

PODER JUDICIAL DE LA NACIÓN

CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO

BOLETÍN DE NOVEDADES N° 414

OFICINA DE JURISPRUDENCIA

Dr. Néstor Gabriel Estévez

Prosecretario General

Domicilio Editorial: Lavalle 1554, 4° piso
(1048) Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Tel: 4124-5703

Email: cntrabajo.ofjjurisprudencia@pjn.gov.ar

Derecho del trabajo

D.T. 1. 1. 19. 10 a) Accidentes del trabajo. Acción de derecho común. Art. 1113 del Código Civil. Culpa del trabajador. Trabajador que laboraba como chofer de micros de larga distancia. Accidente que provoca su deceso por su exclusiva culpa al no atender la peligrosidad de la ruta que transitaba y la advertencia de su compañero chofer.

Los accionantes causahabientes del trabajador fallecido reclamaron la reparación plena de las consecuencias dañosas que produjo el deceso del causante. Expresan que la actividad que desplegó en la empresa accionada como chofer de unidades de larga distancia, era riesgosa, especialmente la de conducir micros de doble piso. Fundaron la responsabilidad de la compañía demandada en el art. 1113 del Código Civil derogado (art. 1757 del Código Civil y Comercial) y en el régimen de responsabilidad subjetiva que preveía el Código Civil de Vélez Sarsfield. Alegaron que la empresa no cumplió con las medidas de seguridad. Las pruebas producidas dan cuenta que la unidad que conducía el causante contaba con todos los elementos reglamentarios para conducir en rutas nacionales además de una vasta experiencia que tenía como chofer el causante. El micro se encontraba en buen estado de mantenimiento y su mecánica funcionaba normalmente. Asimismo, el trabajador ignoró la advertencia de su compañero y de manera imprudente (a mucha velocidad) tomó la curva previa a una rotonda de acceso a la localidad a la que se dirigía, lo que provocó el vuelco del vehículo. Por ello, y toda vez que el accidente se produjo por un acto de imprudencia de la víctima, -es decir que medió culpa, imprudencia y negligencia en el obrar- se desestima la acción con fundamento en el derecho civil.

Sala II, Expte. Nº 10.625/2011 Sent. Def. del 28/02/2024 “Ramos, Claudia de Lourdes y otros c/ Empresa Pullman General Belgrano SRL y otro s/ accidente-acción civil” (Sudera-García Vior-Craig)

D.T. 1. Accidentes del trabajo. Ley 24.557. El Fondo de Reserva debe ante la falta de pago oportuno de la ART quebrada responder por la deuda con intereses capitalizados de acuerdo con el art. 770 inc. c) CCCN.

Prevención ART S.A., en su carácter de representante del Fondo de Reserva creado por el art. 34 de la ley 24.557 debe responder por la totalidad de la deuda correspondiente a la aseguradora liquidada, comprendiendo la condena como consecuencia de la mora en el pago, la capitalización de los intereses solicitada por la actora. Ello así, toda vez que su condición de tercero no la habilita a desconocer la regularidad de los actos procesales cumplidos con anterioridad a su intervención, sino también, dado que su responsabilidad comprende “la totalidad de las prestaciones a cargo de la ART que dejaran de abonar como consecuencia de su liquidación” (art. 34 ley 24.5579), perspectiva desde la cual carece de toda relevancia que su intervención en el proceso pudiera haber sido posterior a la cuantificación del crédito.

Sala III, Expte. Nº 68589/2014/CA3-CA2 Sent. Def. del 22/02/2024 “Brassesco, Alberto Gabriel c/ ART Liderar S.A. s/ accidente-ley especia.” (Perugini-Cañal).

D.T. 1. 6. d. Accidentes del trabajo. Enfermedades y accidentes indemnizables. Cicatriz en tobillo y rodilla. Reconocimiento de daño provocado por razones estéticas. Daño no considerado por el decreto 659/96.

No existen razones para limitar el reconocimiento del daño provocado por lesiones estéticas solo a las que pudieran verificarse a nivel del rostro y cabeza o las ocasionadas por quemaduras, ya que la admisión de tal tipo de afecciones no supone contradecir los valores establecidos por el baremo a efectos de la unificación de criterios. Lo contrario descalificaría la actividad reglamentaria por contrariar la finalidad y sentido de la norma reglamentada. Surge la necesidad de compensar también el llamado “daño estético”, como modo de equilibrar dentro de un nivel de razonabilidad, la desventaja que todo ser humano padece cuando exhibe cicatrices o mutilaciones que afectan el sentido estético propio y ajeno.

Sala III, Expte. Nº 93272/2016/CA1 Sent. Def. del 02/03/2024 “Rodríguez, Juan Alfredo c/ Swiss Medical ART S.A. s/ accidente-ley especial”. (Perugini-Cañal)

D.T. 1. Accidentes del trabajo. Fórmula de la capacidad restante.

Toda vez que los porcentajes establecidos por el perito corresponden a secuelas de un mismo hecho traumático que conforman un cuadro de déficit de aptitud laboral, la incapacidad total solo puede fijarse adecuadamente con la adición de las incapacidades

resultantes de cada una de aquellas, en tanto no se ha invocado ni acreditado que su aparición en el tiempo haya ocurrido en forma escalonada o sucesiva, única hipótesis que autorizaría la aplicación de la capacidad restante para establecer la incapacidad total del trabajador.

Sala IV, Expte. N° 16.745/2018/CA3 Sent. Def. N° 115.434 del 09/02/2024 “Basualdo, José Augusto c/ Experta ART S.A. s/ accidente-ley especial.” (Guisado-Pinto Varela)

D.T. 1. 21. Accidentes del trabajo. Ley 27.348. Cálculo de la indemnización. DNU 669/19. Inconstitucionalidad.

No es posible aplicar el DNU 669/19 toda vez que dicha normativa legal no se encontraba vigente al momento de los hechos, y su aplicación en forma retroactiva resulta improcedente pues se estaría violando el principio de seguridad jurídica que protege la certidumbre sobre los derechos y obligaciones acaecidos (conf. doctrina “Espósito, Dardo, Luis c/ Provincia ART S.A. s/ accidente- ley especial”). Asimismo, el decreto mencionado resulta inconstitucional, entre otras razones, pues al igual que su similar N° 54/17, es evidente la inexistencia de circunstancias excepcionales que hicieran posible seguir los trámites ordinarios previstos por la Constitución Nacional para la sanción de las leyes (conf. art. 99. Inc. 3° CN).

Sala IV, Expte. N° 16.745/2018/CA3 Sent. Def. N° 115.434 del 09/02/2024 “Basualdo, José Augusto c/ Experta ART S.A. s/ accidente ley especial” (Guisado-Pinto Varela).

D.T. 1. 19. 4) Accidentes del trabajo. Acción de derecho común. Cosa riesgosa. Trabajador que se desempeñaba como chofer de camión y fallece como consecuencia de un accidente al volcar con su camión. Ausencia de prueba de que el daño se produjo por el vicio o riesgo de la cosa propiedad del empleador. Improcedencia de la acción fundada en el derecho común.

Las demandadas se agravan contra la sentencia de origen que hizo lugar a la acción entablada por reparación integral del daño con fundamento en el derecho común por el fallecimiento del actor en ocasión del trabajo. El accionante se desempeñó como chofer de un camión sin acompañantes o ayudantes y falleció como consecuencia de haber volcado con el camión que utilizaba para cumplir con su prestación de trabajo en favor de su empleador. De la documentación acompañada por ambas partes, surge que el camión al momento del infortunio no tenía peso extra en su acoplado pues el contenedor que transportaba al inicio de su jornada laboral había sido entregado en el depósito de la codemandada dos horas antes del accidente en la autopista. Se entiende que la guarda jurídica de la cosa deriva del aprovechamiento económico de la labor del trabajador, para cuyo cumplimiento se emplean los bienes en cuestión. El actor al momento del accidente no manipulaba o utilizaba bienes propiedad de las codemandadas o que estuvieran bajo su guarda, lo que invalida el supuesto de riesgo de la cosa como factor determinante o de incidencia principal en la generación del daño. El despliegue de una actividad riesgosa de transporte, carga y descarga de containers, falta de descanso entre jornada y jornada y extensas horas de trabajo arriba de un camión, no resulta extensiva a las codemandadas que no han sido signadas como empleadoras o que siquiera han actuado como cedentes o subcontratistas en la hipótesis de solidaridad previstas por el régimen de contrato de trabajo. Además la guarda jurídica de las codemandadas, se deriva en el caso de la manipulación de los containers que al momento del accidente ya no estaban en la órbita de manipulación y traslado del actor o de tenencia efectiva de la cosa. Por ello no existe un nexo causal que permita concluir que las recurrentes son responsables por el evento fatal acaecido en base al factor objetivo de responsabilidad imputado (art. 1113 del Código Civil, vigente en el momento en que ocurrieron los hechos). Cabe modificar lo decidido en la instancia anterior.

Sala V, Expte. N° 61531/2014/CA1 Sent. Def. 88048 del 22/11/2023 “Lonne, Yamila Soledad en rep. de su hija menor Nahara Salome Vega c/ Gamma Logística Argentina S.A. y otros s/ despido”. (De Vedia-Ferdman)

D.T. 1. 10 Bis Accidentes del trabajo. Ley 24.557. Suicidio de un vigilador en el lugar de trabajo.

El trabajador, vigilador en un colegio en construcción, se quitó la vida en ese establecimiento, colgado con un cable enrollado alrededor del cuello. La sentencia de grado hizo lugar a la demanda incoada por su concubina y en representación de su hijo menor, declaró la procedencia del reclamo y juzgó que el caso debía ser encuadrado en el art. 6. 1 de la ley 24.557. Fue apelada por la ART accionada quien manifestó que el suicidio no puede subsumirse en el concepto de accidente de trabajo. Las constancias de la causa penal evidencian que no se analizó otro supuesto en el cual hubiera intervenido

un tercero. No hay prueba fehaciente que determine que la muerte del trabajador se produjo por un hecho ajeno al suicidio. En este marco cabe destacar que la decisión que tomó el accionante no se habría motivado en las deficientes condiciones laborales en las que se encontraba, como su falta de registro y pagos a los organismos de la seguridad social. El factor de imputación de responsabilidad que la ley de riesgos del trabajo asigna al sujeto obligado al pago, es un factor objetivo que se sustenta en la existencia de un acontecimiento súbito y violento ocurrido por el hecho o en ocasión del trabajo, o en el trayecto entre el domicilio del trabajador y el lugar del trabajo, siempre y cuando el damnificado no hubiere interrumpido o alterado dicho trayecto por causas ajenas al trabajo, excluyéndose de esta definición aquellos accidentes de trabajo o enfermedades profesionales causados por dolo del trabajador o por fuerza mayor extraña al trabajo (cfr. Art. 6.1. LRT). Resultaría indispensable que la parte actora hubiera invocado el nexo causal entre el estado de peligrosidad al que se vio expuesto el trabajador en razón de sus tareas y su incidencia decisiva en su psicología, y a partir de ello considerar la responsabilidad que le cabe al empleador por su deber de seguridad. La parte actora tampoco ha planteado que la ART hubiese omitido realizar una acción preventiva de seguimiento psicológico para así evitar un deceso por la conducta autolesiva de la víctima. Entonces el nexo de causalidad adecuado y subsistente entre el daño y la cosa que lo produjo sigue siendo indispensable para atribuir responsabilidad al sujeto demandado, aun así cuando se trate de un factor objetivo de imputación, pues si bien en dichos supuestos el nexo causal se desprende de la propia norma legal en que se sustenta, el hecho no puede estar excluido por la propia diagramación normativa. Cabe modificar la sentencia de grado.

Sala V, Expte. N° 28871/2017/CA1 Sent. Def. 88049 del 22/11/2023 “Pinas, Guadalupe Ailen p/s y en rep. de su hijo menor García Pinas, Zaid Yutiel c /Experta ART S.A. y otro”. (De Vedia-Ferdman).

D.T. 1. 1.16. d) Accidentes del trabajo. Daños resarcibles. Daño psicológico.

El accionante quien laboraba como chofer en micros para turismo ha logrado acreditar que la patología psíquica que padece y cuya reparación reclama, tuvo su causa en la labor desarrollada bajo dependencia de su empleadora, es decir la vinculación entre el daño y su trabajo, por lo que existe base fáctica para una condena en los términos de la normativa especial prevista por la ley 24.557 contra la aseguradora denunciada. Ello así, toda vez que la prueba producida da cuenta de las jornadas extensas de labor y el maltrato recibido, las cuales constituyeron el factor desencadenante de la afección constatada en el examen pericial psiquiátrico, y a las que la perito atribuye idoneidad para provocar la patología psíquica determinada, cuya vinculación con el trabajo acreditó. Así es pues, los conflictos laborales vividos, conductas de acoso y consecuente desvinculación laboral, han desarrollado en el trabajador una perturbación de su equilibrio emocional. Su cuadro guarda un nexo causal directo con el trabajo, que conforme al Baremo Nacional de la Tabla de Evaluación de Incapacidades Laborales Ley 24.557 decreto 659/96, el trabajador presenta un cuadro de Reacción Vivencial Anormal Neurótica de grado II, lo cual representa un 10% de incapacidad psíquica. (Del voto de la Dra. Craig, en mayoría)

Sala VI, Expte. N° 43.944/2018 Sent. Def. del 21/02/2024 “Duarte, Ramón c/ Derudder Hnos. Rotamund UTE y otros s/ despido.” (Pose- Craig-Vázquez)

D.T. 1. 1. 16. d) Accidentes del trabajo. Daños resarcibles. Daño psicológico

El actor que se desempeñaba como chofer para micros de turismo reclamó a las entidades demandadas la reparación patrimonial integral por daño psicológico que apoyó en las en el desempeño de largas jornadas laborales y en el maltrato a que fue sometido por un superior, es decir situaciones de abuso laboral y mobbing que llevaron a que se le prescribiese licencia médica. No cabe hacer lugar al reclamo por daño psíquico pues durante el curso de la relación de trabajo, tuvo lugar la muerte súbita de uno de sus hijos, su posterior ruptura matrimonial y un siniestro por el cual al actor le fue reconocida incapacidad psíquica, esto es episodios personales ajenos a su actividad laboral y que pudieron afectarlo mentalmente sin que exista nexo causal con el trabajo. (Del voto del Dr. Pose, en minoría).

Sala VI, Expte. N° CNT 43944/2018 Sent. Def. del 21/02/2024 “Duarte, Ramón c/ Derudder Hnos. Rotamund U.T.E. y otros s/ despido.” (Pose-Craig-Vázquez)

D.T. 1 Accidentes del trabajo. Ley 24.557. Decreto 717/96.

El sistema de la ley 24.557 está reglamentado por el decreto 717/96, entre otros, a partir del cual el empleador se encuentra obligado a denunciar a la aseguradora de riesgos del

trabajo, inmediatamente de conocido todo accidente y enfermedad profesional que sufran sus dependientes (conf. art. 31. 2 c), ley 24.557 y 1º Decreto 717/96). Si el empleador se negare a realizar la denuncia correspondiente ante la ART es el trabajador quien deberá reemplazarlo en forma fehaciente o realizarla por sí con el fin de obtener las prestaciones de ley. Si bien el actor tenía la posibilidad de realizar la denuncia de la enfermedad profesional ante la ART, en caso de que la empleadora no lo hiciera, lo cierto es que el decreto 717/96 pone en cabeza de esta última la obligación de realizar la denuncia inmediatamente después de conocida la misma, por lo que la negativa de la empleadora a actuar en consecuencia frente a la intimación practicada por el actor, se revela contraria de la manda normativa, así como lo dispuesto por el art. 62 de la LCT. Por tanto dado que el actor emplazó fehacientemente a la empleadora a realizar la denuncia ante la ART, la falta de cumplimiento de dicha obligación por parte de esta, torna inatendible el planteo de la aseguradora en torno a la falta de acción por falta de denuncia. (Del voto de la Dra. Craig)

Sala VI, Expte. N° 43944/2018 Sent. Def. del 21/2/2024 “Duarte, Ramón c/ Derudder Hnos Rotamund U.T.E. y otros s/ despido” (Pose-Craig-Vázquez).

D.T. 1. 1. 19. Accidentes del trabajo. Accidente acción civil. Art. 1113 del Código de Vélez Sarsfield. Trabajador que laboraba en el Puerto de Buenos Aires y realizando tareas de control vehicular fue embestido por un camión lo cual produjo su deceso.

