



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

BOLETIN DIGITAL | Nº 9

NOVIEMBRE - DICIEMBRE 2025

ISSN 3072-9017

ACTUALIDAD EN DERECHO DEL TRABAJO
Y LA SEGURIDAD SOCIAL EN MATERIA DE:

- . DOCTRINA
- . LEGISLACIÓN
- . JURISPRUDENCIA
- . DERECHO COMPARADO
- . ARTICULOS JÓVENES JURISTAS

Coordinación y edición del número:

Carla Montiel Spinelli
Sebastián Nahuel Pasarín

Participan en este número:

Laura Arévalo
Lautaro Facundo Chiarini
Victoria Flores Beltrán
María Sol Loredo
Sebastián Nahuel Pasarín
Joaquín Perrone
Tomás Francisco Scipione
Noelia Villagra

AADTYSS

Av. Corrientes 1145, 10º piso of. A - Tel/Fax: 4382-4242 / 4275 / 1390 - www.aadyss.org.ar
contacto@adyss.org.ar
info@adyss.org.ar
secretaria@adyss.org.ar



INSTAGRAM



FACEBOOK



TWITTER



YOUTUBE



PRESENTACIÓN	03
I- DOCTRINA	04
II- JURISPRUDENCIA	05 - 25
CSJN	05 - 07
OIT – COMITÉ DE LIBERTAD SINDICAL	08 - 16
CORTES Y SUPERIORES TRIBUNALES DE PROVINCIA	17 - 20
TRIBUNALES DE MÉRITO	20 - 25
III- DERECHO COMPARADO	26 - 30

Presentación del número

Boletín Digital nro. 9 - noviembre y diciembre del 2025

Esta es la edición final del año 2025 del Boletín Digital de la Asociación Argentina de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Luego de nueve entregas, hemos completado la cobertura anual que nos permite mantenernos actualizados en doctrina, jurisprudencia y normativa en materia de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

El Boletín ha incorporado además secciones novedosas: se ha comentado jurisprudencia de tribunales u organismos internacionales, y se ha incorporado la sección de Derecho Comparado, en la cual colaboradores internacionales comentan novedades normativas o jurisprudenciales de sus países.

El año 2025 ha involucrado la participación de más de treinta jóvenes especialistas en nuestra disciplina de varias provincias argentinas, logrando una (siempre perfectible) extensión nacional y mirada federal de la cobertura de los asuntos del trabajo y la seguridad social. Buscaron, leyeron, procesaron, analizaron y comentaron una centena de sentencias, normas, trabajos doctrinarios, y actividades a lo largo de los doce meses del 2025.

Todo este trabajo colaborativo ha sido esforzadamente coordinado por Sebastián Pasarín. También Carla Montiel Spinelli aportó su tiempo y saber para completar el diseño gráfico de cada edición.

Hemos cerrado el año logrando formalizar la publicación a través de la obtención del número internacional normalizado de publicaciones seriadas (ISSN), lo que aportará a su indización y referencia global.

En el [primer número de 2025](#) nos propusimos mantener actualizados a nuestros socios y a todos los lectores de Argentina y del extranjero sobre las novedades de nuestra disciplina, como así también jerarquizar la información que, consideramos, es la más relevante de nuestra materia, tarea no menor en la era de la inmediatez. Esperamos haber estado a la altura de nuestro propio compromiso. Con ese mismo norte, nos adentraremos en los cauces del 2026.

Para concluir hay que señalar que el 2025 no será un año fácilmente olvidable para el Derecho del Trabajo por la partida de un *primus inter pares*: Juan Carlos Fernández Madrid. Dedicamos a él este número, *in memoriam*.

Dr. Héctor Guisado
Presidente de la AADTySS

I- DOCTRINA

I.a. Artículos publicados y disponibles en la página web de la Asociación Argentina de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

- Guisado, Héctor (2025) “La transferencia de competencias de la Justicia Nacional del Trabajo a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires en el proyecto de ‘Ley de Modernización Laboral’” en La Ley Online.
- Litterio, Liliana (2025) “Apuntes sobre el "banco de horas" y la "jornada máxima promedio" en la próxima reforma laboral” en La Ley Online
- Montserrat Hendrickse, Cristina (2025) “El art. 245 bis de la LCT y la teoría de las cargas dinámicas de la prueba”.
- Morelli, Martín (2025) “El nuevo paso (¿en falso?) del TSJ para afianzar su calidad de tribunal supremo de la Ciudad. Comentario a fallo “Asociart SA ART s/ Queja por recurso de inconstitucionalidad denegado (laboral) en Valdez, Carlos Alberto c/ Asociart SA ART s/ accidente - ley especial (expte n° 49351/2017)” en Hammurabi Online.

I.b. Ponencias presentadas por integrantes de la Delegación Argentina de Jóvenes Juristas de la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social al XXV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

- [“La laborización del empleo público”](#) por Matías Francisco Lanchini
- [“De los daños tarifados a la reparación integral en materia laboral”](#) por Tomás Francisco Scipione
- [“Inconstitucionalidad del artículo 245 bis de la LCT: Entre la Discriminación Tarifada y la Ruptura del Sistema de Responsabilidad Civil”](#), por Lautaro Facundo Chiarini y Tomas Scipione
- [“¿Es posible restringir la reelección indefinida de los dirigentes sindicales?”](#) por Nicolás Ezequiel Cardoso
- [“La protección a la salud como principio implícito del derecho del trabajo”](#) por Juan Manuel Nieto

II. JURISPRUDENCIA

II.a. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA NACIÓN

I.a.1. Fallos destacados de la Corte Suprema en materia del trabajo y seguridad social - noviembre y diciembre del 2025

Por Sebastián Nahuel Pasarín

Varias son las sentencias que la Corte Suprema de Justicia de la Nación ha destacado como novedades en materia laboral y de la seguridad social durante los meses de noviembre y diciembre de 2025.

Entre ellas podemos destacar, muy sucintamente, los siguientes temas:

A) Aplicación temporal de la ley 27348 (arts. 12 y 20) - Fallos: [348:1746](#), “Escobar”

La Corte (por remisión al dictamen fiscal) determinó que la sentencia que dispuso la actualización del piso mínimo de la prestación que le correspondía a la actora, sustentada en la ley 27348, era arbitraria, dado que el art. 20 de la norma dispuso que era aplicable para casos posteriores a la entrada en vigencia de la ley.

La Corte recordó que el texto de la ley 27348 señala en forma inequívoca su pretensión de regir para las contingencias cuya primera manifestación invalidante hubiera sucedido con posterioridad a su entrada en vigor, y que no resultaba suficiente argumento la invocación de la parte actora.

