

PODER JUDICIAL DE LA NACIÓN

CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO

BOLETÍN DE NOVEDADES N° 416

OFICINA DE JURISPRUDENCIA

Dr. Néstor Gabriel Estévez

Prosecretario General

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

Tel: 4124-5703

Email: cntrabajo.ofijurisprudencia@pjn.gov.ar

Derecho del trabajo

D.T. 1. 19. Accidentes del trabajo. Acción de derecho común. Procedencia de la acción fundada en el derecho común planteada por un miembro de la Policía Federal por un accidente sufrido en un acto de servicio.

El Estado Nacional se agravia por el progreso de la acción tendiente a obtener la indemnización por accidente del trabajo con fundamento en el derecho común, pues considera que conforme la doctrina sentada por la Corte en el caso “Azzetti”, las normas del derecho común no son aplicables cuando el daño sufrido es consecuencia de una acción bélica, esto es, una consecuencia del cumplimiento de las misiones específicas de las fuerzas armadas o de seguridad. Si bien en materia Federal los tribunales deben seguir la doctrina que emana de la Corte, esto es así siempre que se trate de doctrina consolidada; es decir que no derive de un fallo aislado sino de varios y con votos con iguales fundamento. Y en este sentido los precedentes “Leston” y “Aragón”, no constituyen doctrina consolidada, en atención a las permanentes oscilaciones que la jurisprudencia del alto Tribunal ha experimentado respecto del tema. Según lo resuelto en el caso “Leston” (y mantenido hasta ahora) los supuestos de enfrentamientos armados que den lugar a un daño, aunque no constituyan acciones bélicas en sentido estricto, están estrechamente relacionados con las funciones típicas de la Policía Federal razón por la cual los daños sufridos como consecuencia de los enfrentamientos no pueden generar un derecho al resarcimiento según las normas del derecho común. Esta tesis limitativa conduce en el caso a un resultado absurdo y reñido con el más elemental sentido de justicia. Así, si se le niega al actor, quien porta una incapacidad del 55,9 % de la total obrera, el resarcimiento por un accidente sufrido en un acto de servicio (traslado de un detenido) aquél quedaría en peor situación que cualquier otro agente lesionado en un accidente de tránsito *in itinere* (quien sí tendría derecho a percibir la indemnización de la ley 24.557). Debe confirmarse el pronunciamiento de grado en cuanto admite la acción.

Sala IV, Expte. N° 79348/2015/CA1 Sent. Def. 116/267 del 17/05/2024 “Sueldo, Norberto Osvaldo c/ Estado Nacional Argentino Poder Ejecutivo de la Nación y otros s/ accidente-acción civil”. (Guisado-Díez Selva)

D.T. 1. 21. Accidentes del trabajo. Ley 27.348. Recurso ley 27.348. Intereses.

A fin de compensar a la parte actora acreedora de los efectos de la privación del capital por demora del deudor para resarcir los daños derivados de dicha mora, así como también para mantener en lo posible el valor de la indemnización frente al deterioro del signo monetario provocado por la grave inflación que aqueja a la economía del país, respecto de los casos de daños a la salud que se hallan regulados en los términos del sistema de riesgos del trabajo modificado por la ley 27.348, resulta equitativo y razonable disponer la aplicación, con base en la norma del art. 770 inc. b) del CCyCN, de una única capitalización que debería producirse al momento de la notificación del traslado del recurso en sede administrativa. (Del voto del Dr. Díez Selva. El Dr. Guisado adhiere por razones de economía procesal, por ser la posición mayoritaria de la Sala).

Sala IV, Expte. N° 20.653/2023 Sent. Def. N° 116.255 del 15/05/2024 “Giménez, Gabriel Andrés c/Asociart ART SA s/recurso ley 27.348”. (Díez Selva-Guisado)

D.T. 1. 6. c) Accidentes del trabajo. Enfermedades indemnizables. Várices. Enfermedad no prevista en el listado de enfermedades profesionales.

El actor denunció padecer una enfermedad como consecuencia del trabajo: várices de miembros inferiores. La Comisión Médica Jurisdiccional concluyó que la enfermedad denunciada es de carácter laboral “...en virtud de que puede establecerse una relación de causalidad con el agente de riesgo presente en el ambiente de trabajo (permanencia prolongada en posición de pie estática y/o con movilidad reducida) y la actividad laboral realizada...” Por su parte, la Comisión Médica Central adujo que la patología no se encuentra contemplada en el listado de la normativa vigente y sostuvo la ausencia de relación de causalidad entre la dolencia y las labores realizadas. Cabe destacar que las tareas efectuadas por el actor como miembro de Gendarmería Nacional resultaron idóneas para causar la enfermedad denunciada pues en definitiva no puede soslayarse que durante 35 años efectuó tareas que implicaban permanencia prolongada en posición de pié, estática o con reducida movilidad y que actualmente presenta la enfermedad que denunció conforme estudios médicos que surgen de las actuaciones administrativas. Asimismo, por aplicación del principio “*altere non laedere*” consagrado en el art. 19 de la Constitución Nacional, no puede quedar sin reparar ninguna enfermedad al margen de cualquier listado de enfermedades reparables, cuando tengan alguna vinculación con el factor trabajo. Corresponde revocar la resolución adoptada por la Comisión Médica Central y establecer el carácter laboral de la enfermedad que el actor denunció.

Sala IX Expte. N° 13343/2023/CA1 Setn. Int. del 24/04/2024 “Collazo, Ángel Daniel c/Provincia ART SA s/recurso decisión comisión Médica Central”. (Balestrini-Fera)

D.T. 1. 19. Accidentes del trabajo. Acción de derecho común. Art. 1113 Código de Vélez Sarsfield. Trabajador que no probó el daño y el contacto con la cosa dañosa.

Se agravia la actora porque el juez de grado rechazó la demanda. De las probanzas de autos no surgen datos concretos de la mecánica del accidente que provocara las dolencias denunciadas por la accionante. En tal sentido, es el damnificado quien debe probar el daño y el contacto con la cosa dañosa, para que quede a cargo de la demandada demostrar la culpa de la víctima o de un tercero, por quien no debe responder. En esta línea, el accionante no ha probado sus afirmaciones, y la mera invocación del dictamen de pericia médica resulta insuficiente para atribuir responsabilidad a las demandadas en el terreno de la acción de derecho común. La sola circunstancia de que el trabajador hubiera sufrido daños a consecuencia de su labor, no autoriza a concluir sin más que la aseguradora de riesgos del trabajo incumplió con sus deberes de prevención y vigilancia, a los efectos de la eventual imputación de responsabilidad en los términos del art. 1074 del Código Civil. Cabe confirmar la sentencia de la anterior instancia.

Sala X, Expte. N° 29.117/2012/CA1 Sent. Def. del 20/05/2024 “Barrientos, José Luis c/ Consolidar Aseguradora de Riesgos del Trabajo ART S.A. y otro s/ accidente- acción civil”. (Ambesi- Stortini)

D.T. 13. 4. Asociaciones profesionales de trabajadores. Personería gremial. Inscripción en el Registro Nacional de Asociaciones Sindicales. Art. 62 inc. d) de la ley 23.551.

La actora promovió demanda en los términos del art. 62 inc. d) de la ley 23.551 requiriendo ante la denegatoria tácita, se ordene su inscripción en el Registro Nacional de Asociaciones Sindicales. No existiendo justificación válida de parte de la demandada que fundamente la falta de conclusión del trámite, y teniendo en cuenta la garantía contenida en el art. 14 CN y su reflejo en el art. 22 de la ley 23.551, cuyo plazo se encuentra cumplido, corresponde tener por configurado el carácter negativo tácito derivado del silencio y, en consecuencia, hacer lugar a la acción entablada, ordenándose a la autoridad de aplicación la inscripción de la entidad en el Registro Nacional de Asociaciones Sindicales dentro del plazo de 15 (quince) días hábiles administrativos de recibidas las actuaciones.

Sala X, Expte. N° 6.191/2023/CA1. Sent. Def. del 30/04/2024 “Sindicato de Educadores Misioneros Alfredo Bravo c/ Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social s/ Ley de Asociaciones Sindicales”. (Ambesi-Stortini)

D.T. 17. Trabajadores de casas de renta. Condena a la que fuera encargada del edificio al pago de un canon locativo por retener ilegítimamente la vivienda que ocupaba como contraprestación por su desempeño hasta el momento de su despido. Fijación del monto total de condena a la ex trabajadora reduciendo la indemnización teniendo en cuenta el posible canon locativo.

La actora se agravia porque en la instancia anterior se la condenó a pagar un canon locativo y daños y perjuicios ocasionados porque desde el momento del despido siguió ocupando la vivienda que se le había otorgado como una contraprestación por su desempeño como encargada a las órdenes del consorcio. Dicha ocupación ilegítima constituye un daño en sí mismo que habilita la procedencia de una indemnización por la privación del uso del inmueble por su propietario y sin necesidad de ninguna demostración adicional por parte de quien lo invoca. Aquél que pierde la posesión de un inmueble sufre un daño, ya sea por no haber podido disponer de él, o por no haber recibido las rentas u frutos respectivos y no se requiere prueba adicional de su configuración. El hecho de que el Consorcio aceptara las llaves del inmueble en la audiencia de conciliación sin hacer reserva de ningún tipo, en modo alguno altera la solución relativa a la viabilidad de reclamo del Consorcio de una indemnización, en tanto esta pretensión formó parte de su demanda. Los derechos no se reservan, sino que se ejercen, y eso fue lo que hizo el Consorcio en su escrito inicial. Cabe reducir el total de la indemnización reconocida en primera instancia a quien fuera la encargada, teniendo en cuenta el posible canon locativo. (Del voto del Dr. Sudera, en mayoría)

Sala II, Expte. N° 9919/2013 Sent. Def. del 09/05/2024 “Consortio de Propietarios del Edificio Santa Fe 3553 c/ Zerda, Irma Beatriz s/ desalojo”. (Sudera-García Vior-Craig).

D.T. 17. Trabajadores de casas de renta. Condena a la que fuera encargada del edificio al pago de un canon locativo por retener ilegítimamente la vivienda que ocupaba como contraprestación por su desempeño como encargada hasta el momento del despido. Fijación del monto total de condena en una suma representativa del valor convencional otorgado a la vivienda en un edificio de primera categoría por los 62 meses comprendidos en la retención.

La ex encargada del edificio cuestiona que se la condenara al pago de un “canon locativo” cuando éste no fue pactado y el consorcio no le habría abonado en tiempo lo que le adeudara. La retención indebida que ejercía la trabajadora constituye usurpación y ha causado perjuicios al consorcio titular

del dominio, en tanto éste se ha visto privado del inmueble destinado a vivienda del encargado durante más de cinco (5) años, circunstancia que habría obligado a los copropietarios a abonar al nuevo encargado (sin goce de vivienda) una remuneración mayor. Aun cuando no correspondiera reconocer en favor del consorcio un “canon” o valor locativo, corresponde admitir la reparación pretendida en función de la usurpación de la vivienda por parte de los derechohabientes de la ex dependiente. Para la fijación de la reparación el juez de grado estuvo al valor del alquiler de un inmueble de similares características según valuaciones vigentes en el mercado a lo largo de todo el período comprendido en la retención indebida. El monto nominal que se difiere a condena si bien es razonablemente representativo de la diferencia entre los salarios de un encargado con vivienda y uno sin ella por los 62 meses transcurridos, sin embargo resulta elevado si se le adicionan los accesorios en la forma dispuesta en grado. Cabe modificar la sentencia de la instancia anterior y fijar el monto total de condena en una suma representativa del valor convencional otorgado a la vivienda en un edificio de primera categoría por los 62 meses comprendidos en la retención. (Del voto de la Dra. García Vior, en minoría)

Sala II, Expte. N° 9919/2013 Sent. Def. del 09/05/2024 “Consortio de Propietarios del Edificio Santa Fe 3553 c/ Zerda, Irma Beatriz s/ desalojo”. (Sudera-García Vior-Craig)

D.T. 18. 1. Certificado de trabajo. Obligación de entrega. DNU 70/23. El empleador aduce que el DNU 70/23 suprimió la exigencia de entrega del certificado previsto por el art. 80 LCT. Declaración de inconstitucionalidad del capítulo laboral del mencionado decreto.

Se agravia la demandada en tanto la juez de grado dispuso la entrega del certificado de trabajo previsto en el art. 80 de la LCT toda vez que el DNU 70/23 del PEN suprimió tal exigencia y la torna de cumplimiento imposible. El decreto aludido es inaplicable a los hechos que se debaten pues su publicación en el Boletín Oficial data de diciembre de 2023, muy posterior al momento en que la actora se colocó en situación de despido injurioso. Ello en concordancia con la doctrina sentada en forma reiterada por la Corte Suprema de Justicia de la Nación respecto a que los hechos jurídicos deben juzgarse de acuerdo con la ley vigente al momento en que los mismos ocurren pues sostener lo contrario conllevaría la aplicación retroactiva de la ley nueva a situaciones jurídicas cuyas consecuencias se habrían producido con anterioridad. Asimismo, las disposiciones del capítulo laboral del DNU 70/23, se encuentran invalidadas, y por ende, resultan inaplicables a todos los trabajadores del país, en virtud de la declaración de inconstitucionalidad del referido capítulo sentenciado en la causa 56862/2023 “Confederación General del Trabajo de la República Argentina c/ Poder Ejecutivo Nacional s/ acción de amparo”. Finalmente y toda vez que las certificaciones confeccionadas no contienen los verdaderos datos de la relación laboral, es decir, que la cosa ofrecida no es la debida, mal puede sostenerse que se ha cumplido con la obligación impuesta por la norma legal (arts. 868 y 869 del CCyCN antes 740 y 741 del Código Civil). Cabe confirmar la condena a la obligación de hacer y la indemnización prevista por el art. 45 de la ley 25.345.

Sala V, Expte. N° 51927/2017/CA1 Sent. Def. del 15/05/2017 “Lemes, Laura Virginia c/ VICBOR SRL s/ despido”. (Ferdman- De Vedia)

D.T. 19. 5. Cesión y cambio de firma. Arts. 225 y 228 LCT.

La codemandada Asociación de Farmacias Mutuales y Sindicales de la República Argentina, se queja por la condena solidaria impuesta por la sede de origen y el encuadre normativo en el que el sentenciante *a quo* fundó dicha decisión. Denunciado el concurso preventivo del laboratorio (Roux Ocefa S.A.) se produjo la adquisición del 100% del paquete accionario de la concursada y ello la convierte en solidariamente responsable por las obligaciones de la concursada en los términos del art. 228 LCT. No resulta aplicable el art. 199 de la ley 24.552, tal como propone la codemandada, ya que la adquisición de la fallida del 100% de las acciones se produjo antes de la declaración de la quiebra. A partir de la transferencia del 100% de las acciones de la concursada se designaron nuevas autoridades a instancias del nuevo accionista. Asimismo, la Asociación codemandada intervino en la actividad y producción, ocupó el establecimiento laboral, realizó inversiones y abonó salarios. Por todo ello, cabe tener por configurada una sucesión de empleadores y si bien la codemandada finca su descenso en que no administró, ni contrató al laboratorio Roux Ocefa S.A., en que las tareas y puestos gerenciales y de directorio pertenecían a Roux Ocefa S.A., en que no existió confusión patrimonial, ni explotación comercial, cabe resaltar que la hipótesis de cesión o transferencia que regulan los arts. 228 y sgtes. LCT hace referencia a la explotación que se lleva a cabo en un establecimiento y no en la empresa o su empresario. No es necesario que el anterior titular cese en la actividad para que se configure el supuesto previsto en la norma.

Sala VI, Expte. N° 14629/2018 Sent. Def. del 18/04/2024 “Herrera, Marta Del Valle c/ Roux Ocefa S.A. y otros s/ despido (Craig-Posse)

D.T. 26. 2. Industria de la construcción. Tareas de instalación y altas domiciliarias de televisión por cable, internet y telefonía.

Las tareas de instalación y altas domiciliarias del servicio de televisión por cable, internet y telefonía cumplidas por el accionante no pueden encuadrarse en el régimen de industria de la construcción, pues no se desarrollaban en un ámbito distinto de ésta y no basta que la empleadora se dedique a dicha actividad sino que, además, el trabajador debe desempeñarse específicamente en tareas inherentes a ella.

Sala IV, Expte. N° 16.287/2018. Sent. Def. del 30/04/2024 “Accogli, Carlos Alberto c/ Worktv SRL y otro s/ despido” (Pinto Varela-Díez Selva)

D.T. 27. 18 a) Contrato de trabajo. Contratación y subcontratación. Solidaridad. Art. 30 LCT. Empresas de limpieza. Tareas de limpieza previstas en el ámbito de una concesionaria de automotores Honda.

Toda vez que el débito profesional desplegado por la accionante no lució afectado al desarrollo de las operatorias enmarcadas en la contratación comercial celebrada por sus contendientes al no evidenciar rasgos vinculados con la “comercialización” de los rodados producidos por Honda Motor, apareciendo restringidos a la genérica limpieza del sitio donde esas prácticas mercantiles eran efectuadas sin intervenir en modo alguno en ellas, no lucen configurados los presupuestos fácticos habilitantes de la responsabilidad solidaria prevista en el art. 30 de la LCT que la actora procura atribuírsela a dicha firma.

Sala I, Expte. N° 12897/2020/CA1 Sent. Def. del 30/04/2024 “Álvarez, María del Carmen c/ Honda Motor de Argentina S.A. y otros s/ despido”. (Hockl-Catani)

D.T. 27. 18. K) Contrato de trabajo. Contratación y subcontratación. Art. 30 LCT. Franquicia. Responsabilidad solidaria del franquiciante frente a la trabajadora que laboraba en un local donde se vendía ropa marca Kevingston. Responsabilidad solidaria de KVN SRL (franquiciante) y Kevin Park S.A. (franquiciada).