El trabajador, quien laboraba en el Puerto de Buenos Aires llevando a cabo tareas de control vehicular, fue embestido por un camión mientras laboraba y a consecuencia de ello falleció. El lugar donde se produjo el siniestro era una dársena o playón de control que debido a la constante circulación de vehículos se tornaba un ambiente de trabajo riesgoso y naturalmente peligroso. La juez de grado reputó responsable a la empleadora del causante en los términos del art. 1113 del Código Civil vigente al momento de los hechos. Ello agravia a la empleadora. El trabajador se accidentó en ocasión de su trabajo cumpliendo las funciones y actividades encomendadas por esta, que resultaron riesgosas al tiempo de generar su deceso. Así entonces, el grado de previsibilidad de la producción del daño a partir de la consideración de la naturaleza o circunstancias de la actividad es el parámetro que definirá si el siniestro pudo ser evitado. La prueba pericial producida, indica que la aseguradora había dispuesto la caducidad de la elaboración de los planes de mejoramiento de condiciones de trabajo, con anterioridad a la fecha de suscripción del contrato con la empleadora, y que todas las visitas que se le ofrecieron fueron efectuadas con posterioridad al siniestro denunciado. Cabe concluir que el daño sufrido por el trabajador respondió al riesgo propio de la actividad impuesta por la empleadora al causante, tanto por el ambiente como por las tareas realizadas, circunstancia que lleva a responsabilizarla por los daños derivados del accidente de trabajo sufrido por un factor objetivo de atribución con sustento en lo dispuesto por el art. 1113 del Código Civil de Vélez Sarsfield, vigente al momento de los hechos, toda vez que no llevó a cabo ninguna medida de seguridad para evitar, prevenir o morigerar el riesgo al cual estaba sometido el trabajador. En este marco, se encuentran reunidos los presupuestos fácticos suficientes para responsabilizar a ambas codemandadas, la empleadora y la AGP (Administración General de Puertos) a resarcir a los causahabientes del trabajador fallecido. Cabe confirmar la sentencia de la anterior instancia.

Sala X, Expte. N° 6763/2010 (27033) Sent. Def. del 20/02/2024 “Asociart ART S.A. c/ Pelozo, Paulina y otros s/ consignación.” (Stortini-Ambesi)

D.T. 13. 6. b). Asociaciones profesionales de trabajadores. Exclusión de tutela.

Jubilación. La acción de exclusión de tutela sólo procede si el empleador extingue el vínculo aduciendo justa causa.

La protección amplia que el art. 48 de la ley 25.551 otorga a quien ejerce funciones gremiales sólo puede ser excluida frente a la existencia de una justa causa de despido que en todos los casos debe ser acreditada, en forma previa en un proceso judicial sumarísimo, sin que el modo de extinción que contempla el art. 252 de la LCT deba ser interpretado como un despido con justa causa, por tratarse de un modo de extinción del vínculo que si bien depende de un hecho objetivo su perfeccionamiento no se produce por el simple cumplimiento de dicha condición objetiva, sino que requiere de la activación del emplazamiento exigido por el art. 252. Así entonces, si se intima al trabajador durante el lapso de estabilidad gremial, y éste termina después del plazo del art. 252 de la LCT, se plantea un conflicto de normas entre la LCT y la Ley de Asociaciones Sindicales, por lo que deben predominar las que rigen la estabilidad gremial, que reglamentan una protección con fundamento constitucional (art. 14 bis CN). Por tanto el empleador sólo puede iniciar la acción sumarísima con el fin de extinguir el vínculo si se invoca la

existencia de una justa causa de despido, que no se encuentra configurada por la hipótesis del art. 252 LCT, que sólo es un supuesto de extinción de la relación laboral. De lo contrario bajo la aparente excusa de la jubilación, el empleador podría intervenir directamente en la constitución de las autoridades de una organización sindical en violación a lo normado por el art. 53 inc. b), g) e i) LAS.

Sala VI, Expte. N° 8261/2022 Sent. Def. del 15/03/2024 "AFIP- Aduana c/ Di Grigoli, Oscar Luis s/ exclusión de tutela". (Craig-Pose)

DT. 13. Asociaciones profesionales de trabajadores. Resolución de la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales que otorga la certificación de autoridades.

La actora apela la resolución que otorga la certificación de autoridades de la Lista Celeste por un periodo de tres años. Sostiene que tal decisión resulta arbitraria e ilegítima por no respetar el resultado de los comicios de renovación de autoridades de la Asociación de Profesionales de la Salud de la Provincia de Salta que dieron por vencida a la Lista Celeste. Es decir que lo que pretende cuestionar la recurrente es el acto de entrega de una certificación de autoridades en un proceso en el que se discute la regularidad de un proceso electoral. No se dan los requisitos del art. 61 ley 23.551 frente a tramitaciones administrativas con incidencias pendientes de resolución que podrían torcer la suerte de sus partícipes. La presentación de la que pretende valerse la quejosa para justificar la procedencia adjetiva del recurso fue tomada por la administración como una "impugnación" al proceso electoral, y así se ha dado curso, disponiéndose los traslados a las partes, requiriéndoles que acompañasen documentación que permitan esclarecer la situación. Por lo tanto no se dan los supuestos formales de acceso a la Alzada a los que alude expresamente el art. 62 ley 23.551 (recursos contra resoluciones administrativas definitivas), por lo que corresponde desestimar la presentación.

Sala VIII, Expte. N° 47350/2022/CA1 Sent. Int. 06/03/2024 "López, Noemí del Carmen c/Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social s/ queja expte. administrativo". (González-Pesino).

DT. 18. 9. Certificado de trabajo. Artículo 45 de la ley 23.245. Art. 3 Decreto 146/01.

El Decreto 146/01 (art. 3) no puede modificar la ley que reglamenta en sus aspectos esenciales para la operatividad del derecho que consagra, sino que debe ser interpretada de manera armónica, buscándole el sentido a la ley que reglamenta de jerarquía superior y a la que está destinada a complementar. El art. 80 LCT otorga al empleador un plazo de dos días hábiles para cumplir el requerimiento. La brevedad de ese plazo puede así explicar la interposición de otro plazo antes de que aquel requerimiento quede habilitado. La extensión del plazo encuentra su justificación en facilitar el cumplimiento del empleador antes que, en obstruir la habilitación del trabajador para intimar, aunque la redacción de la norma pueda tolerar también esta última interpretación. De tal modo la intimación fehaciente a que hacen referencia tanto la norma originaria como su reglamentación, sólo puede surtir efectos una vez que haya transcurrido el plazo de 30 días acordado al empleador para cumplir con la exigencia legal, plazo este último que constituye una oportunidad para que el empleador infractor regularice su situación, pero no puede válidamente constituirse en una condición que imponga al trabajador la necesidad de reiterar sus emplazamientos si estos han sido válidos y fehacientes. El actor intimó en forma concreta al cumplimiento de la obligación que establece el art. 80 LCT y aquella no cumplió con la obligación de hacer que la norma legal le imponía, aún después de transcurridos todos los plazos en cuestión. Ello, en tanto arriba fuera de controversia que la demandada ofreció hacer entrega de los mismos en oportunidad de celebrarse la audiencia del trámite administrativo previo ante el SeCLO. Cabe hacer lugar al agravio e imponer la multa del art. 80 en cabeza de la demandada.

Sala II, Expte. N° 11971/2020 Sent. Def. del 15/02/2024 "Vallejos, Matías Leonel c/ Brinks Argentina S.A. s/ despido". (García Vior-Sudera).

D.T. 18. 9. 1. a) Certificado de trabajo. Multa art. 45 de la ley 25.345. Art. 3º decreto 146/01. Constitucionalidad.

Respecto al planteo de inconstitucionalidad del art. 3º del Decreto 146/01, se debe tener en cuenta que para decidir la inconstitucionalidad se requiere la verificación cabal de una irrazonabilidad ostensible derivada de la aplicación del dispositivo legal al caso concreto, circunstancia que no se encuentra reunida en el caso ya que el actor se limita a cuestionar la validez constitucional de la norma sin indicar de manera precisa y concreta cual sería el perjuicio irrogado a su parte por la exigencia de cumplir los recaudos a los que refiere el art. 3º del Decreto 146/01. Tampoco se advierte cuál habría sido el impedimento del accionante de constituir en mora a la demandada con posterioridad al

momento de producirse el distracto. El cuestionamiento carece de la fundamentación mínima exigible a toda pretensión de descalificación de una norma dentro del sistema jurídico, si se lo aprecia a la luz de la invariable doctrina de la Corte Suprema de Justicia de la Nación acerca del cuidado y gravedad que implica dicha descalificación. Es preciso que se demuestre el perjuicio concreto que le causa la aplicación del dispositivo y no una mera mención de agravios conjeturales, tal como surge del planteo deducido por el accionante, con lo cual corresponde desestimar la citada tacha de inconstitucionalidad dado que la pretensión no se encuentra debida ni razonablemente fundamentada.

Sala IX, Expte. N° 41920/2019/CA1 Sent. Def. del 19/02/2024 “Sambuchetti Olmedo, Alfredo c/ Asoc. Civil Universidad Argentina John F. Kennedy s/ despido”. (Balestrini-Pompa).

D.T. 19. 5. a) Cesión y cambio de firma. Arts. 225 y 228 LCT. Solidaridad. Transmisión permanente o transitoria.

El art. 225 LCT utiliza una fórmula de gran amplitud pues alude a la transmisión “por cualquier título”, lo que significa que se verifica cuando por cualquier motivo se produce -de manera transitoria o definitiva- el cambio de titularidad de una o varias unidades productivas. Ese “cualquier título” puede exteriorizarse en diversas hipótesis tanto totales como parciales, como ser compra-venta, sucesión hereditaria, legados, donaciones, usufructos, transferencia de fondo de comercio y fusión o escisión de sociedades, entre otras. La solidaridad que consagra el art 225 de la LCT implica que el trabajador puede reclamar contra cualquiera de los dos sujetos -es decir transmitente y adquirente- la totalidad de su crédito, y en razón de tratarse de una solidaridad impuesta por la ley, son inoponibles a los trabajadores las eventuales cláusulas limitativas de responsabilidad que se pacten entre dichos sujetos. De acuerdo con lo estipulado en el art. 228 de la LCT, las obligaciones alcanzadas por la solidaridad son aquellas existentes al momento en que se opera la transferencia, así como las que se originaron con motivo de ella.

Sala IV, Expte. N° 11.540/2017/CA1 Sent. Def. del 07/03/2024 “Ledesma, Emilce Soledad c/ Districalz SRL (en quiebra) y otros s/ despido”. (Pinto Varela-Guisado)

D.T. 19. Cesión y cambio de firma. Arts. 225 y 228 LCT. A los fines de la transferencia debe mediar vínculo jurídico sucesorio entre uno y otro empresario no bastando la mera sucesión cronológica.

A fin de que haya transferencia en los términos del art. 225 de la LCT se requiere que exista una sucesión propiamente dicha, es decir, un vínculo jurídico sucesorio entre uno y otro empresario, y no el solo hecho de que un nuevo sujeto aparezca cumpliendo la misma actividad que antes había cumplido otro. Es necesario un acuerdo de voluntades o una disposición legal que determine la cesión, no siendo suficiente la mera sucesión cronológica –y no jurídica-entre los sucesivos titulares. Así, la simple circunstancia de que la sociedad de hecho demandada haya explotado comercialmente el mismo local y con idéntica actividad que la ex empleadora del trabajador, no es argumento para acreditar la existencia de una cesión, máxime cuando el establecimiento anterior cesó en su actividad y el inmueble fue ofrecido en locación. No existe transferencia en los términos del art. 225 de la LCT, si el nuevo empresario se hizo cargo del negocio mediante un contrato de locación celebrado con el propietario del local y en el que no tuvo intervención el empresario anterior. Deben, asimismo, transferirse los elementos esenciales de la empresa, establecimiento o unidad productora para que sea posible la continuidad de la actividad empresarial, y el mantenimiento de la línea telefónica no constituye *per se* un elemento esencial del establecimiento.

Sala IV, Expte. N° 30.847/2018 Sent. Def. N° 115.651 del 13/03/2024 “Palavecino, José Antonio c/ Montes Gonzalo Pablo y otros s/ extensión de responsabilidad.” (Diez Selva-Guisado)

D.T. 26. 2. Industria de la Construcción. Ley 22.250.

No resulta aplicable la ley 22.250, en consonancia con lo dispuesto por el art. 4 del CCT N° 76/75, al montaje de estructuras metálicas de carácter transitorio (por ej., el armado de gradas o tribunas para presenciar espectáculos).

Sala IX, Expte. N° 95891/2016/CA1 Sent. Def. del 27/02/2024 “Vera, Pablo Daniel c/ Sidemac S.A. y otro s/ despido”. (Fera-Pompa).

D.T. 27. e) Contrato de trabajo. Presunción del art. 23. Actor que se dedicaba al envío y recepción de encomiendas en la terminal de ómnibus de Retiro y que tenía asignado un espacio para ello. Trabajador autónomo.

El actor tenía la concesión de la recepción y envío de las encomiendas de la empresa accionada, y por tal actividad percibía una comisión que era del 20% del valor de las mismas, tenía empleados y se desempeñaba en un depósito en la Terminal de Retiro aun cuando fuera modificado el cartel indicador de la empresa a la que pertenecía dicho espacio. Es decir que el actor tenía asignado un lugar para el desarrollo de su actividad lo cual no indicaba que perteneciera a la empresa cuyo cartel lucía en la entrada del depósito. Así entonces, la prestación del actor nunca fue realizada en exclusividad para la accionada. Todo ello sugiere el encuadre de la relación como un negocio jurídico de carácter asociativo, ajeno al ámbito del trabajo subordinado y por tanto, queda desvirtuada la figura presuncional concebida por el art. 23 de la LCT.

Sala I, Expte. N° 59565/2012/CA1 Sent. Def. del 30/11/2023 “Cabrera Claudio c/ Empresa de Transportes de Pasajeros KO KO S.R.L. s/despido”. (Catani-Vázquez)

DT. 27. 2) Contrato de trabajo. Choferes y fleteros.

El actor comenzó a trabajar para la demandada como chofer de fletes de mercadería para clientes de la empresa demandada, estaba a su cargo la provisión del vehículo utilizado como flete, la reparación, el seguro, el pago del combustible y todo gasto emergente de la actividad. El objeto esencial del servicio contratado al accionante era el reparto y transporte de mercadería y no la mera disponibilidad de su capacidad de trabajo, porque lo imprescindible era contar con un vehículo para el reparto y/o transporte y no con la prestación personal de aquél. También un vehículo “solo” no podía satisfacer el cometido porque era necesario alguien que lo manejara. Fue el propio actor quien reconoció que los gastos de mantenimiento y los riesgos inherentes al servicio de transporte de mercadería contratado estaban a su cargo. La circunstancia de que el transportista debiera concurrir al establecimiento de la coaccionada y que debiera atenerse a los itinerarios fijados por aquélla para el reparto, o que acaso hubiese tenido que llevar facturas y/o rendir cuentas de las mercaderías entregadas; no resulta decisivo para tipificar una relación dependiente porque ello es inherente a un mínimo orden de organización empresarial y es propio también de otros contratos comerciales como, por ejemplo, el de transporte. No ha sido probado que las prestaciones del actor hayan estado sujetas a facultades de dirección y organización ejercidas por la empresa codemandada. No se aprecia configurada la típica nota de ajenidad que caracteriza a toda relación dependiente. Todo ello lleva a tener por desvirtuada la presunción que el hecho de la prestación pudo generar de conformidad con lo establecido en el art. 23 LCT y no se acreditó la existencia del contrato de trabajo que constituía el presupuesto básico de las prestaciones deducidas en la demanda. La ley 24.653 define al *“fletero como el transportista que presta el servicio por cuenta de otro que actúa como principal. En cuyo caso no existe relación laboral ni dependencia con el contratante”*.

Sala II, Expte. N° 46.414/16 Sent. Def. del 29/02/2024 “Torres, Walter Daniel c/ Logística Pueyrredón S.R.L. y otro s/ despido”. (Sudera-García Vior-Craig).

D.T. 27. 18. b) Contrato de trabajo. Contratación y subcontratación. Solidaridad. Tareas de comercialización de automóviles desarrolladas en una concesionaria.

Las tareas de comercialización de automóviles marca Honda llevadas a cabo por el actor en una concesionaria, complementaban el proceso de producción de la demandada Honda Motor de Argentina S.A ya que no es posible escindir la fabricación del vehículo de la venta final del producto, actividad que era llevada a cabo por la concesionaria empleadora del actor. Cabe concluir que Honda Motor de Argentina S.A es solidariamente responsable en los términos del art. 30 LCT por los créditos laborales resultantes del despido del actor.

Sala VIII, Expte. N° 17.534/2021/CA1 Sent. Def. del 07/03/2024 “Corizzo, Pablo Leonel c/ Honda Motor de Argentina S.A. s/ despido.” (Gonzalez-Pesino)

D.T. 27. 19. Contrato de trabajo. Extinción por mutuo acuerdo. Art 241 LCT. Trabajador de LAN Argentina S.A. que es desvinculado mediante mutuo acuerdo. Nulidad del acuerdo por vicios de la voluntad del trabajador y tratarse de un despido sin justa causa encubierto.