Claro que la Procuración recordó que la solución propuesta se hacía sin perjuicio de la postura asumida en cuanto a la inconstitucionalidad del artículo 12 de la ley 24557, conforme su redacción original, según fuera expuesto en el dictamen emitido con fecha 26 de abril de 2021 en la causa CNT 5286/2014/CS1-CA1, “Luna, Pablo Nicolás c/ La Caja ART SA s/ accidente-ley especial”.

B) Responsabilidad de la ART: alcances del art. 47 de la Ley de Riesgos del Trabajo (LRT) - Fallos: [348:1783](#) “Luca c/ Provincia ART SA y otro”

La Corte determinó que la aseguradora de riesgos del trabajo obligada al pago es, de acuerdo con el art. 47 de la LRT, la que cotiza a la fecha de la primera manifestación invalidante y a ella corresponde eventualmente la acción de repetición respecto de las otras aseguradoras intervinientes. Sobre esta base descalificó el pronunciamiento de la CNAT que había condenado solidariamente a dos aseguradoras contra las que se había entablado la demanda con el fin de obtener las prestaciones dinerarias de la ley, con motivo de los daños psicofísicos que padeció el trabajador, a raíz de las labores que desarrollaba para su

empleadora.

La sentencia tiene implicancias bastante concretas hacia futuro en lo que refiere al resguardo del crédito del trabajador enfermo o accidentado. Es claro que, en el caso, la Cámara buscó encontrar ese resguardo en otra ART que brindó el seguro con posterioridad a la primera manifestación invalidante (Provincia ART SA) por la liquidación de aquella que había intervenido en primer término. En efecto, no debe soslayarse que la ART que, de acuerdo con la sentencia, debería responder es ART Interacción SA, que se encuentra en liquidación. Así, en los hechos responderá por esta condena el Fondo de Reserva (con el problema ínsito y aún en debate respecto al alcance de las condenas contra el Fondo en cuanto a accesorios y costas), quien luego podrá repetir a provincia la parte correspondiente.

Hacia futuro los tribunales que dispongan soluciones de resguardo del crédito del trabajador como las que propició la Cámara en este caso deberán profundizar el argumental y, en todo caso, analizar la constitucionalidad del art. 47 para el caso concreto. A su vez, el fallo pone de relieve un aspecto de necesaria corrección legislativa con el fin de proteger el crédito del trabajador de la forma más eficiente posible.

C) Habilitación de la instancia (excepciones a “Pogonza”).

Volvió la Corte a confirmar algunos casos en los que se exceptúa al trabajador el paso por la instancia administrativa previa de la ley 27348, y que en estas entregas hemos dado en llamar excepciones a “Pogonza”. Entre ellos una acción que tramitaba en el fuero del trabajo desde 2020 y, por tal motivo, se consideró improcedente suspender el acceso a la tutela jurisdiccional efectiva durante tanto tiempo a fin de que el actor transite el procedimiento administrativo y luego acceda a la revisión judicial de lo dictaminado (Fallos: [348:1757](#), “Rojas”).

Asimismo, se revocó la sentencia que mandó a tramitar el caso a la CCMM. La Corte indicó que “la decisión que retrotraía el proceso a una instancia administrativa precluida privaba de manera injustificada al actor de la vía judicial establecida y que correspondía que la causa sea restituida al juzgado federal quien deberá determinar el importe indemnizatorio correspondiente a la incapacidad establecida, examinando para ello los planteos constitucionales del actor y, definido el monto de la condena, en caso de incumplimiento por parte de la compañía de seguros, llevar adelante la ejecución” (Fallos: [348:1511](#), “Solis”).

D) Movilidad jubilatoria - [Fallos: 348:1698](#) “Fernández con ANSES”

Probablemente el caso más relevante de la Corte en materia previsional que dará mucha tela para cortar en el 2026. El máximo tribunal analizó la constitucionalidad de la ley 27426 (del 2017) y reiteró que: 1) constituye una facultad del Congreso de la Nación efectuar modificaciones al régimen de movilidad que no hieran de modo sustancial su contenido económico, y 2) no existe un derecho adquirido a mantener determinado régimen de movilidad.

En el caso, la Corte descalificó la inconstitucionalidad (¿validó?) de los artículos 1 y 2 de la

ley que estableció el mecanismo de movilidad de las prestaciones y su entrada en vigor a partir del primero de marzo de 2018.

Recuérdese que la norma estableció que las jubilaciones se actualizarían trimestralmente según 70 % de IPC más 30 % de RIPTÉ¹.

E) Cuestiones procesales

1) La anulación de lo actuado con posterioridad a la sentencia de Cámara que condenó al pago de las indemnizaciones por daño material y moral reconocidas a un trabajador fallecido, con hijos menores de edad, por no haberse dado intervención al Ministerio Público de la Defensa. La Corte señaló que el defensor oficial había intervenido cuando se hallaban en trámite las apelaciones ordinarias deducidas contra la sentencia de primera instancia, y la cámara había omitido notificarle el pronunciamiento dictado (Fallos: [348:1793](#), “Opazo”).

2) La ratificación de la declinatoria de competencia de la CNAT para entender en el despido de un trabajador del Fondo Financiero para el Desarrollo de la Cuenca del Plata o “FONPLATA”, en virtud de la inmunidad de jurisdicción de la demandada. La Corte entendió que los agravios de la recurrente resultaban conjeturales y extemporáneos, dado que “el actor podrá en el futuro, luego de agotar el procedimiento alternativo previsto en el ámbito del Fondo, acudir a la instancia judicial pertinente para que se estudien eventuales afectaciones al debido proceso suscitadas en el marco de aquel trámite” (Fallos: [348:1786](#), “Merlani”).

3) Readecuaciones improcedentes de condenas en etapa de ejecución (Fallos: [348:1610](#), “Peralta”)

4) Readecuaciones improcedentes de condenas sobre la base de mecanismos de cálculo (en el caso, aplicación de la capitalización de intereses) aplicados de oficio y *extra petita* (Fallos: [348:1516](#), “Zampelunghe”)

¹ Para un análisis de la modificación de estas fórmulas puede consultarse <https://chequeado.com/el-explicador/jubilaciones-como-evolucionaron-en-los-gobiernos-de-macri-y-fernandez-y-a-que-apunta-milei/>

II.b. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO - COMITÉ DE LIBERTAD SINDICAL

