes (conf. Art 15 LCT), lo cual no se configuró por la inexistencia de derechos litigiosos. La prueba producida da cuenta que el consentimiento del actor se encontraba viciado al momento de la suscripción del acuerdo aludido, toda vez que el letrado fue impuesto por la demandada. En consecuencia, corresponde dejar sin sustento la validez del convenio y considerar a los pagos percibidos por el trabajador como “a cuenta” de los totales adeudados, pues el accionante lejos estaba de comprender lo que en derecho le correspondía, resultando las sumas que se le entregaron inferiores a las correspondientes a un despido sin causa, por lo cual es acreedor de las diferencias indemnizatorias derivadas del distracto.

Sala X, Expte. N° 17.834/2018(53.842) Sent. Def. del 19/10/2023 “Barreto Guillermo Emilio Ramón c/ Interbas S.A. y otro s/ despido”. (Stortini-Corach)

Proc. 49 Honorarios. Cálculo de los intereses. Art. 54 ley 27.423.

No debe hacerse una interpretación literal del art. 54 *in fine* ley 27.423 ya que ello provocaría una afectación patrimonial desmedida toda vez que el principio general de dicho precepto normativo señala que “los honorarios regulados judicialmente deberán abonarse dentro de los 10 (diez) días de quedar firme la resolución regulatoria”. De este modo, la mora automática del deudor aparece de pleno derecho dentro del marco del principio general señalado y la normativa importante (art. 54 ley 27.423 y art. 886 CCyCN). Así, el cómputo de los intereses debe realizarse de la siguiente manera: denegaran intereses los honorarios de primera y segunda instancia y los de la incidencia extraordinaria diez días luego de haber sido notificada la resolución interlocutoria extraordinaria en las las actuaciones principales.

Sala X, Expte. N° 49.830/2018/2/RH2 (62.458) Sent. Int. 5/12/2023” RQ2 “Solimo, Daniel Gustavo c/ Edesur S.A. y otro s/ despido.” (Stortini-Ambesi).

Proc. 61. Medidas cautelares. Solicitud de medida preventiva de prohibición de acercamiento del superior acosador, de traslado del lugar laboral y de no extinción del contrato de trabajo.

La actora promovió medida cautelar contra la accionada, Instituto Nacional de la Propiedad Industrial, por la situación de acoso y violencia de género en su lugar de trabajo, con el fin de obtener una medida preventiva de prohibición de acercamiento y apartamiento del cargo preventivo del codemandado, el cese de las conductas hostiles y violentas, que se garantice el impedimento de contacto con el acosador, su seguridad en el puesto de trabajo, que se mantuviera su traslado al 6° piso no innovando puesto y salario y que durante la tramitación del proceso no pudiese extinguirse el contrato de trabajo habido entre las partes. La jueza de grado admitió únicamente la medida cautelar ordenando a la empleadora que mantuviera a la actora en el 6° piso de la dependencia en la que prestaba su servicio con el mismo puesto de trabajo y salario, hasta tanto se dicte decisión final.