La actora fue despedida por su empleadora quien adujo cierre del establecimiento por causas ajenas a la empresa (art. 247 LCT). La juez de primera instancia desestimó su reclamo contra la codemandada KVN SRL y por ello se agravía. Resultó probado que KVN PARK SA era la empleadora de la actora y tenía la franquicia de una marca de prendas de vestir (Kevingston) y era proveedor de la mercadería que se comercializaba en el local donde trabajaba la actora. Así, la accionada coadyuvó a la concreción de la comercialización de los productos que fabricaba la empresa franquiciante KVN SRL y la prueba ofrecida y producida da cuenta que el local donde laboraba la actora era uno más de la misma cadena, todo lo cual configura indicios precisos que otorgan convicción en punto a que la codemandada KVN SRL otorgaba franquicias de su marca y en particular que vendía los productos que fabricaba a la empleadora de la actora y a todos los locales que giraban en plaza bajo el nombre Kevingston, lo cual no fue negado aun cuando se encontraba en óptimas condiciones para acreditarlo. El servicio que ofrecía la empleadora de la reclamante era imprescindible para que por su intermedio se lograra el objetivo final de KVN SRL, es decir, comercializar los productos que fabricaba. En esta línea el caso encuadra en lo normado por el art. 30 de la LCT pues está demostrado que la actividad de KVN Park SRL integra de manera inescindible a la actividad normal y específica propia de KVN SRL determinada según el criterio de unidad técnica o de ejecución (conf. art. 6 de la LCT). Cabe modificar lo decidido en la anterior instancia y extender la responsabilidad a la codemandada en los términos del art. 30 de la LCT.

Sala I, Expte. N° 1807/2020/CA1 Sent. Def. del 17/05/2024 “Sandoval, Daiana Belén c/ KVN Park S.A. y otros s/ despido”. (Vázquez- Catani)

D.T. 27. e) Contrato de trabajo. Presunción art. 23 LCT. Trabajador que laboraba repartiendo diariamente correspondencia.

La acción por despido entablada por el actor ante la negativa de la demandada a registrar la relación laboral, fue desestimada por la juez de grado. La prueba producida da cuenta que el accionante laboró para Correo Oficial de la República Argentina bajo su dependencia y subordinación, que diariamente le era asignado un circuito para distribuir la correspondencia, carga y encomiendas bajo las órdenes y dirección de la coaccionada Correo Oficial y que utilizaba vestimenta con el logo de correo que replicaba en el vehículo, lo cual activa la presunción que emana del art 23 de la LCT. Asimismo, ninguna prueba aportó el accionado para determinar que el actor revestía carácter de empresario de transporte por el hecho de utilizar para su trabajo diario, su propio vehículo. Más allá de la intermediación fraudulenta de la empresa de transporte para quien facturaba el actor sus servicios -y responsable en los términos del art. 29 de la LCT-, fue la codemandada Correo Oficial de la República Argentina la empleadora directa del trabajador, en tanto éste realizó siempre tareas propias del objeto social de dicha empresa –prestación de servicios postales- utilizando elementos materiales pertenecientes a la misma y recibiendo sus directivas, lo cual lleva a caracterizar la relación habida entre las partes como un contrato de trabajo. Cabe revocar la sentencia de la anterior instancia.

Sala II, Expte. N° 38.646/2014 Sent. Def. del 30/04/2024 “Felli, Carlos Vicente c/ Ersá Urbano S.A. y otro s/ despido”. (García Vior-Sudera)

D.T. 27. 19. Contrato de trabajo. Extinción por mutuo acuerdo. Art. 241 LCT. Ausencia de vicios de la voluntad.

Se agravia la demandada toda vez que la juez de grado consideró que el acuerdo celebrado entre las partes invocándose un mutuo acuerdo en los términos del art. 241 LCT, fue declarado nulo porque encubrió un despido directo ilegítimo. Si bien es cierto que la norma legal requiere como formalidad la celebración por escritura pública, o ante la autoridad administrativa y no la homologación -como acto jurisdiccional- del convenio, no por haber cumplido la formalidad legal, el acuerdo rescisorio es siempre válido. La prueba testimonial producida en la causa a instancias de la parte actora, no indica que el acuerdo extintivo suscripto en los términos del art. 241 de la LCT importara un despido encubierto y, no obra elemento alguno que permita acreditar suficientemente que el trabajador hubiera visto viciado su consentimiento al momento de suscribirlo, ni que haya firmado bajo amenaza o coacción. Por ello, y toda vez que no se evidencia que el acuerdo extintivo suscripto en los términos del art. 241 de la LCT importara un despido encubierto, corresponde revocar la sentencia de primera instancia.

Sala II, Expte. N° 21.026/2019 Sent. Def. del 06/05/2024 “Iacobelli, Eduardo Bruno c/ Coca Cola FEMSA de Buenos Aires S.A. s/ despido”. (García Vior-Sudera)

D.T. 27. e) Contrato de trabajo. Presunción art. 23 LCT. Trabajador que laboraba como promotor vendedor de planes de automóviles, motos, viviendas y dinero en efectivo para fines determinados.

El actor invocó en su demanda que ingresó a trabajar bajo relación de dependencia para realizar las tareas de promotor vendedor de planes de automóviles, motos, vivienda y dinero en efectivo para fines determinados. La juez de grado consideró no acreditada la relación laboral denunciada. La accionada reconoció que el accionante prestó funciones para la sociedad y alegó que lo hizo en carácter de profesional autónomo como productor asesor independiente de planes de capitalización y ahorro de conformidad con lo dispuesto por la ley 22.400 y la cláusula 14 del CCT 288/97, no existiendo ninguna de las notas típicas de una relación laboral. La accionada no produjo prueba alguna que permita considerar que las actividades propias del giro comercial de la empresa -para las cuales fue contratado el actor- hayan sido desarrolladas por él desde una organización propia destinada a proveer tal tipo de servicios a terceros. No existe constancia al respecto que acredite que el actor se hubiera matriculado en la Cámara de Agentes de Capitalización como “productor asesor independiente” lo cual lleva a desechar la afirmación de la accionada respecto a que se considere al actor comprendido en las previsiones de la ley 22.400 como “profesional independiente”. No se trata de extralimitar el marco del Derecho del Trabajo a relaciones que le son ajenas, sino de calificar correctamente las relaciones desarrolladas según su auténtica naturaleza. El trabajador, no era un empresario que prestó servicios a su propia cuenta y riesgo y desde su propia organización, lo cual define necesariamente la suerte del conflicto contra los intereses del tomador del servicio. Así entonces, se encuentra expresamente reconocido que el actor prestó para la demandada los servicios que señaló en su demanda, por lo que en la medida en que ello permite obliga a presumir la existencia del contrato de trabajo (conf. art. 23 LCT). Entre las partes ha mediado una relación de trabajo dependiente, que finalizó por la decisión del actor ante la negativa de la demandada a reconocer el vínculo, legitimando de tal modo la percepción de las indemnizaciones previstas en los arts. 232, 233 y 245 de la LCT más el incremento indemnizatorio dispuesto en el art. 21 de la ley 25.323. Cabe revocar el decisorio de la anterior instancia.

Sala III, Expte. N° 57323/2017 Sent. Def. del 22/04/2024 “Edery, Gabriel Cristian c/ Club San Jorge S.A. de Capitalización y Ahorro s/ despido”. (Perugini-Cañal)

D.T. 27. 18. b) Contrato de trabajo. Contratación y subcontratación. Solidaridad. Art. 30 LCT. Tareas de instalación domiciliaria del servicio de televisión por cable, internet y telefonía.

La codemandada Telecentro S.A. se agravia toda vez que el juez de grado dispuso la condena solidaria en los términos del art. 30 de la LCT. El actor realizaba tareas de instalación domiciliaria a Telecentro S.A. Las pruebas producidas dan cuenta de la existencia de una vinculación comercial entre las empresas accionadas, mediante la cual la empleadora del accionante le prestaba a Telecentro S.A. servicios propios de su especialidad encargándose de la conexión e instalación domiciliaria del servicio de televisión por cable, internet y telefonía. Telecentro resulta solidariamente responsable en los términos del art. 30 LCT. Las tareas que fueron tercerizadas por la empleadora se aprecian como necesarias e imprescindibles de su actividad principal normal y específica, en tanto hacían posible lograr la finalidad de la empresa, ya sea que respondían a la actividad el núcleo empresario como al cumplimiento de una actividad inescindible de la principal, pues integraban el servicio ofrecido o esperado según las expectativas del mercado, siendo

necesarias para la prestación y mejora de los servicios ofrecidos por Telecentro S.A. Por ello, cabe confirmar la sentencia de la anterior instancia.

Sala IV, Expte. N° 16.287/2018 Sent. Def. del 30/04/2024 “Accogli, Carlos Alberto c/Worktv SRL y otro s/ despido.” (Pinto Varela-Diez Selva)

D.T. 27. i) 2. Contrato de trabajo. Casos particulares. Choferes y fleteros. Remisero.

Se agravia la demandada toda vez que el juez de grado tuvo por cierta la existencia de una relación laboral con el actor. Ha quedado acreditado que el accionante se desenvolvió en los hechos, bajo la dependencia de la demandada y sin asumir riesgo alguno, que cumplía tareas como chofer inserto en una estructura empresarial ajena y que cumplía las pautas establecidas por la empresa. El hecho que el vehículo que utilizaba fuera de su propiedad y que asumiera los costos de mantenimiento o de reparación no le quita a la relación el carácter de laboral. La circunstancia de que el actor era el único que conducía el vehículo, resulta insuficiente a fin de considerarlo empresario ni por el hecho de contar con una camioneta cuando no se demostró que contara con una organización de medios materiales, inmateriales y personales dado que no se acreditó que contara con personal en relación de dependencia ni que prestara con dicho vehículo servicios a favor de otros clientes. Cabe concluir que el actor prestó servicios para la accionada con carácter dependiente a lo que se agrega la presunción establecida en el art. 23 LCT pues la accionada no ha acreditado que dichos servicios tuviesen otro carácter que el propio de un contrato de trabajo.

Sala IV, Expte. N° 3.906/2020 Sent. Def. del 26/04/2024 “Sánchez, Néstor Fabián c/ Wald S.A. s/ despido”. (Pinto Varela- Guisado)

D.T. 27. 14. Contrato de trabajo. Transitorios. Trabajadora que laboraba en un hotel como personal de limpieza de habitaciones y/o salones y alega que es trabajadora eventual de acuerdo al CCT 362/03 que le es aplicable. Improcedencia. Contrato de trabajo por tiempo indeterminado.

La actora se colocó en situación de despido y se agravia la accionada toda vez que el juez de grado consideró que el vínculo que unió a la accionante con la demandada fue por tiempo indeterminado y no sujeto al CCT 362/03, de personal gastronómico y hotelero, de modalidad extra o eventual. Así, la prueba pericial contable reveló que los contratos de trabajo y las planillas de ingresos y egresos de la actora muestran la asiduidad con la cual la accionante concurrió a prestar tareas, lo cual revela que lejos de ser ocasionales y extraordinarias, como sostiene la empleadora, dichas tareas revisten carácter frecuente. La prueba testimonial producida da cuenta que la trabajadora concurría frecuentemente a laborar y no únicamente en forma eventual y, asimismo, de la peritación contable se desprende que la accionada liquidaba y abonaba el salario en forma mensual. En este marco, no habiéndose demostrado que la contratación de la actora se debió a una circunstancia especial de la empresa, mal podía calificársela como eventual, sino que, por el contrario, el vínculo debía considerarse como de tiempo indeterminado con prestaciones discontinuas. Cabe destacar que los convenios colectivos de trabajo, de conformidad con el régimen establecido por la ley 14.250 y el 1° de la LCT, constituyen fuente de regulación jurídica e integran el orden público laboral. Sin embargo, debe tenerse presente que dichos convenios solo desplazan normas de mayor jerarquía en la medida que contengan cláusulas más favorables para la persona trabajadora (art. 8° ley 14.250). Cabe confirmar la sentencia de la anterior instancia.

Sala IV, Expte. N° 16.214/2021 Sent. Def. del 23/04/2024 “Garnica, Carina Paola c/ Hotelera Lancaster S.A. s/ despido”. (Pinto Varela-Guisado)

D.T. 27. e) Contrato de trabajo. Presunción art. 23 LCT. Trabajador que se desempeñaba como médico del P.A.M.I. Supuesto de relación de dependencia.

La demandada cuestiona la valoración de la prueba efectuada en grado, que en origen se haya concluido que entre los demandantes y la accionada hubo vínculos dependientes. La admisión por parte de la demandada de los servicios prestados por los actores torna operativa la presunción del art. 23 de la LCT. Esa presunción opera igualmente cuando “se utilicen figuras no laborales para caracterizar el contrato” y se aplica a los profesionales universitarios. Los actores se desempeñaron como médicos de cabecera para la demandada. Si bien las partes firmaron contratos de locación de servicios para encuadrar formalmente tales prestaciones, las modalidades concretas con que ellas debieron ser cumplidas permiten concluir el carácter laboral del contrato. El cumplimiento de la actividad esencial del instituto demandado requiere la contratación de los profesionales médicos y las locaciones de servicios podrían ser una opción para cubrir aquella necesidad. Su validez no depende de la simple suscripción de un contrato de tal tipo, ni del cumplimiento de pautas formales coherentes con tal clase de relación. La procedencia de un vínculo de carácter civil como el referido está supeditada a que se verifiquen de modo efectivo las condiciones esenciales de esa clase de contrato, entre las que se destaca la autonomía funcional y económica del locatario y la asunción, por parte de éste, de los riesgos de su actividad. La emisión de facturas por los servicios prestados debe ser apreciada de un modo estricto, en especial cuando tal práctica es común en el mercado

como modo de intentar dar apariencia de relaciones comerciales a prestaciones que son de naturaleza laboral. La circunstancia de que la modalidad de contratación en que la demandada encuadró los servicios los actores haya estado admitida por las normas que regulan su actividad y organización, de que los haya registrado como prestadores y que les exigiera la presentación de facturas para pagarles sus retribuciones carecen de trascendencia para desvirtuar la presunción legal del art. 23 LCT, en especial cuando los elementos de prueba aportados por la propia accionada favorecen la posición sustentada por los accionantes. Cabe entender que el vínculo mantenido por la partes fue de naturaleza laboral.

Sala IV, Expte. N° 10.457/2021/CA2 Sent. Def. 115.977 del 23/04/2024 “Catella, María Cecilia y otros c/ Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados s/ diferencias de salarios”. (Guisado-Pinto Varela)

D.T. 27. 19. Contrato de trabajo. Extinción por mutuo acuerdo. Art. 21 LCT. Acuerdo extintivo entre LAN Argentina SA y sus trabajadores por la finalización de sus actividades en el país.

La accionada, LAN Argentina SA., se queja de que la sentencia de grado haya declarado inválido el acuerdo extintivo celebrado con el actor en los términos del art. 241 LCT. La relación de trabajo que existió entre el accionante y LAN finalizó con la firma de dicho acuerdo extintivo suscripto ante escribano público. La accionada postula la validez del convenio pues aduce que fue firmado voluntariamente por el trabajador y el accionante invocó que aquel es nulo por encontrarse viciada su voluntad al momento de su celebración. Cabe considerar que el acto jurídico mediante el cual las partes extinguieron la relación de trabajo fue nulo dado que el consentimiento del trabajador se encontró viciado ante la falta de libertad mediante la cual se obtuvo la suscripción del acto. En este sentido la comunicación que LATAM envió a sus trabajadores en el sentido de que en caso de no llegar a un acuerdo en la instancia administrativa estaba legitimado para proceder a extinguir los vínculos laborales en los términos del art. 247 LCT, y la aclaración de la demandada de que los acuerdos extintivos se deban “...en el marco de la situación del cese de operaciones de la empresa en razón de las circunstancias de público conocimiento...” permiten concluir que el Programa de Retiro Voluntario implementado por LAN no era una opción “real” para el trabajador sino más bien la extinción del vínculo en los términos impuestos por la accionada. El cese de actividades de LAN Argentina SA, implicaba el retiro de su actividad dentro del territorio argentino y ello pudo funcionar como condicionante de la voluntad del trabajador quien no sólo se quedaría sin trabajo, sino que también podría frustrarse su expectativa de obtener el pago de una indemnización por despido sin causa. Cabe confirmar el pronunciamiento de grado en cuanto declara la nulidad del acuerdo que encubría un despido directo e inducido.

Sala IV, Expte. N° 2664/2021/CA1 Sent. Def. 116023 del 24/04/2024 “Vidal, Mariano c/ LAN Argentina SA s/ despido”. (Guisado-Díez Selva)

D.T. 27. 18. b) Contrato de trabajo. Contratación y subcontratación. Solidaridad. Art. 30 LCT. Servicio de traslado del personal que laboraba para una empresa. Ausencia de solidaridad.

La codemandada, Corredor de Integración Pampeana S.A., se agravia porque en primera instancia se decidió su condena solidaria en los términos del art. 30 de la L.C.T. Señala que su actividad normal, específica y propia consiste en la construcción de obras viales, en el mantenimiento de las rutas otorgadas en concesión y en el cobro de los peajes. La responsabilidad solidaria endilgada a la codemandada no está debidamente fundada, pues, la sola circunstancia que la empresa hubiese contratado al coaccionado para el traslado de su personal desde sus domicilios hasta la estación de peaje, no activa la responsabilidad puesto que su actividad no es la propia de su establecimiento ni siquiera puede ser calificada como secundaria o coadyuvante. Ello así, dado que si Corredor de Integración Pampeana S.A. hubiese decidido prescindir del servicio prestado por el coaccionado, tal decisión no afectaría al cumplimiento de sus objetivos empresarios, vinculados a la explotación del contrato de concesión del Corredor Nacional Vial Nro. 2. Tampoco se trata de una prestación exigible por parte de los empleados, máxime si se advierte que no se ha alegado ni mucho menos acreditado que los dependientes de la empresa de peajes no contaran con otros medios de transporte para trasladarse desde sus domicilios y hasta su lugar de trabajo. Se trata de un servicio escindible, que no hacía al normal funcionamiento de la empresa contratante. Cabe propiciar que se deje sin efecto la condena dictada en grado contra Corredor de Integración Pampeana S.A.