Se agravia la demandada LAN porque el juzgador de grado consideró que el actor cedió a la presión que esta ejerció para que se firmara el acuerdo de desvinculación (de lo contrario nada cobraría) en plena pandemia mundial y por lo que la voluntad del trabajador, en particular su libertad, estuvo viciada al momento de la suscripción del aludido acuerdo rescisorio. La accionada primero comunicó el cede de operaciones en la República Argentina, y luego procedió a extinguir el contrato de trabajo. La prueba que aportó resultó insuficiente para desvirtuar el hecho de que la voluntad del trabajador se

encontró viciada y que fue coaccionado a firmar. El mutuo acuerdo como negocio jurídico resultó aparente, por lo que la actitud adoptada por el accionante deviene ajustada a derecho, y por lo tanto la situación de despido indirecto dispuesta resulta correcta a la luz de lo normado por la ley y habilita las indemnizaciones derivadas del distracto. Cabe confirmar la sentencia de la anterior instancia

Sala IX, Expte. N° 31.215/2021/CA1 Sent. Def. del 28/02/2024 “Sánchez, Marcelo Fabián c/ LAN Argentina S.A. s/ despido.” (Pompa-Balestrini)

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

Se agravia la accionada PAMI, porque en la sentencia de la anterior instancia se consideró que se encontró unida al actor, médico de cabecera, a través de un contrato de trabajo. Resulta operativa la presunción contenida en el artículo 23 LCT. La prestación de servicios personales en el marco de una organización empresarial ajena, permite inferir “iuris tantum” que ella reconoce como fuente un contrato de trabajo. La norma tiende a prevenir o corregir situaciones de evasión de la normativa laboral y opera incluso cuando se ha contratado utilizando figuras no laborales. Resulta reconocida la existencia de la prestación de servicios personales del actor, si bien la demandada adujo que la misma obedeció a un contrato civil de locación de servicios, de modo tal que se halla configurado el móvil que torna operativo el proceso presuncional. El art. 2 del CCT 697/05 “E”, forma convicción respecto de la naturaleza laboral de la prestación desarrollada por el actor, incorporado en forma orgánica, estable y continuada a la organización de la demandada, quien necesariamente debía contar como prestadora de servicios de salud, con médicos como el accionante. Las circunstancias relativas a la falta de exclusividad de la prestación al hecho de que el accionante supuestamente asumía los gastos de su consultorio o la forma en que se manejaban los reemplazos en caso de ausencia del actor, no resultan determinantes frente a la configuración de un vínculo que presenta los extremos que definen al contrato de trabajo. La circunstancia de que el profesional se encuentre inserto en una organización empresarial ajena que coordina sus servicios de acuerdo a sus fines, confirman lo decidido en grado en cuanto se determinó que la relación que unió a las partes fue de naturaleza laboral.

Sala IX, Expte. N° 74394/2017/CA1 Sent. Def. del 05/02/2024 “Vallejo, Alejandro Julio c/ Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados s/ despido”. (Balestrini-Pompa).

D.T. 27. 21. Contrato de trabajo. Extinción por mutuo acuerdo. Acto simulado que encubre un despido.

De cumplirse las exigencias del art. 241 de la LCT sin la existencia de un vicio de la voluntad debidamente acreditado, las manifestaciones efectuadas por las partes en el instrumento de desvinculación bastarían para disolver el contrato sin responsabilidad indemnizatoria alguna. No obstante, en el caso de autos, más allá de la validez -o no- que corresponda otorgar al convenio de desvinculación efectuado ante instrumento público, lo cierto es que la accionada ha reconocido en el mismo, que el actor tiene derecho al cobro de una suma de dinero en concepto de rubros indemnizatorios fundados en la relación laboral. El juez de grado dejó sin efecto el acuerdo extintivo celebrado con el actor y por ello se agravia la accionada. Ciertamente es que en el mencionado acuerdo la demandada ha expresado que al actor le será entregada una suma de dinero en tanto se acepte que dicha suma será imputada a valores constantes al momento del eventual pago por cualquier reclamo indemnizatorio, fundado en la base de la relación laboral. Así entonces, ha mediado imputación de pago efectuado por el deudor según lo prevé el art. 900 del Código Civil vigente a la fecha de la desvinculación, por lo cual resulta que la accionante tenía derecho a la percepción de las sumas que responderían a la normativa allí especificada. En virtud de ello deben abonarse al trabajador todos los créditos indemnizatorios derivados del cese, toda vez que se trató de un acto simulado -a poco que se repare en sus aspectos materiales- que tornan evidente el despido encubierto. Cabe confirmar la sentencia de la anterior instancia.

Sala X, Expte. N° 50.130/2018/CA1 (65190) Sent. Def. del 02/02/2024 “Rossi, Roberto Carlos c/ Cervecería y Maltería Quilmes S.A.I.C.A y G. s/ despido.” (Ambesi- Stortini)

D.T. 27. e) Contrato de trabajo. Presunción art. 23 LCT. Empresario independiente dedicado a la provisión de servicios vinculados a la industria naval que realizaba evaluaciones técnicas y analizaba propuestas económicas para licitaciones de obras de montaje. No configuración de relación laboral.

El actor apela la sentencia de grado que entendió que no existía entre las partes un contrato de trabajo. El accionante se dedicaba a la provisión de servicios vinculados a la industria naval, realizando evaluaciones técnicas y analizando “propuestas económicas” para licitaciones de obra de montaje. Así firmó un contrato con el Astillero Tandandor para la licitación del montaje de instalación eléctrica del Buque Rompehielos ARA “Almirante Irizar”. La prueba producida da cuenta que laboraba desde su casa o asistiendo al astillero pero sin que haya sido incorporado a la estructura funcional de la demandada. Asimismo, el actor pactó su pago en un 10% del valor del contrato, por sus tareas de asesoramiento técnico y conducción del proyecto, lo cual desvirtúa el carácter dependiente del vínculo, toda vez que lo convenido no se corresponde con un salario normado por la LCT. El trabajador debe estar subordinado económicamente porque el producto de su trabajo no está destinado para sí mismo sino para la empresa. La accionada ha logrado desvirtuar la presunción establecida por el art. 23 de la LCT. Ha probado que el accionante ha tenido vinculaciones anteriores con la demandada en su carácter de empresario independiente, y que las características del nuevo vínculo no se compadecen con las de un contrato laboral, por lo que resulta razonable concluir que los servicios del mismo fueron requeridos en el marco de una vinculación de carácter civil que escapa al ámbito de la aplicación propia del derecho del trabajo.

Sala X, Expte. N° 1275/2015/CA1 (56.784) Sent. Def. del 08/02/2024 “Olivera Gustavo Eduardo C/ Autotrol S.A. y otros s/ despido.” (Stortini-Ambesi)

D.T. 27. e) Contrato de trabajo. Presunción del art. 23 LCT. Gerente comercial y director comercial de un grupo económico. Existencia de relación de dependencia.

Si bien el actor se desempeñó como gerente comercial y director comercial de dos sociedades anónimas que formaban un conjunto económico, y que por su posición de trabajo manejaba clientes, tenía un equipo de ventas, aportaba clientes nuevos, organizaba seminarios, congresos y reuniones de trabajo, beneficiaba a las empresas accionadas, ello no implica la existencia de una empresa propia o que refleje una posición de profesional independiente dentro de las empresas accionadas. Así entonces, a la relación laboral habida entre el accionante y el grupo empresario cabe aplicar la Ley de Contrato de Trabajo, y ante la ausencia de registración se verifica objetivamente la configuración del supuesto de evasión de normas laborales que torna aplicable lo dispuesto en el art. 31 de la LCT.

Sala X, Expte. N° 13.232/2020/CA1 (59.188) Sent. Def. del 29/02/2024 “Terrado, Julio Fernando c/ Securitas Buenos Aires S.A. y otros s/despido.” (Ambesi-Stortini).

DT. 27. 14. Contrato de trabajo. Transitorios. Chofer socio de una cooperativa que prestaba servicios de transporte de materiales y personas de modo habitual para Edesur S.A. siendo retribuido por esta tarea. Actividad que excede la calificación de acto cooperativo.

Debe considerarse configurada la interposición prevista por el art. 29 LCT en tanto el trabajador fue contratado por un intermediario con la única finalidad de ponerlo a disposición de la sociedad accionada, quien dirigía y aprovechaba sus servicios.

Sala X, Expte. N° 47.619/2017/CA1 (60.749) Sent. Def. del 19/02/2024 “Diosquez, Raúl Pascual (fallecido), Luisa Diosquez, Aurora Diosquez, Luis Diosquez y Graciela Abaca c/ Edesur S.A. y otro s/ despido”. (Ambesi-Stortini).

D.T. 28. 2. Convenciones colectivas. Encuadramiento convencional. Trabajador cuyas tareas quedaban subsumidas en el ámbito personal del CCT 453/06 de vigiladores de caudales en planta.

El actor reclamó que su contrato sea registrado conf. CCT 40/89 y abone las diferencias salariales adeudadas en razón de encontrarse registrado bajo el CCT 453/06. Se siente injuriado ante la negativa de la accionada. La sentencia de grado rechazó la acción con sustento en la aplicación del CCT 40/89. La prueba producida da cuenta que las tareas del actor eran las de custodia o vigilancia en planta de la demandada que no requería su traslado del sitio de trabajo o conducción de unidades. Así, en el conflicto de encuadre convencional que presenta el actor, cabe destacar que las labores prestadas por el accionante se condicen con las comprendidas en el ámbito personal del CCT 453/06 para el cumplimiento de la actividad de custodia de unidades blindadas y de apoyo, custodia de valores y la prestación de servicios de revisación y control de entrada y salida de personal. Las labores del actor no se correspondían con las contempladas en el convenio por él invocado ni con las demás categorías descriptas por el CCT 40/89 (apartado 2.2). Por ello cabe confirmar lo decidido en la anterior instancia.

Sala II, Expte. N° 11.971/2020 Sent. Def. del 14/02/2024 “Vallejos, Matías Leonel c/ Brinks Argentina S.A. s/ despido”. (García Vior- Sudera-Craig)

D.T. 30. bis c) Daños resarcibles. Daño moral. Trabajador que laboraba en American Express Argentina S.A. ejerciendo tareas de gerente, no percibiendo la remuneración acorde y que luego de realizar el reclamo por tal motivo sufrió mobbing y hostigamiento. Daño que interfiere en el proyecto de vida.

El actor cumplía funciones como gerente (Banda 35) y era la persona a la que acudían los demás gerentes, no obstante lo cual la accionada no le reconocía tal categoría y le abonaba una remuneración mensual diferente a la abonada a otros líderes por iguales funciones. Realizó el reclamo correspondiente, y en consecuencia, en lugar de efectivizarlo como gerente, la demandada dispuso que pasara a reportar a otro gerente que inició una campaña de hostigamiento contra el actor, sometiéndolo a un proceso de evaluación destinado a personas con baja performance cuando en realidad el actor había sido evaluado en años anteriores y consecutivos con las mejores calificaciones. No le fueron abonados el rubro “beneficio gimnasio”, la cochera y el bono extraordinario Award. Éste último, se pagaba todos los meses sin estar relacionado con productividad u objetivos. Tales situaciones de hostigamiento y mobbing le produjeron trastornos de salud que requirieron tratamiento psiquiátrico y licencia médica. La prueba psicológica producida da cuenta que el actor padecía un cuadro de trastorno depresivo cuyo desencadenante fue el acoso laboral que padeció. La juez de grado tuvo por acreditada la relación de causalidad y dispuso el progreso de la reparación por daño moral. Se agravia la actora por el monto exiguo determinado. El daño moral resarcible no sólo debe tener en cuenta el modo en que se llegó a la ruptura del vínculo, la antigüedad reconocida en el empleo, las alteraciones que razonablemente sufriera el actor en su vida laboral y personal a raíz de los sucesos, sino asimismo, la interferencia que tuvo ese daño en su proyecto de vida. Es decir, que el daño moral reconocido debe comprender la totalidad de los aspectos antes referidos, como único resarcimiento que contemple el daño sufrido por el actor en todos los aspectos. Por ello el monto por daño moral debe ser elevado y reconocido en trece salarios mensuales.

Sala II, Expte. N°11.572/19 Sent. Def. del 27/02/2024 “Tambasco, Juan Emmanuel c/American Express Argentina S.A. s/ despido”. (García Vior- Sudera-Craig)

DT. 30 bis c) Daños resarcibles. Daño moral. Mobbing.

La actora, trabajadora de “call center”, era sometida a una situación de maltrato y violencia por parte de sus superiores. Ello la lleva a padecer un estado de depresión por lo que presenta una prescripción de licencia psicológica y ante la negativa de la empleadora a concederle la licencia se da por despedida. Toda vez que debió soportar gritos mientras se desarrollaban las llamadas telefónicas, y la autorización para ir al baño estaba sujeta a un nivel de venta que debía alcanzar, quedó configurado el “mobbing” al cual era sometida. Y toda vez que la dignidad de la trabajadora e integridad psicofísica fueron lesionadas, el daño moral debe ser reparado.

Sala X, Expte. N° 86.228/2016 (55.676)

Sent. Def. del 29/2/2024 “Medina Avallay, Adriana Mariel c/ Atento Argentina S.A. s/ despido”. (Stortini-Ambesi)

DT. 33. 12 Despido por maternidad. Necesidad de notificar y probar el estado de gravidez o maternidad para que opere la garantía establecida en el art. 177 LCT.

La protección de la trabajadora embarazada cobra operatividad a partir de que ésta, comunica fehacientemente a su empleador su estado de gestación o su maternidad a fin de que éste adquiera conocimiento efectivo de ese estado. La garantía no deriva de la comunicación misma ni del conocimiento que se hubiera generado en el empleador sino que se origina únicamente, cuando existe un estado de embarazo, o una situación de maternidad en la que dicha comunicación puede haberse sustentado. De no ser así, bastaría que la trabajadora efectuara una comunicación basada en una simple presunción personal de embarazo para que se generara una protección que la norma internacional y el derecho interno sólo aseguran a la mujer que efectivamente se encuentre en ese estado. Y dado que la trabajadora se limitó a comunicar un supuesto estado de embarazo, pero no acompañó certificación médica alguna del estado de embarazo, ni una historia clínica que permitiera tomar conocimiento de la real existencia de ese estado conocimiento de la real existencia de ese estado o su eventual cesación por parto o aborto, ni acompañó una partida de nacimiento, ello obsta a posibilidad de que se considere la garantía que la norma internacional y la LCT consagran en favor de la mujer embarazada o que ha sido madre, por lo cual debe desestimarse las pretensiones

resarcitorias basadas en el art. 182 LCT y en la ley 23.592 (discriminación). (Del voto del Dr. Sudera, en minoría).

Sala II, Expte. N° 60430/2013 Sent. Def. del 15/02/2024 “Ruiz Díaz Benítez, Edid Noelia c/ First Clean S.A. y otros s/ despido”. (Sudera-Garcia Vior-Craig).

DT. 33. 12. Despido por maternidad. Supuesto en que el empleador conocía el estado de embarazo de la trabajadora a pesar de que ésta no había presentado certificado médico que lo probara. Procedencia del recargo indemnizatorio del art. 182 LCT.

El art. 177 LCT pone en cabeza de la trabajadora embarazada la obligación de comunicar su estado de gravidez así como de acreditarlo y la empresa tomó conocimiento del embarazo de la actora mediante una comunicación, con lo cual la obligación de la notificación estaba cumplida. Si bien no fueron presentadas las certificaciones médicas que así lo acreditaran, ni surge demostrado que la actora le haya hecho entrega del certificado de embarazo, dicho estado entró en la esfera de conocimiento de la empleadora quien si alguna duda hubiere albergado al respecto, pudo intimar a la dependiente a acompañar la certificación correspondiente, o bien fijar fecha y hora para su constatación por un galeno, o requerir que la trabajadora realizara los estudios médico pertinentes para la comprobación del embarazo ante una clínica designada por el propio empleador, en ejercicio de su facultad de control que derive del art. 209 LCT, lo cual no aconteció. Tampoco la demandada al recibir la notificación del estado de gravidez contravirtió el hecho y al haberse producido el distracto durante el periodo de protección de la estabilidad prevista por los arts. 177 y 178, corresponde hacer lugar al agravamiento indemnizatorio previsto en el art. 182 LCT. En cambio no cabe hacer lugar al daño moral reclamado pues la accionante no ha acreditado daños físicos o psíquicos que hayan derivado del despido. (Del voto de la Dra. Garcia Vior, en mayoría).

Sala II, Expte. N° 60430/2013 Sent. Def. del 15/02/2024 “Ruiz Díaz Benítez, Edid Noelia c/ First Clean S.A. y otros s/ despido”. (Sudera-Garcia Vior-Craig)

D.T. 33. 17. 18. Despido. Acto discriminatorio. Ley 23.592. Indemnización por daño moral. Trabajador que padecía una enfermedad pulmonar que la empleadora conocía y es despedido.