Dicha resolución fue apelada por el demandado. Luego la accionante denunció como hecho nuevo su despido dispuesto por la patronal y solicitó de manera urgente que se declare la nulidad de su despido (conf. arts. 202 y 203 del C.P.C.C.N.) y la reinstalación en su puesto de trabajo (conf. los arts. 16, 17, 81 y 172 de la LCT, art. 1.740 del Código Civil y Comercial de la Nación, arts. 14 bis y 16 de la CN. y ley 23.592, junto con lo dispuesto por el Convenio 111 de la OIT sobre la Discriminación en materia de Empleo y Ocupación). Solicitó la aplicación de la Ley 26.485 y Decreto reglamentario 1011/2010 de Protección Integral de la Mujer, de orden público. La sentenciante de grado desestimó la pretensión de la actora por considerar que excedía el marco del proceso cautelar y consideró que el tratamiento de las cuestiones y recursos pendientes en este proceso había devenido en cuestión abstracta, por lo que resolvió el archivo de las actuaciones. Contra dicha resolución la actora interpuso recurso de apelación con fundamento en normas nacionales e internacionales de protección contra la discriminación en el ámbito laboral, con especial referencia a la discriminación por razón del género (CEDAW, Convención de Belem do Pará, ley 26.485, convenio 190 OIT). Las cuestiones deben ser evaluadas en función de principios y normas de orden público que amparan y protegen la situación de las mujeres en todo ámbito donde se desarrollen relaciones interpersonales y que ponen en un plano de mayor protección a quienes, frente a situaciones de acoso sexual y/o laboral, se ven hostigadas en su integridad física, psíquica y emocional, lo cual conlleva, a su vez, la vulneración de derechos de otra índole. La actora denunció la obstaculización de su derecho de trabajar libremente exenta de verse expuesta a situaciones de acoso, presiones, coacciones, entre otras que afectan su libertad y su salud psicofísica. Cabe revocar la sentencia interlocutoria apelada y disponer cautelar provisoriamente la reinstalación de la actora hasta tanto se dicte decisión final, lo cual deberá ser cumplido dentro de los cinco días de notificada la presente, bajo apercibimiento de aplicarle *astreintes* hasta el efectivo cumplimiento de la medida ordenada, sin que ello implique juicio alguno sobre la postura de la parte actora, ni sentar posición acerca de lo acontecido, sino simplemente resolver una petición precautoria que, por razones adjetivas, en criterio de este tribunal cumple con los requisitos para su procedencia.

Sala V, Expte. N° 28133/2022/CAI Sent. Int. 52403 del 30/05/2023 “Gorosito, Ana Catalina c/ Instituto Nacional de la Propiedad Industrial –SUM 85486/21 – DEC 467/99 y otros s/ medida cautelar”. (Ferdman- De Vedia).

Proc. 77 Rebeldía. La rebeldía de la demandada torna operativa la presunción del art. 71 LO únicamente respecto de todos los hechos denunciados en el escrito de demanda que sean lícitos y verosímiles.

La accionante se queja por cuanto en la etapa anterior se rechazó la demanda instaurada porque su despido fue discriminatorio. Sostiene que se incurrió en arbitrariedad al no valorarse la situación de rebeldía en la que se encontraba la accionada. La presunción contemplada en el artículo 71 LO no se proyecta sobre todos los hechos expuestos en la presentación inaugural sino únicamente sobre aquellos que sean lícitos y verosímiles. La regla presuntiva opera solo con relación a los hechos verosímelmente aprehensibles por medio de la razón, que se compadezcan con el normal suceder de las cosas, y carece de efectos respecto del encuadre jurídico-legal que pudiera haber realizado la actora en su demanda. Cabe confirmar el decisorio de primera instancia.

Sala X, Expte. N° 75.074/2014/CA1 (65.218) Sent. Def. 27/11/2023 “Ailan, Sandra Magdalena c/ Servipref s/ acción de amparo”. (Ambesi-Corach)

Proc. 78. 6. Recurso de nulidad. Pretensión de convalidar el procedimiento de notificaciones electrónicas. Improcedencia.

La apelante vierte consideraciones a los fines de invalidar el procedimiento digital y de las notificaciones electrónicas que no pasan de meras manifestaciones dogmáticas en las que deja entrever su disconformidad con la utilización de dicho trámite, sin fundamentarla y tampoco explica cuáles serían las lesiones concretas que generaría la aplicación del referido procedimiento. Los

argumentos expuestos por la accionada no denotan la afectación de las formas extrínsecas del acto ni la alteración sustancial de los principios legales en los que el acto jurisdiccional debe sustentarse, por lo que las consideraciones vertidas en tal sentido deben considerarse destinadas a descalificar el fallo por arbitrariedad de su contenido. Finalmente, el régimen de notificaciones electrónicas no vulnera garantía alguna consagrada por la C.N., sino que supone la modernización del Poder Judicial a través de la adopción de nuevas tecnologías. Debe rechazarse el planteo de nulidad.

Sala IV, Expte. N° 77.116/2017. Sent. Def. N° 115.344 del 28/12/2023 “Bolvorin, Flavio Nahuel c/ Obra Social del Personal de Edificios de Renta y Horizontal s/ despido.” (Pinto Varela- Guisado)

Proc. 78. 3. Recurso de apelación. Procedencia de la apelación en subsidio contra la decisión que reguló honorarios anticipados al perito contador. Prevalencia del art. 20 LCT sobre el art. 12 de la ley 27.423.