Sala VII, Expte. N° 66633/2017 Sent. Def. N° 58415 del 25/04/2024 “Fernández, Daniel Armando c/ Bustos, Jorge Horacio y otro s/ despido”. (Russo-Pinto Varela)

D.T. 27. 19. Contrato de trabajo. Extinción por mutuo acuerdo. Art. 241 LCT. Nulidad del acuerdo de desvinculación celebrado con LAN Argentina SA.

La demandada, LAN Argentina S.A., se agravia porque la Sra. Jueza consideró que la extinción del contrato de trabajo por mutuo acuerdo celebrado entre las partes en los términos del art. 241 de la LCT configuró en realidad el encubrimiento de un despido sin causa. La rebeldía de la demandada

(art. 71 de la ley 18.345) generó una presunción de veracidad de los hechos lícitos y verosímiles invocados. El actor denunció que la demandada le hizo saber a los empleados la existencia de un “Plan de Retiro Voluntario”, remarcando que el mismo se encontraría vigente mientras la empresa tuviera recursos financieros para ello, luego de lo cual se precedería lisa y llanamente a despedir bajo la figura de falta de trabajo del art. 247 de la LCT. Asimismo, también fue adjuntada la nota emitida por la empresa, así como los recortes periodísticos que dan cuenta del público conocimiento de la situación de LAN Argentina S.A. a la época de suscripción del convenio rescisorio, en el sentido de que dejaría de operar en el país. Cabe concluir que se encuentran reunidos elementos relevantes como para inferir el grado de incidencia condicionante de la voluntad del trabajador para suscribir el acuerdo desvinculatorio cuestionado ya que resultaba inminente la pérdida de empleo y la posibilidad cierta de no percibir indemnización. Cabe confirmar lo decidido en primera instancia. **Sala IX**, Expte. N° 32.037/2021/CA1 Sent. Def. del 29/4/2024 “Kruger, Cristian Gabriel c/ LAN Argentina S.A. s/ despido”. (Fera-Balestrini)

D.T. 27. 18. i) Contrato de trabajo. Contratación y subcontratación. Art. 30 LCT. Trabajador que laboraba para una empresa de seguridad y vigilancia que fue contratado por un sitio de entretenimientos.

El actor prestó servicios de vigilancia en Showcenter S.A. El juez de grado rechazó el pedido de extensión de condena- por el reclamo de cobro de salarios- a la empresa de entretenimientos aludida, y por ello se agravia la actora. Si bien es cierto que la solidaridad determinada por el art. 30 de la LCT debe ser examinada en cada caso en particular, en la situación concreta del actor no se encuentra controvertida la existencia de una vinculación comercial entre su empleadora, (empresa de vigilancia) y Showcenter S.A., empresa de entretenimientos. En este sentido, la actividad de la empresa de vigilancia, resultó coadyuvante y necesaria para que la codemandada desarrollara su actividad empresarial. Por lo cual, aun cuando fueran secundarias son imprescindibles e integran normalmente -con carácter principal o auxiliar- la actividad debiendo excluirse solamente las actividades extraordinarias o eventuales. Resulta aplicable el criterio amplio que extiende la solidaridad en aquellos supuestos en que las actividades se hallan integradas en forma permanente al establecimiento, sean éstas la principal prestación del mismo o no. La actividad desarrollada por el actor en la empresa de seguridad, se encuentra integrada al establecimiento de Showcenter S.A. y resulta necesaria para que la empresa cumpla con sus fines. Así entonces, resultan configurados los presupuestos previstos en el art. 30 de la LCT para activar la extensión solidaria de la condena a la codemandada Showcenter.

Sala X, Expte. N° 4386/2019/CA1 Sent. Def. del 25/04/2024 “Funes, Edgardo Oscar c/Codecop SRL y otros s/ cobro de salarios”. (Stortini-Ambesi)

DT. 27. 19. Contrato de trabajo. Extinción por mutuo acuerdo. Art. 241 LCT. Validez del acuerdo de desvinculación celebrado con LAN de Argentina SA.

La demandada, LAN Argentina S.A, se agravia por cuanto el magistrado de grado concluyó que la extinción del contrato de trabajo se produjo por un mutuo acuerdo con la actora (cfr. art. 241 L.C.T.), acto que se instrumentó mediante escritura pública que goza de la presunción de autenticidad, previa negociación con la empleadora y sin voluntad viciada, por lo que solicita se revoque el pronunciamiento de grado. El convenio de extinción del contrato de trabajo por mutuo acuerdo celebrado entre las partes ante escribano público resultó plenamente eficaz, pues en el caso concreto de autos la actora no ha logrado acreditar que el acto estuviera viciado por error, dolo, violencia, intimidación, simulación o lesión subjetiva y, menos aún, que encubriera otra forma de terminación del contrato o que haya sido obligada o coaccionada a suscribir el acuerdo en cuestión, más allá del malestar de los trabajadores debido a la extinción del vínculo laboral. Si bien una gran cantidad de trabajadores suscribieron los acuerdos de finalización aludidos, también existió una parte de ellos que decidieron no aceptar y continuar con la relación. En el caso el modo de extinción del contrato de trabajo no vulnera el principio contemplado en el art. 12 de la LCT no sólo porque se trata de una figura legal prevista en la ley de contrato de trabajo, sino que en la medida que no se demostró la existencia de una voluntad viciada de la actora, no se verifica ninguna renuncia a derechos. La posibilidad de aceptar una suma de dinero con motivo de una rescisión por mutuo acuerdo no implica, sin más, que se trate de un acto encubierto que provenga de la voluntad unilateral del empleador; pues bien pudo tratarse de una ruptura pactada de ese modo por mutua conveniencia y siempre que no se demuestre que la voluntad del trabajador para celebrar el acuerdo haya estado afectada por maniobra fraudulenta o vicio alguno en la voluntad, circunstancias que no surgen acreditadas en este caso. El trabajador y el empleador pueden estar de acuerdo en poner fin a la relación laboral, sin el pago de suma de dinero alguna (cfr. art. 241 de la LCT) o bien mediante un pago dinerario, lo cual dista mucho de ser un despido injustificado pues la circunstancia que se haya pactado el pago de una gratificación a la trabajadora en modo alguno puede por sí misma enervar la modalidad de extinción contractual prevista en el art. 241, primer párrafo, LCT. Cabe

revocar el fallo de grado y declarar la validez del convenio de extinción por mutuo acuerdo suscripto por las partes.

Sala X, Expte. N° 27.547/2021 (56632), Sent. Def. del 30/04/2024 “Labate, Mariana Elisa c/ LAN Argentina S.A. s/ despido”. (Stortini-Ambesi)

D.T. 82. 2. Convenciones colectivas. Encuadramiento sindical. Aplicación del estatuto del periodista al trabajo informativo desarrollado a través de una página web.

La accionada se agravia por la aplicación al caso del Estatuto del Periodista (Ley 12.908) y la protección gremial que se ha reconocido al actor (cfr. L.A.S.). Juzga errónea la interpretación de su objeto social e insiste en que se le reconozca que se desarrolla como comercializadora de espacios publicitarios y de páginas de internet propias, por lo que no puede clasificarse como empresa periodística. El encuadramiento convencional de la actividad periodística, no se encuentra estrictamente vinculado al objeto de la sociedad empleadora, sino a las tareas cumplidas por el trabajador, de acuerdo a lo regulado en el artículo 2° de la Ley 12.908. Y en el caso, llega firme a esta instancia que el actor cumplía tareas de redactor, tal como surge de los registros laborales de la propia demandada. La accionada describe su objeto empresarial como una plataforma web denominada MUNDO TKL que genera productos digitales destinados a la cultura juvenil. Una página web es un sitio en internet, donde se acumulan informaciones, noticias, datos –de interés general como particular- etc., lo cual se halla ligado a la fuerza expansiva del estatuto de manera tal que este no sólo se aplica a los medios periodísticos clásicos, que eran los conocidos al momento de dictarse la ley 12.908. De forma que, si el objeto de la protección legal es el trabajo periodístico y no habiendo diferencia entre las modalidades de la prestación según el cual sea el medio de difusión que se aplica, este tipo de medio también será tutelado por la legislación referida. Cabe confirmar lo decidido en la instancia anterior.

Sala VIII, Expte. N° 5738/2018/CA1 Sent. Def. del 15/03/2024 “Duarte, Nicolás c/Vi Da Producciones S.A. s/ juicio sumarísimo”. (Pesino/González)

D.T. 33. 8. Despido. Injuria laboral. Trabajador que laboraba como crupier que justificó su inasistencia por enfermedad inculpable y no le fueron abonados los días en que estuvo ausente. Reclamo por daño moral por discriminación en razón de la salud.

El trabajador no asistió a prestar tareas dado que se encontraba con licencia por enfermedad inculpable por una patología columnaria que probó, lo cual determinó la existencia de una justa causa que le impidió cumplir con su débito laboral. A la accionada, quien se agravia del despido indirecto en que se colocó el trabajador, le asistía el derecho de desconocer la validez del contenido de los certificados médicos presentados por el actor pues estaba en mejores condiciones de fijar un encuentro con el trabajador en su establecimiento, a fin de que exhibiera puntualmente a quien ella indicara en su representación los instrumentos referidos para validar las ausencias y de esta manera dirimir el conflicto suscitado, con el objeto de preservar la relación laboral (cfr. art. 10 LCT). La prueba testimonial producida da cuenta que el trabajo del actor demandaba una serie de movimientos repetitivos varias veces al día lo cual agravó su dolencia por lo que el trabajador retuvo tareas hasta que la empleadora indicara tareas livianas conforme prescripción médica y abonara la deuda salarial por los descuentos injustificados. Así, entonces frente a las divergencias existentes entre los diagnósticos médicos acerca de la salud del trabajador y el silencio observado por la empleadora, sumado al reiterado desconocimiento de la dolencia que resultó debidamente acreditada, y la omisión del pago oportuno del salario por los días que estaban justificados por enfermedad inculpable, claramente se quedó configurada una injuria de entidad tal que impidió la prosecución del vínculo laboral (cfr. arts. 246 y 242 de la LCT). El reclamo por daño moral que procura el actor por despido discriminatorio se encuentra comprendido en la indemnización que emerge de los artículos citados. Cabe confirmar lo decidido en la anterior instancia.

Sala IV, Expte N° 41.879/2018 Sent. Def. del 18/04/2024 “Cucinotta Nicolás c/ Casino de Buenos Aires S.A. s/ Compañía de Inversiones en Entretenimientos S.A. UTE y otros s/ despido”. (Díez Selva-Guisado)

D.T. 33. 4. Despido del empleado que goza de jubilación. No resulta requisito de validez de la extinción del vínculo laboral la intimación a iniciar los trámites jubilatorios si éstos ya fueron iniciados por el trabajador o luego de obtenido el beneficio jubilatorio. Trabajador por temporada. Improcedencia de la indemnización por despido.

El vínculo laboral se extinguió 14 días después de que la empleadora le comunicara al trabajador su finalización con sustento en que había tomado conocimiento de la obtención del beneficio jubilatorio por él iniciado. No resulta requisito de validez de la extinción del vínculo laboral la intimación a iniciar los trámites jubilatorios aún después de que el dependiente haya iniciado los trámites por su cuenta o aún luego de concedido el beneficio jubilatorio. Si el trabajador espontáneamente inicia los trámites jubilatorios, el empleador tiene derecho a extinguir *per se* la relación al serle otorgado el beneficio o al vencer el plazo máximo de un año del art. 252 LCT,

aunque no haya cursado la intimación respectiva que no tendría sentido práctico. Y en el caso, dada la brevedad del lapso transcurrido entre el otorgamiento del beneficio y el despido (14 días) no puede considerarse que la relación volvió a iniciarse, sino que se prorrogó en beneficio del trabajador por lo que el empleador tenía derecho a extinguir el contrato sin responsabilidad indemnizatoria. Ni siquiera hubo una continuidad en la prestación, dado que, por tratarse de un contrato por temporada no existió prestación de tareas entre la jubilación del actor y su desvinculación. Por lo tanto, debe desestimarse el reclamo de indemnizaciones por despido (Del voto del Dr. Guisado, en mayoría).

Sala IV Expte. N° 73.035/2017 Sent. Def. 115.925 del 17/04/2024 “Barbasan, Horacio Alberto c/ Ediciones Santillana SA. s/ despido”. (Díez Selva-Guisado-Pinto Varela)

D.T. 33. 4. Despido del empleado que goza de jubilación. Necesidad de la intimación del empleador aun en el caso de haber iniciado el trabajador el trámite jubilatorio o aún luego de concedido el beneficio para la validez de la extinción del vínculo.

El requisito de la intimación a efectuar por el empleador para que el dependiente inicie los trámites jubilatorios resulta esencial (art. 252 LCT) para la validez de la extinción del vínculo laboral sin obligación de pago de las indemnizaciones por despido, siendo válida la mencionada intimación aun después de que el dependiente haya iniciado los trámites por su cuenta, o aun luego de concedido el beneficio jubilatorio, toda vez que no siempre es posible para el empleador saber si el trabajador se encuentra en condiciones de acceder a un beneficio jubilatorio (Del voto del Dr. Díez Selva, en minoría).

Sala IV Expte. N° 73.035/2017, Sent. Def. 115.925 del 17/04/2024, “Barbasan, Horacio Alberto c/ Ediciones Santillana SA. s/ despido. (Díez Selva-Guisado-Pinto Varela)

D.T. 33. 4. Despido del empleado que goza de jubilación y que siguió prestando servicios sin interrupción a las órdenes del mismo empleador. Cómputo de la antigüedad. Art. 253 último párrafo LCT. Supuesto de un trabajador por temporada.

Es aplicable lo dispuesto por el art. 253 último párrafo de la LCT (reformado por la ley 27.426) al caso de un trabajador que sigue prestando servicios sin interrupción a las órdenes del mismo empleador, luego del goce del beneficio de la jubilación. Dicha solución ya había tenido favorable acogida en la jurisprudencia de la CNAT a través del fallo Plenario “Couto de Capa”, y en el caso, el cese del contrato se produjo 14 días después de la obtención del beneficio jubilatorio, por lo que la antigüedad a considerar a los fines del pago de la indemnización por despido sin invocación de causa sería tan sólo de 14 días, pero dado que se trató de un contrato de trabajo por temporada solamente puede computarse como antigüedad el tiempo efectivamente trabajado, y no existió prestación de tareas entre la jubilación del actor y su desvinculación y en consecuencia corresponde el pago de la indemnización por despido sin invocación de justa causa, el que prosperará de conformidad con la antigüedad a considerar (14 días, sin que puedan aplicarse las reglas del período de prueba), pero no el reconocimiento de salarios por dicho período. (Del voto del Dr. Díez Selva, en minoría).

Sala IV, Expte. N° 73.035/2017 Sent. Def. 115.925 del 17/04/2024 “Barbasan, Horacio Alberto c/ Ediciones Santillana SA. s/ despido”. (Díez Selva-Guisado-Pinto Varela)

D.T. 33. 18. Despido discriminatorio. Discriminación por afiliación sindical. Árbitro profesional de fútbol al que no se le asignan partidos para dirigir.

El actor, árbitro de fútbol en el Nacional B, con apoyo en el art. 47 de la ley 23.551, ley 23.592, los arts. 14 bis, 43 y 75 inc. 22 de la CN, Tratados Internacionales de Derechos Humanos y el Convenio 87 OIT, demandó a la AFA con el objeto que se ordene el cese del comportamiento antisindical y la conducta discriminatoria consistente en la no designación para dirigir partidos que él atribuye a su afiliación al Sindicato de Árbitros Deportivos de la República Argentina (SADRA). La sentencia de grado hizo lugar al amparo incoado y por ello se agravia la accionada. Los indicios aportados por la prueba testimonial producida dan cuenta que el actor fue separado del arbitraje en virtud de su afiliación sindical al SADRA, toda vez que no se demostraron circunstancias objetivas que lo justificaran. Ante tales indicios, el *onus probandi* se desplaza inevitablemente a la demandada que debe procurar prueba en contrario de lo presumido -circunstancia que no se vislumbra-, toda vez que aludir a una evaluación insatisfactoria del trabajador no resulta suficiente, pues no acompañó a la causa tal evaluación y los criterios de razonabilidad con los que se adviertan motivos exógenos que justificaran la falta de ocupación del actor en sus tareas habituales. Por ello, en grado se ordenó su reasignación para arbitrar partidos en la categoría y con la periodicidad que lo realizaba, y en la misma cantidad mensual que los demás árbitros que se encuentran en identidad de circunstancias que el actor. La protección brindada por los tratados internacionales incluye con mayor o menor extensión la libertad sindical como uno de los derechos fundamentales de los trabajadores. Así se estableció en el Convenio 98 OIT, que los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su

empleo, toda vez que perjudicarlo de cualquier forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales determina una conducta prohibida por las leyes nacionales e internacionales. Desde esta perspectiva, en los términos dispuesto por el art. 1º de la ley 23.592, luego de nulificarse el acto prohibido, la responsabilidad del empleador debe abarcar la reparación del perjuicio causado, por lo cual cabe confirmar lo decidido en grado.

Sala V, Expte. Nº 17.166/2020 Sent. Def. del 17/04/2024 “Grasso, Martín Adrián c/ Asociación del Fútbol Argentino (AFA) s/ acción de amparo.” (De Vedia- Ferdman)

D.T. 33. 18. Despido discriminatorio. Deber de dar ocupación. Art. 78 LCT. Actor que laboraba como árbitro de fútbol y desde su afiliación sindical no le fueron asignados partidos para dirigir.

El hecho que las personas trabajadoras, en razón de la libertad sindical, decidan a que sindicato afiliarse no legitima al empleador a dispensarle un trato diferente, desfavorable, o discriminatorio alguno, pues si ello sucediera la empleadora incurriría en una conducta violatoria de la libertad sindical discriminatoria y que afecta el derecho a trabajar. El actor ha sufrido el trato aludido, por ello, la juez de grado dispuso el cese inmediato de toda conducta discriminatoria y antisindical por parte de la empleadora contra el trabajador y ordenó su designación para arbitrar partidos en la categoría y con la periodicidad que lo realizaba en forma previa a su afiliación y en la misma cantidad mensual que los demás árbitros que se encuentran en identidad de circunstancias asegurando la efectiva dación de tareas. Las circunstancias aludidas amparan al trabajador y conminan al empleador a cumplir con el deber de dar ocupación efectiva –cfr. art. 78 LCT- excepto que su incumplimiento responda a motivos fundados que impidan la satisfacción del deber. No demostrada esa circunstancia excepcional por la demandada, el incumplimiento resulta sin justificación alguna y torna arbitraria su conducta. Cabe confirmar el decisorio de la anterior instancia.