El vínculo laboral se extinguió por el despido directo dispuesto por la empleadora y el trabajador percibió la liquidación final por despido incausado. El actor sostiene que el distracto responde a un supuesto de discriminación peyorativa, en los términos de la ley 23.592 -por su estado de salud- toda vez que padecía fibrosis pulmonar idiopática, y reclama la indemnización por daño moral. La reparación fue admitida en primera instancia y por ello se agravia la accionada. La ley 23.592 reprime la discriminación peyorativa fundada en aspectos objetivos o subjetivos de la persona. En el caso del trabajador, habría sido su estado de salud. Si bien es cierto que el actor aduce haber notificado a la empleadora acerca de su patología la demandada negó en forma expresa que tuviese conocimiento del referido estado de salud. En consecuencia, se encontraba en cabeza del actor acreditar dicho extremo, pues lo único que surge acreditado es su condición de vulnerabilidad, como consecuencia de su estado. La prueba producida no da cuenta que la empleadora con cierto sentido objetivo hubiese sido notificada de la situación de salud del trabajador al momento del despido, aún en grado de indicio. Por ello, y en orden a lo dispuesto por el máximo Tribunal en la causa “Pellicori” no obran en autos elementos que *prima facie* permitan inducir a considerar que el despido dispuesto por la demandada responda a un supuesto de discriminación peyorativa en los términos de la ley 23.592. Cabe revocar el decisorio de grado. (Del voto del Dr. Guisado, en minoría).

Sala IV, Expte N° 50.570/2018, Sent. Def. N° 115.475 del 16/02/2024 “Villega, Daniel Francisco c/ Administración de Infraestructuras Ferroviaria Sociedad del Estado s/ acción de amparo”. (Guisado-Díez Selva-Pinto Varela)

D.T. 33. 17. 18. Despido. Acto discriminatorio. Ley 23.592. Indemnización por daño moral. Trabajador que padecía una enfermedad pulmonar que la empleadora conocía y que procedió a su despido.

El vínculo laboral se extinguió por el despido directo dispuesto por la empleadora y el trabajador percibió la liquidación final por despido incausado. El actor sostiene que el distracto responde a un supuesto de discriminación peyorativa, en los términos de la ley 23.592 -por su estado de salud- toda vez que padecía fibrosis pulmonar idiopática, y reclama la indemnización por daño moral. La accionada cuestiona la sentencia de primera instancia que hizo lugar al reclamo por daño moral porque no se acreditó que el actor hubiera notificado su enfermedad. Cabe destacar que se encuentra acreditado en la

causa el certificado médico presentado por el actor con fecha anterior al despido, en el que consta la enfermedad padecida y detalle del consumo de medicación adecuada con anterioridad al distracto. Asimismo, las declaraciones testimoniales que acreditan la consulta al gremio a raíz de su enfermedad, pues el actor quería acogerse a un retiro voluntario en el marco del decreto del Poder Ejecutivo donde se otorgaba dicha posibilidad, manteniendo los beneficios de la obra social, mientras se ejecutaba ese retiro hasta la jubilación, toda vez que la accionada no quería acceder a su incorporación en el aludido retiro. Así entonces recurrió al gremio, que da cuenta del traslado que este hiciera al área de RRHH de la accionada a fin de explicar la situación del trabajador, al que despidieron al día siguiente, un año y ocho meses antes de alcanzar la edad jubilatoria. Así entonces, resulta evidente la conducta discriminatoria de la demandada, un indicio concreto y cierto de ella, lo cual demostraría que el verdadero móvil del despido habría sido la condición del actor, en cuanto al padecimiento de fibrosis pulmonar idiopática, y como es de toda evidencia, las consecuentes dificultades para realizar las tareas que tal padecimiento le acarrea, lo cual se acredita con la pericia médica presentada en autos. Por ello, cabe considerar que la demandada incurrió en un despido discriminatorio respecto del actor, en razón de que aquél se produjo por su precaria condición de salud, con sustento en lo normado por el art. 1º de la ley 23.592. Avalar un trato injusto y abusivo vulneraría la especial dignidad del trabajador. Cabe confirmar la sentencia de la anterior instancia. (Del voto del Dr. Díez Selva, en mayoría)

Sala IV, Expte. Nº 50570/2018 Sent. Def. Nº 115.475 del 16/02/2024 “Villega, Daniel Francisco c/ Administración de Infraestructuras Ferroviaria Sociedad del Estado s/ acción de amparo” (Guisado-Díez Selva-Pinto Varela)

D.T. 35 Despido indirecto. Trabajador que al momento de sufrir un accidente no contaba con cobertura asegurativa.

El comportamiento del empleador impidió la prosecución de la relación laboral, ya que al no tener contratada una ART e informar que la aseguradora era una distinta a la real, constituyó una injuria que justificaba la decisión del actor de colocarse en situación de despido indirecto. No era relevante si el accionante pudo o no demostrar realmente el infortunio, sino que lo importante era su derecho a obtener el reparo de la ley de riesgos de trabajo en cuanto le asegura al trabajador las prestaciones en especie y –en caso de corresponder- las dinerarias. Tal derecho se vio coartado por la empleadora atento la falta de pago del seguro, al denunciar el siniestro en una ART que no tenía contrato vigente al momento del accidente. El hecho que el trabajador no haya contado con cobertura asegurativa al momento de denunciar el infortunio padecido, que haya debido intimar en reiteradas oportunidades a su empleadora ante el incumplimiento e, incluso, procurar su atención médica por medio particulares, constituyen motivos justificados para darse por despedido (art. 242 LCT).

Sala IV, Expte. Nº 43996/2015. Sent. Def. Nº 115.436 del 9/02/2024 “Rojas, Elías Carlos c/ El Emporio de los Saldos S.A. y otros s/ accidente-acción civil”. (Guisado-Pinto Varela)

D.T. 33. 4. Despido del trabajador que goza de jubilación y reingresa a laborar a órdenes del mismo empleador. Art. 253 LCT. A los fines de cuantificar el adicional por antigüedad previsto en el convenio colectivo (CCT 736/2016) debe tomarse el lapso trabajado con anterioridad a la jubilación.

El actor quien luego de jubilarse continuó laborando a las órdenes del mismo empresario, se agravia porque en el fallo de grado se dispuso la aplicación de la doctrina plenaria CNAT en la causa “Couto de Capa”, sin reparar en que aquélla sólo resulta aplicable al cálculo de la indemnización por antigüedad, pero que, a los fines de cuantificar el adicional por antigüedad previsto colectivamente, debió respetarse al lapso anterior al desempeño conforme lo previsto en el art. 18 LCT. Le asiste razón parcial al actor. El art. 253 LCT regula la situación del trabajador que, después de jubilado, presta servicios a órdenes del mismo empleador. A partir de la reforma introducida por el art. 7 de la ley 24.347, al cual remite la posterior ley 27.426, se establece que cuando se reingrese a trabajar para el mismo empleador sólo se computa como antigüedad el tiempo de servicios posterior al cese. Ello no implica desplazar la operatividad del art. 18 LCT, sino que la solución legal que está destinada a no resarcir períodos de antigüedad posteriores, pero sólo en relación con la indemnizaciones correspondientes al despido sin causa, aunque no alcanza a los rubros salariales en los que pudiera incidir la antigüedad del trabajador. Corresponde reconocer la antigüedad del trabajador devengada con anterioridad a la obtención del beneficio jubilatorio para el cómputo del adicional por antigüedad previsto en el CCT 736/2016, dado que se trata de un rubro salarial que encuadra en la previsión general del art. 18 LCT.

Sala IV, Expte. N° 44459/2019. Sent. Def. N° 115.512 del 23/02/2024 “Requejo, Roberto Oscar c/ Obra Social del Personal de Edificios de Renta y Horizontal de Capital Federal y Gran Buenos Aires s/ despido”. (Guisado-Diez Selva)

D.T. 33. 7. Despido. Gravedad de la falta. Riña.

La participación del trabajador en un altercado o “riña” con un compañero de trabajo, resulta insuficiente, por sí sola, para la configuración de la injuria que no consiente la prosecución de la relación laboral, puesto que, para que la riña o pelea –física o verbal– constituya un incumplimiento susceptible de sanción, debe demostrarse que fue provocada por el trabajador a quien se pretende despedir con invocación de tal suceso. Así, la agresión física a un compañero de trabajo precedida de insultos y persecución, importa el incumplimiento a los deberes de conducta y de buena fe que imponen los arts. 63 y 84 de la L.C.T., a la vez que traducen una alteración del orden en el establecimiento laboral que atenta contra la eficacia de la actividad organizada y vulnera las normas de convivencia y de actividad conjunta que impone toda comunidad de trabajo, de modo que la decisión rescisoria dispuesta luce ajustada a los principios de gradualidad y de proporcionalidad que se exigen para la configuración de la injuria y, por consiguiente, el despido resultó plenamente justificado.

Sala VII, Expte. N° 6674/2020. Sent. Def. N° 58239 del 05/02/2024 “Apaza Chino, Sixto c/ Montagne Outdoors SA. s/ despido.” (Russo-Pinto Varela)

D.T. 33.7. Despido. Gravedad de la falta. Ausencia de prueba de la falsedad de los certificados médicos presentados por el trabajador.

No puede prosperar la queja de la demandada respecto a la valoración efectuada en grado acerca de la legitimidad del despido directo. Ello así, pues la accionada hace hincapié en que la causal de la disolución del vínculo fue la injuria materializada por la supuesta autoría de los certificados médicos presentados por el actor para justificar sus inasistencias, en tanto habría implicado una violación del deber de buena fe y consecuente pérdida de confianza. Tales antecedentes del accionante fueron omitidos en la comunicación rupturista. Por ello, desde tal perspectiva, y de conformidad con lo términos expresos del art. 243 de la LCT en cuanto dispone que ante la demanda que promoviere la parte interesada no se admitirá la modificación de la causal de despido consignada en la comunicación rupturista, cabe ceñir a dicha causal el análisis de la legitimidad del despido que prevé el art. 242. En este marco, y de acuerdo a las pruebas producidas en la causa que dan cuenta de la autenticidad de los documentos y firmas insertos en los certificados médicos aportados por el accionante para justificar sus inasistencias, cabe desestimar la queja de la demandada en cuanto se dirige contra la procedencia de las indemnizaciones derivadas del despido, en tanto no se acreditó la injuria invocada en la comunicación rescisoria.

Sala IX, Expte. 7176/2013/CA1 Sent. Def. del 08/02/2024 “Larrosa Gerez, Pablo c/Telecentro S.A. s/despido.” (Fera-Pompa)

D.T. 33. 5. Despido del delegado gremial. La entidad gremial no puede ser considerada empleadora de sus dirigentes dado que se trata de relaciones de naturaleza institucional y no de un contrato de trabajo.

La entidad gremial no puede ser considerada empleadora de sus dirigentes, dado que se trata de relaciones de naturaleza institucional y no de un contrato de trabajo. En el caso de un integrante activo de la Comisión directiva del sindicato, o por lo menos de una secretaría adjunta a la comisión directiva de la entidad, hay, una prestación de servicios de carácter institucional para el cumplimiento de los fines propios de la institución sindical. Ello resulta insuficiente para encuadrar la relación en la normativa laboral, porque si bien puede tener cierta similitud con las condiciones fijadas para la existencia de un contrato de trabajo, las figuras jurídicas difieren y no es posible considerar la existencia de una relación laboral subordinada respecto de la asociación profesional, cuando un trabajador en defensa de los intereses de su sector, pasa a colaborar con la institución para la defensa de los derechos e intereses de los trabajadores del gremio. Las funciones representativas sindicales caracterizan la entidad y naturaleza de la relación para con el sindicato, excluyendo toda posibilidad de vínculo de dependencia.

Sala IX, Expte. N° 45196/2022/C1 Sent. Def. del 19/02/2024 “Gómez, Marcelo Gustavo c/ Unión Personal de Seguridad Argentina s/ despido”. (Balestrini-Pompa)

D.T. 34.2.1. Indemnización por despido. Art. 1º ley 25.323. Telefonía celular. Carácter remuneratorio de los gastos del servicio de telefonía celular. El recargo del art. 1º de la ley 25.323 no prospera por la omisión de registro de la prestación en especie.

La juez de grado rechazó el reclamo impetrado en procura del recargo previsto por el art. 1º de la ley 25.323 y por ello se agravia el actor. La admisibilidad de tal rubro no puede fundarse en la omisión de registro de la prestación en especie -cuyo carácter salarial fue reconocido en grado- uso en la vida privada del servicio de telefonía celular provisto por la empleadora- pues la circunstancia referida al reconocimiento del carácter remunerativo de ciertas prestaciones en especie recibidas por el trabajador con motivo del contrato de trabajo no puede habilitar a la aplicación del precepto en análisis, por cuanto la norma no sanciona tales supuestos, habida cuenta que cuando refiere a la relación registrada de modo deficiente corresponde interpretar que el objetivo de la ley es el de erradicar el trabajo clandestino mediante una condena pecuniaria y en la situación del actor no se verifica dicho registro deficiente, el cual se configura cuando los libros y demás constancias no se corresponden con la realidad y no así cuando lo percibido es lo que figuraba en los recibos del actor, y es lo que la demandada le abonaba y asentaba en sus registros. El reconocimiento del carácter remunerativo de los gastos por la provisión del servicio de telefonía celular, no significa que la relación laboral se encontrara deficientemente registrada, en tanto que surge acreditado que la empleadora registró las remuneraciones que efectivamente abonó al trabajador, de modo que no se configura el supuesto que establece el precepto para que progrese el recargo que se reclama. Cabe confirmar la sentencia de la anterior instancia. (Del voto de la Dra. Russo, en mayoría)

Sala VII, Expte. Nº 35.287/2018, Sent. Def. Nº 58310 del 22/02/2024 “Fernández, Lucas Fernando c/ Aluar Aluminio Argentino S.A. s/ despido” (Russo-Pinto Varela-González)

D.T. 34.2.1. Indemnización por despido. Art. 1º Ley 25.323. Telefonía celular. Carácter remuneratorio de los gastos del servicio de telefonía celular. Se propicia la admisión de la indemnización del art. 1º Ley 25.323 por entender que la relación se encontraba deficientemente registrada en cuanto a la remuneración percibida.

La relación laboral “registrada de modo deficiente” se da cuando se consignare en la documentación laboral “una fecha de ingreso posterior a la real” (art. 9. ley 24.013) o “una remuneración menor que la percibida por el trabajador” (art. 10. ley 24.013). La última hipótesis supone que la empleadora abona una suma y sienta en los registros una cantidad menor. Así, se verifica este supuesto de irregularidad registral si se le asignó carácter salarial al uso del celular solventado por la empleadora, en la proporción en que fue destinado a satisfacer necesidades personales del actor y ello no figuraba en los registros de la empleadora. (Del voto de la Dra. Pinto Varela, en minoría).

Sala VII, Expte. Nº 35.287/2018 Sent. Def. Nº 58310 del 22/02/2024 “Fernández, Lucas Fernando c/ Aluar Aluminio Argentino S.A. s/ despido.” (Russo- Pinto Varela-González)

D.T. 34. 4. Indemnización por despido. Art. 253 LCT. Trabajador que de desempeñaba como gerente general de una institución bancaria, obtiene el beneficio previsional, continúa vinculado laboralmente y es despedido sin causa.

El actor cuestiona la valoración realizada en grado respecto al cómputo de la indemnización por antigüedad, que con fundamento en el art. 253 de la LCT, y lo dispuesto en la doctrina “Couto de Capa” desestimó su pretensión y juzgó improcedente su reclamo relativo a que no hay limitación en la antigüedad a tener en cuenta debiendo computarse 32 años y no solo el tiempo de servicios posterior al cese por jubilación. Ello así, toda vez que el hecho de haberse acogido el actor al beneficio jubilatorio y luego continuar trabajando en la entidad bancaria, permite visualizar la existencia dos contratos independientes sin perjuicio de la solución de continuidad de la relación laboral. El primero que cesó al obtenerse el beneficio previsional y el segundo que se inicia con posterioridad. Así entonces el hecho de que el beneficio y la vigencia del nuevo contrato no se encuentren separados temporalmente no implica que no se trate de dos contratos diferentes. Por ello no es posible predicar que alcanzado el goce del beneficio jubilatorio la indemnización por antigüedad por un despido posterior deba computar también el tiempo de servicio que le permitió al trabajador el derecho a alcanzar el haber previsional, porque la causa principal del resarcimiento ha desaparecido por ser la jubilación el hito que según el art. 91 de la LCT marca la finalización del contrato por tiempo indeterminado. Cabe destacar que la circunstancia respecto a que tanto los certificados de trabajo como los recibos de sueldo reflejan la primigenia antigüedad –pues es deber del empleador consignar en los recibos los datos verídicos de la relación de trabajo no implica un apartamiento de los establecido en el art. 254 de la LCT, en lo que respecta puntualmente a las indemnizaciones debidas al trabajador. Cabe confirmar lo decidido en la anterior instancia.

Sala VIII, Expte. N° 21393/2020/CA1 Sent. Def. del 15/02/2024 “Nigro, Juan Santiago c/ Banco Saenz S.A. s/ despido.” (González-Pesino-Pompa)

D.T. 34. 8. 3. Indemnización por despido. Art. 10 ley 24.013.