Causa	Caso núm. 3325 (Argentina)	
Jurisdicción	Voces	Sumario
Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo	Negociación colectiva - Facultades del Estado	El CLS reiteró que la anulación por la ley de disposiciones de convenios colectivos ya concertados no está en conformidad con los principios de la libre negociación colectiva y que, la intervención legislativa no sustituye la negociación libre y voluntaria de las condiciones de empleo de los trabajadores del sector público que no participan en la administración del Estado.
Comentario por Noelia Villagra:	<p>El Caso N° 3325, examinado por el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo en el Informe N° 412 de noviembre de 2025, reviste singular relevancia para el derecho colectivo del trabajo argentino, toda vez que aborda la intervención legislativa provincial sobre convenios colectivos vigentes y la restricción normativa del derecho de huelga. El pronunciamiento permite reflexionar críticamente sobre el uso de categorías como “servicios públicos”, “servicios esenciales” y “arbitraje obligatorio” como herramientas de gestión del conflicto colectivo utilizadas, frecuentemente, para reducir el poder sindical.</p> <p>El presente comentario se inscribe en el marco de un análisis académico y tiene por finalidad contribuir a la reflexión crítica sobre el alcance y la protección efectiva de la libertad sindical. Se propone como un aporte al debate jurídico e institucional en torno al ejercicio de estos derechos en situaciones análogas que tengan lugar en el territorio nacional, particularmente frente a procesos de intervención legislativa estatal que inciden sobre la negociación colectiva y el derecho de huelga, máxime al momento de discusiones de reformas estructurales del derecho colectivo del trabajo.</p> <p>El de referencia fue presentado ante el Comité de Libertad Sindical de la mediante comunicaciones en fecha 27 de agosto de 2018 y 26 de abril de 2021, por organizaciones sindicales del sector eléctrico de la provincia de Córdoba, encabezadas por el Sindicato de Luz y Fuerza de Río Cuarto. La queja se dirige contra el Estado argentino por presuntas violaciones a la libertad sindical, al derecho de negociación colectiva y al derecho de huelga, en el marco de reformas legislativas provinciales aplicables a la Empresa Provincial de Energía de Córdoba (EPEC). El conflicto se originó por la modificación de cláusulas del Convenio Colectivo de Trabajo N° 165/75², oportunamente celebrado entre la</p>	

² Convenio Colectivo de Trabajo 165/75, disponible en: <https://share.google/fSbXB9thFqsbg5vHE>

	<p>empresa y las organizaciones sindicales representativas, a través de normas heterónomas.</p> <p>Las entidades querellantes cuestionan la Ley provincial N° 10.549/2018, que dispuso la eliminación de las contribuciones patronales destinadas al Fondo Compensador de Jubilaciones previsto en el artículo 10 CCT, así como la Ley N° 10.548/2018, que redujo el beneficio convencional relativo a la tarifa eléctrica para el personal³.</p> <p>A su turno, la queja impugna el marco normativo provincial regulatorio del conflicto colectivo: Por un lado, la Ley N° 7.565/1987, en cuanto faculta a la autoridad administrativa del trabajo a imponer el arbitraje obligatorio en conflictos que involucren “servicios públicos” o “actividades esenciales”, con carácter irrecurrible y con posibilidad de requerir el uso de la fuerza pública². Por otro, la Ley N° 10.461/2017, que establece un régimen de servicios mínimos sin participación de las organizaciones sindicales y prevé sanciones de trabajo comunitario ante su incumplimiento⁴.</p> <p>El Estado argentino informó al Comité que la cuestión relativa a la modificación del convenio colectivo se encontraba judicializada, destacando la sentencia N° 249/2022 de la Cámara del Trabajo de Río Cuarto, que declaró la inconstitucionalidad de la Ley N° 10.549/2018 por constituir una injerencia indebida en la negociación colectiva. Sin embargo, al momento de la adopción del Informe núm. 412 (noviembre de 2025), dicha decisión no se encontraba firme⁵.</p> <p>En este contexto, el Comité de Libertad Sindical, remitiéndose a la recopilación de decisiones del año 2018, en su análisis, reitera principios ya consolidados de su jurisprudencia en cuanto resalta que la <i>anulación por la ley de disposiciones de convenios colectivos ya concertados no está en conformidad con los principios de la libre negociación colectiva</i>⁶ y que, <i>la intervención legislativa no sustituye la negociación libre y voluntaria acerca de los términos y condiciones de empleo de los trabajadores del sector público que no participan en la administración del Estado</i>⁷.</p> <p>A modo de síntesis, el eje central del caso reside en la afectación del CCT 165/75, celebrado entre la EPEC y las organizaciones sindicales de la actividad, por leyes provinciales:</p>
--	---

³ OIT, Comité de Libertad Sindical, *Informe núm. 412*, Caso núm. 3325 (Argentina), noviembre de 2025, párrs. 83-90.

⁴ OIT, Comité de Libertad Sindical, *Informe núm. 412*, Caso núm. 3325 (Argentina), noviembre de 2025, párrs. 85, 91 y 94.

⁵ OIT, Comité de Libertad Sindical, *Informe núm. 412*, Caso núm. 3325 (Argentina), noviembre de 2025, párrs. 92, 95 y 96.

⁶ OIT, *Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical*, sexta edición, 2018, párr. 1446.

⁷ OIT, *Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical*, sexta edición, 2018, párr. 1474.

	<p>A) La ley provincial N° 10549 del 2018 elimina del aporte patronal al Fondo Compensador de Jubilaciones, establecido en el art. 10 del CCT.</p> <p>B) La Ley provincial N° 10548 del 2018 establece la reducción del beneficio de tarifa eléctrica para el personal ordenado en el art. 77 del CCT.</p> <p>C) Ley 7565, arts. 14 y 15, dispone el arbitraje obligatorio para “servicios públicos” y “actividades esenciales”.</p> <p>D) Ley provincial N° 10461 del 2017 que impone servicios mínimos unilaterales, sanciones y trabajo comunitario obligatorio.</p> <p>E) Decreto 560/18 en cuyo Anexo I que creó la Comisión Técnica de Garantías con facultades restrictivas.</p> <p>En primer término, sobre las modificaciones de las convenciones colectivas, y con el aval de los convenios 98 y 154 de la OIT, el Comité reitera que la anulación legislativa de cláusulas convencionales en vigor no resultan viables, aun cuando se invoquen razones de interés general o equilibrio financiero. En esta dirección, la sentencia N° 249/2022 de la Cámara del Trabajo de Río Cuarto, que declaró la inconstitucionalidad de la Ley N° 10549/2018, virtuosamente, confirma el estándar internacional.</p> <p>Corresponde referir que al momento de la publicación del caso aquí comentado, aún no se contaba con un pronunciamiento judicial definitivo⁸, lo que también es preocupante porque la prolongación del conflicto en sede judicial se presenta como un mecanismo de vaciamiento material de la negociación colectiva.</p> <p>En segundo lugar, respecto a la regulación provincial del arbitraje obligatorio, el Comité observa que la habilitación del arbitraje en “servicios públicos” en general excede el criterio restrictivo elaborado por los órganos de control de la OIT, que solo lo admite en servicios esenciales en sentido estricto o cuando media acuerdo de las partes. Resulta evidentemente cuestionable el carácter irrecurrible de la decisión administrativa y la facultad de requerir el uso de la fuerza pública para hacer cesar medidas de acción directa. Estas disposiciones configuran un modelo de intervención estatal incompatible con el contenido esencial del derecho de huelga, en tanto desplazan el conflicto al ámbito de la coerción.</p> <p>La regulación de los servicios mínimo es objeto de una crítica clara, toda vez que resulta inaceptable la exclusión de las organizaciones sindicales de su determinación y la previsión de sanciones de trabajo comunitario ante el incumplimiento contraviene de manera directa la doctrina reiterada. Este tipo de sanciones impactan con mayor intensidad sobre personas trabajadoras en situaciones de mayor vulnerabilidad social, económica y de género, reforzando desigualdades estructurales que el derecho del trabajo debería contribuir a revertir.</p>
--	--