Sala V, Expte. Nº 17.166/2020 Sent. Def. del 17/04/2024 “Grasso, Martín Adrián c/ Asociación del Fútbol Argentino (AFA) s/ acción de amparo”. (De Vedia-Ferdman).

D.T. 33. Despido. Procedimiento preventivo de crisis. Art. 104 LNE. Reinstalación en el puesto de trabajo.

El procedimiento preventivo de crisis iniciado por la demandada fue dejado sin efecto, motivo por el cual los nuevos despidos producidos a partir de tal momento entre los que se encontraba el de la actora, exigía la sustanciación de un nuevo procedimiento preventivo de crisis. Asimismo, el procedimiento no se sustanció conforme a derecho. Al no existir constancia que la actora hubiera sido incluida en el referido procedimiento preventivo de crisis, corresponde concluir que la demandada no cumplió con lo previsto en el art. 98 de la ley 24.013. Por ello, si no cumplió con el art. 98 mal puede invocar el sustento de la reinstalación en el art. 104 que exclusivamente actúa dentro del marco de un proceso preventivo de crisis y no resulta aplicable en el caso de la actora por no ser parte de ninguna nómina de empleados incluidos en el proceso preventivo de crisis. Corresponden entonces las indemnizaciones debidas en función de lo dispuesto por los arts. 232, 233 y 245 LCT consecuencias que se encuentran en cabeza de la demanda por su obrar ilegítimo. Cabe confirmar lo decidido en la anterior instancia.

Sala V, Expte. Nº 26.963/2019/CA2 Sent. Def. del 21/05/2024 “López, Verónica Elizabeth c/ Craveri S.A. s/ juicio sumarísimo”. (Ferdman- De Vedia)

D.T. 33. 18. Despido discriminatorio. Trabajadoras que aducen que su empleador al prescindir de los empleados lo hizo en un porcentaje mayor de mujeres que de hombres y aduce discriminación en razón del género.

La actora afirma haber sido discriminada por la empleadora al momento de tomar la decisión de desvincular a algunos trabajadores, más no resulta debidamente demostrado que la decisión rupturista tuviera por objeto prescindir de las trabajadoras por su género. Es cierto que tal como lo sostiene la doctrina y la jurisprudencia, lo dificultoso del tema está dado por la carga probatoria; por ello resulta suficiente para la parte que afirma haber sido discriminada acreditar hechos que *prima facie* evaluados sean idóneos para inducir su existencia, caso en el cual se invertirá la carga probatoria y será el demandado quien deberá probar que existieron hechos y situaciones que motivaron su accionar. La peticionante no probó la existencia de un factor de atribución adecuado que habilite el análisis de los hechos como desencadenantes de la discriminación en razón del género que aduce, y no expuso un indicio que torne verosímil la existencia de una conducta prohibida. Así, la prueba producida no posibilita concluir que existió por parte de la empleadora un despido discriminatorio en razón del género, sino simplemente la arbitrariedad del despido. No existen de parte de la empleadora conductas u omisiones que revelen la comisión de actos ilícitos o prohibidos que hubieren lesionado la dignidad e integridad moral de la trabajadora, por lo cual debe rechazarse el planteo.

Sala V, Expte. N° 26963/2019/CA1 Sent. Def. del 21/05/2024 “López, Verónica Elizabeth c/ Craveri S. A. s/ juicio sumarísimo”. (Ferdman-De Vedia)

D.T. 33. 8. Despido. Gravedad de la falta. Ausencia de comprobación de las sanciones disciplinarias impuestas al trabajador. Falta de contemporaneidad entre el despido y las inasistencias que habrían dado lugar al mismo.

Correspondía a la demandada acreditar las causas que por su gravedad dieron motivo a la no prosecución del vínculo. Ello así, toda vez que no se produjo prueba que acredite la autenticidad de las sanciones impuestas al actor a partir de sus inasistencias. Si bien en el legajo personal del trabajador resulta consignado que fue apercibido y sancionado, tales anotaciones por sí mismas no revisten fuerza convictiva dado que sólo son anotaciones unilaterales de la accionada y no se produjo prueba acerca de la autenticidad de las firmas insertas en la documentación, atribuidas al actor que fueron por él desconocidas. No surge de los libros la firma del trabajador. Asimismo la ex empleadora debió intimar con carácter previo al trabajador a fin de que retome las tareas, justifique ausencia y/o aclare su situación laboral y no proceder como lo hizo a despedir directamente pretendiendo invertir la culpa de la ruptura del vínculo. En este marco cabe memorar que para que se entienda configurada la existencia de una injuria, el incumplimiento debe revestir una gravedad tal que justifique el desplazamiento del principio de conservación previsto en el art. 10 de la LCT. Así entonces, la empleadora cuenta con facultades disciplinarias tendientes a corregir los incumplimientos cometidos por el trabajador, de tal forma que el hipotético incumplimiento bien pudo haber sido objeto de una sanción menor que el despido (cfr. arts. 63, 65 y 67 de la LCT). No fueron comprobadas las sanciones disciplinarias que la normativa faculta al empleador aplicar al trabajador. Por ello, si bien el último párrafo del art. 242 de la LCT confiere al juez la facultad de apreciar la existencia de la injuria teniendo en cuenta el carácter de las relaciones que resultan del contrato de trabajo y las modalidades y circunstancias personales de cada caso, la ausencia sin aviso del trabajador a una jornada laboral no ameritan el despido del trabajador con varios años de antigüedad en tanto que cuantitativamente apreciada carece de gravedad como para tornar imposible la prosecución del vínculo laboral. El despido devino incausado y debe la accionada asumir las consecuencias de su obrar ilegítimo conf. art. 245 LCT. Cabe confirmar el decisorio de grado.

Sala V, Expte. N 30769/2018/CA1 Sent. Def. del 29/04/2024 “Bustos Cristian Alejandro c/ Linser S.A. s/ despido”. (De Vedia-Ferdman-Sudera)

D.T. 33. 17. Despido. Acto discriminatorio. Ley 23.592. Nulidad del distracto. Reclamo de salarios caídos.

La actora se queja porque en la instancia anterior se rechazó su pretensión al pago de los salarios caídos porque se consideró que el reclamo no estaba fundado y no se declaró la nulidad del distracto. Quedó firme la reinstalación del actor a su puesto de trabajo por haberse encubierto bajo el ropaje de un despido sin expresión de causa un acto discriminatorio por cuestiones políticas que encuadra en los supuestos del artículo 1° de la ley 23.592. Si bien esta situación derivó en la declaración de nulidad del acto extintivo de conformidad surge de los fundamentos de la sentencia, la procedencia de los salarios caídos hasta la efectivización de la reincorporación no se refleja en la parte resolutive del decisorio de grado, ya que admitió la acción de amparo y ordenó la reinstalación. Corresponde declarar la nulidad del acto extintivo y confirmar la reinstalación del actor en el puesto de trabajo, en las mismas condiciones que ostentaba hasta antes de su desvinculación, cuya forma, modalidad y apercibimiento deberá establecerse en grado. En virtud de ello, es lógica la pretensión actoral en torno al pago de los salarios caídos devengados y que fueron expresamente solicitados en el escrito inicial y cuya falta de pago privó al trabajador de su percepción en función de un despido discriminatorio cuya causa no fue probada.

Sala VIII, Expte. N° 27824/2020/CAI-CA2. Sent. Def. del 26/04/2024 “Pérez Rojas, Hugo Gabriel c/ Instituto Nacional de servicios sociales para jubilados y pensionados s/ acción de amparo”. (González/Pesino).

D.T. 33. 17. Despido. Acto discriminatorio. Ley 23.592. Discriminación por razones gremiales.

La demandada cuestiona la valoración que efectuó la a quo sobre las pruebas vertidas en la causa, las cuales entiende, fueron evaluadas en forma insuficiente y la llevaron a concluir de manera errónea que el despido directo sin causa de la actora obedeció a una conducta discriminatoria de su parte por motivos gremiales y de género. La accionada se desempeñaba como asesora/abogada en la Gerencia de Asuntos Jurídicos de Operadora Ferroviaria S.E., en la categoría de coordinadora de asuntos jurídicos. Se encuentra configurado el cuadro indiciario suficiente conforme al estándar de prueba dispuesto por la Corte Suprema de Justicia de la Nación (in re “Pellicori”, “Sisnero” y “Varela c/Disco SA s/amparo sindical”) y en los términos del art. 163 inc. 5 CPCCN y que permiten concluir que la conducta asumida por la empleadora al extinguir el vínculo laboral sin expresión de causa encubrió un acto discriminatorio en razón de la afiliación sindical de la actora (afiliación sindical) y de género (violencia laboral), supuestos que encuadran en la ley 23.592. Las

declaraciones testimoniales corroboran que la suerte del ejercicio de la libertad sindical depende de quienes estén a cargo del sector y de quienes deseen ejercer ese derecho y se refieren al “trato tenso” que comenzó a tener la actora. La accionada en ningún argumento esbozó que justifique su decisión arbitraria de no dar curso en tiempo y forma a la afiliación sindical de la trabajadora, y la consecuente retención de aportes a la entidad sindical por ella elegida. En tanto, procedió a cumplir con su obligación como “agente de retención” (art. 38 LAS) casi siete meses después y en forma contemporánea con la decisión extintiva. Los dichos de los testigos evidencian los malos tratos y de tinte segregatorio dispensados a la actora. El accionar discriminatorio de la empresa hacia la actora por motivos gremiales que empezaron a partir de su afiliación y el despido directo sin causa, encubrió un acto discriminatorio, como así también la actora que fue víctima de violencia de género, todo lo cual encuadra en la conducta en art. 1 de la ley 23.592 y conlleva a declarar su nulidad tal como se decidió en grado. **Sala VIII**, Expte. N° 26467/2022/CA1. Sent. Def. del 10/05/2024 “Martins, Nora Viviana c/ Operadora Ferroviaria Sociedad del Estado s/ juicio sumarísimo”. (González-Pesino)

D.T. 33. 18. Despido discriminatorio. Trabajadora que aduce haber sido discriminada por ser extranjera y que cuestiona las sanciones disciplinarias que le fueron aplicadas debido a sus reiteradas llegadas tarde. No configuración de despido discriminatorio.

La actora sustenta la legitimidad del despido indirecto en que se colocó, en la injuria que le provocó la discriminación y acoso de la empleadora en razón de ser extranjera. La juez de grado rechazó la demanda y por ello se agravia la accionante. Las sanciones disciplinarias reiteradas que eran aplicadas -apercibimientos y suspensiones por llegadas tarde- no fueron cuestionadas por parte de la actora. No se puede invocar desconocimiento del ejercicio disciplinario que llevaba a cabo la empleadora, ya que las sanciones eran correctamente informadas mediante carta documento, y resultaban claras las leyendas en el recibo de sueldo que hacían alusión a la cantidad de minutos que la actora llegaba tarde, y no a la cantidad de veces que la accionante era impuntual. La prueba producida da cuenta de los conflictos que tal conducta generaba, pues era la persona del turno anterior quien debía cubrir el correspondiente a la accionante quien no modificaba su actitud a pesar de las sanciones. Por lo tanto, no se pueden inferir situaciones que deriven un especial y diferenciado trato a la actora que se pueda entender como acoso u hostigamiento. Cabe confirmar la sentencia de la anterior instancia.

Sala IX, Expte. N° 46341/2017/CA1 Sent. Def. del 30/04/2024 “Brujan Arias, Sirila c/ Canale Martín Eugenio y otros s/ despido”. (Fera- Balestrini)

D.T. 33. 7. Despido. Gravedad de la falta. Capitán de un buque remolcador que no se presentó a trabajar encontrándose el buque listo para zarpar con la tripulación alistada. Ausencia justificada por razones de salud.

La accionada despidió al actor con fundamento en la gravísima injuria que le provocó no haberse presentado a trabajar. El cargo del actor en la embarcación era el de capitán, con las responsabilidades jerárquicas y operativas previstas en la ley 20.094 que regula la actividad naviera. Toda vez que en la embarcación el trabajador tenía la dirección y gobierno del buque, su incomparecencia generó que el remolcador no pudiera zarpar, por lo cual la accionada le comunicó el despido. El juez de grado consideró que su ausencia se encontró justificada por lo que el despido dispuesto por la patronal, resultó improcedente. Se agravia la demandada. Si bien el actor no se presentó a trabajar los días para los cuales había sido citado, lo cierto es que su ausencia se encontró justificada por razones de salud y ello torna improcedente la decisión rupturista adoptada por la empleadora. La médica psiquiatra que trató al actor, detalló las condiciones en las que se encontraba el trabajador el día en que debía hacerse cargo de la embarcación, presentando un cuadro de descompensación, alcoholismo, hipertensión y con signos de haber consumido droga. Así entonces, la justificación de la ausencia del accionante se basa en el estado de salud en que se encontraba, y que le impedía presentarse a trabajar, por lo que pidió y recibió atención médica, aspectos de los que da cuenta el certificado médico y la declaración de la médica que lo trató, sin que se adviertan motivos fundados para concluir que el actor hubiese sido un trabajador irresponsable. Si bien no se acreditó en forma fehaciente que el trabajador hubiera comunicado a la empleadora sobre su estado de salud, la accionada actuó contrariando los principios de buena fe y continuidad del vínculo laboral (art. 63 y 10 LCT) al no dar oportunidad al trabajador de justificar su inasistencia. Cabe confirmar la sentencia de la anterior instancia.

Sala X, Expte N° 10.721/2021/CA1 Sent. Def. del 30/04/2024 “Zauli, Emanuel Alejandro c/ Zapor S.A. s/ despido”. (Ambesi-Stortini)

D.T. 33. 7. Despido. Gravedad de la falta. Despido de un trabajador marítimo que estando enfermo de Covid se fue de viaje y subió un video en la red social Tik Tok en el cual aparece sobre una parte de la embarcación no habilitada para pararse.

El despido del actor, trabajador marítimo, fue decidido por la demandada luego de haber tomado conocimiento de la difusión de un video subido por el actor en la red social Tik Tok en el que aparece parado sobre una parte de la embarcación no habilitada para ello, siendo posible que se cayese al agua, lo cual desencadenó la decisión rupturista de su empleadora. Al momento que se tomó conocimiento de los hechos, el actor se encontraba en la Ciudad de Comodoro Rivadavia esperando viajar a Bs. As. luego de haber cumplido con su aislamiento preventivo por haber contraído Covid en el mes de junio de 2021. Aduce que la decisión no fue extemporánea dado que en la demanda el accionante afirmó que el video se habría grabado en septiembre de 2019. La accionada no ha logrado demostrar que en forma contemporánea al momento en que decidiera el despido del actor este hubiera incurrido en la injuria que se le endilgara. El accionante trabajó más de 10 años para la demandada sin demostrarse que recibiera sanción y/o apercibimiento alguno por hechos similares. Y si bien, de haber sido demostrada la contemporaneidad entre el conocimiento por parte de la accionada del video y la decisión adoptada la conducta constatada resultaría reprochable, dado que se advierte en la última parte del video que está parado sobre una parte de la embarcación no habilitada para pararse con lo cual era posible caer al agua, no obstante la demandada pudo optar por una sanción menor y que el hecho comprobado sería insuficiente como para desconocer el principio de conservación del contrato que consagra el art. 10 L.C.T.

Sala X, Expte. N° 48076/2021/CA1 (64433) Sent. Def. del 08/04/2024 “Benítez, Ángel Mario c/ National Shipping S.A. s/ despido”. (Stortini-Ambesi)

D.T. 34. 2. 1. Indemnización por despido. Art. 1° ley 25.323.

A fin de interpretar los conceptos de “relación no registrada” y “registrada de modo deficiente” referidos en el art. 1° de la ley 25.323, cabe remitirse a las definiciones contenidas en la LNE, de manera que el segundo supuesto solo se configura cuando se consignare en la documentación laboral “una fecha de ingreso posterior a la real” –conf. art. 9° de la ley 24.013- o “una remuneración menor que la percibida por el trabajador” -art. 10 de la misma ley-.

Sala IV, Expte. N° 40.357/2022/CA1 Sent. Def. del 26/04/2024 “Vera, Valeria Soledad c/ Supermercados Mayoristas Makro S.A. s/ despido”. (Pinto Varela-Díez Selva)

D.T. 34. 2. 1. Indemnización por despido. Art. 1° ley 25.323. Trabajador que no se encontraba registrado en la categoría que le correspondía y solicita aplicación de la multa prevista en el art. 1° de la ley 25.323. Procedencia.

La juez de grado resolvió que toda vez que el trabajador fue registrado en forma incorrecta en la categoría que le correspondía, debe aplicarse la multa prevista en el art. 1° de la ley 25.323. Se agravía la accionada quien afirma que la deficiencia en la registración de categoría no habilita la imposición de la multa prevista en el art. 1° de la ley 25.323. Lo cierto es que tal multa opera ante la existencia de una diferencia en la categoría o en la jornada, más allá de que estos supuestos no sean los previstos en los arts. 8, 9, 10 o 15 de la LNE. Una categoría falsa (52 inc. g. LCT) o la asignación de una remuneración inferior a la real devengada (art. 52 inc. e LCT) también son supuestos de registro irregular que dan causa a la multa del art. 1° de la ley 25.323. En este sentido, la norma del citado art. 1° de la ley 25.323 establece textualmente que la multa se aplicará “...cuando se trate de una relación laboral que al momento del despido no esté registrado o lo esté deficientemente...” Así entonces si se entiende que la jornada de trabajo no era la real o la categoría asignada era inferior a la debida, no puede sostenerse luego que no existe irregularidad registral, pues ello implicaría una contradicción lógica jurídica. Cabe aplicar la multa prevista en el art. 1° de la ley 25.323 y confirmar la sentencia de la anterior instancia. (Del voto del Dr. De Vedia, en minoría)

Sala V, Expte. N° 30769/2018/CA1 Sent. Def. del 29/04/2024 “Bustos, Cristian Alejandro c/ Linser S.A. s/ despido”. (De Vedia-Ferdman-Sudera).