Toda vez que la incorrecta registración del salario percibido por el trabajador, así como la autenticidad y recepción de la intimación que se le efectuara al empleador en los términos del art. 11 inc. a) de la ley 24.013 resulta del estado de rebeldía de este último, sin que el actor haya producido prueba informativa al correo a efectos de constatar la recepción del envío postal, resulta improcedente la sanción prevista en el art. 10 de la ley 24.013. Ello así, toda vez que la presunción que emana de la situación de rebeldía no reviste carácter absoluto y es el juez el que debe resolver con las constancias de la causa. La falta de cumplimiento de un requisito legal para la comunicación y en consecuencia para la procedencia de las indemnizaciones, como es la remisión de copia de intimación realizada a la AFIP torna improcedente la sanción del artículo citado.

Sala X, Expte. N° 10.142/2020/CA1 (58.107) Sent. Def. del 28/02/2024 “González, Roberto Javier c/ Tech Security SRL s/ despido”. (Ambesi-Stortini).

D.T. 38. Enfermedades inculpables. Arts. 208 a 212 LCT. Discrepancia en torno a los certificados médicos del trabajador y del empleador.

En la redacción actual del régimen de contrato de trabajo no se especifica una solución concreta a los conflictos de discrepancia médica entre los diagnósticos emitidos por el médico tratante del trabajador/a y el médico laboral, como sí ocurría con el antiguo art. 227 originario. A pesar de ello el empleador tiene el deber de tomar una decisión responsable en base al bloque que integran los artículos 208 y 212 LCT. Por ello no puede exigirse al trabajador/a que consienta el dictamen médico de quien no es su médico tratante ni que siga las prescripciones de quien no es su médico de confianza, tampoco puede exigirse al empleador que abdique su facultad de control ante un diagnóstico médico emitido por el galeno que asiste al trabajador. Sin embargo, esta facultad de control prevista por el art. 210 LCT no habilita al empleador a presuponer un derecho que no le asiste o a considerar situaciones fácticas no configuradas en el marco de la imposibilidad de prestar el débito laboral. Conforme a los derechos tutelados por la normativa prevista en los artículos 208 y siguientes de la LCT, pesa sobre la empleadora la obligación de resguardar la integridad psicofísica del trabajador (cfr. art. 75 LCT) debiendo arbitrar los medios necesarios para determinar el estado de salud del dependiente (cfr. art. 210 LCT). Ante la existencia de una discrepancia médica entre dos profesionales de la salud, lo primero que cabe analizar es si existe una limitación que ponga en riesgo el cumplimiento de alguna de las obligaciones a cargo de las partes. Teniendo en cuenta que se encuentra a cargo de la demandada su obligación de resguardar la integridad psicofísica a de todos los trabajadores bajo su órbita, el pedido de una junta médica se enmarca dentro del arbitrio de los medios necesarios para dirimir el planteo de fondo y verificar el estado de salud del dependiente, teniendo en cuenta por otra parte que resulta contrario a los principios de colaboración, solidaridad y buena fe (cfr. arts. 62 y 63 antes citados) dar preeminencia a la certificación que realiza el médico del empleador. Éste es quien se encuentra en mejores condiciones fácticas para encontrar una prudente solución, teniendo en cuenta el principio rector de continuidad y conservación del empleo, salvaguarda de la integridad psicofísica del trabajador/a y continuidad salarial hasta el momento designado por la norma del art. 211 LCT. Es el empleador quien debe extremar los recaudos tendientes a comprobar el real estado de salud del dependiente. Por tal motivo el concepto de junta médica requiere la asistencia y participación de ambas partes, pero además requiere la opinión versada de profesionales médicos que incluso pueden formar parte de algún organismo público, interconsultas o intervención de los médicos que formularon los primeros diagnósticos. Ello garantiza que ambas partes estén representadas (un medico por el trabajador, otro por el empleador y un tercero consentido por ambos, especializado en la materia que se trate).

Sala V, Expte. N° 18825/2017/CA1. Sent. Def. 87999 del 10/10/2023 “Sánchez, Fernando Adrián c/ Aeropuertos Argentina 2000 S.A. s/ despido”. (Ferdman-De Vedia)

D.T. 43.1. Indemnización por fallecimiento del trabajador. Art. 248 LCT. Legitimados.

El juez de grado declaró parcialmente procedente el reclamo articulado por los herederos del causante en procura del cobro de la indemnización prevista por el art. 248 de la LCT y demás conceptos derivados de la ruptura de la relación laboral. Se agravan las accionadas. En caso de muerte del trabajador las personas enumeradas en el art. 38 de la ley 18.037 tienen derecho a percibir la indemnización prevista en el art 248 LCT con la sola acreditación del vínculo y teniendo en cuenta el orden de prelación de los herederos

allí prevista. Así fue decidido también en el Plenario Kaufmann. La ley aludida fue derogada y hoy rige en este aspecto el art 53 de la ley 24.241, pero lo cierto es que la solución propiciada en el Acuerdo Plenario 280 de la CNAT, es plenamente transpolable y aplicable a la disposición en materia de derechohabientes. Por ello la cuestión de la edad planteada respecto a los derechohabientes, resulta intrascendente para habilitar el reconocimiento de la reparación por muerte del dependiente que prevé el régimen de contrato de trabajo. Debe aplicarse en cuanto a la edad de los descendientes lo resuelto en el Plenario Kaufmann en el que se resolvió que las personas con derecho a pensión directa por fallecimiento del trabajador tienen derecho a la indemnización del art. 248 de la LCT, según el orden de prelación establecido en el art. 53 de la ley 24.241 con la sola acreditación del vínculo sin necesidad de cumplir con otra condición. Cabe confirmar la sentencia de grado.

Sala II, Expte. N° 92.572/2016 Sent. Def. del 29/02/2024 “Viviers Suárez, María Valentina y otro c/ DLS Argentina Limited Sucursal Argentina y otro s/ indemnización por fallecimiento”. (Sudera-García Vior- Craig)

D.T. 43. 1. Indemnización por fallecimiento del trabajador. Art. 248 LCT. Ausencia de prueba de la convivencia del causante con la concubina.

El accidente que produjo el deceso del trabajador generó el reclamo de sus descendientes y de la concubina del causante. El juez de grado receptó favorablemente el reclamo y distribuyó en un 50% la indemnización a favor de la concubina y otro 50% en beneficio de los hijos del trabajador fallecido. El agravio expresado en la causa conduce a destacar que era deber de la concubina -quien denunció un mejor derecho-, acreditar que al momento del deceso el causante se encontraba separado de hecho de su cónyuge. En base a las pruebas producidas -testimonios y documentos- no es posible determinar si efectivamente el causante estaba separado de hecho de su esposa y a la par en convivencia con otra persona, o si -por el contrario- mantenía vivo o había reencauzado su matrimonio con su cónyuge, sin perjuicio de una relación subsistente con la concubina. La solución más justa es entonces, en función del principio de equidad, reconocer la acreencia en favor de ambas. Por ello, debe distribuirse la indemnización del art. 248 de la LCT, en un 50% para cada una de ellas (25% del total) y el restante 50% corresponde a los hijos. Cabe modificar el decisorio de la anterior instancia.

Sala II, Expte. N° 10.625/2011 Sent. Def. del 28/02/2024 “Ramos, Claudia de Lourdes y otros c/ Empresa Pullman General Belgrano SRL y otro s/ accidente-acción civil” (Sudera-García Vior- Craig)

D.T. 54 Intereses. Accidentes del trabajo. Acción entablada contra la ART con fundamento en la ley 24.557.

Cabe hacer lugar a la demanda entablada contra la codemandada con fundamento a la ley 24.557 abonándole al actor una suma de dinero que devengará intereses desde la fecha de la primera manifestación invalidante de acuerdo a la tasa de interés dispuesta por el Acta N° 2658 CNAT, con más la capitalización del art.770 inc. b) del Código Civil y Comercial que se establecerá anualmente desde la fecha de notificación de traslado de la demanda (conf. Acta CNTA N° 2764) y hasta la fecha de la liquidación que se practique en la etapa prevista en el art. 132 de la ley 18.345 (Del voto de la Dra. Craig, en mayoría)

Sala VI, Expte. N° CNT 43944/2018 Sent. Def. del 21/02/2024 “Duarte, Ramón c/ Derudder Hnos. Rotamund U.T.E. y otros s/ despido”. (Pose-Craig-Vázquez)

D.T. 54. Intereses. Accidentes del trabajo. Acción entablada contra la ART con fundamento en la ley 24.557.

Tratándose de una acción entablada contra la ART por daño psicológico y con fundamento en la ley 24.557, no cabe aplicar en materia de actualización del crédito indemnizatorio, el Acta 2764/2022 CNAT sino el decreto 669/2019, es decir un régimen legal propio en materia de intereses. Dicho decreto dispone una valorización de la acreencia mediante el índice salarial RIPTE desde la primera manifestación invalidante hasta la fecha en que se liquide el crédito definitivo en la etapa del art. 132 de la LO. Al capital así obtenido, se le sumará un interés moratorio puro del 6% anual por idéntico lapso. A partir de esta última fecha se aplicará un interés equivalente al promedio de la tasa activa cartera general nominal actual vencida a treinta (30) días del Banco de la Nación Argentina hasta la fecha del efectivo pago. Si intimada de pago la ART no cumple, los intereses se acumularán al capital en forma semestral según lo establecido por el art. 770 inc. c). CCCN y art. 12 de la ley 24.557, según texto del decreto 669/19 (Del voto de la Dra. Vázquez, en minoría).

Sala VI, Expte. N° CNT43944/2018 Sent. Def. del 21/02/2024 “Duarte, Ramón c/Derudder Hnos. Rotamund U.T.E. y otros s/despido.” (Pose-Craig-Vázquez)

D.T. 55. 3. Ius Variandi. Cambio de lugar de trabajo.

La legislación de nuestro país excluye el uso no funcional del ius variandi, por lo cual es al empleador a quien le corresponde acreditar el mínimo de razonabilidad que justifique el cambio impuesto y, sólo ante tal prueba, corresponde al trabajador o trabajadora demostrar el perjuicio material o moral. La empleadora tenía derecho a modificar condiciones no esenciales del contrato de trabajo siempre que existiera una razón “funcional” y que no le causara a la trabajadora perjuicio material ni moral (cfr. art. 66 LCT). En el caso, no se produjo prueba alguna que demuestre que el cambio del lugar de trabajo de la actora hubiese respondido a motivaciones funcionales de la empresa o a exigencias de índole comercial (tal como además del art. 66 de la LCT, se impone en el ejercicio de las facultades de organización en el art. 64 de la LCT) por lo cual no se acreditó que hubiere obedecido a razones objetivas derivadas de la organización empresarial que obligaran a la empresa a adoptar la medida cuestionada.

Sala X, Expte. N° 7029/2017/CA1 (59071) Sent. Def. del 15/02/2024 “De Leo, Flavia Karina c/ Servicio de Terapia Renal Argentina S.A. s/ despido”. (Stortini-Ambesi)

DT. 56. Jornada de trabajo. Trabajadores de “call center”.

De conformidad a lo establecido en el art. 8 del Acta Acuerdo 872/10 la jornada laboral de los que cumplen tareas del “call center” es de 36 horas, y por lo tanto la remuneración no podrá ser otra que la prevista en el CCT 130/75 para esta categoría profesional. Es decir 36 horas semanales es la jornada habitual y completa de conformidad al acta acuerdo celebrada en el marco del convenio colectivo citado.

Sala X, Expte. N° 86.228/2016 (55.676) Sent. Def. del 29/02/2024 “Medina Avallay, Adriana Mariel c/ Atento Argentina S.A. s/ despido”. (Stortini-Ambesi)

D.T. 60. 5. Licencia por enfermedad. Cargas de familia. Art. 9 ley 23.660. Trabajadora a la que le otorgan licencia por enfermedad y a los 6 meses le comunican reserva del puesto sin considerar su estado de convivencia y la responsabilidad por cargas de familia. Injuria laboral.

La actora comenzó a gozar de licencia como consecuencia de una enfermedad inculpable. A los seis meses, la demandada le comunicó la reserva del puesto de trabajo según lo normado por el art. 11 LCT, por haber transcurrido el plazo previsto por el art. 208 LCT conforme antigüedad mayor de cinco años y no poseer cargas de familia. El estado de convivencia con su pareja, generó el reclamo del plazo de un año de licencia paga conf. art. 208 LCT y la documentación con la que la trabajadora acreditó el vínculo aludido, fue desconocida por la empleadora. Así entonces, la actora comunicó el despido indirecto. La juez de grado hizo lugar al reclamo y por ello se queja la demandada. La unión convivencial admite la amplitud de medios de prueba que permite el art. 512 del CCyCN y en esta línea, las pruebas aportadas permiten determinar que tal convivencia entre la actora y su pareja, era conocida por la empresa accionada. Cabe destacar que el art. 9 de la ley 23.660 considera cargas de familia al grupo de beneficiarios de las obras sociales entre los que se encuentra el/la concubino/concubina. Asimismo, de la “manifestación de convivencia” realizada y certificada por escribano público, surge que la misma se estableció alrededor de 10 meses antes que la actora empezara a gozar de la licencia por enfermedad y alrededor de 1 año y 3 meses antes de la comunicación de reserva del puesto. Cabe confirmar la sentencia de la anterior instancia en cuanto hizo lugar a la extensión del período de licencia pago por considerar probado el concubinato y su conocimiento por la empleadora

Sala IX, Expte. N° 41.671/2018/CA1 Sent. Def. del 07/03/2024 “Cayun, Mariela Fabina c/ Jadde SRL s/ despido.” (Balestrini-Pompa)

D.T. 71. Participación de los trabajadores en la empresa.

Los actores eran trabajadores subordinados de la Administración General de Puertos que fueron transferidos a la Terminal 4. S.A. Procuran el reconocimiento expreso de su derecho a participar del Programa de Propiedad Participante “PPP” de las terminales portuarias del Puerto de Buenos Aires, entrega de acciones correspondientes a dicho plan, capital accionario y bonos de participación en las ganancias. Viabilizado que fue el reconocimiento del derecho a acceder a los bonos de participación en las ganancias, se agravan las demandadas. Cabe destacar que la Resolución N° 566/01 establece el plazo prescriptivo, y por su intermedio se dispuso la aprobación provisional del listado de distribución de acciones correspondientes. La inactividad incurrida en el desarrollo del

programa que motoriza el reclamo de los actores impide, ante la claridad de la norma, achacarles a los mismos el paso del tiempo, toda vez que el aletargamiento en la observancia de efectivizar el PPP no constituyó sino el fruto de la esquivada tesitura de las demandadas. Cabe destacar que el instituto de la prescripción liberatoria debe ser examinado con prudencia y de modo restrictivo, y favorecer la conservación de los derechos, aún más rigurosamente en la órbita del derecho del trabajo atento las directrices tutelares que lo caracterizan. Así entonces la acción deducida gozaba de absoluto vigor a la época en que fue entablada la demanda inaugural del pleito respecto de las acreencias perseguidas. Cabe confirmar la sentencia de la anterior instancia.

Sala I, Expte. N° 53.280/2010/CA1-CA2 Sent. Def. del 04/03/2024 “Albariño, Jorge Alberto y otro c/ Terminal 4 S.A. y otro s/ otros reclamos Part. Accionariado Obrero”. (Vázquez-Hockl)

D.T. 77 Prescripción. Supuesto de coexistencia de dos causales de suspensión de la prescripción.

Según lo normado por el art. 7º de la ley 22.465 y por aplicación de la doctrina emanada del Fallo Plenario N° 312 CNAT (06/06/2006) la presentación del trámite conciliatorio o el reclamo ante el SECCLO provoca la suspensión del curso de la prescripción por seis meses (art. 257 LCT). Si se produce la coexistencia de dos causales de suspensión de la prescripción, si bien esta debe ser interpretada en el sentido más favorable a la subsistencia de la acción y en consecuencia tomarse en consideración la causal que establezca el plazo mayor, ello no implica la sumatoria de ambos actos interruptivos. Es decir, si bien es cierto que nada impide que pueda acumularse ambas suspensiones del curso de la prescripción si se deben a dos causas distintas, ello no implica que cuando coexistan o se superpongan puedan sumarse o acumularse en forma sucesiva. Por el contrario, cuando ambos plazos se superponen debe entenderse que el plazo de la suspensión por una de las causales se subsume con la restante.

Sala X, Expte. N° 17.836/2017/CA1 (57.190) Sent. Def. del 08/03/2024 “Velázquez, Andrea Giselle c/ Xiun S.A. y otro s/ despido.” (Ambesi- Stortini)

D.T. 80 bis a) Responsabilidad solidaria. Conjunto económico. Requisitos.

Más allá de la calificación de conjunto económico en los términos del art. 31 de la LCT, cabe señalar que después de la sanción de la ley 21.297 tiene un nuevo punto de proyección en tanto no basta que las empresas se encuentren relacionadas o vinculadas entre sí, sino que se debe demostrar además que medió entre ellas maniobras fraudulentas o conducción temeraria, para hacerlas solidariamente responsables. No obrando prueba alguna que dé cuenta de que la empleadora intentó una maniobra fraudulenta de insolventarse y presentar la quiebra, a tal grado que ni siquiera fue incorporado elemento alguno que demuestre el estado falencial invocado, esta circunstancia echa por tierra el fundamento para responsabilizar a la empleadora demandada.

