

PODER JUDICIAL DE LA NACIÓN

CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO

BOLETÍN DE NOVEDADES N° 417

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. 21. Accidentes del trabajo. Recurso ley 27.348. Cálculo de la indemnización. Inaplicabilidad de la Resolución SRT N° 1039/19. Actualización conforme DNU 669/19.

El actor quien ha sufrido un accidente de trabajo, apela la sentencia de grado en la que la Jueza actualiza el capital de condena disponiendo que el monto del ingreso base devengará un interés equivalente a la tasa de variación de las Remuneraciones Imponibles Promedio de los Trabajadores Estables (RIPTE) en el período considerado y sobre dicho resultado, se añadirá un interés puro del 6% desde la fecha del infortunio y hasta el momento en que se practique la liquidación del art. 132 L.O. La ART accionada apela el fallo de origen en materia de intereses y peticiona que se empleen las previsiones contenidas en la Resolución de la SRT Nro. 1039 de 2019 que determina la aplicación de la tasa de variación del RIPTE de manera plana, sin aditamento adicional. El recurso no prosperará toda vez que, en procesos sobre accidentes fundados en las leyes 24557 y 26.773, corresponde la actualización del capital diferido a condena según las pautas del Decreto 669/19.

Sala I, Expte. N° 46493/2022/CA1 Sent. Def. del 19/06/2024 “Lamelza, Walter Oscar c/ Provincia ART S.A. s/recurso ley 27.348”. (Vázquez-Catani)

D.T. 1.21. Accidentes del trabajo. Recurso Ley 27.348. Cálculo de la indemnización. Actualización conforme DNU 669/19.

El Decreto 669/19 mejora las prestaciones y, por lo tanto, aunque inválido como DNU, resulta válido y aplicable como un decreto delegado. El decreto en cuestión establece que las prestaciones deben calcularse a partir de una variable salarial (el IBM) actualizada y, por tanto, ello implica que el monto del resarcimiento se establece a valores actuales. Es un sistema de actualización basado en la evolución de los salarios. De los considerandos 5º y 6º del decreto surge que en el inciso 2º del art. 12 de la ley 24.557 y sus modificaciones, se establece que a los fines de la actualización de las indemnizaciones se aplique un interés equivalente al promedio de la tasa activa cartera general nominal anual vencido a 30 días del Banco de la Nación Argentina. Dicha modalidad, implementada por la ley 27.348 tuvo la finalidad de incluir una tasa de actualización que evite que los efectos de la inflación afecten desfavorablemente el monto del Ingreso Base. Así, el mecanismo de los dos primeros incisos del nuevo art.12 ley 24.557 (según decreto 669/2019) permite llegar a un valor actualizado de la tarifa legal lo que se corresponde con la noción de “deudas de valor”. Este mecanismo de actualización al ser establecido por una ley especial y posterior constituye una excepción a la prohibición general de indexación de los créditos fijada en la ley 23.928. El inciso tercero del art. 12 de la ley 24.557 modificado, regula la hipótesis de eventual incumplimiento de pago en la etapa posterior a la aprobación de la liquidación prevista en el art. 132 de la LO que ordena aplicar el art. 770 CCCN, es decir, acumular los intereses al capital en forma semestral utilizando el promedio de la tasa activa cartera general nominal anual vencida a 30 días del Banco de la Nación Argentina. Y toda vez que el art. 2º, tercer párrafo de la ley 26.773, dispone que la reparación dineraria se computará desde que acaeció el evento dañoso o se determinó la relación causal, existe un período de tiempo, el que va desde el accidente o primera manifestación invalidante hasta la determinación del monto indemnizatorio, para el que no está previsto una tasa de interés que compense al acreedor laboral por la privación de uso del capital, se impone al juez suplir dicha omisión, y ello aplicando una tasa de interés puro que se estima razonable del 6% anual.

Sala I, Expte. N° 46.493/2022/CA1 Sent. Def. del 19/06/2024 “Lamelza, Walter Oscar c/ Provincia ART. S.A. s/ recurso ley 27.348”. (Vázquez- Catani)

D.T. 1. 21. Accidentes del trabajo. Recurso ley 27.348. Cálculo de la indemnización. Inaplicabilidad de la Resolución SRT N° 1039/19.

La Resolución SRT Nro. 1039/2019, en lo que hace a cuantificar la suma conferida a condena, contraría el texto y el espíritu del decreto 669/2019.- Ello así, porque la norma en cuestión alude claramente a una sola variación del índice del RIPTE durante el período comprendido entre la primera manifestación invalidante y la fecha en que se debe ponerse a disposición la indemnización y no a una descomposición de las variaciones de cada uno de los meses y su adición en forma simple. La aplicación de la Resolución produciría una licuación del crédito, e implica un evidente exceso reglamentario.

Sala I, Expte. N° 46493/2022/CA1 Sent. Def. del 19/06/2024 “Lamelza, Walter Oscar c/ Provincia ART S.A. s/recurso ley 27.348”. (Vázquez-Catani)

D.T. 1. 10 bis Accidentes del trabajo. Ley 24.557. Trabajadora suboficial de la Fuerza Aérea Argentina quien se cayó al bajar de un avión realizando actividades comunes. Accidente que no ocurre en ocasión de un acto de servicio.

El Estado Nacional -Fuerza Aérea Argentina-, fue condenado en primera instancia a pagar a la actora las prestaciones previstas en la ley 24.557, en función de la incapacidad que contrajo como consecuencia de un accidente de trabajo, y por ello se agravia. El art. 1º inc. 2 de la ley 24557, incluye a los funcionarios y empleados del sector público, entre el que se encuentra el personal de las Fuerzas Armadas. Así, el Estado Nacional se encuentra obligado a contratar para sus agentes una cobertura con una aseguradora habilitada, adherirse al régimen de autoseguro o eventualmente hacerse responsable del incumplimiento de tales cargas en los términos previstos en el art. 28. La accionante se accidentó realizando actividades comunes, y no en un acto de servicio que obste al reconocimiento de la responsabilidad del Estado desde la normativa de orden general. El Máximo Tribunal ha dicho que el principio general que establece el art. 19 de la Constitución Nacional, según el cual se “prohíbe a los hombres perjudicar los derechos de un tercero”, se encuentra entrañablemente unido a la idea de reparación y que la extensión que se confiere al principio de *alterum non laedere* merece toda la amplitud que amerita evitando interpretaciones o limitaciones reglamentarias en la medida en que impliquen alterar derechos reconocidos por la Constitución Nacional. Asimismo, no existe un régimen autónomo de resarcimiento (o indemnización) para los supuestos de lesiones sufridas por los integrantes de las fuerzas. En esta línea, en tanto los beneficios de la ley 19.101 no obstan al resarcimiento en el marco de la ley 24.557 y en la medida en que la accionada se limita a sostener la inaplicabilidad de las normas de orden general, sin cuestionar las argumentaciones relacionadas con la concreta verificación de los presupuestos determinantes de la responsabilidad en el marco de dicho orden sistémico, ni el modo de cálculo de las prestaciones cabe confirmar la sentencia de la anterior instancia.

Sala III, Expte. N° 30.971/2017/CA2 Sent. Def. del 08/05/2024 “Moroso, Antonella Sofía c/ Provincia ART. S.A. s/ accidente-ley especial”. (Perugini- Cañal)

D.T. 1. 21. Accidentes del trabajo. Ley 27.348. Trámite administrativo ante la Comisión Médica Jurisdiccional que concluye con un dictamen médico que rechaza por enfermedad no listada por ausencia de causalidad entre el agente de riesgo invocado y la actividad laboral desarrollada.

La Comisión Médica Jurisdiccional dictaminó rechazando por enfermedad no listada, sosteniendo que no fue probada la relación de causalidad entre la patología denunciada y el agente de riesgo invocado y la actividad laboral realizada. Asimismo declaró inviable la acción cuando en realidad el trámite ante la instancia administrativa no tuvo un dictamen homologado y la conclusión del trámite administrativo fue dispuesto en los términos previstos por el decreto N° 717/96 modificado por el decreto N° 1475/15. El dictamen médico no es la resolución emanada por el Servicio de Homologación de la Comisión Médica que termina el procedimiento previsto por la ley 27.348 y que, en consecuencia, permite al apelante recurrir dicho dictamen en función de lo dispuesto por el art. 2. Cabe agregar que la Comisión Médica no es el órgano que puede o debe analizar la causalidad jurídica que es resorte exclusivo del juzgador que se encuentra impelido de herramientas lógico-jurídicas distintas a las utilizadas por un profesional de la ciencia médica. La determinación de la causa, como la determinación de la magnitud del daño, es decisión final del juzgador.

Sala V, Expte. N° 388411/2023 Sent. Int. del 29/05/2024 “Cañete, Gabriel Jesús c/ Provincia ART. S.A. s/ accidente-ley especial”. (De Vedia-Ferdman)

D.T. 13. Asociaciones profesionales de trabajadores. Pedido de ampliación del ámbito de representación territorial por parte de una entidad gremial. Ley 23.551. (art.62 inc. d).

La parte actora interpuso una acción en los términos del art. 62 inciso d) de la Ley 23.551, tendiente a obtener la ampliación de la inscripción gremial, ante la denegatoria tácita en que habría incurrido el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación por el vencimiento de los plazos previstos en el art. 22 de la ley citada. El planteo de la acción judicial se debió a que desde que la Asociación Gremial ingresara el trámite ante la autoridad de aplicación, fueron llevadas a cabo sucesivas intimaciones sin que se dictara disposición ni resolución alguna, sin que hubiera pronunciamiento de la Administración.

De la actuación administrativa surge que aun cuando pueda entenderse que no se configura estrictamente la típica situación prevista por el art. 22 de la ley 23.551, lo cierto y relevante es que el tiempo transcurrido entre la petición de la asociación gremial (mayo de 2019) hasta la fecha de recepción de las actuaciones administrativas (24 de noviembre de 2022), permite tener por operado el supuesto de silencio e inactividad, susceptible de ser asimilado a la denegación tácita de la pretensión deducida. Máxime cuando se advierte que desde la última actuación vinculada a la petición efectuada por la entidad sindical hasta la fecha en la que se remitió el expediente administrativo transcurrió un año sin actividad alguna. No existió, justificación para impedir la petición solicitada toda vez que de las actuaciones administrativas emerge tanto el cumplimiento de todos los requisitos previstos en el ordenamiento legal, como un ostensible y manifiesto comportamiento dilatorio por parte de la autoridad administrativa del trabajo que excede ampliamente el margen de los legítimos resguardos invocados en la contestación de demanda, debiéndose reparar la lesión de las garantías constitucionales que derivan de una omisión condicionante de la existencia del derecho a la libertad de organización sindical de los trabajadores garantizada por el art.14 bis C.N. y disposiciones concordantes de los tratados internacionales con jerarquía constitucional. Por ello debe admitirse la acción y la autoridad de aplicación debe resolver el pedido de ampliación del ámbito de representación territorial de la inscripción gremial oportunamente solicitado por la entidad sindical actora, bajo apercibimiento de aplicarle *astreintes* en caso de incumplimiento (art. 804 CCC).

Sala IX, Expte. Nº 17.538/2022/CA1 Sent. Def. del 20/05/2024 “Sindicato de la Seguridad e Investigaciones Privadas c/ Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social s/ley de asociaciones sindicales”. (Balestrini-Fera).

D.T. 13. Asociaciones profesionales de trabajadores. Pedido de ampliación del ámbito de representación territorial por parte de una entidad gremial. Ley 23.551. Implicancias constitucionales art. 14 bis C.N. Libertad sindical limitada por una injerencia excesiva de la autoridad administrativa.

El planteo de la actora de una acción con fundamento en el art.62 inc. d) Ley 23.551, ante el transcurso de dos años sin que la autoridad administrativa se pronuncie se relaciona con los alcances del derecho constitucional a pedir la ampliación territorial de la personería gremial a una “organización sindical libre y democrática con la sola inscripción en un registro especial”, consagrado por el art. 14 bis de la Constitución Nacional y con las disposiciones concordantes de los tratados internacionales con jerarquía constitucional (tal el caso de -entre otros- los arts. 22 de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, 23 inc. 4 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, 16 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, 8 del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, 22 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y 5 de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación racial). A la luz de la normativa señalada, es dable recordar que el art. 21 de la ley 23.551 enumera los requisitos formales que debe contener la solicitud de inscripción gremial que solo prevé la presentación ante la autoridad administrativa del: “a) nombre, domicilio, patrimonio y antecedentes de su fundación, b) lista de afiliados, c) nómina y nacionalidad de los integrantes de su organismo directivo y d) estatutos”; en tanto que del art. 22 de la citada ley surge que *“Cumplidos los recaudos del artículo anterior, la autoridad administrativa del trabajo, dentro de los noventa (90) días de presentada la solicitud, dispondrá la inscripción en el registro especial y la publicación, sin cargo, de la resolución que autorice la inscripción y extracto de los estatutos en el Boletín Oficial”*. Del mismo modo es criterio de ésta Sala que la autoridad administrativa, no debe incurrir en una indebida injerencia en la vida interna sindical, ya que ello se encuentra expresamente vedado por el art. 6 de la ley en cuanto establece que “Los poderes públicos y, en especial, la autoridad administrativa del trabajo... deberán abstenerse de limitar la autonomía de las asociaciones sindicales, más allá de lo establecido en la legislación vigente”. En definitiva, la decisión relativa a si se otorga o no a una asociación sindical la simple inscripción, o inscripción gremial, no es facultativa para la autoridad pertinente, sino que “cumplidos” los recaudos formales estipulados por las disposiciones citadas anteriormente, la autoridad de aplicación “deberá” proceder a la inscripción.

Sala IX, Expte. Nº 17.538/2022/CA1 Sent. Def. del 20/05/2024 “Sindicato de la Seguridad e Investigaciones Privadas c/ Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social s/ley de asociaciones sindicales”. (Balestrini-Fera).

D.T. 17. Encargados de casas de renta. Vivienda. Desocupación. Trabajadora que laboraba en un edificio de propiedad horizontal y es despedida. Solicita se le

otorgue un plazo de 90 días para abandonar la vivienda por de la falta de pago de las indemnizaciones.

Se agravia la accionada toda vez que la sentencia de primera instancia hizo lugar a la demanda por desalojo iniciada por el consorcio accionante, y omitió dar tratamiento a la excepción de incumplimiento a raíz de la falta de pago del consorcio de las acreencias derivadas del distracto. Cabe destacar que el CCT 589/10 en su art. 25 inc. 11 dispone que en los despidos sin invocación de justa causa cuando el empleador abone las indemnizaciones legales dentro del plazo de cuatro días el dependiente con vivienda, deberá hacer entrega de la misma dentro del plazo de 30 (treinta días). Si el empleador no diera cumplimiento con tales pagos dentro del plazo mencionado, el derecho a permanecer en la vivienda se podrá llegar a extender hasta un plazo de 90 días contados a partir del despido. Así entonces, dispuesto el despido incausado de la encargada de una casa de renta y pretendiendo ésta que se le otorgue un plazo para abandonar la vivienda a raíz de la falta de pago de las indemnizaciones, cabe destacar que el suministro de vivienda constituye una obligación típicamente accesorio y se extingue al hacerlo la obligación contractual, sin que exista ninguna norma que le atribuya a la encargada una suerte de retención de la vivienda hasta que le sean satisfechas las indemnizaciones, por lo que independientemente que el despido hubiera sido dispuesto con o sin causa, solo le asiste a la accionada el derecho de accionar por el pago de una eventual indemnización. Y toda vez que la vivienda se le otorgó a la accionada con motivo de la relación laboral y esta se encuentra extinguida, no se aprecian motivaciones serias como para no disponer sin más trámite el desalojo. Cabe confirmar la sentencia de la anterior instancia.

Sala II, Expte. N° 003539/2024/1 Sent. Def. del 28/06/2024 “Incidente N° 1 Actor: Consorcio de Propietarios del Edificio Córdoba 859 CABA Demandado: López, Gloria Matilde s/ Incidente. (Sudera- García Vior)

D.T. 18. 7. Certificado de trabajo. Consignación.

La actora acreditó haber requerido adecuadamente la entrega de los certificados pertinentes y la accionada no probó haber efectivizado la puesta a disposición. La entrega de certificados, reviste importancia en torno al orden público y a la seguridad social. Hace a un derecho tan fundamental y garantizado explícitamente por el sistema, como el derecho a la identidad y profesionalidad del trabajador. No debe confundirse el certificado de trabajo del art. 80 de la LCT, con la certificación de servicios y remuneraciones de la ley 24.241, ya que esta última se expide en un formulario de la ANSES (P.S.62) en el que se insertan datos similares, más no del todo coincidentes con los exigidos por el citado art. 80 de la LCT. Además la finalidad de uno y otro certificado es distinta: el primero sirve al trabajador para conseguir otro empleo, mientras que el segundo, se utiliza para gestionar un reconocimiento de servicios o la obtención de un beneficio previsional y queda archivado en las oficinas de la ANSES. Son dos instrumentos diferentes, que tienen una finalidad diferente y que el empleador debe entregar. Asimismo, no es necesario que el trabajador concurre a la sede de su trabajo para retirar los certificados, es el empleador quien debe ponerlos a disposición, y si el trabajador no concurre, el empleador, previa intimación, deberá consignarlos judicialmente.

Sala III, Expte. N° 50518/2017 Sent. Def. del 14/05/2024 “Corallo, Sergio Ezequiel c/ Queleer S.A. s/ despido”. (Cañal-Perugini)

D.T. 18. Certificado de trabajo. Art. 80 LCT. Demandada en situación de quiebra. Sindicatura que alega la imposibilidad material de confeccionar el certificado.

En primera instancia se condena a la accionada (en situación de quiebra) a la entrega del certificado de trabajo y su multa diaria. La sindicatura de la demandada apela dicha condena pues aduce la imposibilidad material a la cual se encuentra sometida. La quiebra de la demandada llegó firme a la Alzada y sin perjuicio que la situación de la misma es inoponible al trabajador, corresponde diferir el tratamiento del planteo efectuado por la sindicatura a la instancia de grado en la etapa prevista por el art. 132 de la LO donde deberá examinarse la imposibilidad material invocada.

Sala X, Expte. N° 18.864/2019/CA1 Sent. Def. del 14/05/2024 “Pereyra, Sandra Graciela c/ UTIL OF S.A. s/ despido”. (Ambesi-Stortini).

D.T. 19. 5. a) Cesión y Cambio de firma. Arts. 255 y 228 LCT. Solidaridad. Adjudicación de concesiones.