⁸ OIT, Comité de Libertad Sindical, *Informe núm. 412*, Caso núm. 3325 (Argentina), noviembre de 2025, párr. 87.

Luego del análisis, y conforme a sus observaciones y conclusiones, el Comité recomienda e invita al *gobierno* a modificar las Leyes provinciales N° 7.565/1987 (en materia de arbitraje obligatorio) y N° 10.461/2017 (en cuanto a la definición de los servicios mínimos y a la imposición de sanciones de trabajo comunitario por incumplimiento), al tiempo que le solicita que proporcione más información.

Al momento de la redacción del presente documento, el caso 3360 al igual que otros 13, se encuentra en el estado de “seguimiento”.

El Caso comentado pone de manifiesto los límites constitucionales e internacionales a la actuación legislativa provincial en materia de relaciones colectivas de trabajo. La reiteración de normas que restringen la negociación colectiva y el derecho de huelga, amparadas en categorías amplias y discrecionales, debilitan el sistema de relaciones laborales, erosiona la autonomía colectiva y contradice de manera directa los compromisos internacionales asumidos, oportunamente, por el Estado argentino.

Resulta particularmente preocupante la tendencia a naturalizar este tipo de intervenciones estatales, presentándolas como respuestas técnicas, inevitables o neutras frente a conflictos colectivos. Esta naturalización no sólo vacía de contenido los derechos sindicales, sino que contribuye a consolidar un modelo de excepcionalidad permanente que desplaza el conflicto del terreno de la negociación democrática al de la regulación unilateral y coercitiva.

En este marco, el pronunciamiento del Comité de Libertad Sindical constituye una herramienta relevante para la litigación, la acción sindical y el debate doctrinario, pero al mismo tiempo deja al descubierto las debilidades del sistema de *seguimiento internacional* cuando sus recomendaciones no se traducen en reformas normativas oportunas ni en decisiones judiciales definitivas. Lo dicho, evidencia la necesidad de interpelar activamente a las dependencias judiciales competentes, a fin de que los procesos en trámite sean resueltos con celeridad y en consonancia con los estándares constitucionales, convencionales e internacionales en materia de libertad sindical.

Desde una perspectiva analítica interseccional y de igualdad de género, el caso reafirma la necesidad de analizar los derechos colectivos no solo como garantías formales, sino como instrumentos materiales de igualdad, cuya erosión impacta de manera diferenciada sobre quienes ocupan posiciones estructuralmente desventajadas en el mundo del trabajo. La defensa de la negociación colectiva y del derecho de huelga no puede desvincularse de una agenda de justicia social, igualdad y fortalecimiento democrático de las relaciones laborales.

Causa	Caso núm. 3463 (Argentina)	
Jurisdicción	Voces	Sumario
Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo	Libertad sindical - Huelga - Empleo público	<p>1. La presencia de fuerzas de seguridad en contextos de actividad sindical, aun sin represión directa, puede constituir una forma de intimidación indirecta, especialmente cuando no se justifica en riesgos objetivos, ciertos y comprobables.</p> <p>2. El derecho de los trabajadores y de sus organizaciones a realizar acciones de tipo colectivo, tales como reuniones y protestas, es un componente esencial de la libertad sindical, por lo que los estados involucrados, deben abstenerse de toda intervención que tenga por objeto o efecto limitar, obstaculizar o disuadir el ejercicio de esos derechos constitucionales.</p> <p>3. En conflictos vinculados a despidos masivos, la sensibilidad del reclamo exige un especial deber de prudencia por parte de las autoridades públicas, ya que la protesta constituye un medio legítimo de defensa de los intereses laborales, derivados de las consecuencias perjudiciales de las resoluciones de los vínculos y de la afectación particularizada a la estabilidad de los trabajadores del sector público.</p> <p>4. La intimidación no requiere necesariamente violencia física, bastando con la generación de un clima de presión o temor para configurar una vulneración a los principios de libertad sindical.</p>
Comentario por Lautaro Facundo Chiarini	<p>1. El caso</p> <p>El caso argentino, analizado por el Comité de Libertad Sindical de la OIT en su informe 412, deriva de las quejas presentadas por las organizaciones sindicales argentinas Unión del Personal Civil de la Nación (UPCN), Central de Trabajadores y Trabajadoras de la Argentina (CTA) y el Consejo Directivo de Capital Federal de la Asociación Trabajadores del Estado (ATE), presentadas con fechas 25 de abril, 5 de junio, 15 de agosto y 18 de diciembre de 2024, respectivamente.</p> <p>En estas, se denuncia la presencia policial intimidatoria y el despliegue de fuerzas de seguridad en sede del Ministerio de Justicia, durante jornadas sindicales vinculadas a despidos masivos de trabajadores del sector público, en un contexto de conflicto colectivo y de aplicación irracional del denominado protocolo antipiquetes.</p> <p>Las organizaciones querellantes sostuvieron que, dichas acciones estatales constituyeron una injerencia ilegítima y excesiva del poder público, en contra del ejercicio de la libertad sindical, afectando derechos protegidos por los Convenios N° 87 y 98 de la OIT, particularmente en lo relativo al derecho de</p>	

acción sindical y a la protección frente a actos de intimidación o coerción.

Específicamente, expusieron que, en el marco de medidas gremiales y protestas vinculadas a los despidos mencionados, se registró una presencia policial reforzada en inmediaciones e incluso dentro de dependencias del Ministerio de Justicia. Dicho despliegue no se limitó a meras funciones de orden público, sino que tuvo un efecto disuasivo e intimidatorio sobre los trabajadores y dirigentes sindicales, articuladas como métodos de presión y hostigamiento.