D.T. 34. 2. 1. Indemnización por despido. Art. 1° ley 25.323. Trabajador mal categorizado que solicita la aplicación de la multa prevista en el art. 1° ley 25.323. Improcedencia.

El actor se encontraba categorizado como “Oficial” y no como “Oficial de Primera”, lo cual no habilita la procedencia de la indemnización prevista por el art. 1° de la ley 25.323 que el actor solicita. Ello así, pues es la omisión total o parcial del registro ya sea consignando en la documentación una fecha de ingreso posterior a la real o una remuneración inferior a la percibida, son los únicos elementos que habilitan al trabajador a poner en marcha el mecanismo previsto por la LE o la ley 25.323 (cfr. art. 1°). Y dado que tales presupuestos no se encuentran configurados en el caso del actor, por cuanto no se trata de una relación sin registrar o que lo hubiera estado de modo deficiente, la indemnización precitada no puede prosperar. La norma sanciona, la deficiente registración que es la que tiene lugar cuando los registros y demás constancias no se corresponden con la realidad y no cuando como en el caso del actor, lo percibido es lo que figuraba en los recibos del accionante que es lo que la demandada le abonaba y asentaba en sus registros. De ninguna manera se puede asimilar la incorrecta registración de la categoría laboral del actor con el pago

clandestino sin registrar del salario, por lo que cabe modificar la sentencia dictada en origen en ese aspecto. (Del voto de la Dra. Ferdman, en mayoría)

Sala V, Expte. N° 30769/2018/CA1 Sent. Def. del 29/04/2024 “Bustos, Cristian Alejandro c/ Linse S.A. s/ despido”. (De Vedia- Ferdman –Sudera)

DT. 34. 2.2. Indemnización por despido. Art. 2 ley 25.323.

Toda vez que el consorcio de propietarios abonó al actor de manera deficiente las indemnizaciones por despido sin causa, y el actor cumplió con los requisitos formales para su admisibilidad (intimación mediante telegrama) resulta procedente el incremento indemnizatorio previsto en el art. 2° ley 25.323.

Sala VIII, Expte. N° 26039/2019/CAI Sent. Def. del 08/05/2024 “Cisneros de la Peña, Dalmacio Moner c/Consortio de propietarios del Edificio Quirno Costa 1221/23 s/ despido”. (González/Pesino)

DT. 34. 2.1. Indemnización por despido. Art. 1 ley 25.323.

El actor, laboró como sereno y encargado de limpieza de una obra para la construcción de un edificio desde enero de 2013 y permaneció allí ininterrumpidamente hasta el distracto durante seis años, independientemente de quien cumpliera el rol de empleador. Un fideicomiso se encargó de la construcción del edificio, y posteriormente nació el consorcio de propietarios. Es decir que el trabajador prestó servicios sin solución de continuidad para diferentes personas jurídicas y/o humanas, circunstancia inoponible al actor. Cabe considerar que la relación laboral no fue registrada, que la misma se inició en enero de 2013 cuando el trabajador comenzó a laborar como sereno y encargado de limpieza de la obra. De allí que quepa aplicar la duplicación indemnizatoria prevista en el art. 1 de la ley 25.323.

Sala VIII, Expte. N° 26039/2019/CAI Sent. Def. del 08/05/2024 “Cisneros de la Peña, Dalmacio Moner c/Consortio de propietarios del Edificio Quirno Costa 1221/23 s/ despido”. (González/Pesino)

D.T. 43. Indemnización por fallecimiento del trabajador. Juez a quo que tiene a la cónyuge por desistida de su acción por el incumplimiento de las concubinas citadas por la demandada de denunciar su domicilio.

La actora se agravia de la resolución de la instancia anterior. Manifiesta que inició demanda en concepto de indemnización por fallecimiento contra la demandada en su condición de cónyuge. Además de la actora se presentaron dos concubina más y la hija mayor del causante reclamando dicha indemnización. La accionada denuncia el inicio de un expediente de consignación judicial de indemnización e integra al proceso a todas las reclamantes. Ante el fracaso de las notificaciones a las reclamantes, el magistrado interviniente intima tanto a la actora y a la demandada para que denuncien los domicilios reales de las mismas bajo apercibimiento de tenerlas por desistidas de sus respectivas acciones. Al no cumplir con lo solicitado en dicha resolución el Juez hace efectivo el apercibimiento y se la tiene por desistida a la cónyuge de las acciones iniciadas, lo que motivó su agravio. Se verifica que a la actora se le ha aplicado un apercibimiento insusceptible de reparación ulterior, cual es tenerla por desistida de su acción, sobre la base de un deber procesal ajeno (intimación a denunciar domicilio de personas convocadas por su contraria). Cabe dejar sin efecto la resolución.

Sala X, Expte. N° 54.041/2013/CA1 (65.758) Sent. Int. del 19/04/2024 “Ríos, Simeona y otros c/ Assad Graciela y otros s/ indemnización por fallecimiento”. (Ambesi-Stortini)

D.T. 54. Intereses. Facultad de los jueces de reducir los intereses cuando el resultado que provoque la capitalización de intereses resulte desproporcionada. Art. 771 CCyCN.

En materia de actualización de créditos indemnizatorios la desproporción apuntada por el art. 771 CCyCN, podría darse en el hipotético caso de que la suma que arroje la liquidación a practicarse en el estadio de ejecución del pleito superase un monto equivalente al capital nominal diferido a condena cabe readecuarlo por el IPC con más una tasa de interés pura el 6% anual.

Sala I, Expte. N°12897/2020/CA1 Sent. Def. del 26/04/2024 “Álvarez, María del Carmen c/ Honda Motor de argentina S.A.-5- y otro s/ despido”. (Hockl-Catani)

D.T. 54. Intereses. El acuerdo celebrado ante el Seclo en el cual se convienen los intereses moratorios en caso de incumplimiento desplaza el reclamo de intereses moratorios por vía judicial.

La juez de grado receptó el reclamo del actor tendiente a la ejecución del acuerdo celebrado ante el SECLO. La demandada se agravia disconforme con la aplicación de los intereses previstos por el Acta 2764 de la CNAT. Su crítica tendrá favorable recepción. Ello así pues al celebrar el acuerdo conciliatorio las partes pactaron una cláusula penal en caso de incumplimiento fijada en un 0,2% diario, la cual, en la especie, se trata de intereses moratorios que se devengan “*ipso iure*” a partir de

la mora y tienden a compensar el valor del dinero en el tiempo, conforme términos el art. 768 CCCN. Por lo tanto, pretender la acumulación de los intereses moratorios determinados por la “*a quo*” con los pactados en el acuerdo citado, significaría una doble sanción por el mismo hecho y contrario a lo dispuesto en el art. 793 del CCCN. Así entonces, el pacto de intereses desplaza la posibilidad de establecer los moratorios por vía judicial, facultad existente solo ante la carencia de estipulación.

Sala III, Expte. N°43649/2019/CA1 Sent. Def del 07/05/2024 “Alegre, Esteban Ariel c/ Elhymec S.A.C.I.F. s/ despido”. (Perugini-Cañal)

D.T. 54. Intereses. Fallo CSJN “Oliva”. Adecuación de los créditos laborales. Coeficiente de Estabilización de Referencia (CER). Apelación de la accionada. Si la aplicación de las Actas 2783 y 2784 arroja un resultado más gravoso para la demandada debe estarse a la suma liquidada en la etapa de ejecución en virtud del principio de “*non reformatio in pejus*” para la accionada única que apeló.

La codemandada Telecentro S.A. se agravia por lo decidido por el juez de grado en materia de intereses, pues pretende que no se aplique el sistema establecido mediante acta 2764 de la CNAT. Cabe recordar que la Corte Suprema de Justicia de la Nación en el reciente fallo dictado el 29 de febrero de 2024 en autos “Oliva, Fabio Omar c/ Coma S.A. s/ despido” consideró inadecuada la capitalización periódica ordenada en el pronunciamiento cuestionado con sustento en el Acta 2764, con base en la interpretación que realiza del inc. b) del art. 770 del Código Civil y Comercial de la Nación. Por ello se dispone reemplazar lo dispuesto por el Acta 2764 del 07/09/2022 y disponer, como recomendación, que se adecuen los créditos laborales sin tasa legal, de acuerdo a la tasa CER (Coeficiente de Estabilización de Referencia) reglamentada por el BCRA más una tasa pura del 6% anual, en ambos casos, desde la fecha de exigibilidad del crédito hasta la fecha del efectivo pago y disponer que la única capitalización del art. 770 inc. b del Código Civil y Comercial de la Nación se produce a la fecha de notificación de la demanda exclusivamente sobre la tasa pura del 6% anual. Así entonces corresponde aplicar al capital de condena la adecuación indicada, con las aclaraciones estipuladas en el Acta 2784 de la CNAT del 20/03/2024. Sin perjuicio de ello, si en la etapa prevista en el art. 132 de la LO la liquidación que se practique de conformidad con los parámetros fijados en las mencionadas actas 2783 y 2784 arrojará un resultado más gravoso para la demandada que el que daría de estarse a las pautas fijadas en el fallo de grado, habrá de tomarse como límite del monto total de condena la suma que surja, en definitiva, del cálculo allí efectuado, a fin de evitar caer en una *reformatio in pejus* para la accionada única que cuestionó la decisión en materia de intereses. Cabe modificar lo decidido en primera instancia.

Sala IV, Expte. N° 16.287/2018, Sent. Def. del 30/04/2024 “Accogli, Carlos Alberto c/ Worktv SRL y otro s/ despido”. (Pinto Varela- Diez Selva)

D.T. 54. Intereses. Acta 2783.

La Corte Suprema de Justicia de la Nación se pronunció en el fallo “Oliva c/ Coma S.A” y descalificó lo decidido por la CNAT en el Acta 2764. En virtud de tal decisión la CNAT, mediante acuerdo celebrado el 13 de marzo de 2024, resolvió reemplazar el Acta 2764 por una nueva -n° 2783/24- que recomienda que los créditos laborales sean ajustados de acuerdo al coeficiente de estabilización de referencia reglamentado por el BCR con más una tasa pura del 6% anual con una sola capitalización del acuerdo al art. 770 inc. b del CCCN. Lo decidido es incorrecto porque: a) se engloban todos los créditos patrimoniales lo que incluye puniciones laborales, una de las cuales ya castiga la mora empresarial, esto es el art. 2° de la ley 25.323: el anatocismo punitivo torna irrazonable aplicar un coeficiente para el reajuste de los créditos laborales que incluyan multas laborales; b) el interés del 6% sobre montos reajustados es un tanto excesivo para las pequeñas y medianas empresas de nuestra economía nacional y c) la capitalización de intereses es solo admisible cuando se aplica sobre créditos nominales y no sobre montos reajustados. Por razones de índole institucionales y de economía procesal, respeto lo acordado por la mayoría de la CNAT. (Del voto del Dr. Pose, en minoría).

Sala VI, Expte. N° 2431/2018 Sent. Def. del 26/04/2024 “Charro, Camila c/ Morixe Hermanos S.A. s/ despido”. (Pose-Craig-Vázquez)

D.T. 54. Intereses. Acta 2783.

Los intereses deben ser establecidos de acuerdo a lo dispuesto por la CNAT mediante Acta N° 2783 (13/03/2024), Resolución N° 3 (14/03/2024) y Acta 2784 (20/03/2024) y que el crédito devengue intereses desde que cada suma es debida y hasta la fecha de la liquidación de acuerdo a la tasa CER (Coeficiente de Estabilización de Referencia) reglamentada por el BCRA. Asimismo, se dispondrá una tasa anual del 6% desde la fecha del crédito y hasta la fecha de notificación de la demanda, cuyo resultado se capitaliza (conf. art. 770 inc. b del Código Civil y Comercial de la Nación) y al monto resultante de esa única capitalización se le aplicará una tasa del 6% anual desde esa fecha de la liquidación para así obtener el resultado final del crédito. (Del voto de la Craig en mayoría).

Sala VI, Expte. N°2431/2018 Sent. Def. del 26/04/2024 “Charro, Camila c/ Morixe Hermanos S.A. s/ despido”. (Pose-Craig-Vázquez)

D.T. 54 Intereses. Aplicación del Acta N° 2783.

Ante los ajustes y variaciones económicas y financieras las tasas de interés previstas en las Actas CNAT N° 2601, 2630 y 2658, tal como venían siendo aplicadas hasta el dictado del Acta N° 2764, quedaron desajustadas y sin posibilidades de compensar en forma suficiente la variación de precios internos y la privación del capital que sufre la parte damnificada desde el origen de la deuda, motivo por el cual debe adoptarse algún mecanismo que compense a la parte acreedora de los efectos de la privación del capital por demora de la deudora, así como para resarcir los daños derivados de dicha mora y mantener el valor del crédito frente al deterioro del signo monetario provocado por la grave inflación que aqueja a la economía del país. Resulta justo y equitativo aplicar el criterio sentado por la CNAT plasmado en el Acta N° 2783 y adecuar el crédito de acuerdo a la tasa CER, reglamentada por el BCRA, con más una tasa pura del 6% anual, desde la fecha de su exigibilidad y hasta el efectivo pago. Asimismo, la única capitalización prevista en el inciso b) del art. 770 del CCyCN debe producirse a la fecha de la notificación positiva de la demanda sobre la tasa pura del 6% anual. (La Dra. González, adhiere y aclara que propicia utilizar como interés moratorio el índice CER, publicado por el BCRA, desde que cada suma es debida y hasta su efectivo pago, con más un interés compensatorio puro del 6% anual, en base a lo normado por el art. 767 del CCyCN, con capitalización al momento de la notificación del traslado de la demanda (art. 770, inc. b), sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 770, inc. c)).

Sala VII, Expte. N° 41.668/2021 Sent. Def. N° 58.390 del 10/04/2024 “*Siniawsky, Lorena Edith c/Dabra SA y otros s/despido*”. (Russo- González)

D.T. 54. Intereses. Acta 2783/2784. Art. 771 del CCyCN en caso de que la aplicación de la nueva acta arroje resultados desproporcionados. Aplicación alternativa del RIPTE más interés del 7% anual.

A partir de lo resuelto por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en “Oliva Fabio Omar c/ Coma S.A. s/ despido” del 29/02/2024 mediante la cual se dejó sin efecto el pronunciamiento definitivo dictado por esta Sala, en relación con el acta 2764, la CNAT reunida en Acuerdo General dictó el Acta 2783, complementada por el Acta 2784, ambas del año 2024. Según quedó establecido en el Acta 2784, corresponde disponer en los términos del art. 770 del CCyCN que “...los créditos diferidos a condena se adecuarán desde que cada suma es debida y hasta la fecha de la liquidación mediante el CER. A este monto se le adiciona una tasa anual del 6% desde la fecha del crédito y hasta la fecha de notificación de la demanda, cuyo resultado se capitaliza. Al monto resultante se le aplica una tasa del 6% anual desde la fecha de notificación de la demanda hasta la de la liquidación para así obtener el resultado final. Corresponde entonces, dejando a salvo aquellos supuestos en que su aplicación pudiera provocar una modificación en perjuicio de la recurrente respecto de lo resuelto en primera instancia, adecuar la decisión atinente a los intereses sobre el crédito conforme ha sido dispuesto en acuerdo por la Cámara (Acta N° 2784). Sin perjuicio de ello, corresponde disponer también la aplicación del art. 771 del CCyCN en el marco del ejercicio de las facultades jurisdiccionales allí previstas, para el supuesto que la aplicación de intereses allí prevista arroje un resultado desproporcionado. Y a este último efecto se establece como parámetro de referencia objetivo la actualización del valor histórico del capital de la condena mediante el índice RIPTE (según publicación del Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de la Nación) más una tasa de interés anual del 7%. Ello implica que si por aplicación del Acta N° 2783/2784 en el caso, se superara el mencionado parámetro objetivo, se deberá considerar configurado el supuesto previsto en el primer párrafo del art. 771 del Código Civil y Comercial de la Nación habilitando de tal modo el ajuste del importe de la condena (en la oportunidad prevista en el art. 132 de la LO) al resultado que se obtenga por aplicación de dicho parámetro. A efectos de realizar un adecuado cotejo comparativo, deben considerarse valores correspondientes a dicha fecha de comparación. Esto implica que si al practicarse la liquidación de los importes diferidos a condena no estuviere publicado el índice RIPTE correspondiente a ese mes, en ocasión de su publicación anterior deberá efectuarse nueva comparación a efectos de establecer la eventual existencia de diferencias, las que solo podrán establecerse hasta la fecha de aprobación de la liquidación.

Sala IX, Expte. N° 35681/2021/CA001 Sent. Def. del 29/04/2024 “Palacio, Irma c/ Consorcio del Edificio Palermo Norte I y otros s/despido”. (Balestrini- Fera)

D.T. 55. Ius variandi. Principio de indemnidad. Efectos de la medida. No debe causar perjuicio material ni moral.

En materia de ejercicio del *ius variandi* para que el poder acordado por la ley al empleador sea ejercido adecuadamente es necesario que: a) no afecte las particularidades esenciales de la contratación; b) haya sido ejercido de modo funcional y c) no cause perjuicio material ni moral al trabajador. El primero de los recaudos determina la materia sobre la que es posible la modificación

unilateral de las obligaciones contractualmente establecidas. El segundo determina la causa o, con más precisión, la razón suficiente que legitima la medida y el tercero se vincula a los efectos de la medida. La justificación de la magnitud de la modificación está siempre vinculada a la razón suficiente de la modificación, de lo que se sigue una articulación entre lo que es considerado contenido esencial y razón funcional. Esto implica que, para la modificación legítima de contenidos más relevantes, han de invocarse y demostrarse razones más importantes en orden al principio general de continuidad de la relación (art. 10 LCT). Asimismo, que las modificaciones requieren la invocación y demostración de una razón suficiente de gravedad como para ser justificar en términos de necesidad para la lógica de continuidad de la relación y afectar, de este modo, algunos de los elementos del contrato.