En los supuestos de adjudicación de concesiones -públicas o privadas- a sucesivos concesionarios o permisionarios, dichas adjudicaciones estarán comprendidas dentro de la expresión “...por cualquier título...” contenida en el art. 225 de la LCT que torna

procedente la responsabilidad solidaria de la adquirente, en virtud de la dispuesto en el art. 228 del plexo legal citado y de la doctrina sentada por esta Cámara en el acuerdo plenario N° 289, dictado en autos “Baglieri”, en tanto dispone que “...El adquirente de un establecimiento en las condiciones previstas en el artículo 228 LCT es responsable por las obligaciones del transmitente derivadas de las relaciones laborales extinguidas con anterioridad a la transmisión...” El alcance de las disposiciones contenidas en los citados arts. 225 y 228 de la LCT se encuentran condicionados a la tutela que emerge del criterio establecido por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en el caso “Di Tullio”. Cuando resulta de aplicación la normativa de los arts. 225 y 228 de la LCT también se torna aplicable la doctrina sentada en el ya mencionado acuerdo plenario “Baglieri”.

Sala VII, Expte. N° 49130/2018 Sent. Def. N° 58482 del 27/05/2024 “Moya, María de la Paz c/ Ausur S.A. s/ despido”. (Russo-González)

D.T. 27. 18. b). Contrato de trabajo. Contratación y Subcontratación. Solidaridad. Art. 30 LCT. Tareas de mantenimiento y maestranza prestadas para un consorcio de propiedad horizontal. Responsabilidad solidaria del consorcio.

El consorcio de propietarios codemandado se agravia porque la magistrada de la instancia anterior le atribuyó responsabilidad con fundamento en el art. 30 LCT, al considerar acreditado que se aprovechó del resultado del trabajo efectuado por el actor. El accionado manifiesta que si bien se acreditó que el actor llevó a cabo las tareas de maestranza y mantenimiento efectuadas en el edificio, estas no son propias ni específicas del objeto de un consorcio, por lo que no debe considerarse que ha tercerizado o cedido una tarea inescindible de su objeto e imprescindible para su funcionamiento. El consorcio, esgrimió que la empresa codemandada brindó un servicio de mantenimiento y maestranza (arts. 1197 y 1196 del Código Civil) y que el representante legal del consorcio no tiene a su cargo ni la limpieza ni el mantenimiento del edificio, sino que debe asegurar que esos servicios se cumplan y para ello contrata las empresas que sean necesarias para lograrlo. Toda empresa puede adoptar el procedimiento que considere apropiado para realizar sus negocios, pudiendo asumir sólo algunas actividades del “proceso productivo”, destinando otras a terceros, lo que queda dentro del legítimo ámbito de su libertad. Desde esa óptica para definir el ámbito de aplicación del art. 30 LCT, debe considerarse que una actividad resulta inescindible de la principal si se trata de aspectos o facetas de la misma actividad que se desarrolla en el establecimiento principal. También cabe reputar actividad normal, específica y propia a aquélla que resulta indispensable para la operatoria de la principal en sus aspectos medulares. A los fines de la atribución de responsabilidad prevista en dicho artículo, debe tenerse en cuenta no sólo el modo en que se estructura la actividad de la prestataria, sino la índole de la actividad por la que se reconoce a la usuaria. El consorcio de propiedad horizontal resulta ser una persona jurídica privada, conformada por el “conjunto de los propietarios de las unidades funcionales” (cfr. arts. 148 y 2044 CCyC). El administrador es su representante legal –con carácter de mandatario- (art. 2065 CCyC) y, de conformidad con las previsiones del art. 2067 CCyC, tiene los deberes de atender a la conservación de las cosas y partes comunes y a la seguridad de la estructura del edificio (inc. c) y cumplir con las obligaciones derivadas de la legislación laboral (inc. g.). Cabe confirmar el decisorio en la medida de que extiende solidariamente la condena al consorcio por aplicación de lo normado en el art. 30 LCT.

Sala II, Expte. N° 26.050/2018 Sent. Def. del 27/6/2024 “Céliz, José Alberto c/ Asistcon S.R.L. (art. 71 LO) y otros s/ despido”. (Sudera-García Vior).

D.T. 27. Contrato de trabajo. Art. 26 LCT. Fraude laboral. Existencia de relación de dependencia.

Las codemandadas Federación de Asociaciones de Trabajadores de la Sanidad y Obra Social del Personal de la Sanidad Argentina cuestionan que el Juez de primera instancia haya concluido que ambas aprovecharon simultáneamente los servicios del actor y conformaron un sujeto empleador múltiple, por lo que las responsabilizó de manera solidaria por las obligaciones emergentes de la relación laboral habida con el accionante (cfr. art. art. 26 L.C.T.) y que haya tenido por verificado el fraude registral denunciado por el actor tanto en el intercambio telegráfico como al demandar, coligiendo que la decisión extintiva que adoptó el trabajador se basó en causa legítima (cfr. arg. arts. 242 y 246 LCT). Los testimonios dan acabada cuenta de que el accionante normalmente prestó servicios como inspector, inserto en el ámbito de la actividad empresarial desarrollada, dirigida y gestionada por ambas demandadas, que recibía ordenes coordinación y supervisión de parte de personal de dichas instituciones, quienes también le abonaban la retribución por intermedio de una empresa intermediaria y que se desempeñó en las

mismas condiciones de labor que los inspectores inscriptos bajo la titularidad de las accionadas. Según lo expuesto las accionadas se sirvieron indistintamente de la prestación de servicios subordinada que ejecutó el actor en su favor y beneficio y se comportaron como sus verdaderas empleadoras, conformado así un sujeto empleador plural, lo cual las torna responsables solidarias de todas las obligaciones emergentes ese vínculo laboral (cf. art. arts. 14 y 26 LCT). Caber confirmar lo decidido en la instancia anterior.

Sala II, Expte. Nº 19.360/2016 Sent. Def. del 28/6/2024 “Cello Mazullo, Diego Alejandro c/ Federación de Asociaciones de Trabajadores de la Sanidad Argentina y otro s/ despido”. (Garcia Vior-Sudera).

D.T. 27. 19. Contrato de trabajo. Extinción por mutuo acuerdo. Art. 241 LCT. Caso en el que el trabajador no prestó tareas por 10 meses por los que reclama salarios correspondientes a dicho lapso ni realizó planteo referente a la pandemia.

El accionante se agravia porque la Sentenciante de grado al rechazar la acción por despido concluyó que la misma encuadraba dentro de lo normado en el art. 241 LCT. El actor sostiene que no invocó haber prestado tareas en esos diez meses por los que reclama salarios porque el ASPO de 2020 fue de público y notorio conocimiento y no hacía falta su explicación en la demanda de su derecho al cobro de sus salarios. Tampoco hay comunicación alguna del actor con la demandada durante ese período, siendo que durante dicho año 2020, la situación se fue modificando con relación a los establecimientos gastronómicos con aperturas parciales y venta de alimentos. La comunicación de fines de diciembre del 2020 a través de la cual el actor intentó emplazar al correcto registro del vínculo, cuando no prestaba servicios desde hacía 10 meses sin que mediara comunicación fehaciente en el referido transcurso del tiempo, resultó extemporánea, pues evidentemente para entonces la conducta de ambas partes ya había demostrado el desinterés mutuo por la continuidad del contrato. No quedó demostrado que el actor hubiera reclamado para su correcto registro durante el lapso del ASPO, ni que, más allá de esto se hubiera puesto a disposición del empleador o se hubiera comunicado de alguna forma, lo que lleva a confirmar la decisión de anterior grado en cuanto a considerar la extinción del vínculo y por ende rechazar las pretensiones indemnizatorias derivadas del despido.

Sala II, Expte. Nº 11300/2021 Sent. Def. del 12/6/2024 “Acosta, Ramón Santiago c/ Carnes y Pastas Tradicionales SA y otros s/ despido”. (Sudera-Garcia Vior).

D.T. 27. 18. a) Contrato de trabajo. Contratación y subcontratación. Solidaridad. Art. 30 LCT. Trabajadora que laboraba en un hogar geriátrico prestador de PAMI y que pide que este último sea condenado solidariamente.

Se agravia la accionante, toda vez que en grado fue rechazada la acción dirigida contra el Instituto de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados a fin de que sea condenado solidariamente en los términos del art. 30 de la LCT. Entre las codemandadas, un geriátrico y el PAMI, ha mediado una relación contractual bajo la órbita de las disposiciones contenidas en la ley 19032 que establece el régimen de funcionamiento para actuar en el marco de lo previsto para una obra social. El Instituto (PAMI) se encuentra comprendido en el sistema nacional de obras sociales y es por ello inequívoco que no puede trasladarse con un criterio simplista la noción de establecimiento y giro de la actividad industrial o comercial a una entidad que, si bien puede llegar a ser empleadora en el ámbito del derecho del trabajo, posee características particulares que justifican su tratamiento diferenciado por parte del legislador sin que ello pueda interpretarse como lesivo al derecho de los trabajadores, siempre que se de adecuada respuesta a las observancias de las normas tuitivas. Así entonces, se configuró una relación entre una entidad que actúa como obra social y una empresa dedicada a la prestación de servicios de geriátricos que, de ninguna manera, constituye en principio una tercerización o cesión del objeto concerniente a la finalidad específica de la actividad propia que desenvuelve el Instituto en su establecimiento como lo exige el art. 30 LCT. Cabe confirmar la sentencia de la anterior instancia en cuanto no hace lugar a la solidaridad solicitada por la actora.

Sala II, Expte. Nº 362/22 Sent. Def. del 28/06/2024 “Gorostidi, Eliana Yanet c/Hogar Geriátrico Estancia del Sol SRL y otros s/ despido”. (Sudra-García Vior)

D.T. 27. 12. Contrato de trabajo. Trabajo por temporada. Trabajador que al iniciarse la temporada de verano era convocado para laborar en Cervecería Quilmes y que luego de varios años no fue convocado en dos temporadas sucesivas.

Las partes se encontraban unidas por un contrato de temporada y el juez de grado hizo lugar a la acción incoada por el trabajador toda vez que en dos temporadas sucesivas no

fue convocado. Se agravia la demandada. El art. 98 de la LCT dispone que la comunicación al trabajador debe realizarse en forma fehaciente, personal, o por medios públicos idóneos acerca de su voluntad de reiterar la relación o contrato en los términos del ciclo anterior. Si bien es cierto que de las declaraciones testimoniales surge que la convocatoria para trabajar en una nueva temporada se hacía mediante un llamado telefónico no fue probado que haya sido llamado a presentarse en dos temporadas sucesivas a las que no asistió y por lo que se le dio la baja. En esta línea, las indemnizaciones previstas en los art. 232, 233 y 245 de la LCT que reclamó el actor al considerarse despedido deben prosperar conforme lo decidió el magistrado de grado en la sentencia que aquí se confirma.

Sala II, Expte. Nº 16.748/2019 Sent. Def. del 25/06/2024 “Romero, Lautaro Martín c/ Cervecería y Maltería Quilmes S.A. s/ despido”. (García Vior- Sudera)

D.T. 27. e) Contrato de trabajo. Presunción del art. 23 LCT. Kinesiólogo que laboraba en un hospital de uso exclusivo de los afiliados de PAMI. Existencia de relación de dependencia.

La sentencia de primera instancia es apelada por el actor, pues no fue aplicada la presunción que emana del art. 23 LCT sino que el “*a quo*” consideró que el vínculo encuadraba en una locación de servicios y facturaba por su trabajo. Aplicó la doctrina que emana de los fallos “Rica” y “Cairone” de la CSJN. El accionante trabajó como kinesiólogo de la demandada PAMI, supervisado directamente por el jefe del área de la cual dependía y compartía tareas con personal registrado como dependiente de la accionada, que tenían las mismas tareas, responsabilidades y obligaciones que él. El desconocimiento de la relación de trabajo dependiente realizada por la accionada, al momento del reclamo del actor a regularizar la relación de trabajo con tal carácter, generó el despido en que se colocó. La prueba producida da cuenta que el accionante se encontraba inserto en la estructura de la accionada, que atendía a pacientes beneficiarios de aquélla y que sus obligaciones y responsabilidades eran coincidentes con las que realizaba el personal registrado como dependiente de la accionada. Así, el presunto trabajador no debía demostrar que los servicios fueron prestados bajo la dependencia de la otra parte, ya que el reconocimiento de la demandada de la prestación de servicios torna operativa la presunción indicada y obliga a la accionada a aportar la prueba tendiente a desvirtuar tal extremo. El hecho de que la demandada haya registrado al actor como dependiente y que se le exigiera la presentación de facturas para pagarle sus retribuciones carecería de trascendencia para desvirtuar la presunción legal aplicable y en especial cuando tanto la prueba testimonial como instrumental, favorecen el reclamo del accionante Asimismo, la ausencia de reclamos del trabajador durante la relación laboral no puede interpretarse como consentimiento de la situación ni puede derivar en la aplicación de la teoría de los actos propios puesto que el vulneraría el principio de irrenunciabilidad (art 58 LCT). Cabe concluir que el vínculo mantenido por las partes fue de naturaleza laboral.

Sala IV, Expte. Nº 15.197/2020. Sent. Def. del 28/06/2024 “Zambrano, Andrés c/ Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados s/ despido”. (Guisado-Pinto Varela)

D.T. 27 e) Contrato de trabajo. Presunción art. 23 LCT. Caddie. Relación de dependencia configurada.

El actor, quien se desempeñaba como caddie, se agravia porque en la instancia anterior se rechazó la demanda al considerar que no existía una relación de dependencia entre las partes. Manifiesta que fue capacitado para las tareas desempeñadas por intermedio de un empleado de la empresa demandada el cual ejerce tareas como “master caddie”. Los caddies son proporcionados a los jugadores por el club y son los únicos con acceso a las instalaciones de la accionada, quienes utilizaban los elementos de trabajo por ello provistos. De los testimonios aportados a la causa ha quedado demostrado que el accionante ponía su fuerza de trabajo al servicio de la demandada, cumpliendo no sólo tareas previas de limpieza y acondicionamiento del predio sino también las propias de un caddie respecto de los socios del club o bien de quienes iban a jugar allí, que el personal de seguridad controlaba el ingreso al predio anotándolos en una planilla; que se sometía a su poder de dirección a través de la figura del “master caddie”, quien era empleado del club y determinaba el orden en que cada caddie salía a trabajar a la cancha y los sancionaba en caso de negarse a hacerlo o bien si no concurrían. El actor realizaba tareas continuas y sin tomar a su cargo riesgo económico alguno, contra el pago de una retribución que, si bien la abonaba el propio jugador, era sobre la base de una tarifa que previamente fijaba el club. También se controlaba y autorizaba el ingreso de los caddies al predio mediante un registro llevado por una empresa de seguridad y dependían de las

directivas que brindaba al master caddie que pertenecía al club demandado. La presunción del art. 23 LCT no se encuentra desvirtuada con ninguna prueba idónea y el actor acreditó la relación de trabajo dependiente denunciada en el libelo inicial.

Sala IV, Expte. N° 8725/2020, Sent. Def. 116343 del 28/05/2024 “Gómez, Gustavo Alejandro c/ Jockey Club Asoc. Civil y otro s/ despido”. (Guisado-Pinto Varela)

D.T. 27. 14. Contrato de trabajo. Transitorios. Intermediación fraudulenta. Arts. 29 y 14 LCT. Responsabilidad solidaria de la intermediaria.

Toda vez que no fue probado que las tareas cumplidas por el accionante fueran extraordinarias y/o transitorias, tal como rige el art. 99 LCT, ha mediado una situación de intermediación fraudulenta en los términos de los arts. 29 y 14 LCT. Por ello la empresa intermediaria (aquella que facilitó la mano de obra del actor más no se sirvió de ella) debe responder en forma solidaria por la condena, ya que no corresponde liberar a los responsables solidarios de las consecuencias derivadas de los incumplimientos de las obligaciones por parte de la empleadora, pues estos deben responder por todas las obligaciones nacidas de los contratos de trabajo, incluidas las multas y las sanciones derivadas de los incumplimientos de los deberes de la principal.

Sala IV, Expte. N° 13.671/2021 Sent. Def. 116.729 del 1/07/2024 “Zapata, Leandro Emmanuel c/ Cotecsud Cia. Técnica Sudamericana S.A. de Servicios Empresarios y otro s/ despido”. (Pinto Varela-Diez Selva)

D.T. 27. e) Contrato de trabajo. Presunción art. 23 LCT. Persona que daba clases de masoterapia en distintas sedes de una organización sindical. Relación de dependencia configurada.

El accionado, Sindicato de Empleados de Comercio de Capital Federal, se agravia porque en primera instancia se consideró acreditado que medió entre las partes una relación de dependencia (art. 23 LCT). El actor era instructor en cursos de masoterapia para afiliados de la accionada. El demandado si bien desconoció la naturaleza de la relación laboral invocada, reconoció en forma expresa que el actor “daba clases de masoterapia como profesión laboral, en el taller que estaba abierto”. Dicha circunstancia importa dar por acreditado el presupuesto que lleva a aplicar lo previsto en el art. 23 LCT. Los testigos fueron contestes en señalar que el actor dictaba cursos de masoterapia en distintas sedes de la organización sindical demandada, que eran organizados y publicitados por la accionada quien percibía los pagos por el dictado de los mismos y a través de su personal informaba por las características, modos, horarios y sedes. La prueba producida en la causa no desvirtúa la mencionada operatividad de la presunción contenida en el artículo 23 LCT sino que los elementos probatorios aportados, dan cuenta de la relación de dependencia invocada por el accionante. 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. De conformidad con todo lo expuesto, surge acreditada la sumisión de la fuerza de trabajo del accionante al proceso organizacional del demandado. Tal prestación (cfr. art. 23 LCT) implica la prueba directa de la subordinación pues los servicios, se llevaron a cabo en un ámbito sujeto a un poder jurídico de organización y de dirección ajeno, motivo por el cual las partes estuvieron unidas por un contrato de trabajo (arts. 21 y 23 de la LCT y 386 del CPCCN). Cabe confirmar lo decidido en grado.

Sala IV, Expte. N° 52055/2021, Sent. Def. 116.628 del 1/07/2024 “Albarracín, Carlos Antonio c/ Sindicato de Empleados de Comercio de Capital Federal s/ despido”. (Guisado-Pinto Varela)

D.T. 27. 19. Contrato de trabajo. Extinción por mutuo acuerdo. Art. 241 3º párrafo LCT. Caso en el que el trabajador intimo 9 meses después de haber dejado de prestar servicios para la demandada.