Específicamente, se produjeron controles, identificaciones y vigilancia directa sobre los participantes, lo cual generó un verdadero clima de amedrentamiento, incompatible con el libre ejercicio de la actividad sindical, por lo que se consideró que la intervención estatal resultó desproporcionada, innecesaria y orientada a desalentar la protesta gremial, hecho particularmente sensible, cuando se vincula a despidos masivos de trabajadores del estado, quienes se movilizan por la pérdida de su fuente laboral, no observándose estabilidad alguna.

Sobre la base de los reclamos argüidos, se solicitó la intervención del Comité de Libertad Sindical, lo cual derivó en el correspondiente traslado al Poder Ejecutivo Nacional Argentino, a los fines de efectuar el formal descargo, derivando en el consecuente dictado de recomendaciones por parte del ente internacional.

Es por ello que, el gobierno argentino al contestar la queja, negó expresamente la existencia de una vulneración a la libertad sindical, sosteniendo que la presencia de fuerzas de seguridad respondió exclusivamente a razones preventivas y de seguridad, vinculadas al normal funcionamiento de edificios públicos. Manifestaron que, no existieron órdenes ni directivas destinadas a reprimir, intimidar o interferir en la actividad sindical de las organizaciones. Debido a ello no se registraron detenciones, sanciones ni impedimentos formales al desarrollo de dichas concertaciones sindicales.

Afirman que el accionar policial se limitó meramente garantizar el orden público, sin afectar derechos colectivos, ya que es objeto y fin del estado nacional, reafirmar su compromiso con los convenios internacionales ratificados y con el debido respeto a la libertad sindical.

Contestado el traslado por parte del gobierno argentino, el Comité de Libertad Sindical emitió su análisis y valoración con respecto a lo acontecido y posturas planteadas. En dicho corolario, el organismo al analizar los antecedentes dejó reeditada su doctrina imperante en la materia, reafirmando que, la presencia de fuerzas de seguridad en contextos de actividad sindical, aun sin represión directa, puede constituir una forma de intimidación indirecta, especialmente cuando no se justifica en riesgos objetivos, ciertos y comprobables.

El derecho de los trabajadores y de sus organizaciones a realizar acciones de tipo colectivo, tales como reuniones y protestas, es un componente esencial

de la libertad sindical, por lo que los estados involucrados, deben abstenerse de toda intervención que tenga por objeto o efecto limitar, obstaculizar o disuadir el ejercicio de esos derechos constitucionales.

El Comité destacó que, en conflictos vinculados a despidos masivos, la sensibilidad del reclamo exige un especial deber de prudencia por parte de las autoridades públicas, ya que la protesta constituye un medio legítimo de defensa de los intereses laborales, derivados de las consecuencias perjudiciales de las resoluciones de los vínculos y de la afectación particularizada a la estabilidad de los trabajadores del sector público, hecho constitutivo y característico del mismo.

Asimismo, señaló que la intimidación no requiere necesariamente violencia física, bastando con la generación de un clima de presión o temor para configurar una vulneración a los principios de libertad sindical. Debido a ello, el comité concluyó que, el accionar y despliegue policial denunciado, no aparece suficientemente justificado, menos aún en términos de orden público, tal como lo hiciera ver el ejecutivo nacional. Observan que la actuación estatal pudo tener un efecto disuasivo sobre la actividad sindical de las organizaciones, incompatibles por supuesto, con los Convenios N° 87 y 98 de la OIT.

Le hace saber al estado argentino que, debe extremar los recaudos necesarios para evitar que las fuerzas de seguridad sean utilizadas, de manera directa o indirecta, como instrumentos de interferencia, intimidación y hostigamiento, frente a conflictos laborales de tipo colectivo e incluso plurindividuales.

Así es que, recomendó al gobierno del presidente Milei que, adopte las medidas tendientes a garantizar que, la presencia de fuerzas de seguridad en contextos de reclamos sindicales, se limite estrictamente a situaciones excepcionales y objetivamente necesarias, las cuales deben encontrarse debidamente fundamentadas. En consonancia, le imparte directivas claras, para que se abstengan de toda conducta que pueda interpretarse como intimidatoria, para con ello lograr el pleno ejercicio de la libertad sindical de los querellantes y de cualquier tipo de organización sindical, particularmente durante protestas vinculadas a despidos y conflictos colectivos.

Por último, exhorta expresamente al ejecutivo nacional, a que informe al comité sobre las medidas adoptadas en cumplimiento de las recomendaciones efectuadas, a efectos del seguimiento del caso.

2. Comentario

Primeramente, creo necesario recalcar que, la OIT recientemente ha destacado que, a través del derecho del trabajo se logra la realización de los derechos humanos. El fin de dicha introducción es dejar visibilizado que, los derechos de los trabajadores constituyen verdaderos derechos humanos y que, a través de la normativa laboral, tanto constitucional, como nacional e internacional, que regula y ordena la actuación de las organizaciones sindicales, como también los pisos mínimos inderogables, determina el éxito

de dicho loable fin.

Dicho esto, se observa que el informe emitido por el Comité de Libertad Sindical de OIT, vuelve a poner en evidencia la tensión estructural que atraviesa históricamente al derecho colectivo del trabajo en nuestro país, traducido en el conflicto cíclico y permanente entre, el ejercicio del poder estatal y la acción sindical vehiculizada a través de los sindicatos, más aún en los casos en los cuales se observan procesos de despidos masivos, materia sumamente sensible. En estos escenarios, la intervención de las fuerzas de seguridad no puede ser considerada una actuación meramente administrativa o preventiva, sino que debe evaluarse a la luz de los estándares internacionales que protegen la libertad sindical.

En efecto, el convenio 87 de la OIT, al consagrar el derecho de los trabajadores y de las organizaciones sindicales a organizar su actividad y formular su programa de acción “sin intervención de las autoridades públicas”, impone al estado argentino en este caso, no sólo un deber de abstención formal, sino una obligación positiva de garantizar que ninguna conducta estatal, directa o indirecta, interfiera o limite el ejercicio efectivo de esos derechos. La doctrina y los órganos de control de la OIT han sido constantes en señalar que la libertad sindical, comprende el derecho a desarrollar actividades lícitas de defensa de los intereses profesionales, económicos y sociales de los trabajadores, dentro de las cuales se inscriben las asambleas, concentraciones y protestas sindicales, vinculadas a conflictos laborales concretos.

Desde esta perspectiva, considero que la presencia policial en sedes ministeriales durante actividades sindicales, aun cuando no derive en hechos represivos, resulta jurídicamente reprochable, en cuanto genera un clima de intimidación o disuasión. Tal como lo ha reiterado el Comité de Libertad Sindical, la utilización de fuerzas de seguridad en el marco de conflictos colectivos puede constituir una forma de injerencia incompatible con el Convenio 87 si afecta la autonomía sindical o desalienta la participación de los trabajadores en acciones colectivas legítimas y proporcionadas.