Sala IV, Expte. N° 17853/2017 Sent. Def. N° 115652 del 13/03/2024 “Monti, Melina Amelia c/ Agrupación grupo RHUO servicios compartidos y otros s/ despido”. (Pinto Varela-Diez Selva)

D.T. 80 bis a) Responsabilidad solidaria. Conjunto económico.

Se requiere la demostración de maniobras fraudulentas o conductas temerarias para responsabilizar solidariamente a entidades con personalidad jurídica propia, por las obligaciones laborales de otra con la cual conforma un conjunto económico permanente. Al respecto, basta para cumplir la exigencia del art. 31 que la conducta empresarial se traduzca en una sustracción a esas normas laborales con intenciones o sin ellas.

Sala X, Expte. N° 13.232/2020/CA1 (59188) Sent. Def. del 29/02/2024 “Terrado, Julio Fernando c/ Securitas Buenos Aires S.A. y otros s/despido.” (Ambesi-Stortini)

DT. 83.16. Salario. Viáticos. “Compensación mensual por viáticos”. Art. 51 bis CCT 201/92. Trabajadores de Telefónica de Argentina S.A. Carácter remuneratorio.

El art. 51 bis del CCT 201/92 prevé el rubro “compensación mensual por viáticos”, esto es el pago de una suma mensual con apoyo en lo dispuesto por el art. 106 LCT de carácter no remuneratorio, sin establecer la necesidad de acreditación mediante comprobante. El hecho de que un convenio colectivo de trabajo denomine “viático” a una suma fija no sujeta a comprobante de gastos y determine que esas sumas “tendrán carácter no remuneratorio” no es suficiente para excluirla del concepto genérico de remuneración (art. 103 LCT), ya que de acuerdo con el Fallo Plenario “Aiello c/ Transportes Automotores Chevallier” la autorización contenida en la última parte del art. 106 LCT no está referida a

cualquier “*ítem*” sino que debe tratarse efectivamente de pagos referidos a gastos que se encuentren a cargo del empleador, es decir no se habilita al convenio a llamar a cualquier suma viáticos sino que permite al empleador eximirse de exigir rendición de cuentas al trabajador por los gastos realizados, pero de todas maneras los gastos deben existir. Por lo tanto cabe concluir que los importes acordados convencionalmente en concepto de “compensación mensual por viáticos” constituyen una ganancia que perciben los trabajadores como consecuencia del contrato de trabajo y por lo tanto corresponde incluirlas en la base salarial de los trabajadores.

Sala II, Expte. N° 34837/16 Sent. Def. del 28/02/2024 “Romero, Claudio Daniel y otro c/ Telefónica de Argentina S.A. s/ diferencias de salarios”. (García Vior-Sudera-Craig)

D.T. 83. Salario. Igual remuneración por igual tarea. Trabajador que percibía un salario diferente al de sus compañeros y plantea discriminación. Sueldo devengado que dependía de las evaluaciones anuales y experiencia laboral.

La prueba producida en autos da cuenta que el salario de los trabajadores en la compañía al ingresar, estaba basado en la experiencia y en la formación de cada empleado y luego los aumentos salariales se basaban en el desempeño que era calificado por los supervisores. Ello consistía en logros en el período evaluado, siempre de carácter anual, fortalezas debilidades, y objetivos a cumplir. Así entonces, no puede aceptarse que se haya violado el principio de igual remuneración por igual tarea en los términos del art. 81 de LCT, más aun si el propio actor admitió en el inicio del reclamo que la empresa decidió abonar a cada empleado un salario diferente a pesar de que todos realizaban las mismas tareas. En nuestro sistema positivo mientras se respeten los mínimos legales o convencionales la empresa es libre de adoptar criterios que recompensen patrimonialmente la mayor eficacia o laboriosidad de sus dependientes, puntualizado ello por nuestro más Alto Tribunal en autos “Ratto c/Stani” porque para que exista violación del principio de igualdad de trato debe existir una persona que sea discriminada con respecto a la generalidad del personal de la empresa y ello no sucede cuando se pagan créditos patrimoniales vinculados a una evaluación de los supervisores y según el resultado económico obtenido. La discriminación que contempla el art. 81 LCT es aquella arbitraria, fundada en razones de sexo, religión o raza, pero no cuando el diferente tratamiento se sustente en mayor eficacia, laboriosidad o contracción de tareas. Cabe revocar la sentencia de la anterior instancia en cuanto hizo lugar al reclamo del actor. (Del voto del Dr. Pose en minoría)

Sala VI, Expte. N° 77940/2017 Sent. Def. del 18/03/2024 “González, Martín c/ Exxonmobil Business Support Center Argentina SRL s/ despido”. (Pose- Craig-Vázquez)

D.T. 83. Salario. Igual remuneración por igual tarea. Trabajador que percibía un salario diferente al de sus compañeros y plantea discriminación. Sueldo devengado que dependía de las evaluaciones anuales y experiencia laboral.

La empleadora no acreditó que la diferencia comprobada que surge del informe contable, entre la remuneración que percibía el actor y la que le era abonada a otros compañeros de trabajo que realizaban la misma tarea obedezca a factores objetivos -tal como dispone el art. 81 LCT- y que eventualmente hubieran permitido admitir ese trato diferencial. La existencia de un trato diferencial se ha dado con el actor, sin que la demandada hubiera logrado demostrar razones valederas que justifiquen la divergencia entre lo dependientes. Cabe confirmar la sentencia de la anterior instancia en cuanto hizo lugar al reclamo del actor. (Del voto de la Dra. Craig, en mayoría).

Sala VI, Expte. N° 77940/2017 Sent. Def. del 18/03/2024 “González Martín, c/ Exxonmobil Business Support Center Argentina SRL s/ despido.” (Pose-Craig-Vázquez)

D.T. 83. 8. Salario. Salarios en especie. Tarjeta corporativa. Carácter remuneratorio. Ausencia de un supuesto de pago clandestino.

La tarjeta de crédito otorgada por la entidad bancaria al trabajador debe considerarse como un rubro remuneratorio pues es dable considerarla como la contraprestación por la labor cumplida. Constituye un salario en especie toda vez que otorga al trabajador la oportunidad de obtener beneficios o ganancias al utilizar dicha tarjeta en beneficio propio. Este beneficio tiende a sustituir gastos que el trabajador debería hacer de su propio bolsillo y, como tal debió constar en los registros de la empleadora (art. 52 LCT) y en los recibos de haberes (art. 138 LO). La circunstancia de que los pagos no figuren en los registros como remunerativos tiene como único objetivo, disminuir las cargas sociales y hacer menos oneroso el denominado costo social. En niveles de capacitación altos, y tratándose de empleados de jerarquía, las empresas integran el ingreso del trabajador con beneficios, no ya para mejorar su calidad de vida, sino para retenerlo y evitar la

migración hacia la competencia que puede tentarlo con tales beneficios y aún otros mayores. En el caso de la entrega de la tarjeta corporativa no resulta aplicable la multa del art. 1 de la ley 25.323, toda vez que dicha norma describe una conducta omisiva (omisión del registro o registro legalmente deficiente), y en todo caso lo que plantea este beneficio otorgado al trabajador es un criterio discutible en torno a su naturaleza remuneratoria. (Del voto de la Dra. González, en minoría)

Sala VIII, Expte. N° 21.393/2020/CA1 Sent. Def. del 15/02/2024 “Nigro, Juan Santiago c/ Banco Saenz S.A. s/ despido.” (González-Pesino-Pompa)

D.T. 83. 8. Salario. Tarjeta corporativa. Carácter remuneratorio. No constituye salario en especie. Medio de evadir el pago de cargas sociales. Pago clandestino.

La juez de grado desestimó la incidencia del concepto tarjeta corporativa y por ello se agravia la actora. La accionada entregaba en especie al trabajador, el uso de la tarjeta corporativa, que integraba de este modo la remuneración que este percibía mensualmente. La misma tiene como objetivo disminuir las cargas sociales y hacer menos oneroso el denominado “costo laboral”. Las tarjetas bancarias denominadas “dinero plástico” debido al material con el que se fabrican y son utilizadas como medio de pago en cualquier transacción. Por lo tanto son medios de pago equivalentes al dinero “físico”, en sustitución del cual son entregadas. Si ambos medios de pago son dinero, es más que obvio que la tarjeta no constituye pago en especie y por lo tanto sus importes perfectamente determinables deben ser registrados en los libros del art. 52 LCT, lo cual normalmente no se hace para evadir el pago de cargas sociales. Así entonces los pagos no registrados constituyen pagos clandestinos y por consiguiente constituyen un deficiente registro de la relación laboral equivalente al del art. 10 de la ley 24.013 que habilita a que la indemnización del art 245 de la LCT sea incrementada al doble. En consecuencia cabe hacer lugar al recurso. (Del voto del Dr. Pesino, en mayoría)

Sala VIII, Expte N° 21.393/2020/CA1 Sent. Def. del 15/02/2024 “Nigro, Juan Santiago c/ Banco Saenz S.A. s/ despido.” (González-Pesino-Pompa)

D.T. 83. 8. Salario. Salarios en especie. Uso del automóvil.

Toda vez que el actor era un empleado ejecutivo a quien la adjudicación del vehículo le evitó la realización del gasto respectivo, importó para él una ventaja patrimonial que debe considerarse contraprestación salarial. En esta línea, y si bien la ex empleadora demandada no suministró el detalle de los gastos realizados en concepto de uso de automóvil, y no ha sido demostrado que el uso se circunscribiera exclusivamente al ámbito laboral, y en tanto en función de la jerarquía del accionante tales prestaciones se encuentran incorporadas al estilo de vida de las personas bajo empleo -en este rango de autoridad- tal modalidad importó efectivamente un beneficio patrimonial para el actor.

Sala X, Expte. N° 13.232/2020/CA1 (59.188) Sent. Def. del 29/02/2024 “Terrado, Julio Fernando c/ Securitas Buenos Aires S.A. y otros s/ despido.” (Ambesi- Stortini)

D.T. 83.8. Salario. Salarios en especie. Uso de telefonía celular.

La posición del actor en un cargo ejecutivo generó la entrega por parte de la accionada de un teléfono móvil para uso laboral, y no ha sido demostrado que tal uso se circunscribiera solo a dicho ámbito. En función de la jerarquía del actor se presume que la utilización del servicio telefónico se extendía a su vida privada. Ello así, pues tales prestaciones generalmente se encuentran incorporadas al estilo de vida de las personas en este rango de autoridad, lo cual importa un beneficio patrimonial.

Sala X, Expte. N° 13.232/2020/CA1 (59.188) Sent. Def. del 29/02/2024 “Terrado, Julio Fernando c/ Securitas Buenos Aires, S.A. y otros s/ despido”. (Ambesi- Stortini)

DT. 83. 8. Salario. Salarios en especie. Cuota mensual de la cobertura de la medicina prepaga. Carácter salarial.

El pago de los servicios de medicina prepaga forma parte de la remuneración del trabajador (cfr. Convenios N° 95 y 100 de la O.I.T. y art. 103 de la LCT.). De acuerdo con dicho marco normativo el concepto “medicina prepaga” no se encuentra previsto entre los beneficios sociales enumerados en el art. 103 “bis” de la L.C.T., dado que el inciso d) de la norma de referencia, alude sólo a “...los reintegros de medicamentos y gastos médicos y odontológicos del trabajador y su familia, que asumiera el empleador previa presentación de comprobantes emitidos por farmacia, y gastos médicos y odontológicos del trabajador y su familia, que asumiera el empleador previa presentación de comprobantes emitidos por farmacia, médico u odontólogo”. Y, toda vez que tal prestación no era tan sólo el reintegro de un gasto suficientemente acreditado, sino que consistía en un compromiso asumido por la empresa con carácter permanente, el pago de ese

concepto por parte de la demandada constituyó un salario que, de manera permanente, le fue abonado como contraprestación de los servicios prestados por el actor como dependiente, circunstancia que lleva a calificarlo como parte integrativa de su remuneración.

Sala X, Expte. N° 7364/2019/CA1 (57835). Sent. Def. del 01/03/2024 “Krautner, Claudia Sabina c/ Huawei Tech Investment Co LTD s/ despido”. (Stortini-Ambesi)

D.T. 84. 2. Seguros. Seguros de vida Seguros contra accidentes. La actora pretende obtener una actualización de la suma por la que resultó condenada la citada en garantía Protección Mutual de Seguros del Transporte Público de Pasajeros.

La citada en garantía depositó la obligación a su cargo, límite de la cobertura y costas, acompañó constancias de la transferencia y las dio en pago. La actora rechazó el límite de la cobertura y el pago parcial efectuado y reclama la actualización de la suma por la que resultó condenada la compañía de seguros -límite de la cobertura vigente a la fecha del siniestro- ante el desfase entre el valor de las sumas aseguradas al momento de la contratación del seguro. La juez de grado desestimó la pretensión. Cabe destacar que la Superintendencia de Seguros de la Nación dictó la Resolución N° 39.957 por cuyo intermedio dispuso que la franquicia de los contratos de seguro no resultaría oponible a las víctimas de siniestros en los casos de seguros de carácter obligatorio, al instituir que “en todo reclamo de terceros, la aseguradora asumirá el pago de la indemnización y el asegurado le reembolsará el importe del descubierto obligatorio a su cargo, dentro de los diez días de efectuado el pago”. Así entonces, merced a dicha prescripción, las franquicias de los seguros obligatorios de automotor devienen inoponibles a las víctimas de los siniestros, inocuidad esta que debía reputarse retroactivamente aplicable a incidencias acaecidas con anterioridad a la entrada en vigor de la mencionada resolución, por imperio del art. 7° del CCyCN. Lo cierto es que cabe adecuar el límite de la cobertura a valores que reflejen mayor apego a la realidad económica comprometida en el litigio y con las obligaciones resarcitorias que fueron reconocidas como integrantes del patrimonio de los accionantes. Corresponde admitir la pretensión revisora instada por la parte actora y, en consecuencia, disponer que el límite de cobertura contemplado en la póliza de seguro celebrada con Protección Mutual de Seguros del Transporte Público de Pasajeros será delineado conforme la Resolución N° 505/2023 que establece un monto máximo de \$260.000 para esta índole de vehículos, lo cual permite conservar la aplicación de las cláusulas contractuales pactadas en dicha convención, mas sin dejar de subordinarlas a la norma vigente. Corresponde revocar la resolución apelada.

Sala I, Expte N° 1186/2006 Sent. Int. del 29/12/2023 “Alegre, Erica Ivana c/ La Nueva Estrella S.C.C. s/ otros reclamos interrupción de la prescripción”. (Catani-Vázquez)

D.T. 97. Viajantes y corredores. “Promotor de ventas especiales” que laboraba para Cervecería y Maltería Quilmes.

Resulta viajante de comercio quien presta servicios concertando ventas fuera del establecimiento en forma personal y habitual y respecto de productos relativos al comercio industria de su representado, a cambio de una comisión sobre el importe de las ventas. Toda vez que el actor, quien se desempeñó como “promotor de ventas especiales”, se ocupaba en forma personal y habitual de la comercialización de los productos de la demandada, visitaba los establecimientos de los clientes, ofrecía los productos y concertaba las ventas, debe ser encuadrado dentro de las previsiones contenidas en los arts. 1 y 2 de la ley 14.546.

Sala X, Expte. N° 50.130/2018/CA1 (65190) Sent. Def. del 02/02/2024 “Rossi, Roberto Carlos c/ Cervecería y Maltería Quilmes S.A.I.C.A. s/ despido.” (Stortini-Ambesi)

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

El actor cumplía las funciones de gerente Banda 35, no obstante cobrar la remuneración correspondiente a una categoría inferior, en lugar de recibir una remuneración al igual a la sus compañeros con iguales responsabilidades. El reclamo que el trabajador generó al respecto ocasionó maltrato, acoso y hostigamiento por parte de otro gerente al cual le indicaron reportar sus tareas. Cabe destacar que hacer visibles las desigualdades naturalizadas socialmente constituye una forma de propender a la igualdad requerida por nuestro ordenamiento jurídico. Luego de la ratificación del Convenio 190 OIT sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo, y del dictado de las leyes 26.485, 26.743 y 27.499 resulta necesario que el personal de dirección y gerencial de las empresas, así como también los trabajadores y las trabajadoras dependientes (tengan o no personal a su cargo) se inserten en cursos de capacitación sobre violencia laboral a fin de obtener las herramientas necesarias para mejorar las relaciones interpersonales del

establecimiento y así prevenir situaciones de violencia en el ámbito del trabajo. Por ello, se condena a la demandada, ya sea por sí o a través de la Cámara Empresaria a la que se encuentre afiliada, para que dentro del plazo de 60 días acredite en la causa haber implementado acciones efectivas de capacitación para el personal a su cargo (en especial para personas de nivel gerencial o de supervisión) en materia de violencia laboral, bajo apercibimiento de aplicar *astreintes* en favor de la parte actora por cada día de retardo (art. 37 CPCCN y 803 CCCN) y de sumar a ello la fijación de multas en Beneficio de la Biblioteca del Tribunal en caso de reticencia no justificada. A tales efectos el representante legal de la accionada deberá acreditar en el plazo indicado la inscripción de American Express S.A. a algún curso de capacitación en la materia, bajo apercibimiento de hacerlo solidariamente responsable en el pago de las sanciones conminatorias y multas en caso de incumplimiento. (Del voto de la Dra. García Vior, en mayoría. El Dr. Sudera, si bien adhiere al voto de la Dra. García Vior, disiente respecto de la aplicación de *astreintes* en caso de que la empleadora no cumpla con la implementación de cursos de capacitación para todos los empleados sobre violencia laboral. Sostiene que las *astreintes* se imponen “a favor del litigante perjudicado por el incumplimiento” (art. 37 CPCCN) y “en beneficio del titular del derecho” (art. 804 CCyC), que no es el caso del incumplimiento de la obligación de capacitar a los empleados en cuestiones de violencia laboral. Sugiere imponer a la demandada en caso de incumplimiento de la obligación de hacer adicional que integra la condena, imponerle una multa diaria de 100 UMAS en favor de la Subsecretaría de Políticas de Inclusión en el Mundo Laboral del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social)

Sala II, Expte. N° 11.572/2019 Sent. Def. del 27/02/2024 “Tambasco Juan Emmanuel c/ American Express Argentina S.A. s/ despido” (García Vior- Sudera-Craig)

D.T. 98. Violencia laboral. Ejercicio abusivo del *ius variandi* y actos de violencia laboral contra una trabajadora.