Si bien el art. 110 de la ley 18.345, establece que los recursos de apelación contra actos dictados durante el pleito, antes de la sentencia definitiva deben ser tenidos presentes con efecto diferido, para ser concedidos y considerados si correspondiere, junto con el de apelación de la sentencia, esta Sala ha admitido su tratamiento inmediato cuando lo resuelto derive en la posible afectación de un derecho constitucional o se aparte de disposiciones legales expresamente previstas para el caso. Así, la juez de grado desestimó el recurso de revocatoria interpuesto por el accionante y tuvo presente en los términos del art. 110 LO la apelación deducida en subsidio contra la decisión que reguló honorarios anticipados al perito contador y los puso a cargo de la parte actora. Cabe recordar que el art. 20 de la LCT, consagra en favor del trabajador el principio de gratuidad en los procedimientos judiciales, y ello lo hace en consideración a que cualquier gasto que se genere durante el trámite del proceso – que en la mayoría de los casos implica una situación de emergencia para él- debería ser solventado con ingresos de naturaleza esencialmente alimentaria. Por ello la norma referida prevalece por sobre el art. 12 de la ley 27.423 -en que se funda el decisorio de primera instancia- y en consecuencia resulta improcedente durante el trámite del proceso imponer al trabajador carga alguna, cuando aún no ha recaído condena en costas. Cabe admitir la queja y dejar sin efecto la resolución apelada sin costas.

Sala VIII, Expte. N° 36.565/2014/RH1 Sent. Int. del 15/12/2023 Incidente de Recurso de Queja “Sánchez, Roberto César c/ Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados s/ diferencias de salarios.” (González-Pesino)

Fiscalía General

DT. 13 5 b) Asociaciones profesionales de trabajadores. Representantes sindicales. Tutela sindical. Garantía de crédito horario.

Según la Ley de Asociaciones Sindicales N° 23.551, la garantía de crédito horario reconoce a los representantes de trabajadores un número de horas mensuales retribuidas que deben destinar al ejercicio de las funciones representativas. La norma fija como principio general la obligación patronal de conceder el crédito horario, reenviando a la autonomía colectiva la competencia de reglamentar la garantía, en especial la cantidad de horas mensuales retribuidas en cabeza de los representantes. No se trata de una licencia con goce de haberes, sino de un permiso remunerado por el cual se faculta al trabajador a no prestar tareas para destinar ese tiempo a funciones representativas. La función de representación implica la inversión de tiempo. Si ese tiempo no fuera retribuido, el delegado debería invertir tiempo de descanso para ejercer la representación, circunstancia que privaría de eficacia al instituto. Del instituto del crédito horario previsto para el delegado gremial, se sigue que ello no debería aparejar un perjuicio retributivo por el lapso en que

deja de cumplir la tarea para atender aquellas cuestiones que hacen a la propia función fiscal, de acuerdo a la normativa legal y convencional. La concesión de horas crédito se relaciona con la garantía de indemnidad salarial, a fin de que el ejercicio de la representación no perjudique económicamente al delegado sindical, quien tiene derecho a usufructuar el crédito horario percibiendo su salario con todos los emolumento y adicionales pertinentes. Se trata del ejercicio de un derecho reconocido y garantizado constitucionalmente (cfr. art. 14 bis de la Constitución Nacional y Convenios OIT 87 y 135) que no debe implicar una consecuencia retributiva disvaliosa para quien lo ejerce, aun cuando el salario esté regulado en función del rendimiento.

Fiscalía General, Dictamen N° 2898 del 28/11/23 CNAT Sala IX Expte. N° 25779/2019 “Bobadilla, Daniel Alberto c/ Bridgestone Argentina S.A. s/ acción de amparo”. (Dr. Juan Manuel Domínguez)

D.T. 77. Prescripción. Concepto. Accidente del trabajo. Reclamación administrativa previa y obligatoria ante las Comisiones Médicas.