El actor cuestiona el análisis que hiciera la Jueza de grado al concluir que el vínculo existente entre las partes se extinguió por mutuo acuerdo (cfr. art. 241 últ. párrafo de la L.C.T.). El accionante efectuó su reclamo solicitando su correcta registración 9 meses después de haber dejado de prestar servicios para la demandada, sin que nada justifique haber dejado pasar tanto tiempo, máxime que se le estaban adeudando los salarios los que como es sabido son un crédito de carácter alimentario, al constituir el principal medio con el que cuenta un trabajador para solventar sus necesidades básicas como las de su propia familia (cfr. art. 103 de la L.C.T.), lo que hace ver más irrazonable semejante espera para efectuar su debido reclamo. Esta espera del accionante implicó la extinción del vínculo por la causal del art. 241 “in fine” de la LCT, ante el extenso lapso de inactividad

laboral reconocido por ambas partes y sin que se probará que existió el despido verbal invocado por el accionante y negado por la accionada, por lo que también existió abandono de la relación, tornándose de este modo irrelevante la denuncia contractual que efectuó el trabajador. La omisión incurrida por ambas partes de ejercer y cumplimentar los deberes y obligaciones a su cargo durante un tiempo prolongado como el transcurrido en este caso -9 meses- indican que la relación laboral ha quedado extinguida por voluntad concurrente de las partes, habida cuenta que la actitud asumida dejó en evidencia un comportamiento concluyente y recíproco que se traduce de manera indiscutible en la voluntad de abandonar la relación (cfr. art. 241, 3º párrafo de la L.C.T.). El empleador no tiene obligación legal de indemnizar la extinción del vínculo, por tanto cabe propiciar confirmar este aspecto del decisorio de grado.

Sala V, Expte. N° 3513/2019/CA1. Sent. Def. 88855 del 16/05/2024 “Gómez Sotelo, Gonzalo Jorge c / Asociación del Fútbol Argentino s/ despido”. (Ferdman-De Vedia)

D.T. 27. e) Contrato de trabajo. Presunción del art. 23 LCT. Trabajador que laboraba para la Asociación del Fútbol Argentino (AFA) en el desarrollo del proyecto AFA PLUS- sistema biométrico de ingreso a los estadios-.

El actor realizaba su trabajo en la AFA, es decir inserto en una organización que le era ajena, en forma continua, sujeto a un horario determinado, no tomando a su cargo riesgo económico alguno, poniendo en definitiva su fuerza de trabajo al servicio de su empleadora y sometándose al poder de dirección ejercido por la accionada. Existieron dos de las notas típicas de la relación de dependencia como son la subordinación jurídica y técnica. La económica, viene dada por el pago de las facturaciones realizadas por el actor y abonadas por la accionada conforme informe pericial contable. Así entonces, el accionante prestó una actividad personal infungible, y la accionada reconoció que el trabajador realizó tareas en el marco de la implementación del proyecto AFA PLUS (sistema biométrico de ingreso a los estadios) y no probó que lo hiciera en forma autónoma. Toda vez que las notas distintivas del contrato de trabajo se observan en la vinculación entre las partes (conf. arts. 21º, 23 25 y 26 de la LCT), cabe concluir que entre ellas existió relación de dependencia.

Sala V, Expte. N° 3.513/2019 Sent. Def. del 15/05/2024 “Gómez Sotelo, Gonzalo Jorge c/ Asociación del Fútbol Argentino s/ despido”. (Ferdman-De Vedia)

D.T. 27. 19. Contrato de trabajo. Extinción por mutuo acuerdo. Art 241 LCT. Trabajador que laboraba para la Asociación del Fútbol Argentino (AFA) en el desarrollo del proyecto -AFA PLUS – sistema biométrico de ingreso a los estadios-.

Existió una relación de empleo entre las partes que culminó por voluntad concurrente de ambas en los términos del art. 241 de la LCT. El actor dejó de prestar su débito laboral y decidió intimar a la demandada transcurridos 9 meses. Reclamó la falta de registración del contrato de trabajo y la deuda en el pago de sus salarios, aduciendo que había sido despedido de manera verbal -cuando no se lo dejó ingresar- lo cual no fue probado. El tiempo que el actor dejó pasar para formalizar el reclamo, implicó la extinción del vínculo por la causal del art. 241 “in fine” de la LCT. Ante el extenso lapso de inactividad laboral -reconocido por ambas partes- y no habiéndose probado que existió el despido verbal que invocara el accionante, y que la demandada negara, cabe concluir que existió un abandono de la relación por parte del actor que torna irrelevante la denuncia contractual que realizó. Así entonces, la relación laboral que unió a las partes ha quedado extinguida por voluntad concurrente de las mismas, toda vez que la actitud asumida dejó en evidencia un comportamiento concluyente y recíproco que se traduce de manera indiscutible en la voluntad de abandonar la relación. (cfr. art. 241 párrafo 3 de la LCT)

Sala V, Expte. N° 3.513/2019/CA1. Sent. Def. del 15/05/2024 “Gómez Sotelo, Gonzalo Jorge c/ Asociación del Fútbol Argentino s/ despido.” (Ferdman-De Vedia)

D.T. 27. 5. Contrato de empleo público. Trabajador de AFIP que realizó tareas de inspector pero no fue categorizado como tal. Reclamo de diferencias salariales. Procedencia.

El actor trabajador de AFIP reclama diferencias salariales por no haber sido correctamente categorizado, ya que sostiene haberse desempeñado como inspector. La demandada alega que algunos agentes pasaron a revistar la categoría de inspector debido a un “reescalafonamiento general” lo cual era facultativo de la administración y no se le dio a todos los agentes sino a aquellos que revistaban mayor antigüedad y si bien la AFIP invoca que el actor no contaba con título habilitante o con la aprobación de los cursos requeridos para la función y que esos requisitos actúan como condición para la adquisición de un cargo vacante dentro de la estructura escalafonaria y dentro de la

continuidad de la carrera administrativa, ello no implica que el agente que realice esa función no pueda ser categorizado como tal por ausencia de requisitos. No debe confundirse lo dispuesto en el art. 34 del CCT Laudo N° 15/91 punto 3.1.1 con lo dispuesto en el 1° y 2° párrafo del art. 78 LCT. Así no existe una causa objetiva para mantener al actor en una categoría más baja que la de inspector. La única causa invocada por la demandada no tuvo que ver con el desempeño deficiente o insatisfactorio del actor sino con que no concurren en su caso la totalidad de requisitos formales que exige la norma convencional (cursos, exámenes). Es decir, la decisión de no reescalafonar al accionante por parte de la AFIP no tuvo una causa válida, no pudiéndose dejar de lado que de la prueba testimonial surge que el actor llevó a cabo tareas de Inspector hasta su jubilación.

Sala V, Expte. N° 47.616/2021/CA1 Sent. Def. del 24/05/2024 “Etcheverry, Juan José c/ Administración Federal de Ingresos Públicos s/ despido”. (De Vedia-Sudera)

D.T. 27. Contrato de trabajo. Presunción del art. 23 LCT. Médica que prestó tareas en el servicio de medicina nuclear del Hospital Británico de Buenos Aires, desde que fue estudiante y que una vez graduada continuó laborando en el mismo servicio y luego designada como jefa interina.

El juez de grado consideró demostrada la subordinación de la actora médica para con la demandada Hospital Británico de Buenos Aires y acreditadas las notas tipificantes de un vínculo contractual de naturaleza laboral, como así también, que el actor puso su capacidad de trabajo en las actividades normales de la entidad accionada y que se encontraba inserta en una estructura o establecimiento que le era ajeno, prestando servicios como médica en el marco de esa organización, sin asumir los riesgos de su actividad personal y, por ende, bajo su dependencia, percibiendo una retribución como contraprestación por los servicios prestados. Si debido a que las características de las actividades y la naturaleza de las funciones que la accionante tenía a su cargo, y el tipo de actividad profesional que desarrollaba, parecen desdibujar la naturaleza dependiente de la relación laboral, ello no impide considerar que se trata de un vínculo de naturaleza laboral toda vez que ha quedado demostrado la incorporación efectiva de aquella a una organización total o parcialmente ajena, como así también que recibía por sus labores una suma determinada de dinero como retribución. Asimismo, la subordinación técnica que se presenta como menos rigurosa e intensa, permite al trabajador cierta libertad y autonomía para la realización de otras tareas en otros sitios y modalidades, toda vez que la existencia de una relación de trabajo no requiere exclusividad, ya que esta no constituye una nota esencial del contrato de trabajo, por lo que nada obsta a que la actora haya prestado servicios para otras entidades o atendiera pacientes particulares. Cabe aclarar que los precedentes de la Corte Suprema de Justicia de la Nación “Cairone” y “Rica” no resultan aplicables porque no se dan las mismas condiciones en ellos verificadas. Así entonces, cabe confirmar la sentencia de la anterior instancia.

Sala VI, Expte. N° 79.852/2017 Sent. Def. del 28/05/2024 “Fitzsimons, María Clara c/ Hospital Británico de Buenos Aires s/ despido”. (Craig-Pose)

D.T. 27. e) Contrato de trabajo. Presunción art. 23 LCT. Cirujano que integraba el equipo de cirugía cardiovascular pediátrica en el Hospital Italiano de Buenos Aires que reclama la regularización de su situación laboral luego de dos décadas de supuesta clandestinidad.

Se agravia el actor pues la Juez de grado no entendió que entre su persona y la demandada, existió una relación de trabajo. No resulta discutible que durante un primer período- dos años- en que el actor prestó servicios como médico de planta contratado por la accionada, sus prestaciones pueden configurarse como laborales, no obstante, a tenor de la constancias obrantes, es dudoso el período posterior- 22 años- ya que integró un equipo de cirugía cardiovascular pediátrica pero cuyos integrantes eran retribuidos a porcentajes en forma global según baremo legal impuesto por cada operación, efectuando dichas prestaciones en días programados, sin perjuicio de su deber de actuar en casos de necesidad y urgencia, cuando eran convocados por la demandada. Asimismo, en un campo especializado como el que se encontraba el actor, no puede hablarse de subordinación jurídica. Tampoco puede encuadrarse en el campo de la subordinación económica, aunque percibía por su actividad una compensación patrimonial, en paralelo, el accionante laboraba para otras entidades médicas. Si bien la exclusividad no constituye una característica indispensable de la relación laboral, lo cierto es que la cuantificación de prestaciones personales denota una autonomía funcional que permite tipificar al profesional como su propio empresario. A mayor abundamiento cabe señalar, que el actor persiguió la regularización de una supuesta relación clandestina de

más de dos décadas, conociendo que el reglamento de la institución a la cual se había incorporado, dispone que al cumplir sesenta y cinco años de edad deja de ser médico de planta, y no puede desempeñarse como cirujano cardiovascular, por lo cual el reclamo deviene en una prestación sin futuro. Cabe confirmar el pronunciamiento de la anterior instancia. (Del voto del Dr. Pose, en minoría)

Sala VI, Expte, Nº 13.819/2021 Sent. Def. del 27/05/2024 “Mokarovsky, Jorge Adolfo c/ Sociedad Italiana de Beneficencia en Buenos Aires s/ despido”. (Pose-Craig-Vázquez)

D.T. 27. e) Contrato de trabajo. Presunción del art.23.LCT. Cirujano que integraba el equipo de cirugía cardiovascular pediátrica del Hospital Italiano de Buenos Aires que reclama la regularización de su situación laboral luego de dos décadas de supuesta clandestinidad

Cuestiona la accionante que la magistrada de grado no haya aceptado que entre su persona y la accionada existió una relación de trabajo. Surge que entre las partes existió un vínculo laboral, toda vez que el actor ejerció como Médico de Planta y también como Jefe o Subjefe de la Sección de Cirugía Cardiovascular del Departamento de Pediatría. Resulta así de aplicación la presunción contenida en el art. 23 de la LCT. Ello así, toda vez que el Reglamento Médico del Hospital Italiano- del cual surge el poder de dirección que el mismo tenía con el actor- indica que los médicos de planta deben efectuar tareas en horarios extendidos y que de no cumplir con las obligaciones contenidas en el reglamento son pasibles de ser conminados a ello, y que a los sesenta y cinco años deben dejar de realizar sus tareas. El testimonio de los médicos integrantes del equipo da cuenta que una vez que el actor trasplantaba a un paciente debía vivir en el hospital, y previamente también, y que el accionante era el jefe que al ocupar el rango más alto percibía mayor porcentaje de honorarios. Era el jefe de la sección de cirugía cardiovascular pediátrica y “*los pacientes de trasplante son del Hospital Italiano*”. Así entonces, no surgen pruebas concretas y concluyentes que permitan inferir que la vinculación del actor tuvo características distintas a una relación laboral o, lo que es lo mismo, que el accionante contara con una organización propia y autónoma, o bien su carácter de trabajador independiente y que actuara frente a la accionada como tal. Asimismo, la existencia de una relación de trabajo no requiere exclusividad, toda vez que esta no constituye una nota esencial del contrato de trabajo, por lo que nada obsta que el actor haya prestado servicios para otras entidades o atendiera pacientes particulares. En el vínculo establecido entre el actor y la accionada Hospital Italiano de Buenos Aires, confluyen rasgos que ponen de manifiesto la subordinación, por lo cual cabe revocar la sentencia de la anterior instancia. (Del voto de la Dra, Craig en mayoría al que adhiere la Dra. Vázquez)

Sala VI, Expte. Nº 13.819/2021 Sent. Def. del 27/05/2024 “Makarovsky, Jorge Adolfo c/ Sociedad Italiana de Beneficencia de Buenos Aires s/ despido”. (Pose-Craig-Vázquez)

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

EL trabajador planteó la nulidad del acuerdo extintivo, celebrado con su empleador mediante escritura pública (conforme art. 241 LCT), toda vez que alegó que el mismo encubrió un despido. Adujo que la empleadora aprovechó la angustia por la pérdida de su fuente de trabajo, que no contó con asistencia letrada al momento de la firma, que el acuerdo tampoco fue homologado por autoridad competente; que se le abonó una suma inferior a la que le hubiera correspondido por un despido sin causa y que le empresa le había cursado telegrama de despido, meses anteriores al mutuo acuerdo extintivo con fundamento en el art 247 LCT. Así, la empresa había efectuado despidos masivos, fundados en el 247 LCT, situación que luego motivara la intervención del Ministerio de Trabajo mediante el Procedimiento Preventivo de Crisis, que citara a conciliación obligatoria, y cuyo resultado fue que la empresa retrotrajera dichos despidos. Estas circunstancias previas se tornan *relevantes* al momento de evaluar la validez del modo de desvinculación, máxime cuando el año posterior al despido, se comprobara por la prueba testimonial rendida en autos, que el trabajador fue presionado por el apoderado de la empresa para suscribir el acuerdo notarial, bajo amenazas de no cobrar indemnizaciones y las sumas adeudadas. No se configuró una extinción por mutuo acuerdo en los términos de lo previsto en el art. 241 de la LCT, sino que el acto celebrado encubrió una extinción sin causa, en los términos de los artículos 242 y 245 LCT, y que por lo tanto de conformidad con lo previsto en el art. 14 LCT, que refiere a la “nulidad por fraude laboral”, la consecuencia es que se fulmina con la nulidad las formalidades a las que recurren las partes con la finalidad de evadir la plena vigencia de la normativa de resguardo del

trabajador y, por lo tanto, la convención formalizada a través de la mencionada “Acta Notarial”, carece de eficacia para tener por configurada la finalización del vínculo.

Sala IX, Expte. N° 1417/2018/CA1 Sent. Def. del 21/05/2024 “Solís, Carlos Ariel c/ Servicios Especiales San Antonio S.A. s/despido”. (Balestrini-Fera)

D.T. 27. 19. Contrato de trabajo. Extinción por mutuo acuerdo. Art. 241 LCT. Nulidad del acuerdo. Invalidez de la cláusula inserta en el acta notarial. Aplicación del art. 15 LCT.

La cláusula inserta en el Acta Notarial en la cual se consigna que el accionante “nada más tiene que reclamar a la Compañía y/o a ninguno de sus empleados, gerentes, directores, accionistas o representantes y/o a la Cía. Aseguradora de Trabajo (ART), en concepto emergente de la relación laboral habida, ni derivada de su extinción, incluyendo, sin que implique limitación, indemnizaciones laborales de cualquier tipo, diferencias salariales, etc”, **no cumple con lo expresamente establecido en el art. 15 de la LCT**, a fin de tener el efecto pretendido, en cuanto requiere que haya un pronunciamiento de la autoridad administrativa o judicial que establezca que hubo una justa composición de derechos e intereses, para no afectar la irrenunciabilidad o que el trabajador quede sin derecho a reclamar lo que le pudo haber correspondido.

Sala IX, Expte. N° 1417/2018/CA1 Sent. Def. del 21/05/2024 “Solís, Carlos Ariel c/ Servicios Especiales San Antonio S.A. s/despido”. (Balestrini-Fera)

D.T. 27. Contrato de trabajo. Modelo Publicitaria. Uso de la imagen más allá del tiempo y territorio estipulado en el contrato de trabajo. Requisito ineludible previo a interponer la acción judicial: intimación a cargo del trabajador a fin de hacer cesar el uso de su imagen.

El hecho de que la demandada se haya apartado de lo convenido en el contrato individual de trabajo publicitario, en cuanto a la duración y ámbito territorial extendiendo ambos unilateralmente, respecto de la utilización de la imagen gráfica de la actora, autorizaría a la modelo a solicitar al anunciante el pago correspondiente a lo adeudado, conforme tarifas vigentes en plaza, siempre y cuando se cumpla con el “requisito imprescindible” de cursar “intimación previa a la interposición de la acción judicial” a la demandada a fin de hacer cesar el uso indebido de la imagen gráfica. Toda vez que no se cursó en la causa dicha intimación previa, la Alzada desestimó la acción, ratificando así el fallo de primera instancia. Por consiguiente el ejercicio de la acción judicial a fin de reclamar el derecho indemnizatorio pretendido, queda habilitado, recién cuando se verifica por parte de la demandada, la postura refractaria expresa, o implícita en el silencio, que ratifique la voluntad del contratante de exceder abusivamente en su beneficio los límites de lo acordado, continuando con la utilización indebida de la imagen de la actora. De allí, la imprescindibilidad de la intimación de la parte actora, previa al reclamo judicial, a fin de que el demandado fije su postura, la que reside en la obligación genérica de las partes de obrar de buena fe, de conformidad con las normas aplicables y teniendo en cuenta los criterios de colaboración, solidaridad, además de lo pactado en las cláusulas particulares del contrato entre partes. (arts.57, 62 y 63 LCT).

Sala IX, Expte. N° 95.802/2016/CA1 Sent. Def. del 10/05/202 “Fink, Gladys Ana c/ Servicios y Productos para Bebidas Refrescantes S.R.L. y otro s/ otros reclamos”. (Fera – Balestrini)

D.T. 28. 2. Convenciones colectivas. Relaciones entre convenios colectivos de trabajo de distinto nivel.