Por su parte, el Convenio 98 refuerza esta idea de protección, al obligar a los estados a garantizar una tutela adecuada contra todo acto de injerencia de las autoridades públicas que tienda a menoscabar la actividad sindical o la negociación colectiva. En este sentido, la protección no se limita a evitar actos antisindicales provenientes de los empleadores, sino que se extiende al accionar estatal cuando éste altera el equilibrio propio de las relaciones colectivas de trabajo. La actuación policial intimidatoria, en contextos de negociación o protesta vinculadas a despidos, rompe ese equilibrio y vulnera el deber estatal de neutralidad activa y de injerencia desproporcionada.

Estos principios encuentran una recepción directa y jerárquicamente reforzada en el artículo 14 bis de nuestra CN, que reconoce la libertad sindical y el derecho de huelga como pilares del ordenamiento laboral argentino. A la luz de la reforma constitucional de 1994 y de la jerarquía constitucional de los

tratados internacionales de derechos humanos y laborales, el convenio 87 integra el bloque de constitucionalidad federal y el 98 goza de jerarquía superior a las leyes, lo que impide cualquier interpretación o práctica estatal que los vacíe de contenido.

Estimo que, el informe analizado, adquiere especial relevancia y se complementa con la constante crítica jurisprudencial y doctrinaria visibilizada en Argentina, a los intentos recientes del Poder Ejecutivo Nacional de restringir el ejercicio de la acción sindical mediante instrumentos normativos de excepción. Tanto los sucesivos DNU, como la Ley de Bases, Protocolo Antipiquetes y las acciones desplegadas y analizadas en las quejas pertinentes, importan intentos de limitar el derecho de huelga y, por ende, la libertad sindical. Devela lamentablemente, una política sistemática de disciplinamiento de la protesta social y sindical, que genera una desviación alarmante respecto del deber estatal de promover el diálogo social y la negociación colectiva como mecanismos privilegiados de resolución pacífica de conflictos.

No debe perderse de vista que lo resuelto por el Comité de Libertad Sindical al formular sus recomendaciones es vinculante y reafirma que la libertad sindical no se agota en su reconocimiento formal, sino que exige acciones materiales concretas y positivas, que hagan posible su ejercicio real y efectivo. La intimidación policial sin fundamentación constituye una forma de injerencia estatal incompatible con los convenios mencionados y con el modelo de estado social de derecho consagrado en nuestra carta magna.

En definitiva, el informe examinado confirma que la reconstrucción económica planteada por el gobierno nacional no puede asentarse sobre la erosión de los derechos colectivos del trabajo. Un sistema democrático de relaciones laborales requiere organizaciones sindicales libres, autónomas y dotadas de capacidad real de acción, sin presiones estatales. Desconocer estos principios no sólo implica incumplir compromisos internacionales, sino también debilitar uno de los pilares históricos del constitucionalismo social argentino, los sindicatos, y en definitiva desproteger a la persona que trabaja.

II.c. CORTES Y SUPERIORES TRIBUNALES DE PROVINCIA

II.c.1. Tribunal Superior de Justicia de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Causas	<u>PROVINCIA ART S.A. s/ QUEJA POR RECURSO DE INCONSTITUCIONALIDAD DENEGADO (LABORAL) en BOULANGER ROBERTO EDUARDO C/ PROVINCIA ART S.A. S/ RECURSO LEY 27348 (EXPTE. N° 31433/2023) y "ASOCIART S.A ART s/ QUEJA POR RECURSO DE INCONSTITUCIONALIDAD DENEGADO (LABORAL) en VALDEZ CARLOS ALBERTO C/ ASOCIART SA ASEGURADORA DE RIESGOS DEL TRABAJO S/ ACCIDENTE - LEY ESPECIAL (EXPTE N° 49351/2017)"</u>	
Jurisdicción	Voces	Sumario
Tribunal Superior de Justicia de la CABA	Accidentes de trabajo - Tasa de interés - Actualización monetaria - Actualización de los créditos laborales - DNU 669 - Fecha de aplicación	<ol style="list-style-type: none"> 1. La indemnización por incapacidad laboral definitiva debe actualizarse por el índice "Remuneraciones Imponibles Promedio de los Trabajadores Estables" (RIPTE), tal como dispone el DNU 669/2019 que modificó el art. 12 de la ley 24557. 2. La tasa de interés prevista en el DNU 669/2019 es también aplicable a los accidentes ocurridos con anterioridad al 2019.
Comentario por María Sol Loredo	<p>I. Introducción.</p> <p>La reciente intervención del Tribunal Superior de Justicia de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires en las causas "Boulanger" (01/10/2025) y "Valdez" (03/12/2025) marcó un punto de inflexión en la litigiosidad del sistema de riesgos del trabajo, al interpretar el método de actualización previsto en el art. 12 de la Ley 24557 luego de las modificaciones introducidas por la Ley 27348 y el Decreto de Necesidad y Urgencia 669/2019.</p> <p>En el primero de ellos se revirtió la declaración de inconstitucionalidad del DNU 669/2019 que había efectuado la Sala VIII de la CNAT y la repotenciación del crédito indemnizatorio según la variación reflejada por el Coeficiente de Estabilización de Referencia (CER) y se fijó un criterio de interpretación sobre su método de actualización que se aparta de lo reglamentado por la Res. SSN 1039/19.</p> <p>En el segundo, con remisión a los fundamentos del primero, se revocó una sentencia dictada por la Sala IV de la CNAT que había declarado la inconstitucionalidad del artículo 7 de la Ley 23928 y actualizado por el Índice de Precios al Consumidor (IPC) con más una tasa pura anual, lo que implica que la doctrina</p>	