La ley 24.557 no indemniza enfermedades o lesiones sino incapacidades definitivas, y por esta razón el cómputo del plazo prescriptivo se empieza a contar con la existencia de estas últimas. Lo decisivo es que el trabajador tenga certeza del daño y la razonable posibilidad de su conocimiento. La interposición de una acción es causal de interrupción del curso del plazo liberatorio, en virtud de lo establecido por el art. 3986 del Código Civil velezano (art. 2546 CCyCN) y ese efecto perdura mientras el pleito esté vivo, es decir, hasta el dictado de la decisión que pone fin al expediente. Al iniciarse la reclamación administrativa previa y obligatoria ante las Comisiones Médicas debe establecerse si el plazo que consagra el art. 44 LRT está o no cumplido. El plazo transcurrido hasta ese momento no debe computarse ya que la interrupción producida inutiliza el lapso acaecido, por lo que se requiere un nuevo período completo de prescripción, sin que sea posible acumular el tiempo anterior. Finalmente la prescripción debe ser analizada en cada caso con criterio restrictivo, pues debe favorecerse la conservación de los derechos.

Fiscalía General, Dictamen N° 2215/2023 del 26/09/2023 Expte. N° CNT-4873/2021 CNAT Sala I “Serrano, Gabriel Raymundo c/ Prevención ART. SA. s/ recurso-ley 27.348”. (Dr. Juan Manuel Domínguez).

Índice

Derecho laboral

Pág. 2

D.T. 1. 10 Accidentes del trabajo. Ley 24.557. Fallecimiento de un agente de las fuerzas policiales en “ocasión del trabajo”.

D.T. 1. 19. Accidentes de trabajo. Acción de derecho común. Art. 1113 Cód. Civil. Caso en el que se aplican las disposiciones del derecho común para establecer la indemnización por daños a raíz de las lesiones sufridas en ocasión de actos de servicios de un trabajador que es personal de la Policía Federal Argentina.

Pág. 3

D.T. 1. Accidentes del trabajo. Quiebra de la aseguradora. Responsable por los honorarios y las costas. Fondo de Reserva. Decreto 1792/92. Plenario N° 328.

Pág. 4

D.T. 1. 21. b) Accidentes del trabajo. Ley 27.348. Las partes arribaron a un acuerdo conciliatorio que fue homologado por la Superintendencia de Riesgos del Trabajo. Posterior inicio de una acción plena. Cosa juzgada. Art. 2. Ley 27.348

D.T. 1.21. Accidentes del trabajo. Ley 27.348. Pronunciamiento dictado en el ámbito de las Comisiones Médicas. Necesidad de ser cuestionado mediante recurso previsto por el art. 2 Ley 27.348.

D.T. 13. b) Asociaciones profesionales de trabajadores. Tutela sindical. Art. 52 ley 23.551. Trabajador que gozaba de tutela gremial al producirse modificaciones en sus funciones y retiro de su teléfono móvil.

Pág. 5

D.T. 13. Asociaciones profesionales de trabajadores. Inscripción gremial. Art. 62 inc. d) ley 23.551.

D.T. 13. b) Asociaciones profesionales de trabajadores. Ley 23.551. Art. 62 inc. b). Interposición de recurso extraordinario ante la CSJN.

Pág. 6

D.T. 17. Trabajadores de casas de renta. Ley 12.981. Vivienda/Desalojo. Arts. 146 y 147 LO. Indemnización por daños y pérdidas. Carácter accesorio de la vivienda. Imposibilidad de considerar la existencia de un contrato de locación. Consorcio de propietarios que debe proceder al desalojo del encargado que fue despedido, y ocupó en forma ilegítima la vivienda durante tres años. Inadmisibilidad del canon locativo solicitado por el consorcio.

D.T. 17. Trabajadores de casa de renta. Ley 12.981. Vivienda/Desalojo. Carácter accesorio de la vivienda. Imposibilidad de considerar la existencia de un contrato de locación. Consorcio de propietarios que debe proceder al desalojo del encargado que fue despedido y ocupó la vivienda en forma ilegítima durante tres años. Reparación al consorcio por la retención de la vivienda.

Pág. 7

D.T. 18. 1. Certificado de trabajo. Aplicación de *astreintes* en caso de incumplimiento. Confección y extensión del certificado por parte del juzgado.