El Banco Hipotecario se queja porque en primera instancia se la condenó a pagar la contribución extraordinaria establecida en el acuerdo de fecha 15 de mayo de 2013, celebrado entre la Asociación Bancaria, la Asociación de Bancos Privados de Capital Argentino (ADEBA), la Asociación de Bancos Argentinos (ABA), la Asociación de Bancos Públicos y Privados de la República Argentina (ABAPPRA) y la Asociación de la Banca Especializada (ABE). La accionada sostiene que dicho acuerdo no le resulta aplicable por haber suscripto un convenio colectivo de trabajo de empresa, registrado bajo el número 750/05. El Decreto 1135/04 ordenó el texto de la ley 14.250, con las modificaciones de la ley 25.877, que introdujo el capítulo V, denominado “Articulación de los Convenios Colectivos” estableciendo en el art. 18 que “Los convenios de ámbito menor, en caso de existir un convenio de ámbito mayor que los comprenda, podrán considerar: a) Materias delegadas por el convenio de ámbito mayor b) Materias no tratadas por el de ámbito mayor c) Materias propias de la organización de la empresa d) Condiciones más favorables al trabajador”. El CCT 750/05 suscripto por el Banco Hipotecario, por ser un convenio colectivo celebrado por una empresa dedicada a la actividad bancaria, es de

ámbito menor, el que, por lo dicho, no desplaza el CCT de ámbito mayor (CCT 18/75 Bancarios). Teniendo en cuenta que el CCT 18/75 se suscribió en el año 1975, debe entenderse que, para la suscripción del CCT 750/05, ha existido una delegación implícita. Dado que el convenio de ámbito mayor no delegó ninguna otra materia el mismo rige en todo lo que exceda el de ámbito menor incluyendo los acuerdos celebrados dentro del marco del CCT 18/75. La primera regla ordenadora en las relaciones entre convenios colectivos de trabajo de distinto nivel de negociación, consiste en la dominación del convenio colectivo de trabajo de nivel superior sobre el convenio colectivo de trabajo de nivel inferior. Su consecuencia: los sujetos de la negociación del convenio colectivo de trabajo de nivel inferior solo podrán pactar sobre cuestiones no reservadas al convenio colectivo de trabajo de nivel superior. De ello se extrae que el CCT 750/05 rige en el ámbito del Banco Hipotecario, exclusivamente en las materias a las que se refiere, implícitamente delegadas por el convenio de ámbito mayor. Nunca se delegó en el CCT de ámbito menor, la posibilidad de pactar contribuciones como las que motivan este litigio que indudablemente, alcanzan a la institución demandada, en tanto el acuerdo ha sido homologado por la autoridad administrativa y, a partir de ese acto, es de cumplimiento obligatorio para todas las empresas de la actividad, conforme lo dispuesto en el art. 4º de la ley 14.250.

Sala VIII, Expte. Nº 67850/2015/CA1 Sent. Def. del 13/06/2024 “Asociación Bancaria y otro c/ Banco Hipotecario S.A. s/ otros reclamos”. (González-Pesino)

D.T. 30 Bis c) Daños resarcibles. Daño Moral (por despido). Mobbing/Trato discriminatorio por razones de nacionalidad.

La demandada se agravia porque en la instancia anterior se hizo lugar al daño moral como consecuencia del trato discriminatorio que denunció haber sufrido el actor en cumplimiento de sus tareas. Quedó acreditado en la causa por medio de declaraciones testimoniales que existía dentro del ámbito laboral continuos y reiterados actos de hostigamiento y agresión verbal por parte de compañeros de trabajo, esencialmente, por su nacionalidad, insultos xenófobos, conductas agraviantes y amenazas de muerte. También en el dictamen proveniente del INADI se concluyó que el actor fue víctima de una conducta discriminatoria, en los términos previstos en la ley Nº 23.592. Resulta aplicable la Ley 23.592 a las relaciones laborales; norma que no sólo se encuentra avalada por la Constitución Nacional de 1853 (arts. 14 y 16 y luego por el art. 14 bis CN) y, a partir de la reforma constitucional de 1994 -art. 75 inc. 22- son de aplicación normas internacionales que garantizan el principio de igualdad (la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; la Declaración Universal de Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas, la Convención Americana sobre Derechos Humanos –Pacto de San José de Costa Rica-; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Asimismo, la discriminación arbitraria está expresamente vedada por los Convenios Nº 87, 98 y 111 de la OIT, y por la Declaración Sociolaboral del Mercosur). A ello se suman los pronunciamientos del Alto Tribunal en esta materia en autos “Álvarez c/Cenconsud SA. s/ acción de amparo”; “Pellicori c/ Colegio Público de Abogados” y “Varela c/ Disco S.A. s/ acción sindical”. Además nuestro país ratificó el Convenio Nº 190 de la OIT (conf. Ley nº 27.580). De acuerdo con lo expuesto hay en la causa no solo indicios relevantes sino que pruebas concretas de la discriminación peyorativa de la que fue víctima el accionante y que, pese a tener conocimiento de ello, la empleadora ninguna conducta adoptó al respecto lo que, constituye consentimiento. Dicha conducta implica un apartamiento de la empleadora de las obligaciones que la LCT pone a su cargo y constituye un acto ilícito de carácter extracontractual destinado a afectar la dignidad personal del trabajador que genera la responsabilidad de aquélla por el daño provocado y justifica el reconocimiento de la reparación de ese daño al margen del sistema tarifario previsto en relación con los incumplimientos de índole contractual. Desde esta perspectiva, la conducta constatada tiene naturaleza discriminatoria ya que afecta un derecho humano fundamental (art. 14 bis CN) y de conformidad con la doctrina sentada por la Corte Suprema de Justicia de la Nación, obliga al reconocimiento del daño moral con fundamento en la ley Nº 23.592.

Sala IV, Expte. Nº 40310/2017 Sent. Def. 116278 del 22/05/2024 “Quispe Flores, Marco Antonio c/Directv Argentina S.A. s/despido”. (Pinto Varela-Guisado).

D.T. 30 Bis c) Daños resarcibles. Daño Moral (por despido). Quantum.

Ambas partes cuestionan el quantum del daño moral diferido a condena. La indemnización vinculada al daño moral tiene por objeto reparar el quebranto que supone la privación o disminución de aquellos bienes que tienen un valor fundamental en la vida del hombre y que son la paz, la tranquilidad del espíritu, la libertad individual, la integridad

física, el honor y los más caros sentimientos. Para su determinación, deben tenerse en cuenta las particulares características del caso, es decir, las vicisitudes por las que debió transitar el accionante a partir del comportamiento desplegado por su empleadora. Sabido es que la evaluación del perjuicio moral es una tarea delicada pues no se puede pretender dar un equivalente y reponer las cosas a su estado anterior. El dinero no cumple una función valorativa exacta, sino que se trata solamente de dar algunos medios de satisfacción, lo cual no es igual a equivalencia. La dificultad en calcular los sufrimientos no impide apreciarlos en su intensidad y grado, por lo que cabe sostener que es posible justipreciar el daño dentro de lo humanamente posible teniendo en cuenta las angustias, miedos, padecimientos y tristezas propios de la situación vivida. Lo expuesto permite colegir válidamente que con motivo de la discriminación sufrida en el trabajo, el actor sufrió molestias e inconvenientes en su vida de relación (se lo discriminaba, acosaba en razón de su nacionalidad boliviana). Frente a la discriminación padecida por el actor el dolor moral aparece como un corolario normal y típico en la víctima de tal comportamiento, por lo que cabe confirmar que el monto diferido a condena resulta justo y equitativo.

Sala IV, Expte. N° 40310/2017 Sent. Def. 116278 del 22/05/2024 “Quispe Flores, Marco Antonio c/Directv Argentina S.A. s/despido”. (Pinto Varela-Guisado)

D.T. 33. 18. Despido discriminatorio del trabajador trans no binario que alega haber sido hostigado y despedido en razón de su condición sexual. Planteo de medida cautelar innovativa tendiente a lograr la reinstalación en el puesto de trabajo.

El actor, trabajador trans no binario de la Casa de la Moneda, interpone medida cautelar innovativa peticionando la reinstalación en el puesto de trabajo. Se desempeñaba como diseñador gráfico, que fue incorporado a la demandada en el marco de las previsiones de la Ley 27.636 de Promoción de Acceso al Empleo Formal para Personas Travestis, Transexuales y Transgénero “Diana Sacayán – Lohana Berkins” (artículo 5, cupo mínimo), pues se autopercibe como “persona trans no binaria” que emplea pronombres masculinos (Ley 26743 art.3 Identidad de Género) y que se encontraba transitando un proceso curativo de índole psiquiátrico, y de modificación corporal (“hormonización”). Sostiene haber sido víctima de trastornos violentos, hostiles y discriminatorios por su condición de trans, hasta que finalmente la Sociedad del Estado empleadora lo despide. La desigualdad estructural y absoluta vulnerabilidad del colectivo trans hacen evidente la necesidad de abordar dichas carencias mediante políticas públicas que les permita acceder a un trabajo formal y digno, el perfeccionamiento profesional, la integración, el acceso a los beneficios de la seguridad social, desterrando así la exclusión social, la salud deteriorada, la marginalización y el desempleo. Y dado que se cumplen los requisitos que exige el art. 14 de la ley 26.854, de medidas cautelares en las causas en las que el Estado es parte, cabe confirmar el pronunciamiento de grado en cuanto hizo lugar a la cautelar solicitada.

Sala I, Expte. N° 9296/2024/CA1 Sent. Int. del 11/06/2024 “N.V.M. c/Casa de la Moneda S.E. s/ medida cautelar”. (Catani-Hockl)

D.T. 33.18. Despido discriminatorio. Trabajador trans no binario que alega haber sido hostigado y despedido en razón de su condición sexual. Normativa nacional e internacional

Frente a la desigualdad estructural y absoluta vulnerabilidad de las personas travestis, transexuales y transgénero, emerge la necesidad de abordar sus carencias mediante políticas públicas de impacto holístico. Dicha necesidad ha sido enarbolada por diversos instrumentos internacionales a saber: el art. 5 de la Declaración y Programa de Acción de Viena y el Preámbulo de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, y los Principios de Yogyakarta sobre “Aplicación del Derecho Internacional de Derechos Humanos a las cuestiones de Orientación Sexual e Identidad de Género”, entre otros. En el ámbito nacional sigue esta línea la ley 26.743 sobre el Derecho a la Identidad de Género y la Ley 27.636 de Promoción del Acceso al Empleo formal para Personas Travestis, Transexuales y Transgénero “Diana Sacayán – Lohana Berkins”.-

Sala I, Expte. N° 9296/2024/CA1 Sent. Int. del 11/06/2024 “N.V.M. c/Casa de la Moneda S.E. s/ medida cautelar”. (Catani-Hockl)

D.T. 33. 18. Despido discriminatorio del trabajador con “Síndrome de Asperger”. Reinstalación preventiva.

El actor, quien convive con “Síndrome de Asperger”, ingresó a trabajar para Agua y Saneamientos Argentinos S.A. y su trabajo consistía en servir las viandas destinadas a la alimentación de los trabajadores de la empresa hasta que es despedido. Interpone

medida cautelar, a fin de que se declare nulo el despido y se lo reincorpore a su puesto de trabajo. Para el accionante, persona neurodivergente que cuenta con el certificado de discapacidad, el despido significa perder las prestaciones de salud que cubre la Obra Social. Frente a esa discriminación y teniendo en cuenta la normativa internacional y la ley nacional 22.431 (Ley Marco de Discapacidad) que estableció un sistema de protección integral de las personas discapacitadas que permita neutralizar la desventaja que la discapacidad les provoca, obligando a las empresas privadas concesionarias de servicios públicos a incorporar un cupo mínimo del 4% de la totalidad de su personal, debe revocarse la sentencia de grado que declinó la cautelar interpuesta por el accionante y admitir la reinstalación preventiva solicitada.

Sala I, Expte. N° 11706/2024/CA1 Sent. Int. del 26/06/2024 “Di Felice, Federico c/ Aguas y Saneamientos Argentinos S.A. s/ juicio sumarísimo”. (Catani-Hockl)

D.T. 33. Despido sin causa de dos trabajadores de Yacimientos Carboníferos Río Turbio y de los Servicios Ferroportuarios con terminales en Punta Loyola y Río Gallegos de la Provincia de Santa Cruz. Vicios en la notificación del despido e imposibilidad de efectuar un descargo adecuado. Ausencia de estabilidad en el empleo: art. 3 pto. 2. acap. 7. CCT n° 3/75 “E”.

Los actores, trabajadores de Yacimientos Carboníferos Río Turbio y de los Servicios Ferroportuarios con terminales en Punta Loyola y Río Turbio de la Provincia de Santa Cruz, se agravan pues la magistrada de grado declinó sus argumentos en orden a que su despido no tuvo en cuenta “la estabilidad del empleado público”, como así tampoco la necesidad de la previa instrucción de un sumario que les permitiese ejercer su derecho de defensa, ni finalmente, la comunicación defectuosa de la supuestas inconductas. El recurso debe prosperar. Ello así, toda vez que tanto la resolución administrativa que dispone el despido como la misiva disolutoria adolecen de un insalvable laconismo en lo atinente a la identificación de la hipotética inconducta lo que impide otorgar a los actores la oportunidad de ejercitar su derecho de defensa. En este sentido resulta de aplicación al caso el art. 243 LCT, ante la inexistencia de disposiciones referidas al tema en cuestión en el CCT n° 3/75 “E” aplicable a los trabajadores despedidos. La mera referencia de haber incurrido los accionantes en “inasistencias” sin aclarar cuántas serían y cuándo habrían ocurrido, impide un descargo adecuado. Y si bien las falencias formales del despido conducen a descalificar la decisión rupturista, no puede colegirse que los actores no podrán ser despedidos por gozar de estabilidad absoluta en el empleo. Así, el CCT n° 3/75 “E” dispone únicamente que los agentes comprendidos en él gozarán de estabilidad en el empleo mientras observen buena conducta; en tanto que el art. 5° pto. 2, acap. 25 dispone que en caso de despido sin justa causa el trabajador recibirá una indemnización equivalente a dos meses de su última remuneración mensual devengada o percibida por cada año o fracción mayor de tres meses de antigüedad. Es decir que se trata de un régimen análogo al previsto en la LCT para las relaciones individuales de trabajo de orden privado. Por lo tanto carece de andamiaje la aspiración de reincorporación de los pretenses. Sin embargo, por tratarse de un cese ilegítimo deberán ser indemnizados de acuerdo al ya citado art. 5°, pto. 2, acap. 5 del CCT n° 3/75 con más la reparación de los arts. 232 y 233 LCT.

Sala I, Expte. N° 1097/2019/CA1 Sent. Def. del 31/05/2024 “Canelo, José Martín y otro c/ Estado Nacional Ministerio de Producción y Trabajo Yacimiento Carbonífero Río Turbio de los Servicios Ferroportuarios con terminales en Punta Loyola y Río Gallegos de la Provincia de Santa Cruz s/ despido”. (Catani- Vázquez)

D.T. 35. Despido indirecto. El trabajador no realizó la denuncia del contrato de trabajo y en la misiva rupturista aludió genéricamente a incumplimientos por parte de su empleador. Se colocó en situación de despido indirecto pretendiendo las indemnizaciones previstas en la LCT.

Si bien el actor ante la persistencia de la negativa de tareas y el desconocimiento de la relación efectuado por la accionada, no tuvo más opción que considerarse despedido por exclusiva responsabilidad de su empleadora, y toda vez que la denuncia fue realizada por medio de carta documento lo cierto es que la trabajadora no realizó en el momento oportuno la denuncia de las irregularidades en que incurrió la empleadora. En cumplimiento del deber de buena fe común a las partes (conf. art. 63 LCT) debía haber intimado a su empleador a subsanar el incumplimiento, lo cual no se produjo. Por ello los reclamos indemnizatorios perseguidos con fundamento en los arts. 232, 233 y 245 de la LCT, y en el mismo sentido, los arts. 15 de la ley 24.013 y 2 de la ley 25.323 no deben prosperar.

Sala II, Expte. N°56.642/2015 Sent. Def. del 28/06/2024 “Baca Gustavo Ernesto c/ Díaz Blanca Isabel s/ despido.” (Sudera-García Vior)

D.T. 33. 17. Despido por maternidad. Art. 182 LCT. Trabajadora que laboraba como Administrativa de Primera en uno de los sanatorios que posee la accionada y fue despedida cursando siete semanas de embarazo.

La actora, quien se desempeñaba como empleada administrativa en el Sanatorio de la Trinidad sito en Ramos Mejía, expresó en su demanda que fue despedida pese a su embarazo y reclama las indemnizaciones derivadas del despido y el rubro previsto en el art. 182 de la LCT. La demandada contestó que desconocía el estado de gravidez de la accionante al momento del distracto. La misiva rupturista rechazada por la accionante se produjo durante el plazo de preaviso en el que se informó que se encontraba embarazada de siete semanas e indicó la fecha probable de parto, intimando a la accionada a que se retractara del despido invocado en la referida misiva. Así entonces, respecto a la indemnización reclamada con fundamento en el art. 182 LCT, cabe señalar que si bien es cierto que la ley pone en cabeza de la trabajadora la obligación de notificar a la empleadora su estado de embarazo mediante la presentación de los correspondientes certificados, o bien requiriendo su comprobación por el empleador, lo cierto es que la demandada tomó conocimiento a través de la comunicación de la propia actora con lo cual la obligación de notificación que en ella recaía se encontraba cumplida. Si bien no consta que la actora haya entregado a la accionada el certificado de embarazo – que obra en la causa como documental digitalizada- no cabe duda de que su estado de gravidez entró en la esfera de conocimiento de la empleadora -quien no lo desconoció- antes del despido, y si alguna duda hubiere al respecto, bien pudo retractarse en los términos del art 234 de la LCT, y fijar fecha y hora para su constatación por un galeno, o incluso, requerir que la trabajadora realizara los estudios médicos pertinentes para la comprobación del embarazo en ejercicio de la facultad de control que deriva del art. 209 LCT, supuestos que no acontecieron. Cabe hacer lugar a la indemnización tarifada regulada por el art. 182 LCT y revocar la sentencia de la anterior instancia.

Sala II, Expte. N°4447/2020 Sent. Def. del 25/06/2024 “Márquez, Silvia Viviana c/ Galeno Argentina S.A. s/ despido”. (Sudera- García Vior).

D.T. 33. 8. Despido. Injuria laboral. Trabajador que fue despedido luego de faltar a su trabajo para rendir un examen en el instituto donde estudiaba.