Sala VI, Expte. N° 2431/2018 Sent. Def. del 26/04/2024 “Charro, Camila c/ Morixe Hermanos S.A. s/ despido”. (Pose- Craig-Vázquez)

D.T. 55. 3. Ius variandi. Cambio de lugar. Disolución del contrato.

El cambio dispuesto por el empleador implicaba que la actora debiera trasladarse desde CABA hasta la localidad de Villa Adelina sita en el Partido de San Isidro, lo que le generaba mayor gasto de traslado y mayor tiempo de viaje, cuando previo a dicho cambio, debía trasladarse dentro únicamente de CABA, y de la contestación de oficio emitida por la CNRT, surge que entre un trayecto y otro existe casi una hora de diferencia, lo que importa en total dos horas más diarias de viaje. Y toda vez que la demandada no ha logrado demostrar la razón que haría funcional el cambio, para que resulte justificado, cabe concluir que la medida rescisoria adoptada por la actora se ajustó a derecho.

Sala IV, Expte. N° 2431/2018 Sent. Def. del 26/04/2024 “Charro, Camila c/ Morixe Hermanos S.A. s/ despido”. (Pose-Craig-Vásquez)

D.T. 55. 3. Ius variandi. Cambio de lugar. Configuración.

La accionada cuestiona que la Sra. Jueza de grado haya considerado que se verificó un uso abusivo del ius variandi (art. 66 de la LCT) y que por tal motivo le asistía derecho al actor a considerarse despedido (arts. 242 y 246 de la LCT). Se encuentra acreditado que la demandada le otorgó al actor un nuevo destino laboral, que dicha modificación fue rechazada por el actor alegando que la misma le ocasionaba un perjuicio económico, personal y familiar y ante la negativa de la empresa a rever su decisión se consideró injuriada y despedida. El ejercicio de la facultad modificatoria del empleador es posible sólo en los casos en que el cambio responda a un criterio funcional, no le ocasione ningún perjuicio al trabajador y no afecte algún elemento esencial del contrato de trabajo. La facultad del empleador de variar, alterar o modificar unilateralmente las modalidades de la prestación de trabajo, requiere no sólo que los cambios no alteren modalidades esenciales del contrato de trabajo, ni causen perjuicio material o moral al trabajador, sino y fundamentalmente que la medida impuesta resulte razonable (cfr. art. 66 L.C.T.), es decir que la misma debe ejercitarse con carácter funcional, atendiendo a los fines de la empresa. La demandada no rebate lo señalado por la señora magistrada respecto a que la empleadora no invocó los motivos por los cuales dispuso el cambio de lugar de trabajo del actor, no resultando suficiente a tal fin lo alegado en la queja en cuanto que se habría efectuado dicha modificación por “razones operativas”. La accionada no brindó ningún tipo de precisión relativa a cuales serían las “razones operativas” por las cuales tomó la decisión de modificar el lugar de trabajo del actor, circunstancia que impide evaluar la razonabilidad de la medida. Cabe concluir que la empleadora efectuó un ejercicio abusivo del “*ius variandi*” (art. 66 LCT).

Sala IX, Expte. N° 45.726/2018/CA1 Sent. Def. del 26/04/2024 “Silva, Gustavo Javier c/ Arbitra S.A. s/ despido”. (Balestrini-Pompa)

D.T. 56. 2. Jornada de trabajo. Extensión. Trabajadora que laboró en jornada completa de trabajo pese a haber sido contratada bajo la modalidad de jornada reducida.

La actora en su calidad de “Cajera B”, denunció haber cumplido una jornada completa de trabajo, pese a haber sido contratada bajo la modalidad de jornada reducida y reclamó las diferencias salariales por las horas extraordinarias realizadas. El juez de grado hizo lugar al reclamo y por ello se agravia la accionada. La prueba testimonial rendida da cuenta de la real extensión de la jornada laboral realizada por la trabajadora y de los recibos de haberes pertenecientes a la actora surge el pago de horas extras. Asimismo, cabe destacar que el art. 92 ter referido en principio al contrato a tiempo parcial (es decir, aquel cuya jornada no supera los 2/3 de la jornada habitual de la actividad), establece que si la jornada supera esa proporción el empleador deberá abonar una remuneración correspondiente a un trabajador de jornada completa. Se confirma la sentencia de la anterior instancia.

Sala IV, Expte N° 40.357/2022/CA1 Sent. Def. del 26/04/2024 “Vera, Valeria Soledad c/ Supermercados Mayoristas Makro S.A. s/ despido”. (Pinto Varela- Díez Selva)

D.T. 74. Policía del trabajo. Ley 18.695. Art. 11. Declaración de inconstitucionalidad.

La accionada interpuso recurso de queja contra la resolución dictada por la Dirección de Fiscalización de la Secretaría de Trabajo Empleo y Seguridad Social de la Nación, en el marco de un proceso sumario. Ello así, toda vez que por medio de dicha resolución fue denegado el recurso de apelación interpuesto contra la decisión que la condenaba a pagar una multa en los términos del art. 11 de la ley 18.695. Alega no disponer de recursos para hacer frente a la multa, y solicita la declaración de inconstitucionalidad de la norma porque lesiona el derecho a ser oída, así como el acceso a un debido proceso. El art. 11 de la ley 18.695 reglamenta el procedimiento para la aplicación de sanciones por infracciones a las normas de ordenamiento y regulación de la prestación del trabajo. Asimismo, dispone que la resolución que imponga la multa podrá ser apelada previo pago dentro de los tres días hábiles administrativos de notificada. En este marco, negar el acceso a la doble instancia por motivos que constituyen el eje de la controversia implicaría incurrir en una irrazonable denegatoria al acceso a la justicia, por un límite meramente formal-adjetivo. Ello así, pues las normas de forma deben estar al servicio de los derechos subjetivos, ya que, hacerlas funcionar en este sentido asegura la efectividad de la aplicación del derecho. Ante un conflicto de orden formal, corresponde estar a la preservación del derecho de defensa y del acceso a un debido proceso. Por ello resulta inconstitucional el art. 11 de la ley 18.695, en tanto importa un obstáculo irrazonable para el ejercicio de los derechos subjetivos. Debe revocarse la resolución que denegó la apelación y concederse el recurso de apelación con efecto inmediato. (Del voto de la Dra. Cañal al que adhiere el Dr. Perugini quien expresa que la Corte Suprema de Justicia de la Nación ha sostenido que la regla “*solve et repete*” no es por sí misma contraria a los derechos de igualdad y de defensa en juicio (cf. arts.16 y 18 de la CN), también ha reconocido la necesidad de morigerar el requisito en supuestos de excepción que involucren situaciones patrimoniales concretas de los obligados, a fin de evitar que ese pago previo se traduzca en un real menoscabo de sus derechos. Frente al valor de la multa impuesta el requisito destinado a su pago previo supondría un obstáculo real al acceso a la revisión judicial de la actividad administrativa.

Sala III, Expte. N° 260/2024 Sent. Def. del 09/04/2024 “Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social c/ Nuestra Señora del Rosario S.A. U.T. s/ queja. expte. administrativo”. (Cañal-Perugini)

D.T. 75. Prácticas desleales. Reclamo por daño moral como consecuencias de conductas discriminatorias de la empleadora.

La demandada se agravia de que el Sr. Juez de grado haya considerado acreditado que la empleadora incurrió en conductas discriminatorias subsumibles en la ley N° 23.592 y por derivación que ello justifica admitir la querella por práctica desleal, en los términos del artículo 52 de la ley N° 23.551. Sostuvo el actor, además, que fue víctima de diversos actos de represalia por el despliegue de su actividad sindical lo que, a su entender, justifica una reparación en concepto de “daño moral”, con fundamento en la ley 23.592, dado que consideró configurado un supuesto de práctica antisindical (arts. 53 ley 23.551). La demandada intentó en varias oportunidades lograr la exclusión de tutela del actor, a fin de aplicarle sanciones disciplinarias. Ello no configura un supuesto de discriminación peyorativa en los términos de la ley N° 23.592. La conducta desplegada por la empleadora constituyó un adecuado ejercicio de los instrumentos legales de que los que se consideró legitimado, sin que quepa calificar tal ejercicio como una práctica antisindical como la alegada, sin que se configure por ello el presupuesto de hecho contemplado en el artículo 1° de la citada ley N° 23.592 y, consecuentemente, tampoco los supuestos contemplados por el art. 53 de la ley 23.551, las prácticas a las que alude dicho artículo 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. En el presente caso, no se verifica lo dispuesto por el art. 1 de la ley 23.592 ni tampoco los supuestos contemplados por el art. 53 de la ley 23.551 dado que, sin perjuicio de la controversia descripta, dicha circunstancia no permite inferir por sí misma, de una manera clara, la conducta antijurídica que se le atribuye a la empleadora. Por lo expuesto, cabe revocar el fallo de grado.

Sala IV, Expte. N° 7648/2017 Sent. Def. 116.009 del 24/04/2024 “Vidal, Rodolfo c/ La Delicia Felipe Fort S.A s/ práctica desleal”. (Pinto Varela-Díez Selva)

D.T. 77. Prescripción. Punto de partida de la prescripción de la acción por lo que se reclama diferencias salariales.

El momento a partir del cual debe contarse el plazo bianual de prescripción, se constituye con la fecha del título de la obligación, es decir, a partir del hecho o del acto que le da nacimiento, pues la exigibilidad del derecho y no sólo su existencia es la que determina el cómputo de aquélla. Asimismo, tratándose de diferencias salariales debe entenderse que “la causa fuente de una obligación de tracto sucesivo no puede valorarse con prescindencia del momento a partir del cual se produce la exigibilidad de la prestación correspondiente a cada período mensual. Por ello, corresponde ubicar el punto de partida de la prescripción de la acción referida a las diferencias que

podieron haberse originado en cada período en el momento que resulta exigible el crédito reclamado que es aquél en el cual el derecho respectivo puede hacerse valer porque, los créditos reclamados se vinculan a diferencias retributivas que se generan a partir de una prestación laboral periódica.

Sala IV, Expte. N° 40074/2022 Sent. Def. 116167 del 30/04/2024 “Sánchez, Ramón Horacio c/ Correo oficial de la República Argentina SA s/ diferencias de salarios”. (Guisado-Pinto Varela)

D.T. 81. 1. 4. Retenciones. Art. 132 bis LCT. Módulo de cálculo. Momento hasta el cual se devenga. En la etapa del art. 132 LO se evalúa su cuantía igual que con las astreintes.

La actora se agravia por el capital por el que la juez de grado hizo lugar a la sanción prevista en el art. 132 bis de la LCT. En cuanto al alcance de la sanción, según criterio anterior de la Sala, correspondería extenderla más allá del período reclamado y con proyección futura. Sin embargo un nuevo estudio de la cuestión consecuente con la finalidad de la norma y el tipo de conducta sancionada que propende a una cuantificación del daño proporcionada con las circunstancias de cada caso conducen a circunscribir dicha cuantificación en la etapa de conocimiento tal como fue dispuesta en la sentencia de primera instancia. Ello a las resultas del cálculo que corresponda efectuar en la etapa del art. 132 de la ley 18.345. Una vez determinado el resultado de esa última etapa, corresponderá el ejercicio de las facultades judiciales respecto de dicho resultado de conformidad con el criterio aplicable en materia de condenas conminatorias, dado que la índole de la sanción en cuestión conceptualizada como conminatoria por el propio texto del art. 132 bis de la LCT permite que sea asimilable en su extensión y apreciación judicial a ese tipo de condenas previstas en el derecho común como expresión de normas y principios jurídicos superiores (arg. art. 804 Código Civil y Comercial de la Nación y art. 19 y concordantes de la Constitución Nacional). En este marco el planteo realizado por la actora se torna prematuro con el propósito de elevar la sanción y consecuentemente, mantener la condena como fue dispuesta a las resultas de su cuantificación y eventual revisión en la etapa del art. 132 de la ley 18.345, donde será evaluada al igual que con las astreintes.

Sala IX, Expte. N° 50700/2017/CA1 Sent. Def. del 29/04/2024 “Neto Paredes, María Belén c/ Choikue S.A. y otro s/ despido”. (Fera- Pompa)

D.T. 81. 1. Retenciones. Sanción conminatoria del art. 132 bis LCT. Rebeldía. Art. 71 LO

La presunción de veracidad que emana de la rebeldía procesal sólo alcanza a los hechos pertinentes y lícitos, y no puede válidamente justificar una condena en los términos del art. 132 bis LCT ya que la sanción conminatoria que dicha norma instrumenta se apoya en la existencia de un ilícito y, por ende, no se encuentra alcanzada por la presunción que deriva del art. 71 LO.

Sala X, Expte. N° 4386/2019/CA1 Sent. Def. del 25/04/2024 “Funes, Edgardo Oscar c/ Codecop SRL y otros s/ cobro de salarios”. (Stortini-Ambesi)

D.T. 83. Salario. Acrecentamiento o *grossing up* de aportes y contribuciones sobre remuneraciones clandestinas.

El accionante se agravia de temas vinculados al acrecentamiento (*grossing up*) de la retribución percibida por el accionante en aras de computar los valores que deberían haberse incorporado con destino al financiamiento del régimen de la seguridad social. Los confines pecuniarios delineados por los artículos 9 de la ley 24.241 y la ley 26.222 con respecto a la base máxima imponible para cuantificar aportes y contribuciones destinadas al sistema integral previsional argentino (“SIPA”) que venían configuradas por sumas asaz inferiores al haber registrado del actor. El accionante percibía la integridad de su haber salarial, despojado de toda índole de descuentos, sin que la empleadora haya decidido asumir el deber de afrontar el abono de hipotéticas retenciones previsionales o impositivas, por el sencillo motivo de que tales detracciones nunca se verificaron en la praxis fáctica, y no dejan de ser una mera, liviana e insustancial equiparación que no encuentra correlato específico en la realidad del vínculo anudado. Así las cosas, no lucen configurados los presupuestos que constituyen el cimiento del hipotético *grossing up* que el pretensor procura incorporar a su haber extracontable. Aun cuando pudiera considerarse que debería mediar un genuino *grossing up* tampoco competería reconocerle naturaleza remuneratoria pues, como tiene dicho esta Sala a propósito de conceptos que guardan analogía con los aquí examinados. No se trata de un concepto que la demandada abone al dependiente, sino que se destina al organismo fiscal pertinente a todo los fines, se ha computado el salario bruto y lo que pretende el actor es adicionar al importe bruto, la suma que la demandada destina al pago de sus obligaciones fiscales. Así esa suma, que la demandada abona al fisco no es de libre disponibilidad para el dependiente y si decidiera disponer libremente de ella, estaría incumpliendo hipotéticamente con sus obligaciones tributarias. Esa imposibilidad de disponer del dinero, que es destinado en forma directa por la empresa al organismo fiscal, constituye un obstáculo a la naturaleza salarial que se pretende. No se observa que un concepto de este tipo pueda tener carácter salarial, ya que no constituye una ventaja patrimonial para el actor y no enmarca, así, en el amplio concepto que

prescribe el art. 103 de la LCT. Cabe admitirse los cuestionamientos articulados por las sociedades demandadas en torno a la temática.

Sala I, Expte. N° 8202/2016/CA1 Sent. Def. del 27/03/24 “Galli, Luis Rodolfo c/ Ultrapetrol S.A. y otros s/ despido”. (Hockl-Catani- Vázquez)

D.T. 85. Servicio doméstico. Art. 56 ley 26.844. Incompetencia de la Justicia Nacional del Trabajo.

La sentenciante “*a quo*” hizo lugar al planteo de apelación formulado por las demandadas y revocó la resolución del Tribunal de Trabajo para el Personal de Casas Particulares que tuvo a las mismas por no presentadas y no contestada la demanda continuando el trámite del proceso sin su intervención, lo que motivó la apelación deducida por la demandante. El art. 56 de la ley 26.844 establece que las resoluciones definitivas que dicte el organismo aludido “serán apelables dentro del plazo de 6 días mediante recurso fundado, que deberá ser presentado ante el mismo Tribunal de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, quedando a su cargo remitir las actuaciones dentro de los tres días subsiguientes a la Cámara Nacional de Apelaciones de la Capital Federal para que disponga su radicación ante el Juez Nacional de Primera Instancia del Trabajo que corresponda” dependencia que una vez recibidas las actuaciones “dictará sentencia en un plazo no mayor de 20 días”. Es evidente que la Justicia Nacional del Trabajo ya no es competente para entender en las actuaciones al haberse agotado, con la sentencia dictada por el Juzgado, la jurisdicción que laalzada ejerce sobre las resoluciones del Tribunal del Trabajo para el Personal de Casas Particulares por vía del art. 56 de la ley 26.844, lo que lleva a la conclusión de que la apelación incoada contra el fallo de primera instancia ha sido mal concedida. Debe declararse mal concedido el recurso de apelación interpuesto por la parte actora.

Sala X, Expte. N° 19.199/2022 (65.181) Sent. Def. del 22/04/2024 “Sanabria, Arguello Claudelina Antonia c/ Montero Elena Amada s/ Tribunal de Trabajo Doméstico”. (Stortini-Ambesi)

D.T. 92. Trabajo marítimo. Pandemia Covid 19 que obliga concluir con anterioridad la temporada de pesca. Trabajador con licencia médica. Art. 208 LCT. Art. 19 CCT 356/03. Trabajo de temporada. Trabajador que laboraba embarcado para la captura del calamar.

El magistrado de grado hizo lugar al reclamo de las diferencias salariales por considerar que aun cuando la pandemia haya obligado a concluir la temporada de pesca antes de lo previsto, la demandada debió haber abonado al actor los salarios por enfermedad en los términos de lo dispuesto por el art. 208 de la LCT hasta la fecha en que concluye habitualmente la temporada de captura del calamar, de conformidad con lo establecido por el art. 19 del CCT 356/03. Se agravia la accionada. La actividad del actor se regía por el régimen de trabajo de temporada. El salario reviste carácter alimentario, con arreglo a la doctrina del Máximo Tribunal y toda vez que en el año 2020 debido a la pandemia Covid 19 declarada por la OMS el Consejo Federal de Pesca declaró finalizada la temporada un mes antes la demandada debió abonar los salarios del actor hasta dicha fecha, y a partir de la cual correspondía abonar el sueldo básico de “marinero de planta” o “auxiliar de factoría”, obligación con la que no cumplió. Cabe hacer lugar parcialmente a la queja esbozada por la demandada y reducir el capital diferido a condena en concepto de diferencias salariales.