La actora interpuso demanda en procura de obtener una reparación por daño moral, en la que sostuvo que su empleadora ejerció una forma abusiva del *ius variandi* a su respecto en represalia a las denuncias formuladas por su parte. Asimismo, solicitó el dictado de una medida cautelar, a fin de conseguir que le otorgasen tareas efectivas y acordes a su puesto de trabajo -las que ejercía con anterioridad al comienzo de los actos de violencia-. La relación laboral se desarrolló con normalidad hasta que comenzó la pandemia, fecha en la cual fue obligada a presentarse a trabajar a pesar de tener una hija de 12 años que no podía asistir al colegio por estar cerrado. Comenzó a sufrir abusos de parte de su empleadora, consistentes en acoso a través de comentarios de índole sexual, así como de malos tratos y control de su tiempo. Posteriormente, y luego de sus denuncias contra su superior, debió cumplir su jornada laboral sin prestación de tareas, y sufriendo traslados a distintas oficinas que funcionaban en distintos lugares, con otorgamiento de puestos cada vez de inferior categoría. Cabe compartir el criterio de grado en cuanto admitió la medida cautelar ya que medió una modificación del contrato de trabajo en uno de sus elementos esenciales como lo es la categoría profesional, lo cual está vedado por los arts. 66 y 78 de la LCT. El a quo dispuso, asimismo, restituir a la actora al puesto de trabajo que desempeñaba hasta la presentación de las denuncias y la efectiva dación de tareas. Resultó decisivo para arribar a tal solución lo normado en la Ley 26.845 y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. El Tribunal de Alzada agregó que los hechos deben ser analizados con perspectiva de género, lo cual implica la aplicación de normas internacionales y nacionales sobre igualdad y no discriminación en razón de sexo o género.

Sala VII, Expte. N° 25.337/2023/CA1 Sent. Int. N° 55.167 del 29/02/2024 “B. O., M. T. c/ Operadora Ferroviaria S.E. s/ otros reclamos”. (Pinto Varela- Russo)

Procedimiento

Proc. 4. Actos administrativos. La presunción de legalidad del acto administrativo cede en caso de oposición con normas de jerarquía constitucional

La presunción de legalidad que emana de una norma convalidada por un acto administrativo, como es la homologación de un CCT o de un Acta acuerdo en el ámbito de la negociación colectiva, debe ceder si se advierte en el caso particular la contradicción de aquél con la norma de máxima jerarquía como es la CN al oponerse a sus disposiciones,

como así también, a lo normado por los Tratados Internacionales que revisten dicho rango.

Sala II, Expte. N° 34837/16 Sent. Def. del 28/02/2024 “Romero, Claudio Daniel y otro c/ Telefónica de Argentina S.A. s/ diferencias de salarios”. (García Vior-Sudera-Craig)

Proc. 4. Actos administrativos. La cláusula convencional homologada por la autoridad administrativa no hace cosa juzgada en un reclamo en donde se discute su colisión con normas de rango constitucional.

No puede otorgarse a la actuación administrativa homologatoria del Ministerio de Trabajo, el efecto de “caso juzgado” ya que ello supone la existencia de una sentencia firme o bien un acuerdo transaccional conciliatorio o liberatorio emanada de un órgano jurisdiccional en la que se hubiera resuelto la misma cuestión con identidad de objeto, sujetos y causa que la del proceso iniciado con posterioridad. Así, la homologación administrativa de los acuerdos colectivos (prevista por la ley 14.250) no puede asimilarse a la homologación administrativa o judicial del art. 15 LCT. Por ello una cláusula convencional homologada por la autoridad administrativa no hace cosa juzgada en un reclamo judicial, que sea individual o pluriindividual, en el que se discute su consonancia con normas superiores de rango constitucional y/o preceptos que constituyen el orden público laboral.

Sala II, Expte. N° 34837/16 Sent. Def. del 28/02/2024 “Romero, Claudio Daniel y otro c/ Telefónica de Argentina S.A. s/ diferencias de salarios”. (García Vior-Sudera-Craig)

Proc. 4 Actos administrativos. Necesidad de que sean fundamentados o motivados.

La resolución dictada por la Dirección de Resoluciones de la Fiscalización del Ministerio de Trabajo que impuso sanciones a la sumariada, y en forma solidaria las personas que resulten responsables, de conformidad con lo dispuesto en el art. 10 del Régimen General de Sanciones por Infracciones Laborales, resulta apelada por la sumariada. Cabe destacar que todo acto administrativo requiere fundamentación o motivación, es decir la declaración de cuáles son las circunstancias de hecho y de derecho que han llevado a su emanación; ello lo hace legítimo. Y en el caso, la resolución administrativa citada carece de la fundamentación adecuada respecto de las sanciones contenidas en el art. 3.1 y 3.2, motivo por el cual debe hacerse lugar al recurso y por lo tanto dejar sin efecto las multas.

Sala VIII, Expte. N° 19359/2022/CA1 Sent. Int. del 06/03/2024 “Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social c/ C NET S.R.L. s/ queja expte. administrativo.” (González-Pesino)

Proc. 23 Conciliación obligatoria. Art. 15 LCT. Validez de los acuerdos conciliatorios celebrados ante el SeCLO.

Los actores plantearon en sus demandas la nulidad de los acuerdos presentados ante el SeCLO luego de sus despidos sin invocación de causa. Señalaron que las sumas abonadas resultaron ser inferiores a las devengadas y que resultó vulnerado el orden público laboral. Es aplicable al caso la doctrina sentada por esta Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en los acuerdos plenarios celebrados en autos “Corujo, Osvaldo c/ Doncourt Hnos.” (Acta Nro. 393 del 26 de marzo de 1953) y “Lafalce, Ángel y otros c/ Casa Enrique Schuster S.A.” (Plenario N° 137 del 29 de septiembre de 1970), ya que no se encuentra acreditado que los acuerdos conciliatorios que cuestionan los actores hubiesen conculcado derechos indisponibles, ni que, en su suscripción, hubiese mediado alguno de los vicios que prevén los arts. 265 a 278 y 332 a 342 del Código Civil y Comercial, que son las únicas situaciones en las cuales, en principio resulta factible declarar la nulidad de lo acordado y homologado por la autoridad administrativa o judicial. La homologación de un acuerdo por parte de la autoridad administrativa constituye una de las excepciones al principio de irrenunciabilidad, por cuanto el art. 15 de la L.C.T. admite la validez de estos acuerdos liberatorios que celebran las partes que integran la relación laboral, cuando se ajustan a los recaudos previstos en la norma, es decir, cuando no alteran normas de orden público y solo versan sobre materia litigiosa y dudosa, y siempre que exista intervención de la autoridad administrativa que, mediante el dictado de una resolución homologatoria, fundada en la justa composición de derechos e intereses de las partes, ejerce el control de juridicidad de dicho acuerdo.

Sala VII, Expte. N° 76.566/2016. Sent. Def. N° 58283 del 02/02/2024 “Giamperi, José Ignacio c/ Lotería Nacional Soc. del Estado s/ despido.” (Russo-González)

Proc. 26. Costas.

La imposición de costas decidida en el fallo de primera instancia, en el orden causado y las comunes por mitades, suscitó el agravio de las partes. Cabe señalar que ninguna de las normas que rigen la materia imponen su férrea vinculación con la proporción por la

que progresa el reclamo, debiéndose tener en cuenta al mismo tiempo las razones por las que se accede al litigio, como este se desenvuelve, y lo eventuales vencimientos mutuos, toda vez que la accionante se encontró obligada a iniciar las presentes actuaciones y aguardar todo su desarrollo para obtener su reconocimiento de créditos de contenido alimentario que integraban la liquidación final, como así también la indemnización prevista en el art. 80 de la LCT, aun cuando fuera vencida en la mayor parte del reclamo sujeto al litigio. Por ello debe modificarse la sentencia dictada en la instancia anterior y se atribuyan las costas de la anterior instancia en un 30% a la actora y en el 70% restante a la demandada (conf. art 68. CPCCN).

Sala IX, Expte. N° 43216/2019/CA1 Sent. Def. del 28/02/2024 “Kapitula, Tamara Irene c/ THX Medios S.A. s/ despido.” (Fera-Pompa)

Proc. 39. 1. c) Excepciones. Competencia territorial. Supuesto de incompetencia de la JNT.

Resulta incompetente la JNT toda vez que la prestación de servicios, y por consiguiente la localización del conflicto tuvieron lugar en la Provincia de Buenos Aires, donde también se encuentra el domicilio de la empleadora. No puede atenderse la decisión de grado que justifica la competencia de la JNT en el hecho de que uno de los codemandados que podría hipotéticamente resultar responsable solidario, tenga su domicilio en CABA, y ello conforme a una interpretación literal y dogmática de las previsiones del art. 24 LO y del art. 5to. del CPCCN. La finalidad del legislador ha sido conceder al demandante el libre ejercicio de una opción respecto de jurisdicciones con relación razonable con el conflicto, pero en modo alguno la de permitir la tramitación de cualquier causa en la Ciudad de Buenos Aires con la sola condición de que al menos uno de los codemandados posea domicilio en dicha ciudad. Así, en sentido contrario a las reglas que conllevan la concentración de competencia en territorio de la Ciudad de Buenos Aires, se ha expedido la CSJN en el fallo “Pedraza Héctor Hugo c/ ANSES s/ acción de amparo” del 6 de mayo de 2014, en el cual señala la ilegitimidad de las normas que, al obligar a los justiciables a litigar en lugares distintos de su propio domicilio, suponen una clara afectación a la garantía de defensa en juicio. (Del voto del Dr. Perugini, en minoría).

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

Proc. 39. 1. c) Excepciones. Competencia territorial. Supuesto de competencia de la JNT.

La circunstancia de que uno de los sujetos pasivos de la acción se encuentre domiciliado en la Capital Federal resulta suficiente para sostener la competencia territorial de esta Justicia Nacional del Trabajo conforme a lo previsto en el artículo 24 de la ley 18.345 y lo dispuesto en el artículo 5 inciso 5° del CPCCN (Del voto de la Dra. Cañal, en mayoría).

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

Proc. 39. 2. Excepciones. Cosa juzgada. Secretario gremial al que se le revoca la licencia gremial. Solicitud de reparación de daños y perjuicios. Cuestión ventilada en una causa anterior.

El actor reclama el resarcimiento por daños y perjuicios por la actitud discriminatoria que llevara adelante la accionada, al revocar la licencia gremial de la que gozaba y al disponer su retorno a cumplir sus tareas habituales en la empresa empleadora, y su expulsión del cargo que desempeñaba como Secretario Gremial y de Relaciones Laborales y desafiliación del mencionado Sindicato, ello en el marco de un sumario administrativo que le fue iniciado. La accionada opone defensa de cosa juzgada toda vez que el reclamo ha sido juzgado en una causa homónima en la cual no se constató ninguna acción antijurídica ni discriminatoria tendiente a menoscabar sus facultades como secretario gremial de la entidad sindical. La revocación de la licencia de la cual gozaba el actor fue debatida en el proceso antes referido, en el cual se decidió el rechazo de la pretensión. Cabe concluir que dicho pronunciamiento tiene fuerza de cosa juzgada e irrevisable.

Sala X, Expte. N° 70.666/2013/CA1 (57.356) Sent. Def. del 25/02/2024 “Drommi, Luciano Victorio c/ Sindicato del Seguro de la República Argentina s/ daños y perjuicios” (Stortini-Ambesi)

Proc. 68. Pacto de cuota litis. Art. 277 LCT. Improcedencia en el caso de accidentes del trabajo. Fallo Plenario N° 329.

El pacto de “*cuota litis*” es el acuerdo de honorarios por el cual el abogado se hace partícipe en el resultado del pleito y percibe un porcentaje si tiene éxito su gestión. De acuerdo con el art. 277 LCT, su validez exige la ratificación personal y la homologación judicial de modo previo al dictado de la resolución que ponga fin al proceso, ya que de no ser homologado, la norma impone una sanción legal que es la “nulidad de pleno derecho”. De este modo, el proceso en el que el letrado procura la homologación y ejecución del pacto de *cuota litis* suscripto en forma privada, no resulta el momento procesal adecuado para ello sino que debió ser planteado en el proceso principal, y en su caso, instada la ratificación durante el transcurso del proceso de conocimiento. De conformidad con el acuerdo plenario N° 329 en las causas en las que el reclamo tenga fundamento en las leyes 24.557 y 26.773 no es admisible el pacto de *cuota litis*.

Sala VIII, Expte. N° 27.649/2023/CA1 Sent. Def. del 21/02/2024 “D’Andrea, Daniel Alberto c/ Fredes Sabrina Noelia s/ homologación.” (González-Pesino)

Proc. 78. 3. Recurso de apelabilidad. Art. 106 LO. Inapelabilidad de la sentencia de grado en razón del monto.

La sentencia de grado, de acuerdo con lo dispuesto por el art. 106 LO, resulta inapelable en razón del monto. Ello así, toda vez que aun computando la capitalización dispuesta en la resolución apelada, el monto no excede el equivalente a 300 veces el importe del derecho fijo previsto en el art. 51 de la ley 21.837. A los fines de determinar el “valor” que se intenta cuestionar, los intereses no son computables al momento de establecer el valor del litigio ante la Alzada. Lo contrario implicaría, que el mero transcurso del tiempo sería suficiente para soslayar el trámite legal.

Sala VIII, Expte. N° 46576/2019/CA1 Sent. Def. 26/02/2024 “Ferreira, Cristian David c/ Sistemas Temporarios S.A. y otro s/ despido”. (Pesino-González)

Fiscalía General

DT. 75. Práctica desleales.

El actor al momento de presentar la demanda por práctica desleal era delegado gremial y denuncia haber sido víctima de diversos actos de represalia por el despliegue de su actividad sindical. En lo que hace a la aducida discriminación, los elementos incorporados al proceso no logran evidenciar un “humo de discriminación” como para avalar la tesitura ensayada en el escrito de inicio a fin de reclamar un indemnización pecuniaria, ni tampoco la subsunción de lo acontecido en los supuestos del art. 53 ley 23.551 (la accionada denunció penalmente al actor por lesiones siendo sobreseído, posteriormente entabló una demanda por exclusión de tutela sindical a fin de lograr la habilitación jurisdiccional para suspender al actor por cinco días por uso indebido del uniforme de trabajo). La querrela por práctica antisindical estuvo tradicionalmente diseñada como una pretensión punitiva destinada a reprimir un proceder contrario a la buena fe en las relaciones profesionales, por medio de la imposición una multa. Las prácticas a las que alude el art. 53 de la ley 23.551 exigen un proceder “típicamente antijurídico y culpable” que, para configurarse, requiere la presencia de un comportamiento subjetivo e intencional subsumible dentro de alguna de las hipótesis allí previstas, interpretándose de acuerdo al principio de legalidad de la hermenéutica penal. No procede la demanda por práctica desleal toda vez que no puede inferirse de una manera clara la conducta antijurídica que se le atribuye a la empleadora.

Fiscalía General, Dictamen N° 179 del 20/02/24 Sala IV Expte. N° 7648/2017 “Vidal, Rodolfo c/ La Delicia Felipe Fort S.A. s/ práctica desleal”. (Dr. Manuel Domínguez)

Proc. 61. Medidas cautelares. Suspensión de la prestación laboral. Art. 52 Ley de Asociaciones Profesionales. Trabajador que laboraba en la Dirección de Control Marítimo Paso Internacional Puerto de Buenos Aires. Inconductas en el ejercicio de sus funciones que llevan a propiciar su traslado mientras se desarrolle la investigación sumarial.