<p>Comentario por María Sol Loredo</p>	<p>de Boulanger se extendiera aún para las causas iniciadas con anterioridad al año 2019, coherente con las disposiciones del art. 3° del DNU 669/19.</p> <p>El arribo a la instancia máxima local fue posible gracias al reordenamiento competencial establecido por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en el precedente “Levinas” (27/12/2024), que reafirmó la necesidad de agotar todas las instancias locales útiles para habilitar el recurso extraordinario federal. De este modo, el TSJ se erige cómo tribunal superior de la causa en materia no federal dentro de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.</p> <p>Desde una perspectiva sistemática, lo resuelto en “Boulanger” y “Valdez” se inserta en un debate más amplio sobre la materia que nos convoca, relativo a la uniformidad de la reparación sistémica en materia de riesgos del trabajo. Es que su doctrina reviste una importancia singular por el impacto económico directo en la cuantía de las prestaciones por la metodología de cálculo adoptada, cuyos efectos contradicen la finalidad moderadora declarada por el Poder Ejecutivo Nacional al momento de dictar el DNU 669/2019.</p> <p>El presente trabajo se centrará en exponer el desafío que emerge de la doctrina fijada en los fallos reseñados, en tanto el decreto dictado con el propósito de moderar el impacto económico de un componente de la indemnización termina, bajo la interpretación judicial, generando un incremento significativamente mayor al que se pretendió conjurar. Esta situación invita a reflexionar sobre la tensión entre la interpretación estricta del texto normativo y la finalidad que motivó su dictado, así como sobre la necesidad de asegurar criterios homogéneos que preserven la coherencia y previsibilidad del sistema de riesgos.</p> <p>El fallo bajo comentario merece, como primera aproximación, una valoración positiva por la aplicación expresa de la Ley de Defensa del Consumidor a un conflicto típicamente encuadrado en el ámbito del derecho del trabajo y de la seguridad social. No se trata de una solución habitual ni pacífica, y precisamente por ello resulta destacable que el tribunal haya asumido el desafío de incorporar herramientas propias del derecho del consumo para reforzar la tutela del trabajador frente a la conducta de la ART.</p> <p>Este aspecto no puede atribuirse exclusivamente al órgano jurisdiccional. Corresponde también reconocer el acierto del letrado de la parte actora, quien introdujo oportunamente el planteo consumeril en su demanda, habilitando al tribunal a pronunciarse sobre la cuestión sin violentar el principio de congruencia. En un sistema procesal que aún exhibe resistencias a la transversalidad normativa, este tipo de estrategias procesales contribuyen a ampliar el horizonte interpretativo del derecho del trabajo.</p>
---	---

Comentario
por **María
Sol Loredo**

Asimismo, resulta adecuada la elección de la medida autosatisfactiva como vía procesal. El caso presentaba notas claras de urgencia, pero no configuraba necesariamente una pretensión cautelar accesoria de un proceso principal posterior. La finalidad perseguida —el acceso inmediato a una prestación médica indispensable— se agotaba con el dictado de la decisión favorable, encajando con precisión en la definición clásica de este instituto. Sin perjuicio de ello, el caso deja abierta una reflexión interesante para el lector: no parece descabellado preguntarse si la tutela reclamada también podría haberse canalizado mediante una acción de amparo, dada la entidad del derecho comprometido y la conducta omisiva reiterada de la aseguradora.

Ahora bien, celebradas estas decisiones estructurales, el fallo habilita también algunos reparos desde el plano de la técnica procesal. En particular, la incorporación y aplicación de la figura del daño punitivo dentro del marco acotado de una medida autosatisfactiva merece una mirada crítica. Si bien la conducta de la ART aparece claramente reprochable y excede el mero incumplimiento contractual, la imposición de una multa civil con finalidad sancionatoria y disuasiva parece requerir, en principio, un ámbito de debate más amplio, propio de una acción ordinaria, donde puedan discutirse con mayor profundidad los presupuestos subjetivos y objetivos de este instituto.

Ello se refuerza si se considera que el propio ordenamiento procesal ya brinda al juez una herramienta eficaz para compeler al cumplimiento inmediato de la decisión: las astreintes. Mientras estas persiguen una finalidad eminentemente conminatoria, orientada a asegurar la eficacia práctica de la resolución judicial, el daño punitivo apunta a sancionar una conducta y a prevenir su reiteración futura. Se trata de institutos con naturalezas y finalidades distintas, cuya convivencia en un proceso urgente debería ser cuidadosamente ponderada.

En este sentido, tampoco puede dejar de señalarse lo exiguo del monto fijado en concepto de astreintes - $\$3.000,00$ por día-. Una suma diaria de escasa entidad económica resulta difícilmente idónea para conmover la voluntad de cumplimiento de aseguradoras que administran patrimonios de significativa magnitud. Ello adquiere especial gravedad cuando está en juego el derecho a la salud de la trabajadora y la necesidad de una respuesta efectiva en un plazo razonable.

Similar opinión merece el pronunciamiento en relación a que deja una sensación de insuficiencia en materia de fundamentación del monto del daño punitivo. El tribunal no explica de qué modo arriba a la suma fijada ni de qué manera esa cuantía cumpliría una función disuasiva real. Tal vez este hubiera sido un escenario propicio para recurrir —aunque sea de modo orientativo— a las conocidas fórmulas polinómicas utilizadas para el cálculo del daño punitivo en supuestos de ilícitos lucrativos, dotando así a la decisión de mayor densidad argumental.

Otro aspecto criticable del fallo es el escueto desarrollo analítico dedicado al encuadre de la relación de consumo. Si bien el tribunal acierta al apoyarse en el precedente “*Villoldo*” de la Suprema Corte bonaerense, hubiera sido una

	<p>oportunidad valiosa para efectuar un análisis más exhaustivo de los elementos configurativos de la relación de consumo, de las partes intervinientes y del rol específico de la ART como proveedora de servicios de salud en beneficio directo del trabajador. Un desarrollo más profundo habría contribuido a despejar definitivamente cualquier duda interpretativa.</p> <p>No obstante ello, el fallo realiza un correcto y detallado análisis de la conducta desplegada por la ART, poniendo de relieve una reticencia prolongada, reiterada y crónica, que excede holgadamente el marco de un simple incumplimiento aislado. Las sucesivas altas médicas prematuras, el desconocimiento de dictámenes administrativos firmes y la dilación injustificada en la prestación médica permiten encuadrar el accionar de la aseguradora en un estándar de reproche cualificado.</p> <p>En síntesis, se trata de un fallo valioso, innovador y comprometido con la tutela efectiva de los derechos del trabajador, aunque no exento de zonas debatibles que invitan a seguir reflexionando sobre los límites y alcances de las herramientas procesales y sustantivas empleadas.</p>
--	--

II.d. TRIBUNALES DE MÉRITO

II.d.1. Derecho humano al cuidado

Causa	S. R. J. C/ MINISTERIO DE EDUCACIÓN DE LA PROVINCIA DE SANTA FE S/ AMPAROS	
Jurisdicción	Voces	Sumario
Cámara de Apelaciones del Trabajo de Santa Fe		<p>Poner a la litigante en situación de tener que exponer su condición de salud mental habiendo otros caminos posibles para la solución del pleito con iguales o mejores niveles de protección conlleva una revictimización que debe evitarse con fundamento en las Reglas de Brasilia sobre acceso a la justicia de las personas en condición de vulnerabilidad.</p> <p>El cuidado constituye una necesidad humana universal y una condición indispensable para gozar de una existencia digna. La necesidad de cuidado de los niños y las niñas implica no solo la dificultad de conciliar la vida familiar y laboral sino también la de organizar la corresponsabilidad entre las personas proveedoras de cuidado.</p> <p>Siendo el caso de una persona especialmente protegida a nivel constitucional (art. 75 inc. 23 CN, en su condición de mujer) que denuncia la violación de sus Derechos Fundamentales por parte de la Junta Médica de la Provincia de Santa Fe que la colocaría en situación de vulnerabilidad</p>