Sala IX, Expte. N° 45900/2021/CA1 Sent. Def. del 25/04/2024 “Romero, Ramón Antonio c/ Hansung Ar S.A. s/ medida cautelar”. (Fera- Balestrini)

Procedimiento

Proc. 11. Amparo. Pandemia Covid. 19. Planteo de un sindicato tendiente a que una empresa textil proceda al pago íntegro al personal de los haberes correspondientes a los meses de marzo y abril 2020. Acuerdos individuales en los términos del art. 223 bis LCT. Falta de acreditación de su homologación por el Ministerio de Trabajo.

La actora (asociación sindical de primer grado con personería gremial inscripta) plantea un amparo, a fin de obtener un pronunciamiento mediante el cual se condene a la demandada a abonar íntegramente a todo el personal los haberes correspondientes a marzo y abril de 2020, sin reducción alguna especialmente con motivo del “aislamiento social, preventivo y obligatorio”. La empresa demandada les había enviado vía email a sus dependientes acuerdos individuales en los términos del art. 223 bis LCT. Sostiene la accionante que en marzo de 2020 se vio obligada a cerrar sus locales por la crisis económica que tuviera lugar con motivo de la pandemia Covid 19. Agrega que tuvo que recurrir a los acuerdos para evitar el cierre de la empresa, aclarando que fueron suscriptos con voluntad y discernimiento y presentados ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social para ser homologados tal cual lo previsto en la Resolución N° 397/20. Y toda vez que no se

encuentra debidamente acreditada la existencia de los acuerdos en los términos del art. 223 bis LCT y con arreglo a la Resolución ya citada, y, a su vez, que hayan sido controlados y homologados por la Autoridad de Aplicación, corresponde hacer lugar al amparo planteado.

Sala IX, Expte. N° 10445/2020/CA1-CA2 Sent. Def. del 13/05/2024 “Sindicato de Empleados de Comercio de Capital Federal c/ De Niños S.R.L. s/ acción de amparo”. (Fera-Balestrini)

Proc. 39. 5. Excepciones. Prescripción.

Las accionadas se agravan por cuanto el sentenciante de grado no se expidió sobre la excepción de prescripción interpuesta, en función de la fecha en que los mismos dejaron sus cargos y los condena solidariamente. Ambos manifiestan que al momento en que el actor iniciara el trámite ante el SECCLO la demanda estaba prescripta. Los demandados se desvincularon de la administración de la sociedad en el 2014, es claro que cuando se produjo la ruptura del contrato de trabajo en el 2017 a su respecto la acción se encontraba prescripta (cfr. art. 256 de la LCT). En ese sentido la CD a través de la cual el actor intimara a la empresa careció de efectos, pues no se puede suspender la prescripción cumplida, la cual se produjo en el 2016. No se acreditó que las demandadas a partir del 2014, año en que dejaron sus cargos en el órgano de administración, hayan cumplido alguna función en la sociedad. Por aplicación del art. 2537 del CCyCN, los plazos de prescripción en curso al momento de entrada en vigor de una nueva ley se rigen por la ley anterior y se ha discutido si, a la acción de responsabilidad, era aplicable el plazo de prescripción de tres años o el de dos años. Las conductas imputadas a las mencionadas personas siempre estuvieron en conocimiento del actor, según surge de la demanda, por lo que el cómputo del plazo prescriptivo, a su respecto se inició cuando dejaron su cargo y, ya sea que se consideren dos o tres años a partir de ese momento para el inicio de la acción, la misma se encuentra prescripta (cfr. art. 256 de la LCT). Cabe revocar la sentencia de primera instancia respecto a la condena de las demandadas.

Sala VIII, Expte. N° 9829/2020/CA1-CA2 Sent. Def. del 23/04/2024 “Calfapietra, Darío Gustavo c/ Doudan S.A. (en quiebra) y otros s/ despido”. (Pesino-González)

Proc. 39. 4. Excepciones. Litispendencia.

Corresponde desestimar la excepción de litispendencia opuesta por la demandada, toda vez que se advierte la identidad de objeto entre las causas anteriores y la presente, ya que en aquéllas el actor persigue la indemnización que considera le corresponde con motivo de las enfermedades RVAN grado II e “hipoacusia bilateral”, mientras que en la última pretende el resarcimiento que le corresponde por la enfermedad de “várices de miembros inferiores”.

Sala IX, Expte. N° 13343/2023/CA1 Sent. Int. del 24/04/2024 “Collazo, Ángel Daniel c/ Provincia ART S.A. s/ recurso decisión Comisión Médica Central”. (Balestrini-Fera)

Proc. 39. 2. Excepciones. Cosa juzgada.

Las partes arribaron a un acuerdo conciliatorio frente al reclamo por varias enfermedades. La parte demandada había planteado previamente en sede judicial excepción de cosa juzgada. El alcance de la cosa juzgada derivada de la sentencia homologatoria del acuerdo se proyecta únicamente sobre la enfermedad “lumbalgia” en cuanto fue la única dolencia enunciada en dicha causa.

Sala IX, Expte. N° 13343/2023 Sent. Int. del 24/04/2024 “Collazo, Ángel Daniel c/ Provincia ART S.A. s/ recurso decisión Comisión Médica Central”. (Balestrini-Fera)

Proc. 49. Honorarios. Comprenden la totalidad de las tareas desarrolladas inclusive las relacionadas al embargo preventivo.

Conforme el principio general de buena fe que rige en materia laboral (arts. 11 y 63 LCT), corresponde considerar que los honorarios pactados en el acuerdo comprenden la totalidad de las tareas desarrolladas por la parte actora, incluyendo las relacionadas al embargo preventivo.

Sala X, Expte. N° 9199/2020/CA2 (61.067) Sent. Int. del 19/04/2024 “Álvarez Hernández, Rosmary del Carmen c/ Pérez, Andrés Rubén s/ despido”. (Ambesi- Stortini)

Proc. 61. 1. Medidas cautelares. Medida cautelar de anotación de *litis* sobre inmuebles que integran el acervo sucesorio de ex empleadores. Improcedencia

La magistrada de grado desestimó el pedido de medida cautelar de anotación de *litis* solicitada por la actora respecto de los inmuebles que conforman el acervo sucesorio de quien en vida fueron sus primigenias empleadoras y por ello se agravia la actora. Si bien la “anotación de *litis*” tiene el objetivo de alertar sobre la existencia de un juicio, evitando que terceros que contratan tales bienes registrables en él implicados puedan invocar buena fe frente a quien la obtuvo cumpliendo una función esencial de publicidad, sin restricción de las facultades de disposición del dueño de la cosa a la cual se refiere la medida, también lo es que su presupuesto es la existencia de una pretensión “que pudiera tener como consecuencia la modificación de una inscripción en el registro correspondiente”, concepto que no corresponde asignar a una demanda por despido en la que se persigue el cobro de sumas de dinero, por lo que cabe confirmar la sentencia de grado.

Sala III, Expte. N° 3502/2024/CA1 Sent. Int. del 19/04/2024 “Banegas García Sergio Eduardo c/ Portela, María Laura y otros s/ medida cautelar”. (Perugini-Cañal)

Proc. 67. 1. Nulidades procesales. Proceso de curatela del demandado. Improcedencia de la nulidad de lo actuado por haberse destinado representantes para actuar en el juicio. Inexistencia de un estado de indefensión.

Las demandadas plantearon nulidad de lo actuado a partir de la demanda, por haber tomado conocimiento de un proceso de curatela que tiene por objeto revisar la capacidad del accionado quien padecería Alzheimer. Al plantearse un incidente de nulidad debe valorarse, previamente, si se ha consolidado o no el supuesto acto viciado, porque, de ser así dada la relatividad de la nulidad procesal, todo defecto formal habría quedado subsanado. El art. 59 LO, impone la verificación previa de si se ha producido o no la subsanación por vía de la consolidación del acto cuestionado, dado que resultaría intrascendente analizar la existencia o no de un vicio que hubiera sido presentado por el propio afectado. Así, en el caso, surge que el planteo de nulidad deviene extemporáneo atento a que la representación letrada se anotició de la tramitación del proceso de curatela con anterioridad a su planteo y consintió la sustanciación del proceso. En relación a los requisitos específicos establecidos por el legislador para anular actos celebrados por personas humanas con interdicción de capacidad con anterioridad a la anotación de la sentencia, legalmente se exige acreditar alguno de los tres extremos exigidos legalmente a saber: notoriedad, es decir que al momento de celebrar el acto los supuestos legales que habilitan la incapacidad sean notorios u ostensibles; mala fe, esto es que la contraparte tuviera conocimiento al momento del acto de la existencia de los supuestos legales que habilitan la capacidad restringida; y gratuidad, es decir no procedería la nulidad si la limitación de la capacidad en sentencia posterior no afecta específicamente este tipo de actos. Y dado que, a lo largo del trámite de curatela intervinieron los codemandados quienes fueron designados con facultades de representación según el art. 101 inc. c CCyCN, queda despejada la existencia de un estado de indefensión. Corresponde rechazar el recurso de nulidad planteado.

Sala VI, Expte. N° 6053/2018 Sent. Int. del 10/05/2024 “Gálvez, Darío German c/ Grupo K. Corporativo S.A. y otros s/ despido”. (Craig-Posse)

Proc. 76. 1. c) 8. Prueba testimonial. Apreciación de la prueba. Testigos que declararon en el mismo día en el estudio jurídico del letrado de la actora.

Los codemandados, se opusieron a que declarara uno de los testigos propuestos por la parte actora por considerar que no se cumplía con el protocolo establecido por la CNAT. Fundaron su recurso en que la representación letrada de la actora admitió que la declaración de otro testigo ofrecida, también se produjo en su estudio jurídico. Sin embargo el recurso fue desestimado por el juzgado interviniente toda vez que después de efectuar la compulsa vía cámara web móvil, pudo constatar que se trataba de un estudio de amplias dimensiones con ambientes separados distantes e independientes, y se señaló que no se verificaban “indicios de la supuesta escucha de lo declarado previamente por la testigo”, y se consideraron cumplidas las condiciones necesarias para que se llevara a cabo la declaración testimonial, en virtud de las características del ambiente, las cuales resultaron idóneas. Corresponde desestimar la oposición formulada respecto a la declaración del testigo.

Sala IX, Expte. N° 35681/2021/CA001 Sent. Def. del 29/04/2024 “Palacio, Irma c/ Consorcio de Propietarios del Edificio Palermo Norte I y otros s/ despido”. (Balestrini-Pompa)

Proc. 82. Sanciones. Principio de “non bis in ídem”.

La extinción del vínculo adoptado por la demandada que se proyectó al día siguiente de la aplicación de una sanción disciplinaria (suspensión por el término de dos días) que condenó el mismo incumplimiento que invocó como desencadenante de la ruptura resulta cuestionable ya que es requisito necesario para que la misma sea válida que el incumplimiento invocado como injuria no hubiese sido plenamente sancionado pues, de haber sido condenado, sólo hubiese podido actuar como antecedente pero no como hecho desencadenante de la desvinculación. La situación descripta descalifica la legitimidad del despido pues aparece como una decisión tardía que la empleadora aceptó luego de arrepentirse de la sanción disciplinaria menor por ella dispuesta. La accionada incurrió en una clara violación del principio de “non bis in ídem”. El mencionado principio que deriva del art. 18 CN impide juzgar dos veces a una persona por el mismo hecho.

Sala II, Expte. N° 69961/2016 Sent. Def. del 30/04/2024 “Galvez, Jonatan Eduardo c/ Salvador I SRL y otros s/ despido”. (Sudera-García Vior)

Proc. 92. b. Tercerías. De mejor derecho. Adquirente a título oneroso y de buena fe del inmueble que se intenta ejecutar. Artículo 1185 bis del derogado Código Civil. Artículo 1170 del Código Civil y Comercial de la Nación.

Los terceristas se agravian porque la Jueza de primera instancia rechazó la tercería de mejor derecho interpuesta por el adquirente a título oneroso y de buena fe del inmueble que se intenta ejecutar. La operación se instrumentó mediante la suscripción de un boleto de compraventa con certificación de las firmas, el adquirente pagó la totalidad del precio convenido y detenta la posesión pública y pacífica del inmueble. La recta interpretación de lo dispuesto en el art. 1185 bis del derogado Código Civil conduce a concluir que el titular de un boleto de compraventa con fecha cierta anterior tiene mejor derecho que el acreedor del vendedor que ha trabado una medida cautelar si aquél recibió la posesión antes de la exteriorización registral de la medida y es un adquirente de buena fe, en tanto que la publicidad posesoria es suficiente sostén y permite oponer frente a terceros interesados el boleto de compraventa si tiene fecha cierta anterior al embargo. Es procedente la tercería de mejor derecho promovida por el adquirente contra el acreedor embargante en los supuestos en los que, una vez despejada cualquier sospecha acerca de la existencia de un acto insincero o de una maquinación concertada en fraude a terceros, surja fehacientemente que es un acto de fecha cierta anterior y por consiguiente preferente a los quirografarios embargantes del vendedor. Esta situación fue consagrada en el art. 1170 del Código Civil y Comercial de la Nación. Así, las constancias instrumentales acompañadas por los terceristas se presentan hábiles para demostrar la adquisición por parte del adquirente del 50% indiviso del inmueble, como pago total del precio y la efectiva posesión, todo ello con anterioridad a la traba del embargo en los autos principales. En definitiva el tercerista instrumentó un boleto de compra venta con fecha cierta, abonó el precio de forma íntegra y ejerce la posesión efectiva y pública, todo ello con fecha anterior a la traba del embargo ordenado en las actuaciones principales, sin que obre constancia alguna en la causa que permita siquiera inferir la existencia de un accionar fraudulento o de mala fe, sin producir prueba alguna que otorgue respaldo a sus asertos. Cabe revocar la decisión de la anterior instancia y hacer lugar a la tercería de mejor derecho promovida por el adquirente.

Sala VII, Expte. N° 52.044/2012/1/CA2 Sent. Def. N° 58420 del 29/04/2024 “Sprainat, Juan José c/ Debac S.A. y otros s/ despido-tercería”. (Russo-Pinto Varela)

Fiscalía General

Proc. 39. 1. a) Excepciones. Competencia material. Conflicto negativo de competencia. Letrada que accionó para obtener la regulación de sus honorarios profesionales devengados por las tareas llevadas a cabo en un reclamo administrativo tramitado ante una Comisión Médica.

En el caso la pretensión consiste en un reclamo tendiente a obtener la regulación de honorarios por la labor que la letrada patrocinante realizara en un reclamo administrativo ante la Comisión Médica N° 10. Se plantea un conflicto negativo de competencia entre la Justicia Nacional del Trabajo y la Justicia Nacional Civil. Las vinculaciones existentes entre un letrado y su ex mandante o letrados entre sí, así como sus alcances y derivaciones patrimoniales, o las responsabilidades de ella emergentes deben ser materia de un proceso de conocimiento autónomo ante el Fuero Civil (conf. art. 43 bis del decreto-ley 1285/58). La ley 27.348 solo prevé la actuación de la justicia ordinaria del fuero laboral en el marco de la vía recursiva (conf. art. 1 y 2 de la mencionada ley) que no se encuentra acreditada en el caso. La Justicia Nacional del Trabajo carece de aptitud jurisdiccional para conocer en el reclamo por regulación de honorarios incoado, en virtud de la improrrogabilidad estatuida por el art. 19 LO, por lo cual le corresponde dirimir la contienda a la Justicia Nacional en lo Civil (conf. art. 4 CPCCN).

Fiscalía General, Dictamen N° 984/2024 del 15/05/2024 Expte. N° 38471/2023 CNAT Sala V “Rosasco, Tamara c/ Asociart ART S.A. s/ otros reclamos”. (Dr. Juan Manuel Domínguez)

Proc. 61. 2. Medidas cautelares. Embargo. Rebeldía del demandado. No contestación de la demanda. Art. 62. inc. b) LO.

La juez de grado desestimó el embargo preventivo solicitado por el actor sobre las cuentas bancarias de uno de los codemandados. El art. 62 inc. b) de la LO regula una hipótesis de embargo cuasi automática ante la rebeldía del sujeto pasivo de la acción en los términos del art. 71 de la LO. Si bien es cierto que la persona física coaccionada contestó la demanda, la persona jurídica demandada fue declarada rebelde. Los extremos procesales se encuentran apuntalados para la procedencia de la medida, toda vez que la sociedad demandada revestía el carácter de empleadora formal, quien no contestó la demanda, y si bien es cierto que la coaccionada persona física sí lo hizo, -en virtud de lo dispuesto por los arts. 14 de la ley 20.744 y 54, 59 y 274 de la Ley General de Sociedades Comerciales 19550-, ello resulta insuficiente, toda vez que el recaudo previsto por la normativa no es la rebeldía (requisito exigido por el CPCCN) sino la falta de contestación de la demanda. Así entonces la medida precautoria solicitada resulta procedente.

Fiscalía General, Dictamen N° 606/2024 del 03/04/2024 Expte. N° 35.163/2018/1 CNAT Sala IX “Fuentes, Lucas Ezequiel c/ Impegno S.A. y otros s/ incidente”. (Dr. Juan Manuel Domínguez)

D.T. 33. 18. Despido discriminatorio. Representante gremial. Falta de comunicación al empleador de la postulación como candidato en elecciones gremiales. Art. 49 ley 23.551

El trabajador debe hacer saber a su empleador su postulación para representante gremial y, en el caso, no fue acompañada la prueba que acredite que la accionada hubiere tomado conocimiento efectivo de la postulación llevada a cabo por el trabajador (conf. art. 49 de la ley 23.551). Así, el juez de grado concluyó que el actor carecía de la respectiva tutela gremial al tiempo de producirse la desvinculación. La Corte Suprema de Justicia de la Nación resolvió que la observancia del requisito de comunicación al empleador es indispensable para que produzca efecto la garantía de estabilidad gremial en todos los demás supuestos que la ley contempla (tutela conferida a los trabajadores que ocupan cargo electivos o representativos, dentro o fuera del establecimiento (conf. art. 48 y 49 de la ley 23.551). En el caso no surge que la demandada hubiera adoptado la decisión rupturista desde una motivación discriminatoria por la actividad sindical desplegada por el actor, sino que por el contrario, la prueba producida da cuenta de una irregularidad en la contratación, no solo del actor, sino también de otros empleados que fueron desvinculados en la época en que lo fue el reclamante, lo cual torna abstracto el pedido de reinstalación.