En el marco de sus estudios superiores y a fin de rendir examen el actor faltó a su trabajo, con autorización de su encargado que la accionada expresa no le fue otorgada y por lo cual dispuso el despido del accionante. En este contexto, quien alega un hecho como justa causa de despido tiene a su cargo acreditar la existencia y alcance de acuerdo a los parámetros establecidos en el art. 242 de la LCT. No basta únicamente con la comprobación del hecho injurioso, sino que deviene necesario ponderar los intereses legítimos afectados, su gravedad -a fin de determinar si, en efecto, obstruye la posibilidad de continuar el vínculo- la proporcionalidad entre la falta y la sanción y la contemporaneidad de la medida. La demandada pudo aplicar una sanción menor, que fuese a la vez ejemplificadora y correctiva de la conducta del trabajador, sin emplear la pena máxima como es la del distracto laboral. Por ello y de acuerdo a lo dispuesto en el art. 9 de la LCT y el principio *in dubio pro operario*, cabe confirmar el decisorio de la anterior instancia que consideró incausado el despido.

Sala III, Expte. N° 50518/2017 Sent. Def. del 14/05/2024 “Corallo, Sergio Ezequiel c/ Queleer S.A. s/ despido”. (Cañal-Perugini)

D.T. 33. 18. Despido discriminatorio. Daño moral. Trabajador que por motivos políticos fue despedido. Reclamo de la indemnización por daño moral.

La accionada se queja porque la magistrada de grado calificó el despido como discriminatorio y admitió la pretensión por el pago del resarcimiento del daño moral ocasionado. Ciertamente es que el actor fue objeto de discriminación por motivos políticos en la oportunidad de su desvinculación, lo cual configuró un ilícito extracontractual que debe ser reparado. Si bien la indemnización tarifada que consagra el art. 245 LCT resulta prima facie omnicompreensiva de todos los daños correspondientes a las consecuencias contractuales ordinarias que se generan por la extinción del vínculo, en modo alguno ello autoriza a colegir la imposibilidad para el trabajador de reclamar otros daños que no están previstos en aquel diseño legal y que son inescindibles de la persona humana como tal. Asimismo, la valoración del daño moral corresponde al juez de la causa quien ha de determinar su procedencia e indemnización. Cabe confirmar el decisorio de la anterior instancia.

Sala IV, Expte. N° 17.871/2020 Sent. Def. del 30/05/2024 “Salcedo, Mariano Gonzalo y otro c/ Radio y Televisión Argentina S.E. s/ despido.” (Díez Selva- Guisado)

D.T. 33. 6. Despido. Gravedad de la falta. Pérdida de confianza. Trabajadora que realizaba compras de insumos odontológicos para la accionada a precios más elevados que la competencia en el mercado para beneficiar a su cónyuge que era el proveedor.

El despido que realizó la demandada fue ajustado a derecho, ya que resultó evidente la pérdida de confianza que tuvo respecto a la fidelidad de la actora, por un hecho objetivamente comprobado y que no ameritaba continuar con el vínculo de trabajo. La prueba pericial contable da cuenta que la accionante compraba en nombre de la empresa productos e insumos odontológicos y que el proveedor era su cónyuge que facturó en forma correlativa desde que inició su actividad hasta que cesaron las compras por despido de la actora. Tales adquisiciones tuvieron un valor superior de casi un 50% en algunos insumos en relación al valor de mercado. El pago de sobreprecios que se generó a instancias de la conducta de la actora perjudicó a su empleadora y benefició a su cónyuge. Así entonces el despido de la accionante se justifica, pues implicó un incumplimiento de tal magnitud que no obligaba a continuar con la relación laboral por parte de la empresa, porque se perdió las bases del negocio jurídico que se tuvo en miras al contratarla (arts. 242 y 243 de la LCT).

Sala VIII, Expte. N° 43917/2019/CA1 Sent. Def. del 12/06/2024 “Lugo, Raimunda c/Consulmed Emprendimientos Odontológicos S.A. s/ despido”. (González-Pesino)

D.T. 33. Despido. El empleador debe probar la justa causa que invoca para prescindir de los servicios del trabajador.

El rechazo de la causal de despido dispuesta por la Magistrada de la instancia previa es apelada por la accionada. Notificada la decisión extintiva, no es obligación del trabajador rechazarla porque el contrato quedó disuelto, y el único modo que tiene de reclamar para que se declare la eventual injusticia de la causa invocada, es la vía judicial. Así, si el despido que el empleador dispuso lo fue como sanción disciplinaria, no está obligado a efectuar un rechazo formal, ni se configura presunción alguna en su contra. Y si el empleador invoca una justa causa de despido debe probar los hechos. La existencia de diferencias entre las horas de trabajo efectivamente realizadas por el actor y las fichadas por el sistema de control de ingreso, no resulta más que un informe sustentado en una investigación que no logra demostrar el hecho por el que se despidió al actor, sin soslayar que en su casi totalidad no ha sido corroborado. Asimismo, la decisión de despedir con causa debe ser precedida por una evaluación técnica de los elementos con que se cuenta para acreditar los hechos, respecto de los cuales, existirá presumiblemente controversia. Afirmado así un hecho relevante por la demandada pesa sobre ella la carga de probarlo, lo que no significa imponerle una actividad, sino el riesgo de que su postura sea, si el hecho no resulta, de alguna manera, acreditado. Toda vez que ha quedado comprobado que no existió justa causa para prescindir de los servicios del accionante, cabe confirmar la sentencia de la anterior instancia.

Sala VIII, Expte. N°6069/2011/CA1 Sent. Def. del 25/06/2024 “Florentín Elías Alejandro c/Delta Compresión SRL s/ despido”. (Pesino-González)

D.T. 33. 18. Despido discriminatorio en razón de salud.

La actora deduce apelación en subsidio contra resolución que desestimó la medida cautelar de reinstalación. La accionante inicio la presente acción tendiente a que se resuelva la nulidad del despido dispuesto por la empleadora de manera inmediata dado que el mismo resultaría discriminatorio en virtud de que obedeció a razones de salud. El sentenciante de grado, desestimó la medida cautelar solicitada, fundándose en el dictamen emitido por el Ministerio Público el cual entendió que el análisis de las cuestiones traídas en razón de la medida cautelar solicitada no podrían escindirse de la cuestión de fondo relacionada con el despido discriminatorio denunciado. La existencia de las motivaciones discriminatorias denunciadas a las que se atribuye el despido y la culminación del vínculo por despido con causa, se encuentran sujetas a prueba y cuya acreditación es tema central de debate, no permitiéndose por ello, una escisión de la cuestión de fondo cabe señalar que ello no obsta al análisis de la tutela referida al mantenimiento por la demandada de la cobertura de obra social. La actora denunció que a raíz de la ruptura de la relación laboral perdería su asistencia médica y que la misma resulta esencial para el tratamiento médico de la enfermedad que sufre (cáncer de riñón). Resulta procedente acceder a la tutela peticionada en este aspecto, al encontrarse basada esencialmente en la protección del derecho a la salud y a la vida de la actora

afectada, bienes jurídicos de innegable relevancia superior. Corresponde hacer lugar a lo peticionado por la actora y ordenar a la demandada que mantenga la cobertura de la obra social de la actora del mismo modo y con idéntico alcance en que lo hacía con anterioridad.

Sala X, Expte. Nº 3191/2024/CA1 (66.913) Sent. Int. del 12/06/2024 “Alcaraz, Olga Mariel c/ Hogar de Ancianos el Parque S.A. s/ pedido de reincorporación”. (Ambesi-Stortini)

D.T. 33. 18. Despido discriminatorio. Trabajadora jefe de PAMI filial de Puerto Iguazú que fue despedida durante la vigencia del decreto 761/2020 y aduce que el distracto se fundó en cuestiones de ideología política.

La juez de grado consideró que el desplazamiento de la actora de su puesto de trabajo fue debido a motivos ideológicos constituyendo ello un claro indicio de que el despido directo incausado del que fuera objeto en realidad encubrió un despido discriminatorio en razón de pertenecer a una agrupación política distinta de la que asumió el gobierno de la Nación en 2019. Las pruebas agregadas a la causa no evidencian que la demandada haya actuado guiada por un prejuicio reprochado por la ley 23.592. Así, la carga dinámica del “*onus probandi*” a la que aludiera el Máximo Tribunal en la Sentencia “Pellicori c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal” s/ acción de amparo” no exime de generar un grado de convicción que, en el caso, no se encuentra alcanzado. Lo cierto es que aun cuando se corroborara la adhesión o militancia de la actora a favor del frente político opositor al partido político gobernante, conforme surge de la prueba testimonial y documental, ello no resulta suficiente por sí para establecer un nexo causal de represalia direccionado específicamente hacia la actora en el contexto por ella descripto. Era la parte actora quien tenía la carga de acreditar aquellos indicios que permitieran escindir- aunque sea en forma superficial- su situación particular en el marco de la conflictividad general. Por ello, no es posible concluir que la aplicación de tal categoría prohibida de discriminación fue la razón por la cual se habría fundamentado el trato diferenciado dado a la accionante. Asimismo, cabe recordar que la Procuración General de la Nación ha señalado que corresponde morigerar el criterio sustentado por la Corte Federal en “Pellicori” cuando surge evidenciado, como en autos, que la demandada ha extinguido en supuestos análogos la relación laboral de diversos agentes. En esta línea, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha especificado que como punto de partida para el análisis de supuestos como el reclamo de la actora, debe tenerse presente que las actuaciones de las autoridades estatales están cubiertas por una presunción de comportamiento conforme a derecho por lo cual, para desvirtuar esta presunción de buena fe, una actuación irregular por parte de aquéllas tiene que aparecer apoyada en alguna probanza. Por ello, y toda vez que no media siquiera el aporte de “indicios” válidos que admitan la inversión de la carga probatoria que conduzca a que sea la demandada a quien le corresponda demostrar que su acto extintivo no tuvo una razón política e ideológica, cabe revocar la sentencia de la anterior instancia.

Sala X, Expte. Nº 18.711/2021/Ca1 Sent. Def. del 15/05/2024 “Trinidad, Paola Andrea c/ Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados s/ acción de amparo”. (Stortini-Ambesi)

D.T. 34. Indemnización por despido. Arts. 242 y 246 LCT.

El despido indirecto en que se colocó el actor y por el cual disolvió el vínculo laboral, no se encontró precedido de intimación adecuada conforme lo previsto en el art. 243 de la LCT al empleador para que cesara en su accionar doloso y/o subsanar sus incumplimientos u omisiones a los fines de la preservación del contrato en los términos del art. 10 de la LCT. Toda vez que la parte actora no ha hecho efectivo ningún apercibimiento en la misiva claramente imprecisa, y al no considerarse injuriado y despedido en los términos de los arts. 242 y 246 de la LCT, no es posible considerar que el trabajador se hiciera acreedor de las indemnizaciones derivadas del despido.

Sala II, Expte. Nº 56.642/2015 Sent. Def. del 28/06/2024 “Baca, Gustavo Ernesto c/ Díaz Blanca Isabel s/ despido”. (Sudera- García Vior).

D.T. 34. 8. 15. Indemnización por despido. Arts. 8 y 10 Ley 24.013.

El actor se encontraba trabajando en una total clandestinidad, es decir, fuera de registro, por lo cual se configuró el presupuesto del art. 8º de la ley 24.013. Así entonces, si hubiera intimado mientras se encontraba irregularmente registrado y cobrando una parte del salario en forma clandestina, habría procedido, efectivamente, el incremento del art. 10. Pero el trabajador no ejerció ese derecho en tal momento, por lo cual su petición carece de sustento.

Sala II, Expte. N°56.642/2015 Sent. Def. del 28/06/2024 “Baca Gustavo Ernesto c/ Díaz Blanca Isabel s/ despido.” (Sudera-García Vior).

D.T. 34. Indemnización por despido. Trabajador por temporada. Trabajador mal categorizado. Reclamo de diferencias salariales. Trabajador de Cervecería y Maltería Quilmes SA. CCT 152/91.

El actor requirió el pago de salarios adeudados y el reconocimiento de su categoría laboral Nivel 3 que fue registrada como Nivel 1 temporada, y el juez de grado no hizo lugar, por lo cual se agravia. Las tareas realizadas por el actor como operador de máquinas de líneas de producción de gaseosas, y Gatorade -manejo de máquina estrechadora, paletizadora, despaletizadora, llenadora, tapadora, pasteurizador, soplador, etiquetadora, empaquetadora, siendo asimismo referente de gestión - correspondían a la categoría “Nivel 3” como mínimo, y la demandada lo registró y abonó sus salarios, como Nivel 1 Temporada, categoría esta que incluye al personal que no requiere experiencia en manejo de máquinas y es utilizada para los trabajadores de temporada que inician la actividad, no como el actor que llevaba 12 años laborando por temporadas para la accionada. La prueba producida da cuenta que las tareas desarrolladas por el accionante superaban a las propias del Nivel 1 Temporada, y deben ser encuadradas dentro del pretendido Nivel 3 fijado en el CCT del 25/11/1999 (ratificado el 18/1/2011 mediante acuerdo). En dicho convenio se manifestó que la categoría de “Nivel Inicial Temporada” es la categoría que reviste el personal de temporada desde su ingreso hasta registrar una antigüedad de 12 meses de trabajo y que la categoría de “Nivel 1 Temporada” es la categoría que reviste el personal de temporada con una antigüedad superior a los 12 meses de trabajo. La prueba rendida en la causa avala la postura del actor respecto a que las tareas que dijo haber realizado para la accionada, las cuales se encuentran, como él sostuvo, incluidas en el Nivel 3. Por lo cual corresponden hacer lugar a las diferencias salariales reclamadas por el actor. Cabe revocar la sentencia de la anterior instancia en este segmento.

Sala II, Expte. N° 16.784/2019 Sent. Def. del 25/06/2024 “Romero, Lautaro Martín c/ Cervecería y Maltería Quilmes S.A. s/ despido.” (García Vior-Sudera)

D.T. 34. Indemnización por despido. Reclamo de diferencias salariales. Trabajador que se encontraba registrado en una categoría que no correspondía de acuerdo a la actividad que realizaba.

Toda vez que ninguna prueba aportó la accionada respecto a la índole de las tareas realizadas por el actor, y que la declaración testimonial producida por un compañero de trabajo da cuenta “que ambos se dedicaban a preparar pedidos”, labor que luce en sintonía con lo descrito en el CCT 130/75 para la “categoría Administrativo b” y no “Maestría B” cabe hacer lugar al reclamo incoado por diferencias salariales y confirmar la sentencia de la anterior instancia.

Sala III, Expte. N° 50518/2017. Sent. Def. del 14/05/2024 “Corallo, Sergio Exequiel c/ Queleer S.A. s/ despido”. (Cañal-Perugini)

D.T. 34. 2. 1. Indemnización por despido. Art. 1º de la ley 25.323.

La actora se agravia pues el “a quo” no hizo lugar a la sanción prevista en el art. 1º de la ley 25.323. Para interpretar los conceptos de “relación no registrada” y “registrada de modo deficiente” referidos en el art. 1º de la ley 25.323, cabe remitirse a las definiciones contenidas en la ley 24.013, de manera que el segundo supuesto solo se configura cuando se consignare en la documentación laboral “una fecha de ingreso posterior a la real” -art 9 ley 24.013- o “una remuneración menor que la percibida por el trabajador”- art. 10 de la misma ley. Así entonces, para aplicar el incremento previsto en el art 1º de la ley 25.323 no basta el hecho de que se haya registrado al trabajador con una categoría profesional distinta a la que correspondía. Ello así, toda vez que el art. 1 de la ley 25.323 tiene como finalidad penar a aquellos empleadores con el pago de una doble indemnización por despido en el supuesto que se trate de una relación laboral que al momento del despido no estuviere debidamente registrada y que por dicha deficiencia u omisión registral se evadan normas previsionales. De manera que aunque se haga lugar al reclamo por diferencias salariales, ello no justifica la procedencia del recargo, pues no ha existido evasión en el registro. Cabe confirmar la sentencia de la anterior instancia.

Sala IV, Expte. N° 14.024/2018 Sent. Def. del 29/06/2024 “Montiel, Omar Avelino c/ Pertener SRL y otro s/ despido”. (Guisado-Pinto Varela)

D.T. 34. 1. Indemnización por despido. Art. 245 LCT. Base de cálculo. Inaplicabilidad al caso del Fallo Plenario “Tulosai”.

El actor se agravia por la falta de inclusión del bono en la base de cálculo para las indemnizaciones debidas. La demandada reconoció naturaleza salarial al bono, explicando que no incluyó su proporción mensual en la base de cálculo de los restantes rubros ni en la base salarial utilizada para calcular la indemnización contemplada en el art. 245 LCT en virtud de la doctrina fijada en el Fallo Plenario "Tulosai" y por la ausencia de elementos para considerar configurado algún fraude laboral. El actor sostiene que en el caso no corresponde aplicar la doctrina del mencionado plenario ya que en la sentencia de grado se dejó en claro que el pago del bono no tuvo por causa servicios extraordinarios y que se cumplieron idénticas condiciones que las que se dieron en anteriores ocasiones cuando se efectuaron los pagos de los bonos otorgados en forma semestral. La demandada no demostró que esos bonos fueran consecuencia de objetivos alcanzados y prefijados por ella. Todo lo contrario, dijo que en forma habitual y cada seis meses, era abonada una gratificación que ascendía al 50% del salario bruto del trabajador. Es el supuesto contrario al previsto por la doctrina plenaria "Tulosai", máxime cuando el accionante invocó en su escrito de conteste que esta metodología de pago era en fraude a la ley laboral porque se disminuía parte de la base de cálculo salarial. En el caso tampoco se trató de un pago extraordinario, sino de un pago con periodicidad semestral sin causa de justificación para esa periodicidad. Al no configurarse el supuesto analizado en el fallo "Tulosai", esto es que el bono o gratificación obedeció a pautas fijadas de antemano por la empleadora y a criterios de evaluación que permitieran verificar que el actor alcanzó los objetivos preestablecidos, el caso se encuadra en la excepción allí prevista. En este contexto, cabe concluir la inaplicabilidad de la doctrina plenaria, debiéndose incluir la parte proporcional del bono en la base de cálculo de la indemnización.

Sala V, Expte. N° 19977/2023/CA1 Sent. Def. 89095 del 26/06/2024 "Agostinelli, Javier c/ Organización de Servicios Directos Empresarios (OSDE) s/ despido". (Ferdman-De Vedia)

D.T. 34. 4. Indemnización por despido. Antigüedad. Médica que laboraba en un hospital y que no fue registrada por su empleadora por lo cual no efectuó ningún aporte al sistema previsional.