D.T. 18. 9. Certificado de trabajo. Multa art. 45 de la ley 25.345. Solidaridad.

D.T. 18. 5. a) Certificado de trabajo. Art. 80 LCT

Pág. 8

D.T. 18. 5. a) Certificado de trabajo. Art. 80 LCT. (2 sumarios)

D.T.18. 9. b) Certificado de trabajo. Improcedencia de la multa a pesar de haberse resuelto la naturaleza salarial otorgada al uso del celular.

D.T. 27. Contrato de trabajo. Contrato de trabajo que no se perfeccionó. El examen preocupacional aprobado no obliga a la empleadora a la incorporación. Inaplicabilidad del art. 24 LCT.

Pág. 9

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

D.T. 27. 18. b) Contrato de trabajo. Contratación y subcontratación. Solidaridad. Casos particulares. Caso en el que el actor fue contratado para realizar tareas de zanjeo encomendadas por Edenor S.A. Al régimen de solidaridad específico para el caso de actividades referidas a la industria de la construcción (conf. art. 32 ley 22.250) resulta de aplicación el artículo 30 de la LCT (Art. 17 ley 25013).

Pág. 10

D.T. 27. e) Contrato de trabajo. Presunción del art. 23 LCT. Trabajadora que laboraba para REMAX Argentina SRL.

Pág. 11

D.T. 27.18 b) Contrato de trabajo. Contratación y subcontratación. Solidaridad. Art. 30 LCT. Médico que laboró para un instituto que se vincula con FLENI mediante un contrato de donación de fondos para la investigación de una enfermedad cuando el actor no se encontraba vinculado al instituto donante. Ausencia de solidaridad.

D.T. 27. 20. Contrato de trabajo. Conjunto económico. Configuración.

D.T. 27. e) Contrato de trabajo. Trabajador a domicilio. Diferencia con el tallerista.

D.T. 27. e) Contrato de trabajo. Presunción art. 23 LCT. Existencia de relación de dependencia. Trabajadora que desempeñó tareas de productora independiente de planes de capitalización y ahorro.

Pág. 12

D.T. 30 Bis Daños resarcibles por despido. Daño moral. Trabajador al que se le atribuye conductas de maltrato y falta de respeto a sus compañeras que no fueron probadas. Denegación de la indemnización.

D.T. 30 bis. Daños resarcibles. Daño moral. Violencia laboral. Daño y despido discriminatorio. Responsabilidad civil del empleador. Art. 35 ley 26.485. Monto de la indemnización

Pág. 13

D.T. 30 Bis Daños resarcibles por despido. Daño moral. Trabajador que es despedido endilgándole incumplimientos laborales y al que le fue iniciada una causa penal.

D.T. 30 bis. Daños resarcibles por despido. Daño moral. Acto de desagravio a la persona del trabajador. El actor solicitó la publicación de una carta de desagravio por el daño moral que las demandadas le ocasionaron.

Pág. 14

D.T. 30 Bis. f) Daños resarcibles. Daño Moral por despido directo sin invocación de causa. Reclamo del actor para que le abonen diferencias salariales. Art. 1 de la ley 23.392.

D.T. 30 Bis. e) Daños resarcibles. Daño Moral por despido discriminatorio/violencia laboral. Art. 1 de la ley 23.392.

DT. 33. 2. Despido del empleado en condiciones de obtener jubilación. Art. 252 LCT. El contrato de trabajo por tiempo indeterminado se extiende hasta que el actor accede a la pasividad. Improcedencia de las indemnizaciones del despido de la LCT.

Pág. 15

D.T. 33. 15. Despido. Prueba. Trabajador que se desempeñaba como gerente administrativo y financiero y es despedido por ejercer conductas de maltrato laboral y acoso sexual respecto de empleadas de la empresa que fueron denunciadas en forma extemporánea por lo cual el agente no pudo defenderse.

DT. 35. Despido indirecto. Injuria laboral. Caso en el que el nosocomio demandado incumple con la ley 154 del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires respecto al transporte de los residuos patogénicos, tarea realizada por el trabajador –técnico de laboratorio-. Falta del deber de cuidado que exige el art. 75 LCT.