La juez de grado desestimó la medida cautelar incoada por la parte actora pues consideró no cumplimentados los requisitos esenciales para su procedencia. El art. 52 de la LAS dispone que el empleador dentro del plazo de cinco días podrá disponer la suspensión de la prestación laboral con el carácter de medida cautelar cuando la permanencia del cuestionado trabajador en su puesto o el mantenimiento de las condiciones de trabajo

podiere ocasionar peligro para la seguridad de las personas o bienes de la empresa. Dicha medida responde a la necesidad de compatibilizar la prevención de prácticas antisindicales con situaciones fácticas en las cuales, la conducta o personalidad del sujeto tutelado pueden ocasionar, en caso de no accederse a una expedita separación de su medio de trabajo o del cambio de condiciones de su prestación, graves perjuicios (eventualmente irreparables) a bienes jurídicos tan respetables como el libre ejercicio de la actividad sindical. Las inconductas por parte del accionado en el ejercicio de sus funciones como inspector de control de ingreso y egreso en la dependencia del Paso Internacional Puerto de Buenos Aires generaron el pedido de la medida cautelar destinada a modificar su lugar de trabajo, en tanto se concluya la investigación sumarial y a fin de evitar que la debida prestación del servicio que brinda el organismo pudiera verse afectada. Si bien es cierto que medidas precautorias como la dispuesta deben ser interpretadas con criterio restrictivo, y solo admitidas en aquellos supuestos en que el riesgo surge evidente y tangible para no vulnerar garantías emergentes de la libertad sindical, cabe admitir la queja con el alcance reseñado, disponiendo el traslado que se pide en los términos del art. 52 LAS.

Fiscalía General, Dictamen N° 214/2024 del 23/02/2024 Sala IV Expte. N° 47.043/2023 “Dirección Nacional de Migraciones c/Bianchi, José Luis s/ juicio sumarísimo” (Dr. Juan Manuel Domínguez)

Proc. 61. 6. Medidas cautelares. Medida de no innovar. Trabajadores que pretenden el dictado de la medida a fin de obtener la suspensión de la negociación entre la empresa empleadora y la Asociación del Personal Aeronáutico que podría culminar perjudicando a los trabajadores en forma general en sus condiciones laborales.

Los accionantes pretenden el dictado de una medida cautelar de no innovar, con base en el art. 66 LCT, dado que refieren que de culminar el proceso de negociación colectiva entre la firma empleadora y la Asociación del Personal Aeronáutico (APA) resultarían modificaciones peyorativas para el personal. Alegan que aquélla habría iniciado un proceso de concertación tendiente a celebrar un convenio colectivo de empresa. En este marco cabe destacar, que el trabajador que en principio sostiene haber sido afectado por un ejercicio abusivo del “*ius variandi*” puede peticionar la conjura precautoria del intento de cambio cuando acredita los requisitos para su procedencia y en particular el “*fumus bonis iuris*”. La medida solicitada debe ser clasificada como cautelar innovativa ya que no tiende a mantener la situación existente, sino a alterar el estado de hecho y de derecho vigente al momento en que se dicta. Los actores intentan someter a escrutinio jurisdiccional diversas conductas de su empleadora, que tendrían incidencia en el universo de dependientes que prestan sus servicios para dicha firma. Resultan improcedentes las medidas innovativas fundadas en el art. 66 LCT, en hipótesis en las cuales la decisión impugnada ostenta un marcado tinte general y se proyecta sobre el grupo de trabajadores del establecimiento o sección. Con este alcance, cabe rechazar la medida planteada.

Fiscalía General, Dictamen N° 253/2024 Sala IV Expte. N° 35.502/2023 “Ruiz, Marta y otros c/ Swissport Argentina S.A. s/ juicio sumarísimo”. (Dr. Juan Manuel Domínguez)

Índice

Derecho laboral

Pág. 2

D.T. 1. 1. 19. 10 a) Accidentes del trabajo. Acción de derecho común. Art. 1113 del Código Civil. Culpa del trabajador. Trabajador que laboraba como chofer de micros de larga distancia. Accidente que provoca su deceso por su exclusiva culpa al no atender la peligrosidad de la ruta que transitaba y la advertencia de su compañero chofer.

D.T. 1. Accidentes del trabajo. Ley 24.557. El Fondo de Reserva debe ante la falta de pago oportuno de la ART quebrada responder por la deuda con intereses capitalizados de acuerdo con el art. 770 inc. c) CCCN.

D.T. 1. 6. d. Accidentes del trabajo. Enfermedades y accidentes indemnizables. Cicatriz en tobillo y rodilla. Reconocimiento de daño provocado por razones estéticas. Daño no considerado por el decreto 659/96.

D.T. 1. Accidentes del trabajo. Fórmula de la capacidad restante.

Pág. 3

D.T. 1. 21. Accidentes del trabajo. Ley 27.348. Cálculo de la indemnización. DNU 669/19. Inconstitucionalidad.

D.T. 1. 19. 4) Accidentes del trabajo. Acción de derecho común. Cosa riesgosa. Trabajador que se desempeñaba como chofer de camión y fallece como consecuencia de un accidente al volcar con su camión. Ausencia de prueba de que el daño se produjo por el vicio o riesgo de la cosa propiedad del empleador. Improcedencia de la acción fundada en el derecho común.

D.T. 1. 10 Bis Accidentes del trabajo. Ley 24.557. Suicidio de un vigilador en el lugar de trabajo.

Pág. 4

D.T. 1. 1.16. d) Accidentes del trabajo. Daños resarcibles. Daño psicológico.

D.T. 1. 1. 16. d) Accidentes del trabajo. Daños resarcibles. Daño psicológico

D.T. 1 Accidentes del trabajo. Ley 24.557. Decreto 717/96.

Pág. 5

D.T. 1. 1. 19. Accidentes del trabajo. Accidente acción civil. Art. 1113 del Código de Vélez Sarsfield. Trabajador que laboraba en el Puerto de Buenos Aires y realizando tareas de control vehicular fue embestido por un camión lo cual produjo su deceso.

D.T. 13. 6. b). Asociaciones profesionales de trabajadores. Exclusión de tutela. Jubilación. La acción de exclusión de tutela sólo procede si el empleador extingue el vínculo aduciendo justa causa.

Pág. 6

DT. 13. Asociaciones profesionales de trabajadores. Resolución de la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales que otorga la certificación de autoridades.

DT. 18. 9. Certificado de trabajo. Artículo 45 de la ley 23.245. Art. 3 Decreto 146/01.

D.T. 18. 9. 1. a) Certificado de trabajo. Multa art. 45 de la ley 25.345. Art. 3º decreto 146/01. Constitucionalidad.

Pág. 7

D.T. 19. 5. a) Cesión y cambio de firma. Arts. 225 y 228 LCT. Solidaridad. Transmisión permanente o transitoria.

D.T. 19. Cesión y cambio de firma. Arts. 225 y 228 LCT. A los fines de la transferencia debe mediar vínculo jurídico sucesorio entre uno y otro empresario no bastando la mera sucesión cronológica.

D.T. 26. 2. Industria de la Construcción. Ley 22.250.

Pág. 8

D.T. 27. e) Contrato de trabajo. Presunción del art. 23. Actor que se dedicaba al envío y recepción de encomiendas en la terminal de ómnibus de Retiro y que tenía asignado un espacio para ello. Trabajador autónomo.

DT. 27. 2) Contrato de trabajo. Choferes y fleteros.

D.T. 27. 18. b) Contrato de trabajo. Contratación y subcontratación. Solidaridad. Tareas de comercialización de automóviles desarrolladas en una concesionaria.

D.T. 27. 19. Contrato de trabajo. Extinción por mutuo acuerdo. Art 241 LCT. Trabajador de LAN Argentina S.A. que es desvinculado mediante mutuo acuerdo. Nulidad del acuerdo por vicios de la voluntad del trabajador y tratarse de un despido sin justa causa encubierto.

Pág. 9

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

D.T. 27. 21. Contrato de trabajo. Extinción por mutuo acuerdo. Acto simulado que encubre un despido.

Pág. 10

D.T. 27. e) Contrato de trabajo. Presunción art. 23 LCT. Empresario independiente dedicado a la provisión de servicios vinculados a la industria naval que realizaba evaluaciones técnicas y analizaba propuestas económicas para licitaciones de obras de montaje. No configuración de relación laboral.

D.T. 27. e) Contrato de trabajo. Presunción del art. 23 LCT. Gerente comercial y director comercial de un grupo económico. Existencia de relación de dependencia.

DT. 27. 14. Contrato de trabajo. Transitorios. Chofer socio de una cooperativa que prestaba servicios de transporte de materiales y personas de modo habitual para Edesur S.A. siendo retribuido por esta tarea. Actividad que excede la calificación de acto cooperativo.

D.T. 28. 2. Convenciones colectivas. Encuadramiento convencional. Trabajador cuyas tareas quedaban subsumidas en el ámbito personal del CCT 453/06 de vigiladores de caudales en planta.

Pág. 11

D.T. 30. bis c) Daños resarcibles. Daño moral. Trabajador que laboraba en American Express Argentina S.A. ejerciendo tareas de gerente, no percibiendo la remuneración acorde y que luego de realizar el reclamo por tal motivo sufrió mobbing y hostigamiento. Daño que interfiere en el proyecto de vida.

DT. 30 bis c) Daños resarcibles. Daño moral. Mobbing.

DT. 33. 12 Despido por maternidad. Necesidad de notificar y probar el estado de gravidez o maternidad para que opere la garantía establecida en el art. 177 LCT.

Pág. 12

DT. 33. 12. Despido por maternidad. Supuesto en que el empleador conocía el estado de embarazo de la trabajadora a pesar de que ésta no había presentado certificado médico que lo probara. Procedencia del recargo indemnizatorio del art. 182 LCT.

D.T. 33. 17. 18. Despido. Acto discriminatorio. Ley 23.592. Indemnización por daño moral. Trabajador que padecía una enfermedad pulmonar que la empleadora conocía y es despedido.

D.T. 33. 17. 18. Despido. Acto discriminatorio. Ley 23.592. Indemnización por daño moral. Trabajador que padecía una enfermedad pulmonar que la empleadora conocía y que procedió a su despido.

Pág. 13

D.T. 35 Despido indirecto. Trabajador que al momento de sufrir un accidente no contaba con cobertura asegurativa.

D.T. 33. 4. Despido del trabajador que goza de jubilación y reingresa a laborar para el mismo empleador. Art. 253 LCT. A los fines de cuantificar el adicional por antigüedad previsto en el convenio colectivo debe tomarse el lapso trabajado con anterioridad a la jubilación.

Pág. 14

D.T. 33. 7. Despido. Gravedad de la falta. Riña.

D.T. 33.7. Despido. Gravedad de la falta. Ausencia de prueba de la falsedad de los certificados médicos presentados por el trabajador.

D.T. 33. 5. Despido del delegado gremial. La entidad gremial no puede ser considerada empleadora de sus dirigentes dado que se trata de relaciones de naturaleza institucional y no de un contrato de trabajo.

Pág. 15

D.T. 34.2.1. Indemnización por despido. Art. 1º ley 25.323. Telefonía celular. Carácter remuneratorio de los gastos del servicio de telefonía celular. El recargo del art. 1º de la ley 25.323 no prospera por la omisión de registro de la prestación en especie.

D.T. 34.2.1. Indemnización por despido. Art. 1º Ley 25.323. Telefonía celular. Carácter remuneratorio de los gastos del servicio de telefonía celular. Se propicia la admisión de la indemnización del art. 1º Ley 25.323 por entender que la relación se encontraba deficientemente registrada en cuanto a la remuneración percibida.

D.T. 34. 4. Indemnización por despido. Art. 253 LCT. Trabajador que desempeñaba como gerente general de una institución bancaria, obtiene el beneficio previsional, continúa vinculado laboralmente y es despedido sin causa.

Pág. 16

D.T. 34. 8. 3. Indemnización por despido. Art. 10 ley 24.013.

D.T. 38. Enfermedades inculpables. Arts. 208 a 212 LCT. Discrepancia en torno a los certificados médicos del trabajador y del empleador.

D.T. 43.1. Indemnización por fallecimiento del trabajador. Art. 248 LCT. Legitimados.

Pág. 17

D.T. 43. 1. Indemnización por fallecimiento del trabajador. Art. 248 LCT. Ausencia de prueba de la convivencia del causante con la concubina.

D.T. 54 Intereses. Accidentes del trabajo. Acción entablada contra la ART con fundamento en la ley 24.557.

D.T. 54. Intereses. Accidentes del trabajo. Acción entablada contra la ART con fundamento en la ley 24.557.

Pág. 18

D.T. 55. 3. Ius Variandi. Cambio de lugar de trabajo.

DT. 56. Jornada de trabajo. Trabajadores de "call center".

D.T. 60. 5. Licencia por enfermedad. Cargas de familia. Art. 9 ley 23.660. Trabajadora a la que le otorgan licencia por enfermedad y a los 6 meses le comunican reserva del puesto sin considerar su estado de convivencia y la responsabilidad por cargas de familia. Injuria laboral.

D.T. 71. Participación de los trabajadores en la empresa.

Pág. 19

D.T. 77 Prescripción. Supuesto de coexistencia de dos causales de suspensión de la prescripción.

D.T. 80 bis a) Responsabilidad solidaria. Conjunto económico. Requisitos.

D.T. 80 bis a) Responsabilidad solidaria. Conjunto económico.

DT. 83. 16. Salario. Viáticos. "Compensación mensual por viáticos". Art. 51 bis CCT 201/92. Trabajadores de Telefónica de Argentina S.A. Carácter remuneratorio.

Pág. 20

D.T. 83. Salario. Igual remuneración por igual tarea. Trabajador que percibía un salario diferente al de sus compañeros y plantea discriminación. Sueldo devengado que dependía de las evaluaciones anuales y experiencia laboral. (2 sumarios)

D.T. 83. 8. Salario. Salarios en especie. Tarjeta corporativa. Carácter remuneratorio. Ausencia de un supuesto de pago clandestino.

Pág. 21

D.T. 83. 8. Salario. Tarjeta corporativa. Carácter remuneratorio. No constituye salario en especie. Medio de evadir el pago de cargas sociales. Pago clandestino.

D.T. 83. 8. Salario. Salarios en especie. Uso del automóvil.

D.T. 83.8. Salario. Salarios en especie. Uso de telefonía celular.

DT. 83. 8. Salario. Salarios en especie. Cuota mensual de la cobertura de la medicina prepaga. Carácter salarial.

Pág. 22

D.T. 84. 2. Seguros. Seguros de vida Seguros contra accidentes. La actora pretende obtener una actualización de la suma por la que resultó condenada la citada en garantía Protección Mutua de Seguros del Transporte Público de Pasajeros.

D.T. 97. Viajantes y corredores. "Promotor de ventas especiales" que laboraba para Cervecería y Maltería Quilmes.

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

Pág. 23

D.T. 98. Violencia laboral. Ejercicio abusivo del ius variandi y actos de violencia laboral contra una trabajadora.

Procedimiento

Proc. 4. Actos administrativos. La presunción de legalidad del acto administrativo cede en caso de oposición con normas de jerarquía constitucional.

Pág. 24

Proc. 4. Actos administrativos. La cláusula convencional homologada por la autoridad administrativa no hace cosa juzgada en un reclamo en donde se discute su colisión con normas de rango constitucional.

Proc. 4 Actos administrativos. Necesidad de que sean fundamentados o motivados.

Proc. 23 Conciliación obligatoria. Art. 15 LCT. Validez de los acuerdos conciliatorios celebrados ante el SeCLO.

Proc. 26. Costas.

Pág. 25

Proc. 39. 1. c) Excepciones. Competencia territorial. Supuesto de incompetencia de la JNT.

Proc. 39. 1. c) Excepciones. Competencia territorial. Supuesto de competencia de la JNT.

Proc. 39. 2. Excepciones. Cosa juzgada. Secretario gremial al que se le revoca la licencia gremial. Solicitud de reparación de daños y perjuicios. Cuestión ventilada en una causa anterior.

Pág. 26

Proc. 68. Pacto de cuota litis. Art. 277 LCT. Improcedencia en el caso de accidentes del trabajo. Fallo Plenario N° 329.

Proc. 78. 3. Recurso de apelabilidad. Art. 106 LO. Inapelabilidad de la sentencia de grado en razón del monto.

Fiscalía General

DT. 75. Práctica desleales.

Proc. 61. Medidas cautelares. Suspensión de la prestación laboral. Art. 52 Ley de Asociaciones Profesionales. Trabajador que laboraba en la Dirección de Control Marítimo Paso Internacional Puerto de Buenos Aires. Inconductas en el ejercicio de sus funciones que llevan a propiciar su traslado mientras se desarrolle la investigación sumarial.

Pág. 27

Proc. 61. 6. Medidas cautelares. Medida de no innovar. Trabajadores que pretenden el dictado de la medida a fin de obtener la suspensión de la negociación entre la empresa empleadora y la Asociación del Personal Aeronáutico que podría culminar perjudicando a los trabajadores en forma general en sus condiciones laborales.