Se agravia la accionante por cuanto el sentenciante de grado, a los fines del cálculo indemnizatorio, computó la antigüedad desde la prestación jubilatoria y no desde el inicio de la relación laboral. La prueba producida da cuenta que la trabajadora laboró para la demandada en absoluta clandestinidad -y así lo resolvió el juez de grado- por lo cual, al momento del otorgamiento del beneficio jubilatorio la accionada no había registrado la relación laboral con su dependiente, razón por la cual las remuneraciones abonadas a la actora no pudieron ser tenidas en cuenta a los fines del cálculo del haber mensual, en tanto la accionada no realizó ningún aporte al sistema previsional, que permitiera a la accionante obtener el beneficio jubilatorio con los aportes realizados por la institución para la cual laboró. El hecho de prestar labores en forma clandestina -y por ende la ausencia de registro en la relación de trabajo- perjudicó a la trabajadora. Ello conduce a resolver la contienda con el respaldo que proporciona el art. 9 de la LCT, es decir en el sentido más favorable al trabajador o por aplicación de la disposición que sea más favorable para él, que en la particularidad de la situación, torna inoperante la proyección de las previsiones del art. 253 de la LCT, pues la empleadora no puede beneficiarse con una norma que se encuentra dirigida a un empleador que cumplió con sus obligaciones laborales. Ello implicaría un enriquecimiento sin causa de la empleadora en perjuicio de la trabajadora, e implicaría otorgar legalidad a un acto inicialmente fraudulento, como es que la trabajadora se encuentre sin registrar, máxime cuando el beneficio jubilatorio obtenido no se sustentó en los aportes realizados por quien ha quedado configurado como empleador. Así entonces, la antigüedad de la trabajadora debe computarse desde su ingreso. Cabe modificar la sentencia de la anterior instancia.

Sala VI, Expte. N° 79852/2017 Sent. Def. del 28/05/2024 "Fitzsimons, María Clara c/ Hospital Británico de Buenos Aires s/ despido". (Craig-Pose)

D.T. 34. Indemnización por despido. Cirujano que integraba el equipo de cirugía cardiovascular pediátrica en el Hospital Italiano de Buenos Aires que reclama la regularización de su situación laboral luego de dos décadas de supuesta clandestinidad. Arts. 232, 233 y 245 LCT.

Se agravia la actora toda vez que la Juez de la anterior instancia no aceptó el vínculo de trabajo que la unió con la accionada. No es aplicable al reclamo que el actor realizara como médico del Hospital Italiano, la doctrina de los precedentes "Cairone" y "Rica", pues no guarda vinculación razonable con los hechos en debate y no se dan las mismas condiciones allí verificadas entre el actor y la demandada, por lo cual resultan

inaplicables. Así, entonces, toda vez que el actor se colocó en situación de despido indirecto ante la ausencia de reconocimiento de la relación laboral por parte de la demandada, el mismo resulta ajustado a derecho, por lo que prosperan las indemnizaciones previstas en los arts. 232, 233 y 245 de la LCT. Cabe revocar la sentencia de la anterior instancia. (Del voto de la Dra. Craig, en mayoría, al que adhiere la Dra. Vázquez)

Sala VI, Expte. N° 13.819/2021, Sent. Def. del 27/05/2024 “Makarovsky, Jorge Adolfo c/ Sociedad Italiana de Beneficencia de Buenos Aires s/ despido”. (Craig-Pose-Vázquez)

D.T. 38. 2. Enfermedades inculpables. Arts. 208 a 212 LCT. Aviso al empleador.

La codemandada cuestiona la decisión de grado que declaró injustificado el despido dispuesto por su parte. También expresa que para fundar el despido de la accionante invoco como injurias las faltas sin aviso de la empleada, además de los antecedentes por sus faltas reiteradas e injustificadas. De las constancias de la causa surge que la accionante comunicó a la accionada en diversas oportunidades su imposibilidad de concurrir a prestar servicios –por enfermedad inculpable- y ello se encuentra reconocido por la demandada. Si bien es cierto que, como principio general, quien elige un medio para comunicar es responsable por la falta de entrega de dicha comunicación, no lo es menos que ello no obsta a que, bajo determinadas circunstancias, deba admitirse la validez de la notificación, cuando ésta no es recibida por culpa, dolo o falta de diligencia del destinatario, ya que el carácter recepticio no exige que comunicación, siendo suficiente para ello que el mensaje hubiera podido llegar a destino si aquel hubiera obrado con la diligencia necesaria para esos fines. En el caso, de las constancias aportadas, se desprende que las comunicaciones en cuestión fueron enviadas al domicilio laboral asentado en los recibos salariales, el cual coincide con el que la coaccionada consignó como remitente en sus propias comunicaciones telegráficas. Cabe concluir que los despachos en cuestión fueron correctamente dirigidos y que su falta de recepción solo pudo obedecer a una conducta negligente de su destinataria, quien, por aplicación de los principios contenidos en los arts. 10, 62 y 63 de la LCT, debió obrar con la diligencia exigible para tomar conocimiento del contenido de los despachos referidos. En consecuencia la consideración que la accionada vierte en su recurso, carecen de toda relevancia y no se presentan hábiles para revertir lo resuelto, puesto que, conforme los arts. 209 y 210 de la LCT son inadmisibles ya que es el empleador quien debe extremar los recaudos para la verificación de la enfermedad o impedimento físico que invoca la persona trabajadora para concurrir a trabajar y de abonar, hasta tanto ello no ocurra, los salarios corresponden. Solo está a cargo de la actora la acreditación inequívoca de la enfermedad en el supuesto en que no haya podido dar el oportuno aviso de su imposibilidad, como sucedió en el caso. Cabe confirmar lo decidido en la instancia anterior.

Sala VII, Expte. N° 49130/2018 Sent. Def. N° 58482 del 27/05/2024 “Moya, María de la Paz c/Ausur S.A. s/ despido”. (Russo-González)

D.T. 38. 8. Enfermedades inculpables. En caso de despido la demandada debe abonar al trabajador que está en uso de licencia por enfermedad además de las indemnizaciones por despido injustificado las remuneraciones correspondientes a todo el tiempo que faltare hasta la fecha del alta. Arts. 208 y 213 LCT.

La codemandada cuestiona el importe de la indemnización admitida en grado en los términos del art. 213 de la LCT. La demandada debe abonarle a la trabajadora además de las indemnizaciones por despido injustificado, las remuneraciones correspondientes a todo el tiempo que faltare para el vencimiento de las licencias o hasta la fecha del alta, si ésta fuese otorgada con anterioridad. Los certificados médicos aportados, como los estudios practicados evidencian que la pretensora, tras el distracto, continuó sufriendo la afección que se manifestó cuando aún se hallaba vigente la relación laboral al menos por treinta días más, de modo que la circunstancia alegada por la codemandada, en cuanto afirma que “...resulta por demás arbitrario e incongruente, que la magistrada estime procedente la aplicación de los artículos 208 y 213 basándose en constancias médicas de fecha posterior a la desvinculación...” carece de asidero, puesto que dichas constancias médicas demuestran la configuración del presupuesto de hecho que prevé el art. 213 LCT para la procedencia de las remuneraciones que faltan hasta el fin de la licencia. Cabe confirmar lo decidido en la instancia anterior.

Sala VII, Expte. N° 49130/2018 Sent. Def. N° 58482 del 27/05/2024 “Moya, María de la Paz c/Ausur S.A. y otro s/ despido”. (Russo-González)

D.T. 44 Fallecimiento del empleador. Continuación del vínculo laboral con los herederos del fallecido.

La relación de trabajo, en principio, no es *"intuitio personae"* respecto del empleador, ya que las actividades de la empresa pueden ser continuadas por sus herederos. Sólo se extingue el contrato por muerte del empleador cuando las condiciones personales o legales, resultan determinantes y sin las cuales no podría proseguir el vínculo. Así, en el supuesto de la continuación de la explotación de un local comercial por los herederos, local destinado a un bar, no existen motivos para considerar que el deceso de quien fuera en vida el titular de la relación jurídico sustancial motivara la extinción del negocio y con ello la vinculación laboral.

Sala IX, Expte. N° 39.418/2018/CA1 Sent. Def. del 07/06/2024 "Altamirano, Julio Omar c/Godoy Pereira, María del Socorro y otros s/despido". (Pompa-Balestrini)

D.T. 54 Intereses. Actas CNAT 2783 y 2784. No se aplican si el resultado al que se arriba significa una *reformatio in pejus* para la accionada única que cuestionó el monto de condena al que se arribó en primera instancia.

Si en la etapa prevista en el art. 132 LO, la liquidación que se practique de conformidad con los parámetros fijados en las Actas N° 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 surge, en definitiva, del cálculo allí efectuado, a fin de evitar caer en una *reformatio in pejus* para la accionada única que cuestionó el monto de condena arribado en la instancia de grado.

Sala IV, Expte. N° 40310/2017 Sent. Def. 116278 del 22/05/2024 "Quispe Flores, Marco Antonio c/Directv Argentina S.A. s/despido". (Pinto Varela-Guisado)

D.T. 54. Intereses. Fallo CSJN "Oliva" Actualización del crédito. Acta CNAT 2783. Supuesto en que la aplicación del CER + tasa 6% anual torna más gravosa la situación de la única apelante. No *"reformatio in pejus"*.

Al dejarse sin efecto el sistema de capitalización anual previsto en el Acta CNAT 2764, las tasas de interés previstas en las actas de años anteriores –N° 2601, 2630 y 2658– resultan a todas luces insuficientes para proteger el crédito alimentario del trabajador-acreedor, sobre todo si se tiene en cuenta las variaciones económicas y parámetros inflacionarios medidos por el INDEC. En este entendimiento debe adecuarse la decisión a las alternativas, incluso, utilizadas por políticas macro y microeconómicas a fin de evitar el desfasaje referido. Así, se utiliza por política financiera y monetaria el CER para el cálculo de créditos, depósitos y rendimiento de títulos públicos indexados cuando los contratos se ajusten por este coeficiente. Por ello, la Sala concuerda con lo resuelto en el Acuerdo de mayoría plasmado en el Acta CNAT 2783. No obstante ello, de aplicarse esta solución en el caso, se generaría un perjuicio para la única apelante tornándose más gravosa su situación actual. Por ello, y a fin de no fallar *"in pejus"* ni dejar desprotegido ni licuado el crédito alimentario del trabajador, correspondería tomar los parámetros de cálculo dispuestos en origen con una reducción del 20% la que se efectuará sobre el total del capital revalorizado con más sus accesorios, esto último en usos de las facultades conferidas por el art. 771 CCyCN (conforme doctrina fallo "Oliva")

Sala V, Expte. N° 5360/2019 Sent. Def. del 26/06/2024 "Gómez, Agustín del Valle c/ Experta ART S.A. s/ accidente -ley especial". (Ferdman-De Vedia)

D.T. 54. Intereses. Acta 2764.

El Juez de grado rechazó la petición del accionante de aplicar la capitalización anual dispuesta en el Acta 2764 de la CNAT, por considerar que en esta etapa procesal la sentencia definitiva se encuentra firme. Se agravia el accionante pues la sentencia previó la aplicación de Actas futuras de la Cámara, aspecto que la demandada no había cuestionado y por tanto se encontraba firme y consentido. La Sala mediante sentencia interlocutoria confirmó lo resuelto respecto al mecanismo de actualización del capital, en tanto y en cuanto en ese aspecto la decisión se encontraba firme por no estar cuestionada por ninguna de las partes. Confirmó la sentencia definitiva de grado que dispuso que son aplicables *"las eventuales modificatorias que pudiera emanar del Superior en virtud de las variaciones económicas por las que atraviere la economía del país"*. Toda vez que la sentencia de sala se encuentra firme y consentida, con efecto de cosa juzgada, y que a esa fecha se encontraba vigente el Acta de la Cámara N° 2764, cabe revocar la sentencia de la anterior instancia y establecer que el monto de condena debe fijarse con más la capitalización anual establecida en el Acta 2764. (Del voto de la Dra. Craig, en mayoría)

Sala VI, Expte. N° 60142/2017 Sent. Def. del 24/06/2024 “Torre, Andrea Cecilia c/ Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados s/ despido”. (Craig-Pose-Vázquez)

D.T. 54. Intereses. Acta 2764. Fallo “Oliva”.

El juez de grado rechazó la petición del accionante de aplicar la capitalización anual dispuesta en el Acta 2764 de la CNAT, por considerar que en esta etapa procesal la sentencia definitiva se encuentra firme. Se agravia el accionante pues la sentencia previó la aplicación de Actas futuras de la Cámara, aspecto que la demandada no había cuestionado y por tanto se encontraba firme y consentido. La Sala mediante sentencia interlocutoria confirmó lo resuelto respecto al mecanismo de actualización del capital, en tanto y en cuanto en ese aspecto la decisión se encontraba firme por no estar cuestionada por ninguna de las partes. Confirmó la sentencia definitiva de grado que dispuso que son aplicables “*las eventuales modificatorias que pudiera emanar del Superior en virtud de las variaciones económicas por las que atraviere la economía del país*”. No corresponde aplicar el Acta 2764 porque ello significaría vulnerar lo decidido por el Superior en el Fallo “Oliva c/ Coma S.A. (sent. del 29/02/24) proyectándose la figura de la cosa juzgada judicial contra la accionada por un tema que no fue objeto de estudio en la sentencia de esta CNAT. Cabe confirmar lo decidido en la anterior instancia. (Del voto del Dr. Pose, en minoría)

Sala VI, Expte. N° 60142/2017 Sent. Def. del 24/06/2024 “Torre, Andrea Cecilia c/ Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados s/ despido”. (Craig-Pose-Vázquez)

D.T. 54. Intereses. No debe aplicarse el Acta N° 2784 si representa una *reformatio in pejus* para la parte que apela respecto del monto de condena resultante en primera instancia.

Si bien corresponde aplicar al capital de condena la adecuación estipulada en el Acta CNAT N° 2784, cabe apuntar que si en la etapa prevista en el art. 132 LO la liquidación que se practique de conformidad con los parámetros fijados en las Actas N° 2783 y 2784 arroja un resultado más gravoso para las apelantes que el que daría de tomarse a las pautas fijadas en el fallo de grado, habrá de tomarse como límite del monto total de condena la suma que surge, en definitiva, del cálculo allí efectuado, a fin de evitar caer en una “*reformatio in pejus*” para las accionadas –únicas que cuestionaron la aplicación del Acta 2764 por parte del Juez de Grado.

Sala VII, Expte. N° 49130/2018 Sent. Def. N° 58482 del 27/05/2024 “Moya, María de la Paz c/ Ausur S.A. s/ despido”. (Russo-González)

D.T. 54. Intereses. Actas 2783 y 2784. La modificación de la tasa de interés no afecta los efectos de la cosa juzgada ni deja en estado de indefensión al deudor.

La modificación de la tasa de interés no afecta los efectos de la cosa juzgada ni deja en estado de indefensión al deudor, sino simplemente adecua los efectos del pronunciamiento al contexto actual, al cual no se habría arribado si la deudora hubiese cumplido sus obligaciones en tiempo propio. En consecuencia, de conformidad con lo dispuesto por esta Cámara mediante Resolución n° 3 del 14 de marzo de 2024, en las Actas 2783 y 2784 CNAT dictadas el 13/3/24 y el 20/3/24, respectivamente, lo resuelto por esta Sala en la causa “Nasilowski, José Timoteo c/ Arauco Argentina S.A. y otros s/ accidente-acción civil” (Expte 8056/2019; SD del 4/03/2024, cabe 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 3% anual, en base a lo normado por el artículo 767 del Código Civil y Comercial, que será capitalizado por única vez, al momento de la notificación del traslado de la demanda (art. 770, inciso b; 1/8/15 hasta la entrada en vigor del CCyCN, sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 770, inciso c)

Sala VIII, Expte. N° 6069/2011/CA1 Sent. Def. del 25/06/2024 “Florentín, Elías Alejandro c/ Delta Compresión SRL s/ despido”. (Pesino-González)

D.T. 55. 6. Ius variandi. Trabajador de ANSES que es desafectado de su cargo de Coordinador Área Central Profesional 3 y se lo reasigna en el ámbito de la Coordinación Relaciones Institucionales. Cambio que implicó la quita del “Adicional por Jefatura”. Perjuicio material.

La desafectación del actor de la función de Coordinador Área Central Profesional 3 en el ámbito de la Coordinación Operativa y Legal en una dependencia de ANSES, con reasignación al ámbito de la Coordinación de Relaciones Institucionales, implicó la quita del “Adicional por Jefatura” que representaba aproximadamente el 35% del salario básico.

Si bien la medida se ha fundado en cuestiones organizacionales de carácter general, y conforme las necesidades operativas de la Administración en virtud de lo normado por el art. 29 inc. 1 CCT N° 305/98 “E”, y que la asignación revestía carácter transitorio, la accionada ejerció sus facultades discrecionales de modo *irrazonable*, en tanto no solo se ha despreocupado por las consecuencias generadas en el salario del actor, causándole un perjuicio material contrario a las normas protectorias establecidas en los arts. 121, 58 y 66 de la LCT, sino que ni siquiera insinuó las causas de la invocada reestructuración. Si bien surge de las actuaciones que habría pasado a cumplir tareas de asesor, el acto administrativo en que se respalda la medida carece de la formalidad que deben revestir dichos actos.

Sala VIII, Expte. N° 27.369/2021/CA1 Sent. Def. del 30/05/2024 “Mondelo, Juan María c/ Administración Nacional de la Seguridad Social ANSES s/ juicio sumarísimo”. (Pesino-González)

D.T. 81. 1. 3. Retenciones. Trabajador que reclama se extienda la responsabilidad a las personas humanas codemandadas por la retención de aportes durante 6 (seis) períodos, en una relación laboral que se extendió por 33 años. Improcedencia del reclamo.

La juez de primera instancia rechazó la acción promovida por el actor contra los codemandados a fin de que se les extienda solidariamente la responsabilidad en su calidad de administradores de la sociedad por la retención de aportes a tres personas humanas. Si bien es cierto que la retención de aportes sin su ulterior y debido depósito ante los organismos de la seguridad social -en determinados casos- puede ser considerada como un fraude a las leyes previsionales que, en principio, genera la responsabilidad solidaria de las personas humanas que dirigen el ente societario, el reclamo formulado por el accionante no aporta datos o argumentos para justificar la condena de tales personas accionadas. Tampoco se observa una conducta temeraria o maliciosa de parte de la sociedad empleadora, toda vez que de las constancias agregadas surge que solo en seis (6) períodos -dentro de los 33 años en que se extendió la relación laboral que unió a las partes- la accionada dejó de integrar los aportes de la seguridad social. Asimismo, no ha sido demostrado que la sociedad comercial hubiese desplegado maniobras defraudatorias, tales como el encubrimiento de la relación laboral o el ocultamiento de una parte de la remuneración, por lo cual la condena solidaria en los términos de la normativa de la ley de sociedades anónimas, no puede prosperar. Cabe confirmar el decisorio de la anterior instancia.