Pág. 16

D.T. 33.8. Despido. Injuria laboral. Valoración de la injuria.

D.T. 33 Despido. Gravedad de la falta. Trabajador encargado en un edificio de propiedad horizontal que deja de pernoctar en la vivienda asignada por desavenencias conyugales y es despedido por tal motivo.

Pág. 17

D.T. 33. 18. Despido discriminatorio no probado.

D.T. 33. 8. Despido. Injuria laboral. Trabajador que es despedido y considera que el despido es arbitrario y que existió abuso del derecho por parte del empleador.

Pág. 18

D.T. 33. 18. Despido. Acto discriminatorio.

D.T. 33. 12. Despido por maternidad. Trabajadora de una empresa de aviación que es despedida junto a 149 trabajadores más. Trabajadora que es despedida durante el “período de sospecha” que prevé el art. 178 LCT. Empresa que no llegó al cese total de actividades.

D.T. 33. 9. Despido. Notificación. Trabajadora que fue intimada “bajo apercibimiento de ley” antes de ser despedida en forma directa. Fórmula amplia que no cumple con la certeza que exige la normativa aplicable.

D.T. 33. 9. Despido. Notificación. Trabajadora que fue intimada “bajo apercibimiento de ley” antes de ser despedida en forma directa. Fórmula amplia que no cumple con la certeza que exige la normativa aplicable.

Pág. 19

D.T. 33.7. Despido. Gravedad de la falta. Trabajadora que laboraba en un local ubicado en un centro de compras que fue despedida por agredir a un cliente.

D.T. 33.20. Despido. Solicitud de nulidad del despido. Reinstalación en el puesto de trabajo. Improcedencia por no encontrarse en funcionamiento el establecimiento.

D.T. 33. 18. Despido por maternidad. Período de sospecha. Art. 178 LCT. Acto discriminatorio Art. 1 ley 23.592. Indemnización por daño moral. Trabajadora que hizo saber verbalmente su estado de gravidez y a partir de tal momento comenzó a recibir mal trato y discriminación por parte de la empleadora.

Pág. 20

D.T. 34. Indemnización por despido. Prohibición de despidos. DNU 34/2019. Despidos con anterioridad al DNU 156/20 en organismos/sociedades/empresas del Estado. Requisitos de las leyes interpretativas.

D.T. 34. 2.2. Indemnización por despido. Art. 2 ley 25.323. Reducción al 50%.

Pág. 21

D.T. 34. Indemnización por despido. Arts. 9 y 15 ley 24.013. Trabajador cuyo contrato laboral no fue inscripto desde el inicio de la prestación de tareas por la verdadera empresa beneficiaria de sus tareas. Indeterminación fraudulenta. Art. 29 LCT.

DT. 34. 2. 1. Indemnización por despido. Art. 1 ley 25.323. La irregularidad del pago de rubros remuneratorios como no remuneratorios así dispuesto por el CCT no se corresponde con el supuesto regulado en el art. 1 de la ley 25.323.

DT. 34.2.1. Indemnización por despido. Art. 1 ley 25.323. La irregularidad del pago de rubros remuneratorios considerados como no remuneratorios por el CCT es encuadrable en la conducta descrita en el art. 1 ley 25.323.

D.T. 54. Intereses. Actualización de las indemnizaciones. Actas CNAT 2601, 2630 y 2658. Capitalización única. Acta 2764 menos un 30%.

Pág. 22

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

D.T. 55. 2. Ius variandi. Cambio de horarios. Trabajadora que fue madre y a la que la empleadora le modifica sus horarios de trabajo sin consenso previo. Ejercicio abusivo del ius variandi.

Pág. 23

D.T. 55. 3. Ius Variandi. Rebaja del salario.

DT. 80 bis Responsabilidad solidaria del conjunto económico (UTE). Imposibilidad de demandar independientemente a cada integrante dada la unidad de gestión.

Pág. 24

D.T. 83. Salario. Stock options y acciones. Trabajador gerente del área administrativa y financiera que fue despedido y reclama la entrega de “stock options.”