Fiscalía General, Dictamen N° 609/2024 del 03/04/2024 Expte. N° 45236/2019 CNAT Sala IV “Palmas, Javier Luis c/ Biblioteca Nacional Mariano Moreno s/ juicio sumarísimo”. (Dr. Juan Manuel Domínguez)

D.T. 55 Ius variandi. Medida cautelar innovativa mediante la cual el actor busca mantener su categoría. Trabajador interino. Ejercicio discrecional de las facultades de la Administración. Materia no judicialable. Requisitos art. 14 ley 26.854. No configurado.

La Sra. juez a quo, admitió la medida cautelar solicitada por el actor y, ordenó a la Administración Federal de Ingresos Públicos a restablecer provisoriamente a aquél en la función. Tal decisión fue apelada por la destinataria. La medida solicitada y admitida debe ser clasificada como “cautelar innovativa” ya que no tiende a mantener la situación existente sino a alterar el estado de hecho o de derecho vigente al momento de su dictado. Al interpretar el art. 66 LCT que da fundamento a la acción, el trabajador que alega haber sido afectado por un ejercicio abusivo del ius variandi, puede peticionar la conjura precautoria del intento de cambio cuando acredite los requisitos para su procedencia, en particular, el *fumus bonis iuris*. El actor persigue que se suspendan los efectos de la Disposición DI-2022-436-E-AFIP-SDGRHH y se mantenga su categoría –Grupo escalafonario N° 25- correspondiente a su cargo de Jefe del Departamento del Sector Agropecuario. Los recaudos establecidos en la ley 26.854 no lucen configurados en este caso, puesto que en la convención colectiva de trabajo que le es aplicable al accionante –así como en el decreto 618/97- se autoriza a la Administración Federal de Ingresos Públicos a realizar traslados y reasignar funciones. El actor pretende desactivar lo decidido por la demandada, la que decidió dar por finalizada la función interina oportunamente asignada al interesado. La circunstancia de que se lo haya designado expresamente con carácter interino, deviene sumamente trascendente puesto que no corresponde consagrar dogmáticamente desde la jurisdicción una suerte de estabilidad al agente interino cuando no existe en el régimen legal norma alguna que le garantice la permanencia en el cargo. Debe reconocerse a la administración una razonable amplitud de criterio en el ejercicio de sus facultades discrecionales sin que las decisiones atinentes a la política administrativa constituyan una materia justiciable, en tanto las medidas adoptadas no impliquen, respecto de los agentes, una descalificación o una medida disciplinaria encubierta. No procede requerir a la autoridad administrativa la explicación de las necesidades funcionales que la llevaron a tomar la decisión impugnada, toda vez que pertenecen a su exclusiva potestad y su sola invocación satisface de modo suficiente la necesidad de fundamentación. No se encuentran reunidos en su totalidad y simultaneidad los recaudos exigidos por el art. 14 ley 26.854. Se propicia la recepción de la queja interpuesta.

Fiscalía General, Dictamen N° 604 del 03/04/2024 Expte. N° 22221/2023/3 CNAT Sala IX “Carboni, Fabio Arístides c/ Fisco Nacional AFIP s/ incidente”. (Dr. Juan Manuel Domínguez)

Índice

Derecho del trabajo

Pág. 2

D.T. 1. 19. Accidentes del trabajo. Acción de derecho común. Procedencia de la acción fundada en el derecho común planteada por un miembro de la Policía Federal por un accidente sufrido en un acto de servicio.

D.T. 1. 21. Accidentes del trabajo. Ley 27.348. Recurso ley 27.348. Intereses.

D.T. 1. 6. c) Accidentes del trabajo. Enfermedades indemnizables. Várices. Enfermedad no prevista en el listado de enfermedades profesionales.

Pág. 3

D.T. 1. 19. Accidentes del trabajo. Acción de derecho común. Art. 1113 Código de Vélez Sarsfield. Trabajador que no probó el daño y el contacto con la cosa dañosa.

D.T. 13. 4. Asociaciones profesionales de trabajadores. Personería gremial. Inscripción en el Registro Nacional de Asociaciones Sindicales. Art. 62 inc. d) de la ley 23.551.

D.T. 17. Trabajadores de casas de renta. Condena a la que fuera encargada del edificio al pago de un canon locativo por retener ilegítimamente la vivienda que ocupaba como contraprestación por su desempeño hasta el momento de su despido. Fijación del monto total de condena a la ex trabajadora reduciendo la indemnización teniendo en cuenta el posible canon locativo.

Pág. 4

D.T. 18. 1. Certificado de trabajo. Obligación de entrega. DNU 70/23. El empleador aduce que el DNU 70/23 suprimió la exigencia de entrega del certificado previsto por el art. 80 LCT.

D.T. 19. 5. Cesión y cambio de firma. Arts. 225 y 228 LCT.

Pág. 5

D.T. 26. 2. Industria de la construcción. Tareas de instalación y altas domiciliarias de televisión por cable, internet y telefonía.

D.T. 27. 18 a) Contrato de trabajo. Contratación y subcontratación. Solidaridad. Art. 30 LCT. Empresas de limpieza. Tareas de limpieza previstas en el ámbito de una concesionaria de automotores Honda.

D.T. 27. 18. K) Contrato de trabajo. Contratación y subcontratación. Art. 30 LCT. Franquicia. Responsabilidad solidaria del franquiciante frente a la trabajadora que laboraba en un local donde se vendía ropa marca Kevingston. Responsabilidad solidaria de KVN SRL (franquiciante) y Kevin Park S.A. (franquiciada).

D.T. 27. e) Contrato de trabajo. Presunción art. 23 LCT. Trabajador que laboraba repartiendo diariamente correspondencia.

Pág. 6

D.T. 27. 19. Contrato de trabajo. Extinción por mutuo acuerdo. Art. 241 LCT. Ausencia de vicios de la voluntad.

D.T. 27. e) Contrato de trabajo. Presunción art. 23 LCT. Trabajador que laboraba como promotor vendedor de planes de automóviles, motos, viviendas y dinero en efectivo para fines determinados.

D.T. 27. 18. b) Contrato de trabajo. Contratación y subcontratación. Solidaridad. Art. 30 LCT. Tareas de instalación domiciliaria del servicio de televisión por cable, internet y telefonía.

Pág. 7

D.T. 27. i) 2. Contrato de trabajo. Casos particulares. Choferes y fleteros. Remisero.

D.T. 27. 14. Contrato de trabajo. Transitorios. Trabajadora que laboraba en un hotel como personal de limpieza de habitaciones y/o salones y alega que es trabajadora eventual de acuerdo al CCT 362/03 que le es aplicable. Improcedencia. Contrato de trabajo por tiempo indeterminado.

D.T. 27. e) Contrato de trabajo. Presunción art. 23 LCT. Trabajador que se desempeñaba como médico del P.A.M.I. Supuesto de relación de dependencia.

Pág. 8

D.T. 27. 19. Contrato de trabajo. Extinción por mutuo acuerdo. Art. 21 LCT. Acuerdo extintivo entre LAN Argentina SA y sus trabajadores por la finalización de sus actividades en el país.

D.T. 27. 18. b) Contrato de trabajo. Contratación y subcontratación. Solidaridad. Art. 30 LCT. Servicio de traslado del personal que laboraba para una empresa. Ausencia de solidaridad.

Pág. 9

D.T. 27. 19. Contrato de trabajo. Extinción por mutuo acuerdo. Art. 241 LCT. Nulidad del acuerdo de desvinculación celebrado con LAN Argentina SA.

D.T. 27. 18. i) Contrato de trabajo. Contratación y subcontratación. Art. 30 LCT. Trabajador que laboraba para una empresa de seguridad y vigilancia que fue contratado por un sitio de entretenimientos.

DT. 27. 19. Contrato de trabajo. Extinción por mutuo acuerdo. Art. 241 LCT. Validez del acuerdo de desvinculación celebrado con LAN de Argentina SA.

Pág. 10

D.T. 82. 2. Convenciones colectivas. Encuadramiento sindical. Aplicación del estatuto del periodista al trabajo informativo desarrollado a través de una página web.

D.T. 33. 8. Despido. Injuria laboral. Trabajador que laboraba como crupier que justificó su inasistencia por enfermedad inculpable y no le fueron abonados los días en que estuvo ausente. Reclamo por daño moral por discriminación en razón de la salud.

D.T. 33. 4. Despido del empleado que goza de jubilación. No resulta requisito de validez de la extinción del vínculo laboral la intimación a iniciar los trámites jubilatorios si éstos ya fueron iniciados por el trabajador o luego de obtenido el beneficio jubilatorio. Trabajador por temporada. Improcedencia de la indemnización por despido.

Pág. 11

D.T. 33. 4. Despido del empleado que goza de jubilación. Necesidad de la intimación del empleador aun en el caso de haber iniciado el trabajador el trámite jubilatorio o aún luego de concedido el beneficio para la validez de la extinción del vínculo.

D.T. 33. 4. Despido del empleado que goza de jubilación y que siguió prestando servicios sin interrupción a las órdenes del mismo empleador. Cómputo de la antigüedad. Art. 253 último párrafo LCT. Supuesto de un trabajador por temporada.

D.T. 33. 18. Despido discriminatorio. Discriminación por afiliación sindical. Árbitro profesional de fútbol al que no se le asignan partidos para dirigir.

Pág. 12

D.T. 33. 18. Despido discriminatorio. Deber de dar ocupación. Art. 78 LCT. Actor que laboraba como árbitro de fútbol y desde su afiliación sindical no le fueron asignados partidos para dirigir.

D.T. 33. Despido. Procedimiento preventivo de crisis. Art. 104 LNE. Reinstalación en el puesto de trabajo.

D.T. 33. 18. Despido discriminatorio. Trabajadoras que aducen que su empleador al prescindir de los empleados lo hizo en un porcentaje mayor de mujeres que de hombres y aduce discriminación en razón del género.

Pág. 13

D.T. 33. 8. Despido. Gravedad de la falta. Ausencia de comprobación de las sanciones disciplinarias impuestas al trabajador. Falta de contemporaneidad entre el despido y las inasistencias que habrían dado lugar al mismo.

D.T. 33. 17. Despido. Acto discriminatorio. Ley 23.592. Nulidad del distracto. Reclamo de salarios caídos.

D.T. 33. 17. Despido. Acto discriminatorio. Ley 23.592. Discriminación por razones gremiales.

Pág. 14

D.T. 33. 18. Despido discriminatorio. Trabajadora que aduce haber sido discriminada por ser extranjera y que cuestiona las sanciones disciplinarias que le fueron aplicadas debido a sus reiteradas llegadas tarde. No configuración de despido discriminatorio.

D.T. 33. 7. Despido. Gravedad de la falta. Capitán de un buque remolcador que no se presentó a trabajar encontrándose el buque listo para zarpar con la tripulación alistada. Ausencia justificada por razones de salud.

Pág. 15

D.T. 33. 7. Despido. Gravedad de la falta. Despido de un trabajador marítimo que estando enfermo de Covid se fue de viaje y subió un video en la red social Tik Tok en el cual aparece sobre una parte de la embarcación no habilitada para pararse.

D.T. 34. 2. 1. Indemnización por despido. Art. 1° ley 25.323.

D.T. 34. 2. 1. Indemnización por despido. Art. 1° ley 25323. Trabajador que no se encontraba registrado en la categoría que le correspondía y solicita aplicación de la multa prevista en el art. 1° de la ley 25323. Procedencia.

D.T. 34. 2. 1. Indemnización por despido. Art. 1° ley 25323. Trabajador mal categorizado que solicita la aplicación de la multa prevista en el art. 1° ley 25323. Improcedencia.

Pág. 16

DT. 34. 2.2. Indemnización por despido. Art. 2 ley 25.323.

DT. 34. 2.1. Indemnización por despido. Art. 1 ley 25.323.

D.T. 43. Indemnización por fallecimiento del trabajador. Juez *a quo* que tiene a la cónyuge por desistida de su acción por el incumplimiento de las concubinas citadas por la demandada de denunciar su domicilio.

D.T. 54. Intereses. Facultad de los jueces de reducir los intereses cuando el resultado que provoque la capitalización de intereses resulte desproporcionada. Art. 771 CCyCN.

D.T. 54. Intereses. El acuerdo celebrado ante el Seclo en el cual se convienen los intereses moratorios en caso de incumplimiento desplaza el reclamo de intereses moratorios por vía judicial.

Pág. 17

D.T. 54. Intereses. Fallo CSJN “Oliva”. Adecuación de los créditos laborales. Coeficiente de Estabilización de Referencia (CER). Apelación de la accionada. Si la aplicación de las Actas 2783 y 2784 arroja un resultado más gravoso para la demandada debe estarse a la suma liquidada en la etapa de ejecución en virtud del principio de “*non reformatio in pejus*” para la accionada única que apeló.

D.T. 54. Intereses. Acta 2783. (2 sumarios)

Pág. 18

D.T. 54 Intereses. Aplicación del Acta N° 2783.

D.T. 54. Intereses. Acta 2783/2784. Art. 771 del CCyCN en caso de que la aplicación de la nueva acta arroje resultados desproporcionados. Aplicación alternativa del RIPTE más interés del 7% anual.

Pág. 19

D.T. 55. Ius variandi. Principio de indemnidad. Efectos de la medida. No debe causar perjuicio material ni moral.

D.T. 55. 3. Ius variandi. Cambio de lugar. Disolución del contrato.

D.T. 55. 3. Ius variandi. Cambio de lugar. Configuración.

D.T. 56. 2. Jornada de trabajo. Extensión. Trabajadora que laboró en jornada completa de trabajo pese a haber sido contratada bajo la modalidad de jornada reducida.

Pág. 20

D.T. 74. Policía del trabajo. Ley 18.695. Art. 11. Declaración de inconstitucionalidad.

D.T. 75. Prácticas desleales. Reclamo por daño moral como consecuencias de conductas discriminatorias de la empleadora.

D.T. 77. Prescripción. Punto de partida de la prescripción de la acción por lo que se reclama diferencias salariales.

Pág. 21

D.T. 81. 1. 4. Retenciones. Art. 132 bis LCT. Módulo de cálculo. Momento hasta el cual se devenga. En la etapa del art. 132 LO se evalúa su cuantía igual que con las astreintes.

D.T. 81. 1. Retenciones. Sanción conminatoria del art. 132 bis LCT. Rebeldía. Art. 71.LO

D.T. 83. Salario. Acrecentamiento o *grossing up* de aportes y contribuciones sobre remuneraciones clandestinas.

Pág. 22

D.T. 85. Servicio doméstico. Art. 56 ley 26.844. Incompetencia de la Justicia Nacional del Trabajo.

D.T. 92. Trabajo marítimo. Pandemia Covid 19 que obliga concluir con anterioridad la temporada de pesca. Trabajador con licencia médica. Art. 208 LCT. Art. 19 CCT 356/03. Trabajo de temporada. Trabajador que laboraba embarcado para la captura del calamar.

Procedimiento

Proc. 11. Amparo. Pandemia Covid. 19. Planteo de un sindicato tendiente a que una empresa textil proceda al pago íntegro al personal de los haberes correspondientes a los meses de marzo y abril 2020. Acuerdos individuales en los términos del art. 223 bis LCT. Falta de acreditación de su homologación por el Ministerio de Trabajo.

Pág. 23

Proc. 39. 5. Excepciones. Prescripción.

Proc. 39. 4. Excepciones. Litispendencia.

Proc. 39. 2. Excepciones. Cosa juzgada.

Proc. 49. Honorarios. Comprenden la totalidad de las tareas desarrolladas inclusive las relacionadas al embargo preventivo.

Proc. 61. 1. Medidas cautelares. Medida cautelar de anotación de *litis* sobre inmuebles que integran el acervo sucesorio de ex empleadores. Improcedencia

Pág. 24

Proc. 67. 1. Nulidades procesales. Proceso de curatela del demandado. Improcedencia de la nulidad de lo actuado por haberse destinado representantes para actuar en el juicio. Inexistencia de un estado de indefensión.

Proc. 76. 1. c) 8. Prueba testimonial. Apreciación de la prueba. Testigos que declararon en el mismo día en el estudio jurídico del letrado de la actora.

Proc. 82. Sanciones. Principio de “*non bis in idem*”.

Pág. 25

Proc. 92. b. Tercerías. De mejor derecho. Adquirente a título oneroso y de buena fe del inmueble que se intenta ejecutar. Artículo 1185 bis del derogado Código Civil. Artículo 1170 del Código Civil y Comercial de la Nación.

Fiscalía General

Proc. 39. 1. a) Excepciones. Competencia material. Conflicto negativo de competencia. Letrada que accionó para obtener la regulación de sus honorarios profesionales devengados por las tareas llevadas a cabo en un reclamo administrativo tramitado ante una Comisión Médica.

Proc. 61. 2. Medidas cautelares. Embargo. Rebeldía del demandado. No contestación de la demanda. Art. 62. inc. b) LO.

Pág. 26

D.T. 33. 18. Despido discriminatorio. Representante gremial. Falta de comunicación al empleador de la postulación como candidato en elecciones gremiales. Art. 49 ley 23.551

D.T. 55 Ius variandi. Medida cautelar innovativa mediante la cual el actor busca mantener su categoría. Trabajador interino. Ejercicio discrecional de las facultades de la Administración. Materia no juzicable. Requisitos art. 14 ley 26.854. No configurado.

Dirección Nacional de Derechos de Autor (ley 11723) Registro N° 477834. ISSN 1850 - 4159.
Queda autorizada la reproducción total o parcial de los contenidos de la presente publicación con expresa citación de la fuente.