Sala VII, Expte. N°33.025/2017 Sent. Der. del 27/05/2024 “Santín, Roberto c/ Lavalle 735 S.A. y otros s/ despido”. (Russo- González)

D.T. 83. 8. Salarios en especie. Tarjeta CENCOSUD entregada semestralmente para realizar compras en supermercados.

El Juez de grado rechazó la incidencia del valor proporcional mensual de la tarjeta CENCOSUD en la base de cálculo para practicar la liquidación final indemnizatoria. Se agravia por ello la actora. El hecho de otorgar en forma semestral una tarjeta al trabajador para que realice compras en diversos supermercados, a todos los trabajadores de la empresa sin distinción, con motivo y por ocasión del contrato de trabajo, importó una ventaja patrimonial para el demandante en los términos el art. 103 de la LCT y art. 1 del Convenio N° 95 de la OIT, y no es un beneficio social como pretende la demandada. Por ello cabe asignarle naturaleza salarial al pago en especie efectuado mediante el uso de la tarjeta aludida, a la luz de la doctrina de la Corte Suprema de Justicia de la Nación en el precedente “Pérez c/ Disco S.A”. Tratándose de beneficios eminentemente remunerativos cabe desatacar que existió una registración laboral deficiente conforme art. 1 de la ley 25.323, o que se ha consignado en la documentación laboral una remuneración menor que la percibida por el trabajador. Cabe viabilizar la procedencia del incremento indemnizatorio previsto en la ley 25.323 art. 1 e incrementar el monto de condena.

Sala IV, Expte. N° 17.871/2020 Sent. Def. del 27/05/2024 “Salcedo, Mariano Gonzalo c/ Radio y Televisión Argentina S.A. s/ despido”. (Díez Selva-Guisado)

D.T. 83. Salario. Reconocimiento de la naturaleza salarial del rubro “bono” pagado al actor con una periodicidad semestral (art. 103 LCT).

La demandada cuestiona la decisión de la anterior instancia de considerar los bonos semestrales abonados por la institución como una obligación que debía cumplir la empleadora por ser habituales. La demandada logró acreditar mediante correos electrónicos que aportó como prueba documental, que esas gratificaciones nunca fueron un derecho adquirido de ningún empleado o empleada, que no se pagó siempre y que

correspondía a los objetivos previamente alcanzados, objetivos que eran determinados por la mesa ejecutiva de la entidad. Sin embargo, estos documentos fueron desconocidos por el actor al momento de producirse el traslado dispuesto por el art. 71 LO y la prueba informática que podía dar sustento a la postura de la demandada fue abdicada por la interesada. La prueba aportada en autos dejó traslucir que cada fin de semestre implicaba, al mes siguiente el pago de una suma por este concepto, equivalente a 50% del salario. La cesación de estos pagos semestrales no exhibe explicación razonable, el único atisbo que puede extraerse de las manifestaciones realizadas por la demandada en su escrito de conteste es que ello se debió a la situación de pandemia por la que atravesó nuestro país. Sin embargo dice que esa situación incidió en los distintos objetivos que debía cumplir cada sector y por ello se dejaron de abonar estas gratificaciones. Los meses más complejos podrían situarse durante el año 2020 y primera parte del año 2021, pues allí estuvieron vigentes las medidas de aislamiento y distanciamiento obligatorio que en forma progresiva fueron dejadas de lado. Pero durante esos meses, el pago de los bonos semestrales al actor fue efectivizado, tal como se desprende del informe contable. Es decir que no existe un motivo razonable y justificado que permita concluir que la demandada tuvo derecho a disminuir el salario del trabajador. El pago de los bonos eran conceptos de indudable naturaleza salarial pagados con una periodicidad semestral (cfr. art. 103 LCT). Cabe confirmar lo decidido en la instancia anterior.

Sala V, Expte. N° 19977/2023/CA1. Sent. Def. 89095 del 26/06/2024 “Agostinelli, Javier c/Organización de Servicios Directos Empresarios (OSDE) s/despido”. (Ferdman-De Vedia)

D.T. 98 Violencia laboral. Acoso sexual de un trabajador a una compañera de trabajo. Convenio OIT 190. Ley 26.485.

El comportamiento adoptado por el accionante hacia una compañera de trabajo en plena jornada laboral resultó ofensivo, obsceno y violento, constituyendo una injuria de tal gravedad que imposibilitó la prosecución del vínculo y justificó el debido accionar de la empleadora de no consentir- bajo ningún concepto- dicho accionar y poner fin a la relación con causa. De la prueba testimonial surge que el accionante dejó de trabajar para la accionada porque admitió que se bajó los pantalones delante de una compañera de trabajo y le mostró sus genitales. Asimismo, el informe pericial caligráfico respecto al descargo realizado por el actor, en el cual se desarrolló el estudio de su escritura y posterior conclusión, conducen a descartar cualquier duda en cuanto a que el accionante fue autor del acto contrario a la moral y a las buenas costumbres. Cabe memorar que el Convenio OIT 190, al cual la República Argentina adhirió, define a la violencia y acoso en el mundo del trabajo como el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o puedan causar un daño físico, psicológico sexual o económico e incluye la violencia y el acoso por razón de género. Por ello, todo estado miembro deberá adoptar una legislación que exija a los empleadores tomar medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género. En esta tesitura la ley 26.485 enuncia a la violencia contra las mujeres como la conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado basado en una relación desigual de poder afecte su vida, libertad dignidad integridad física psicológica sexual económica o patrimonial como así también su seguridad personal. En este marco, cabe confirmar la sentencia de la anterior instancia y toda vez que el comportamiento adoptado por el actor hacia una compañera de trabajo en plena jornada laboral resultó ofensivo obsceno y violento, constituyó una injuria de tal gravedad que justificó el proceder de la empleadora de poner fin a la relación.

Sala II, Expte. N° 57.393/2016 Sent. Def. del 25/06/2024 “Montenegro, Luis Alberto c/ INC S.A. s/ despido.”(García Vior-Sudera)

Procedimiento

Proc. 34. bis 1. Ejecución Fiscal. Excepción de inhabilidad de título. Proceso de ejecución fiscal promovido por un sindicato debido a la deuda en concepto de aportes y contribuciones.

El Sindicato Trabajadores Pasteleros Servicios Rápidos Confiteros Pizzeros Heladeros y Alfajoreros, promovió un proceso de ejecución fiscal contra una empresa por la suma que le adeuda en concepto de aportes y contribuciones. El juez de grado hizo lugar a la

demanda y mandó llevar adelante la ejecución al desestimar la excepción de pago parcial (inhabilidad de título) opuesta por la demandada. Cabe confirmar la decisión de grado y promover la ejecución propiciando la desestimación del recurso de la accionada contra dicha decisión. Ello así, toda vez que no son subsumibles en la excepción de inhabilidad de título las objeciones que no se refieran a la regularidad externa del instrumento (inc. 4 del art. 544 CPCCN) sino que se proyecten sobre su contenido o sobre el origen y cuantía de la obligación ya que estas facetas exceden el marco adjetivo y no pueden ser debatidas en este tipo de procedimiento.

Sala III, Expte. N° 41.878/2023 Sent. Def. del 29/05/2024 “Sindicato Trabajadores Pasteleros Servicios Rápidos Confiteros, Pizzeros, Heladeros y Alfajoreros c/ Pichin Light S.A. s/ ejecución fiscal”. (Perugini-Cañal).

Proc. 34. bis Ejecución fiscal. Ejecuciones contra reparticiones estatales. Ley 11.672 de Presupuesto Nacional.

La accionada, Comisión Nacional de Regulación del Transporte, interpone recurso de apelación contra la resolución dictada en la instancia de grado que rechazó su impugnación a la liquidación de intereses practicada por la actora e intimó a la accionada a que deposite en el plazo de cinco días una suma en concepto de intereses sobre capital de condena y de honorarios bajo apercibimiento de ejecución. La impugnación de la demandada radica en que el trámite de previsión presupuestaria realizado de conformidad con los arts. 168 y 170 de la Ley 11.672 no puede interpretarse que conlleve a un organismo público estatal a constituirlo en un deudor moroso. Sostiene que ni el traslado de la liquidación ni la notificación de la resolución que aprueba los cálculos es hábil para encuadrar el caso en la pretendida aplicación de intereses punitivos ni en la excepción del art. 770 de CCCN. La demandada es una repartición integrante del Estado Nacional, por lo que todas sus erogaciones están reguladas por la Ley de Presupuesto Nacional; rigiendo el mecanismo de previsión presupuestaria previa para la cancelación de deuda pública de imperativa aplicación. Ello impone que los interesados se sometan a las disposiciones de la ley 23.982 y a los mecanismos administrativos y su reglamentación a fin de percibir los créditos reconocidos en este proceso (conf. art. 16 de la ley citada y art. 13 de la ley 25.344). Se advierte que la primera liquidación practicada por Secretaría y aprobada por el Juzgado fue incluida en la previsión presupuestaria y abonada por la demandada lo que motivó que la actora practicara nueva liquidación por intereses punitivos previstos en el pronunciamiento y aplicara el art. 770 inc. c) CCyCN por la mora en la que había incurrido la accionada, quien en dicha oportunidad sólo objetó la liquidación practicada por la parte actora en cuanto por derecho corresponde y se intimó a la C.N.R.T. para que deposite una suma en concepto de intereses punitivos y resarcitorios sobre capital y honorarios, bajo apercibimiento de ejecución. Respecto de las sumas reclamadas derivadas de sentencias judiciales rige lo establecido en la Ley 11672 (t.o. 2014) motivo por el cual las sumas adeudadas en autos serían incluidas en el próximo Anteproyecto Presupuestario correspondiente al ejercicio. Cabe confirmar la resolución cuestionada.

Sala X, Expte. N° 46954/2012/CA3 (35154) Sent. Int. del 23/05/2024 “Rossi, Ana Florencia c/ Comisión Nacional de Regulación del Transporte s/ despido”. (Stortini-Ambesi).

Proc. 61. Medidas cautelares. Trabajador de la Administración General de Puertos S.E. El CCT 1679/23 exige la instrumentación de un sumario administrativo previo al despido. Procedencia de la media cautelar.

Se agravia la actora toda vez que en la instancia previa fue desestimada la medida cautelar incoada para la reinstalación en su puesto de trabajo. El CCT 1679/23 que rige la actividad del personal de Puertos Argentinos y Ferrocarriles Argentinos indica la instrucción de un sumario administrativo previo al despido, cuyo incumplimiento impone la nulidad del acto extintivo. Este procedimiento no fue instruido por la demandada en forma previa a la extinción del contrato de trabajo. Cabe destacar que el vínculo entre las partes que se inició con la celebración de sucesivos contratos a plazo fijo, por lo que al momento de la decisión extintiva aquel vínculo se había convertido en un contrato por tiempo indeterminado. Así entonces, se encuentra reunido el presupuesto de verosimilitud del derecho y el peligro en la demora que se configura con el apartamiento del empleo durante la tramitación del proceso y que provocaría a la actora un daño de tardía o difícil reparación posterior. Toda vez que existe suficiente *fumus bonis iuris* y peligro en la demora, cabe revocar el decisorio de la anterior instancia.

Sala IV, Expte. N° 4086/2024 Sent. Int. del 31/05/2024 “Barone, Gisela Paola c/ Administración General de Puertos S.E. s/ pedido de reincorporación.” (Guisado-Díez Selva)

Proc. 61. 6. Medidas cautelares. Prohibición de innovar. Trabajador que fue intimado por la accionada Telam S.E. a fin de iniciar los trámites jubilatorios y que no cumplía con el recaudo etario de acuerdo a la ley 27.426.

El actor solicitó una medida cautelar innovativa para que se deje sin efecto la intimación que la accionada Telam S.E. le cursó a fin que inicie los trámites jubilatorios. Ello con fundamento en que no cumple el recaudo etario de acuerdo a los lineamientos de la ley 27.426. El juez de primera instancia rechazó la medida incoada por cuanto resultaría coincidente en lo sustancial con el reclamo principal y consideró que su entidad no amerita su dictado. El actor fue elegido revisor de cuentas titular en A.P.B.A. Asociación de Prensa de Buenos Aires que no posee personería gremial sino que cuenta con una simple inscripción gremial otorgada por el Ministerio de Trabajo. A diferencia de lo que ocurre para la acción de exclusión de tutela el art. 52 de la ley 23.551 no prevé expresamente la posibilidad de un pronunciamiento precautorio para los casos de reinstalación o restablecimiento de condiciones, el dictado de un pronunciamiento precautorio no resulta incompatible con el ordenamiento vigente. En este marco, cabe memorar la doctrina sentada por el Máximo Tribunal en autos “Rossi, Adriana María c/ Estado Nacional” en cuanto a la alusión que allí se efectúa en los principios básicos de la libertad sindical y la protección de los dirigentes sindicales, que surge del art. 14 bis de la Constitución Nacional y el Convenio 87 de la Organización Internacional el Trabajo y en el cual declaró la inconstitucionalidad del art. 52 de la ley 23.551 y extendió el marco de protección a los representantes sindicales previsto por dicho plexo legal, a aquellos que forman parte de sindicatos simplemente inscriptos como surge de la situación del actor. Así entonces, y toda vez que se encuentran configurados los requisitos de verosimilitud del derecho y peligro en la demora, cabe admitir la procedencia de la medida cautelar solicitada por el actor. Por ello debe revocarse el decisorio de la anterior instancia.

Sala VII, Expte. N° 8775/2024/CA1 Sent. Int. del 08/05/2024 “Goijman, Alfredo Pablo c/ Telam S.E. s/ acción de amparo”. (Pinto Varela- Russo)

Proc. 78. 3. Recurso de apelación. Reincorporación en el puesto de trabajo decidido en primera instancia. Empleador que cuestiona la concesión del recurso con efecto devolutivo. Art. 198 CPCCN.

La medida cautelar de reinstalación en el puesto de trabajo solicitada por el actor generó el recurso de queja de la demandada que la juez de grado concedió con efecto devolutivo y no suspensivo. Se agravia la accionada. El art. 198 del CPCCN dispone que el recurso de apelación, en caso de admitirse la medida, se concederá con efecto devolutivo. Así entonces, y toda vez que la medida procesal se decreta por existencia de peligro en la demora, resulta insostenible que su apelación demore su efectivización. Ello así, toda vez que de otro modo se privaría de la cautela oportuna al derecho que se pretende reguardar. La solución propuesta en grado se encuentra abonada por la letra del propio art. 198 en cuanto establece que “ningún incidente planteado por el destinatario de la medida podrá detener su cumplimiento”, lo cual permite aseverar la procedencia del recurso de apelación articulado al solo efecto devolutivo.

Sala III, Expte. N° 7705/2024 Recurso Queja N° 1 Sent. Int. del 12/06/2024 “Altieri, Juan Pablo c/ Administración General de Puertos S.E. s/ pedido de reincorporación”. (Perugini-Cañal)

Proc. 78. 3 Recurso de apelación. Inaplicabilidad del principio de irrecurribilidad genérico de las resoluciones dictadas en la etapa de ejecución. Art. 109 LO.

Respecto a la morigeración de la tasa dispuesta en uso de la facultad que le concede al *quo* el art. 771 del CCyCN, este Tribunal considera que la naturaleza de la cuestión debatida y las aristas particulares que la rodean, tornan necesaria la apertura formal de esta instancia de revisión pues el art. 109 de la LO no presenta un carácter hermético que inhiba el acceso a la Alzada en supuestos en los cuales subyacen temas que sobrepasan el concepto de mera ejecución. En el caso, el sentenciante se apartó de la sentencia dictada por este Tribunal y aplicó el RIPTE más un 6% puro anual para actualizar el monto nominal del crédito, lo que justifica una excepción al principio general al que alude la norma porque corresponde una perspectiva amplia en aspectos que exceden el mero concepto de ejecución y se vinculan con términos de la condena. En consecuencia, debe declararse mal denegado el recurso de apelación interpuesto y sustanciar el memorial en resguardo del principio de bilateralidad y del derecho de defensa.

Sala VI, Expte. N° 51191/2017/1/RH1 Sent. Int. del 22/05/2024 “Molina, Verónica Lorena c/ Provincia ART S.A. s/ accidente-ley especial”- Incidente de Recurso de Queja. (Pose-Craig)

Proc. 80. Representación. Poder otorgado en el extranjero. Forma necesaria para cumplir efectos en el territorio nacional.

La actora interpone recurso de apelación contra la resolución dictada en la instancia anterior con referencia a la acreditación de la representación de la codemandada. El dictamen 1378/2023 establece que la forma necesaria que debe revestir un poder otorgado en el extranjero para cumplir efectos en territorio nacional, debe respetar un principio creado jurisprudencialmente que dictamina que si el poder internacional está revestido de la forma notarial y correctamente legalizado es porque cumple con las exigencias de fondo y forma propias del caso concreto exigidas en el país del lugar de otorgamiento. La República Argentina como la República Federal de Alemania son signatarias de la Convención de La Haya 1961 sobre supresión de legalizaciones de documentos públicos. En consecuencia la “Apostilla” es el único requisito que se exige a los documentos extranjeros emitidos por países que son parte del mencionado Convenio para hacer fe en el territorio nacional, extremo que luce cumplido en el instrumento de mandato extendido por la coaccionada, a mérito de la constancia sobre tal cuestión que surge en la escritura pública de su protocolización, extendida por la notarial. Cabe desestimar el recurso interpuesto.

Sala X, Expte. N° 416/2022) Sent. Int. del 29/05/2024 “Mayeur, Mónica Graciela c/ Karl Storz Endoscopia Argentina S.A. y otros s/ despido”. (Ambesi-Stortini).

Voto concurrente: (Ambesi-Stortini).

Proc. 80. Representación. Administrador de sucesión. Art. 2354 CCyCN.

El recurso interpuesto por el codemandado (hijo) contra el auto mediante el cual ordenaron notificarle el traslado de demanda (art. 68 LO) contra el codemandado (padre) fallecido. El codemandado (hijo) fue designado como administrador de la sucesión mentada quedando de esta manera acordada su función administrador de los actos conservatorios de los bienes, continuando con el giro normal de los negocios del causante, como asimismo respondiendo ante el pago de las deudas y legados (art. 747 de Código Procesal Civil y Comercial de la Provincia de Buenos Aires). En el ámbito nacional (conf. art. 2354 del CCyCN) el demandado debe presentarse en los procesos en los cuales el causante fue demandado aclarando además que de ningún modo podrá disponer de los derechos del causante, circunstancia no dada en autos. Cabe rechazar el planteo.

Sala X, Expte. N° 32939/2021/CA1 (63.345), Sent. Int. del 8/05/2024 “Cerbino, Gerardo Matias c/ Ascensores Cóndor S.R.L. y otros s/ despido”. (Ambesi-Stortini)

Fiscalía General

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 petitionar 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 26854. 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 Aristides c/ Fisco Nacional AFIP s/ incidente”. (Dr. Juan Manuel Domínguez)

Proc. 76. 6. Prueba pericial. Pericia psicológica. Test y estudios complementarios. Secreto profesional.