D.T. 83. Salario. Stock options y acciones. Base para el cálculo de la liquidación final. No corresponde la incidencia de tales rubros.

D.T. 83. 8. Salario. Salarios en especie. Uso de telefonía celular. Carácter remuneratorio.

Pág. 25

D.T. 83. 8. Salario. Salarios en especie. Gastos de combustible.

D.T. 83. 8. Salario. Salarios en especie. Uso de notebook. El trabajador reclama pues no fue considerado el uso del dispositivo como una ventaja patrimonial.

DT. 83. 8. Salario. Vianda ayuda alimentaria. Carácter salarial.

DT. 83. 8. Salario. Salario en especie. Cochera. Carácter salarial.

DT. 83. 8. Salario. Salario en especie. Uso del celular. Carácter salarial.

Pág. 26

D.T. 83. 8. Salario. Salarios en especie. Celular. Supuesto en que la empleadora solo pagaba el abono del celular. Ausencia de carácter remuneratorio.

DT. 85. 1. 2. Servicio Doméstico. Ley 26.844. Inconstitucionalidad. Competencia de la JNT.

DT. 85. 1. 2. Servicio Doméstico. Ley 26.844. Constitucionalidad. Incompetencia de la Justicia Nacional del Trabajo para entender en un caso regido por el régimen especial de Contrato de Trabajo para Personal de Casas Particulares.

Pág. 27

D.T. 97. 1. c) Viajantes y corredores. Encuadramiento y exclusiones. Caso en que el actor desarrollaba actividades como “expansor de franquicia”. No encuadramiento de las tareas en el estatuto de viajantes.

D.T. 98. Violencia laboral. Cuidado del ambiente de trabajo. Capacitación que deben realizar ambas partes. Empleador y trabajador. Carácter de orden público.

Pág. 28

D.T. 98. Violencia laboral. Cuidado del ambiente de trabajo. Obligación de la demandada de confeccionar e implementar un protocolo interno que contemple la cuestión de género. Trabajador que fue denunciado por sus compañeras de trabajo por tener conductas indebidas.

D.T. 98. b) Violencia laboral. Ambiente de trabajo nocivo y hostil. Responsabilidad del empleador. Capacitaciones con perspectiva de género a realizarse en el Ministerio de Capital Humano (conf. Decreto 8/2023).

Pág. 29

D.T. 98 Violencia laboral. Capacitación para el actor en materia de género y violencia contra las mujeres. Decreto 8/2023.

D.T. 98. b) Violencia laboral. Ambiente de trabajo hostil. Trabajadora que agredió verbalmente y físicamente a una compañera de trabajo.

Pág. 30

Procedimiento

Proc. 23. Conciliación. Acuerdos conciliatorios. Aptitud del Tribunal de Alzada para examinar y homologar acuerdos conciliatorios que se presenten con posterioridad al dictado de la sentencia definitiva.

Proc. 23 Conciliación. Acuerdos conciliatorios. Art. 15 LCT. Consentimiento viciado.

Proc. 49 Honorarios. Cálculo de los intereses. Art. 54 ley 27.423.

Proc. 61. Medidas cautelares. Solicitud de medida preventiva de prohibición de acercamiento del superior acosador, de traslado del lugar laboral y de no extinción del contrato de trabajo.

Pág. 31

Proc. 77 Rebeldía. La rebeldía de la demandada torna operativa la presunción del art. 71 LO únicamente respecto de todos los hechos denunciados en el escrito de demanda que sean lícitos y verosímiles.

Proc. 78. 6. Recurso de nulidad. Pretensión de convalidar el procedimiento de notificaciones electrónicas. Improcedencia.

Pág. 32

Proc. 78. 3. Recurso de apelación. Procedencia de la apelación en subsidio contra la decisión que reguló honorarios anticipados al perito contador. Prevalencia del art. 20 LCT sobre el art. 12 de la ley 27.423.

Fiscalía General

DT. 13 5 b) Asociaciones profesionales de trabajadores. Representantes sindicales. Tutela sindical. Garantía de crédito horario.

D.T. 77. Prescripción. Concepto. Accidente del trabajo. Reclamación administrativa previa y obligatoria ante las Comisiones Médicas.