La actora se agravia con relación a la pericia psicológica realizada por la Facultad de Psicología de la U.B.A., por no acompañar los test complementarios que le realizaron. La obligación de preservar el secreto profesional se encuentra vinculada a la preservación de las áreas privadas del sujeto peritado. De acuerdo a las recomendaciones del Código de Ética de la Asociación de Psicólogos Forenses de la República Argentina, los protocolos originales de los test utilizados deben quedar bajo custodia del psicólogo actuante y no deben adjuntarse a ningún informe, ni deben ser fotocopiados dado que de ellos pueden surgir aspectos de la personalidad del peritado que nada tienen que ver con los puntos de pericia, sumado a que, al darles difusión pública en un expediente, se estaría violando el secreto profesional. Es por ello que los elementos de donde surgen las conclusiones periciales pueden ser presentados en la causa, previa solicitud de autorización al juez, en cuyo caso, deberá requerirse que se los tenga por reservados (vinculado con el art. 477 del C.P.C.C.N. (cfr. art. 155 L.O.) en cuanto se refiere a la fuerza probatoria del dictamen pericial. No se aprecia una transgresión procedimental en la elaboración del informe y la presentación de sus conclusiones, sin perjuicio de las facultades de ese tribunal de requerir la agregación de los test y estudios complementarios, en caso de estimarlo imprescindible frente a las alegaciones presentadas por la demandada, a cuyo fin debería relevarse el secreto profesional y disponer la reserva de los mismos. La cuestión queda reducida al escrutinio de aspectos de estricta estirpe jurisdiccional de exclusiva incumbencia del Tribunal de Alzada y ajenos al Ministerio Público Fiscal (cfr. arts. 120 de la Constitución Nacional y 1, 31 y conchs. de la ley 27.148).

Fiscalía General, Dictamen N° 1104 del 30/05/24 Sala VIII Expte. N° 66555/2013 “Conforti, Sonia Alejandra Carmen c/ García, Luis María y otro s/ accidente-acción civil”. (Dr. Juan Manuel Domínguez)

Proc. 61. 2. Medidas cautelares. Embargo preventivo sobre certificados de medicamentos. Art. 62. inc. b) LO.

El señor Juez *a quo* hizo lugar a la medida solicitada por la parte actora, con base en el art. 62 inc. a) de la L.O. y decretó un embargo preventivo sobre los certificados de medicamentos. También el sentenciante desestimó la solicitud del levantamiento del embargo preventivo efectuado por la demandada, en tanto consideró que la petición carecía de sustento normativo y tampoco encuadra en la situación prevista en los arts. 219 y 220 del CPCC. Por otra parte, de las piezas documentales surge que la actora fue despedida en un mal momento económico por el que atravesaba la demandada y basado en la causal contemplada por el art. 247 de la ley 26.744. Las manifestaciones de la accionada relacionadas con la cuantía de las certificaciones de los medicamentos sobre, los que se trabó embargo resultan insuficientes para enervar la solución adoptada en la instancia anterior, en la medida que la accionada decidió extinguir el contrato de trabajo por las desavenencias económicas que pretende minimizar. La otrora empleadora ni siquiera intentó probar la cancelación de la indemnización delineada en el art. 247 de la LCT; por ende, los hechos explicados en el escrito de inicio dan suficiente sostén a la

cautela procurada (conf. 62 inc. a) a la par que descartan el levantamiento del embargo. Cabe propiciar la desestimación de la queja.

Fiscalía General, Dictamen N° 1071 del 27/05/24 Sala IX Expte. N° 11388/2020 "Mogliazza, Nora Beatriz c/ Casa Rubio S.A. s/ medida cautelar". (Dr. Juan Manuel Domínguez)

Índice

Derecho del trabajo

Pág. 2

D.T. 1. 21. Accidentes del trabajo. Recurso ley 27.348. Cálculo de la indemnización. Inaplicabilidad de la Resolución SRT N° 1039/19. Actualización conforme DNU 669/19.

D.T. 1.21. Accidentes del trabajo. Recurso Ley 27.348. Cálculo de la indemnización. Actualización conforme DNU 669/19.

D.T. 1. 21. Accidentes del trabajo. Recurso ley 27.348. Cálculo de la indemnización. Inaplicabilidad de la Resolución SRT N° 1039/19.

Pág. 3

D.T. 1. 10 bis Accidentes del trabajo. Ley 24.557. Trabajadora suboficial de la Fuerza Aérea Argentina quien se cayó al bajar de un avión realizando actividades comunes. Accidente que no ocurre en ocasión de un acto de servicio.

D.T. 1. 21. Accidentes del trabajo. Ley 27.348. Trámite administrativo ante la Comisión Médica Jurisdiccional que concluye con un dictamen médico que rechaza por enfermedad no listada por ausencia de causalidad entre el agente de riesgo invocado y la actividad laboral desarrollada.

D.T. 13. Asociaciones profesionales de trabajadores. Pedido de ampliación del ámbito de representación territorial por parte de una entidad gremial. Ley 23.551. (art.62 inc. d).

Pág. 4

D.T. 13. Asociaciones profesionales de trabajadores. Pedido de ampliación del ámbito de representación territorial por parte de una entidad gremial. Ley 23.551. Implicancias constitucionales art. 14 bis C.N. Libertad sindical limitada por una injerencia excesiva de la autoridad administrativa.

Pág. 5

D.T. 17. Encargados de casas de renta. Vivienda. Desocupación. Trabajadora que laboraba en un edificio de propiedad horizontal y es despedida. Solicita se le otorgue un plazo de 90 días para abandonar la vivienda por de la falta de pago de las indemnizaciones.

D.T. 18. 7. Certificado de trabajo. Consignación.

D.T. 18. Certificado de trabajo. Art. 80 LCT. Demandada en situación de quiebra. Sindicatura que alega la imposibilidad material de confeccionar el certificado.

D.T. 19. 5. a) Cesión y Cambio de firma. Arts. 255 y 228 LCT. Solidaridad. Adjudicación de concesiones.

Pág. 6

D.T. 27. 18. b). Contrato de trabajo. Contratación y Subcontratación. Solidaridad. Art. 30 LCT. Tareas de mantenimiento y maestranza prestadas para un consorcio de propiedad horizontal. Responsabilidad solidaria del consorcio.

D.T. 27. Contrato de trabajo. Art. 26 LCT. Fraude laboral. Existencia de relación de dependencia.

Pág. 7

D.T. 27. 19. Contrato de trabajo. Extinción por mutuo acuerdo. Art. 241 LCT. Caso en el que el trabajador no prestó tareas por 10 meses por los que reclama salarios correspondientes a dicho lapso ni realizó planteo referente a la pandemia.

D.T. 27. 18. a) Contrato de trabajo. Contratación y subcontratación. Solidaridad. Art. 30 LCT. Trabajadora que laboraba en un hogar geriátrico prestador de PAMI y que pide que este último sea condenado solidariamente.

D.T. 27. 12. Contrato de trabajo. Trabajo por temporada. Trabajador que al iniciarse la temporada de verano era convocado para laborar en Cervecería Quilmes y que luego de varios años no fue convocado en dos temporadas sucesivas.

Pág. 8

D.T. 27. e) Contrato de trabajo. Presunción del art. 23 LCT. Kinesiólogo que laboraba en un hospital de uso exclusivo de los afiliados de PAMI. Existencia de relación de dependencia.

D.T. 27 e) Contrato de trabajo. Presunción art. 23 LCT. Caddie. Relación de dependencia configurada.

Pág. 9

D.T. 27. 14. Contrato de trabajo. Transitorios. Intermediación fraudulenta. Arts. 29 y 14 LCT. Responsabilidad solidaria de la intermediaria.

D.T. 27. e) Contrato de trabajo. Presunción art. 23 LCT. Persona que daba clases de masoterapia en distintas sedes de una organización sindical. Relación de dependencia configurada.

D.T. 27. 19. Contrato de trabajo. Extinción por mutuo acuerdo. Art. 241 3º párrafo LCT. Caso en el que el trabajador íntimo 9 meses después de haber dejado de prestar servicios para la demandada.

Pág. 10

D.T. 27. e) Contrato de trabajo. Presunción del art. 23 LCT. Trabajador que laboraba para la Asociación del Fútbol Argentino (AFA) en el desarrollo del proyecto AFA PLUS- sistema biométrico de ingreso a los estadios-.

D.T. 27. 19. Contrato de trabajo. Extinción por mutuo acuerdo. Art 241 LCT. Trabajador que laboraba para la Asociación del Fútbol Argentino (AFA) en el desarrollo del proyecto -AFA PLUS – sistema biométrico de ingreso a los estadios-.

D.T. 27. 5. Contrato de empleo público. Trabajador de AFIP que realizó tareas de inspector pero no fue categorizado como tal. Reclamo de diferencias salariales. Procedencia.

Pág. 11

D.T. 27. Contrato de trabajo. Presunción del art. 23 LCT. Médica que prestó tareas en el servicio de medicina nuclear del Hospital Británico de Buenos Aires, desde que fue estudiante y que una vez graduada continuó laborando en el mismo servicio y luego designada como jefa interina.

D.T. 27. e) Contrato de trabajo. Presunción art. 23 LCT. Cirujano que integraba el equipo de cirugía cardiovascular pediátrica en el Hospital Italiano de Buenos Aires que reclama la regularización de su situación laboral luego de dos décadas de supuesta clandestinidad. (2 sumarios)

Pág. 12

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

Pág. 13

D.T. 27. 19. Contrato de trabajo. Extinción por mutuo acuerdo. Art. 241 LCT. Nulidad del acuerdo. Invalidez de la cláusula inserta en el acta notarial. Aplicación del art. 15 LCT.

D.T. 27. Contrato de trabajo. Modelo Publicitaria. Uso de la imagen más allá del tiempo y territorio estipulado en el contrato de trabajo. Requisito ineludible previo a interponer la acción judicial: intimación a cargo del trabajador a fin de hacer cesar el uso de su imagen.

D.T. 28. 2. Convenciones colectivas. Relaciones entre convenios colectivos de trabajo de distinto nivel.

Pág. 14

D.T. 30 Bis c) Daños resarcibles. Daño Moral (por despido). Mobbing/Trato discriminatorio por razones de nacionalidad.

D.T. 30 Bis c) Daños resarcibles. Daño Moral (por despido). Quantum.

Pág. 15

D.T. 33. 18. Despido discriminatorio del trabajador trans no binario que alega haber sido hostigado y despedido en razón de su condición sexual. Planteo de medida cautelar innovativa tendiente a lograr la reinstalación en el puesto de trabajo.

D.T. 33.18. Despido discriminatorio. Trabajador trans no binario que alega haber sido hostigado y despedido en razón de su condición sexual. Normativa nacional e internacional

D.T. 33. 18. Despido discriminatorio del trabajador con “Síndrome de Asperger”. Reinstalación preventiva.

Pág. 16

D.T. 33. Despido sin causa de dos trabajadores de Yacimientos Carboníferos Río Turbio y de los Servicios Ferroportuarios con terminales en Punta Loyola y Río Gallegos de la Provincia de Santa Cruz. Vicios en la notificación del despido e imposibilidad de efectuar un descargo adecuado. Ausencia de estabilidad en el empleo: art. 3 pto. 2. acap. 7. CCT nº 3/75 “E”.

D.T. 35. Despido indirecto. El trabajador no realizó la denuncia del contrato de trabajo y en la misiva rupturista aludió genéricamente a incumplimientos por parte de su empleador. Se colocó en situación de despido indirecto pretendiendo las indemnizaciones previstas en la LCT.

Pág. 17

D.T. 33. 17. Despido por maternidad. Art. 182 LCT. Trabajadora que laboraba como Administrativa de Primera en uno de los sanatorios que posee la accionada y fue despedida cursando siete semanas de embarazo.

D.T. 33. 8. Despido. Injuria laboral. Trabajador que fue despedido luego de faltar a su trabajo para rendir un examen en el instituto donde estudiaba.

D.T. 33. 18. Despido discriminatorio. Daño moral. Trabajador que por motivos políticos fue despedido. Reclamo de la indemnización por daño moral.

Pág. 18

D.T. 33. 6. Despido. Gravedad de la falta. Pérdida de confianza. Trabajadora que realizaba compras de insumos odontológicos para la accionada a precios más elevados que la competencia en el mercado para beneficiar a su cónyuge que era el proveedor.

D.T. 33. Despido. El empleador debe probar la justa causa que invoca para prescindir de los servicios del trabajador.

D.T. 33. 18. Despido discriminatorio en razón de salud.

Pág. 19

D.T. 33. 18. Despido discriminatorio. Trabajadora jefe de PAMI filial de Puerto Iguazú que fue despedida durante la vigencia del decreto 761/2020 y aduce que el distracto se fundó en cuestiones de ideología política.

D.T. 34. Indemnización por despido. Arts. 242 y 246 LCT.

D.T. 34. 8. 15. Indemnización por despido. Arts. 8 y 10 Ley 24.013.

Pág. 20

D.T. 34. Indemnización por despido. Trabajador por temporada. Trabajador mal categorizado. Reclamo de diferencias salariales. Trabajador de Cervecería y Maltería Quilmes SA. CCT 152/91.

D.T. 34. Indemnización por despido. Reclamo de diferencias salariales. Trabajador que se encontraba registrado en una categoría que no correspondía de acuerdo a la actividad que realizaba.

D.T. 34. 2. 1. Indemnización por despido. Art. 1º de la ley 25.323.

Pág. 21

D.T. 34. 1. Indemnización por despido. Art. 245 LCT. Base de cálculo. Inaplicabilidad al caso del Fallo Plenario "Tulosai".

D.T. 34. 4. Indemnización por despido. Antigüedad. Médica que laboraba en un hospital y que no fue registrada por su empleadora por lo cual no efectuó ningún aporte al sistema previsional.

D.T. 34. Indemnización por despido. Cirujano que integraba el equipo de cirugía cardiovascular pediátrica en el Hospital Italiano de Buenos Aires que reclama la regularización de su situación laboral luego de dos décadas de supuesta clandestinidad. Arts. 232, 233 y 245 LCT.

Pág. 22

D.T. 38. 2. Enfermedades inculpables. Arts. 208 a 212 LCT. Aviso al empleador.

D.T. 38. 8. Enfermedades inculpables. En caso de despido la demandada debe abonar al trabajador que está en uso de licencia por enfermedad además de las indemnizaciones por despido injustificado las remuneraciones correspondientes a todo el tiempo que faltare hasta la fecha del alta. Arts. 208 y 213 LCT.

Pág. 23

D.T. 44 Fallecimiento del empleador. Continuación del vínculo laboral con los herederos del fallecido.

D.T. 54 Intereses. Actas CNAT 2783 y 2784. No se aplican si el resultado al que se arriba significa una *reformatio in pejus* para la accionada única que cuestionó el monto de condena al que se arribó en primera instancia.

D.T. 54. Intereses. Fallo CSJN "Oliva" Actualización del crédito. Acta CNAT 2783. Supuesto en que la aplicación del CER + tasa 6% anual torna más gravosa la situación de la única apelante. No *"reformatio in pejus"*.

D.T. 54. Intereses. Acta 2764.

Pág. 24

D.T. 54. Intereses. Acta 2764. Fallo "Oliva".

D.T. 54. Intereses. No debe aplicarse el Acta Nº 2784 si representa una *reformatio in pejus* para la parte que apela respecto del monto de condena resultante en primera instancia.

D.T. 54. Intereses. Actas 2783 y 2784. La modificación de la tasa de interés no afecta los efectos de la cosa juzgada ni deja en estado de indefensión al deudor.

D.T. 55. 6. *ius variandi*. Trabajador de ANSES que es desafectado de su cargo de Coordinador Área Central Profesional 3 y se lo reasigna en el ámbito de la Coordinación Relaciones Institucionales. Cambio que implicó la quita del "Adicional por Jefatura". Perjuicio material.

Pág. 25

D.T. 81. 1. 3. Retenciones. Trabajador que reclama se extienda la responsabilidad a las personas humanas codemandadas por la retención de aportes durante 6 (seis) periodos, en una relación laboral que se extendió por 33 años. Improcedencia del reclamo.

D.T. 83. 8. Salarios en especie. Tarjeta CENCOSUD entregada semestralmente para realizar compras en supermercados.

D.T. 83. Salario. Reconocimiento de la naturaleza salarial del rubro "bono" pagado al actor con una periodicidad semestral (art. 103 LCT).

Pág. 26

D.T. 98 Violencia laboral. Acoso sexual de un trabajador a una compañera de trabajo. Convenio OIT 190. Ley 26.485.

Procedimiento

Proc. 34. bis 1. Ejecución Fiscal. Excepción de inhabilidad de título. Proceso de ejecución fiscal promovido por un sindicato debido a la deuda en concepto de aportes y contribuciones.

Pág. 27

Proc. 34. bis Ejecución fiscal. Ejecuciones contra reparticiones estatales. Ley 11.672 de Presupuesto Nacional.

Proc. 61. Medidas cautelares. Trabajador de la Administración General de Puertos S.E. El CCT 1679/23 exige la instrumentación de un sumario administrativo previo al despido. Procedencia de la media cautelar.

Pág. 28

Proc. 61. 6. Medidas cautelares. Prohibición de innovar. Trabajador que fue intimado por la accionada Telam S.E. a fin de iniciar los trámites jubilatorios y que no cumplía con el recaudo etario de acuerdo a la ley 27.426.

Proc. 78. 3. Recurso de apelación. Reincorporación en el puesto de trabajo decidido en primera instancia. Empleador que cuestiona la concesión del recurso con efecto devolutivo. Art. 198 CPCCN.

Proc. 78. 3 Recurso de apelación. Inaplicabilidad del principio de irrecurribilidad genérico de las resoluciones dictadas en la etapa de ejecución. Art. 109 LO.

Pág. 29

Proc. 80. Representación. Poder otorgado en el extranjero. Forma necesaria para cumplir efectos en el territorio nacional.

Proc. 80. Representación. Administrador de sucesión. Art. 2354 CCyCN.

Fiscalía General

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 judicial. Requisitos art. 14 ley 26.854. No configurado.

Pág. 30

Proc. 76. 6. Prueba pericial. Pericia psicológica. Test y estudios complementarios. Secreto profesional.

Proc. 61. 2. Medidas cautelares. Embargo preventivo sobre certificados de medicamentos. Art. 62. inc. b) LO.

Dirección Nacional de Derechos de Autor (ley 11723) Registro N° 477.834. ISSN 1850 - 4159.

Queda autorizada la reproducción total o parcial de los contenidos de la presente publicación con expresa citación de la fuente.