	<p>social, los requisitos propios del amparo (verosimilitud en el derecho y peligro en la demora) se encuentran justificados ya en el propio carácter de la persona como sujeto de preferente tutela constitucional.</p> <p>Dado que el objeto de esta litis versa sobre la protección de los Derechos Fundamentales, los cuales son propios de la dignidad, la inviolabilidad y la autonomía de la persona humana, es imposible negarle a la amparista la verosimilitud de su derecho. No hay derechos más verosímiles que los Derechos Fundamentales.</p> <p>No se trata sólo de juzgar la razonabilidad de la actuación administrativa desde un aspecto técnico, sino de juzgar cómo en esa actividad administrativa, justamente por asignarle un mero carácter técnico, se prescindió de asegurar un adecuado respeto por los Derechos Fundamentales de la amparista.</p> <p>Al constituir la Junta Médica es obligación de la Administración no solo cumplir las normas técnicas que hacen a la materia sino también proveer un ámbito de protección de los Derechos Fundamentales de las personas, pues en definitiva es un sujeto obligado a respetar, promover y garantizar los mismos.</p> <p>El Estado empleador está obligado a ofrecer a la actora (madre con hijos con discapacidad a cargo) un razonable reacomodamiento de las condiciones de trabajo que le permita ejercer su Derecho Fundamental de cuidado respecto de sí misma y de sus hijos menores en conciliación de sus tiempos laborales y familiares y en corresponsabilidad con las demás personas proveedoras de cuidado.</p>
<p>Comentario por Sebastián Nahuel Pasarín y Victoria Flores Beltrán</p>	<p>La Cámara de Santa Fe resolvió que una trabajadora docente (madre con hijos menores con discapacidad a cargo) tiene derecho a que sea modificada su situación laboral y a obtener un régimen de tareas diferenciado. Sin perjuicio de las particularidades procesales de la litis, la resolución es novedosa porque aplica el marco jurídico y conceptual del derecho humano al cuidado.</p> <p>En primer término, corresponde resaltar que los jueces proponen una lectura de oficio y sistémica de la situación de la amparista. Apartándose del derecho a la salud sobre el cual el litigio había sido construido por la actora (con sustento en que ese camino ponía a la accionante en situación de revictimización prohibida por las Reglas de Brasilia) se estructura una argumentación igualmente favorable a la pretensión inicial, pero apoyada en las obligaciones concretas que debe asumir el Estado (en este caso, además, empleador) para efectivizar el derecho fundamental al cuidado de la madre (autocuidado) y de los hijos, en este caso un niño de 9 años. Vale recordar que</p>

el derecho al cuidado es “el derecho humano que reconoce que toda persona tiene derecho a ‘cuidar, a ser cuidado y a cuidarse (autocuidado)’” (Pautassi).

Este, debemos recordar, ha sido reconocido como un derecho autónomo en el contexto regional americano (ver Flores Beltrán, 2025), luego de una ardua tarea de sistematización y desarrollo en distintos espacios multilaterales de derechos humanos, y a pesar de que no exista aún una norma, tratado o convención exclusivamente dedicada al derecho al cuidado (ver Pasarín, 2024).

Como suele suceder, el conflicto que identifica el tribunal (y que intenta armonizar) enfrenta a las necesidades de cuidado con las obligaciones laborales. En palabras de los jueces de la mayoría (Coppoletta y Pfeiffer): “En este caso, el adecuado cumplimiento de las obligaciones laborales por la actora se ha visto obstaculizado por su responsabilidad filial en la atención de la salud de su hijo. En este sentido, en un determinado tiempo y lugar la actora debía optar entre cumplir con el débito laboral comprometido o cumplir su responsabilidad como madre en la atención de la salud de su hijo. Ambas son obligaciones cuyo incumplimiento le podría ocasionar sanciones jurídicas (más allá de lo moral)”. Y más adelante “ante la necesidad de cuidar, si la Sra. R. S. no logra conciliar el tiempo y posibilitar la corresponsabilidad, entonces la única opción que tiene es dejar de trabajar, cosa que no puede porque las tareas de cuidado implican gastos que son cubiertos por el salario”.

La Cámara determina que la pretensión de la recurrente (vinculada con obtener un régimen diferencial de trabajo y licencias) es aceptable dado que el régimen ordinario es insuficiente para abordar casos extremos como el suyo. La solución (que podríamos señalar como de discriminación positiva) desarticula el argumento estatal según el cual (con cierto cinismo) se afirmaba que hacer lugar a este planteo importaría otorgarle “privilegios” a quien acciona. El voto mayoritario señala que “es de una total falta de humanidad sostener que en virtud del estado de salud de sus hijos y de la necesidad de proveerles cuidados adecuados se acuse a la amparista de tener un privilegio”.

Compartimos con los jueces la importancia de atribuirle al Estado un rol de mayor preponderancia (y por lo tanto, mayores exigencias) en torno a la efectivización del derecho al cuidado. En un trabajo previo pusimos de manifiesto esta necesidad para el ámbito de la CABA (ver Pasarín, 2020). El fallo es enfático en señalar que “el Estado santafesino es identificado claramente como un sujeto obligado a facilitar la conciliación y corresponsabilidad en las tareas de cuidado, especialmente cuando, como en este caso, ejerce el rol de empleador”.

Es de destacar el prolífico uso de fuentes. Entre ellas se encuentra la Opinión Consultiva 31/2025 de la CIDH de la que se recuerda oportunamente que no importa un reconocimiento ex post de este derecho, sino ex ante, dado que se trata de una interpretación del marco jurídico vigente (por lo menos desde 1948). Recuérdese que esta función de la Corte es usada para determinar el alcance o el cumplimiento de los compromisos internacionales ya asumidos por

	<p>los Estados sobre toda disposición, concerniente a la protección de los derechos humanos, de cualquier tratado internacional aplicable en los Estados americanos (ver OC 1/82). Además de las normas del ámbito regional, se utilizan: el Convenio OIT 156, la Recomendación OIT 165, y la Convención sobre los Derechos del Niño. Asimismo, se refieren textos de diferentes autoras dedicadas a la cuestión del derecho al cuidado, entre ellas, Emma Rodríguez Rodríguez, Celeste Cóceres y Eva Blázquez (el texto aludido fue publicado por la AADTySS en el Boletín 7), Laura Pautassi y Victoria Flores Beltrán (el trabajo recuperado por el tribunal se cita en este texto).</p> <p>El fallo abre caminos para la reflexión de futuras aplicaciones posibles del derecho al cuidado y su exigibilidad. Por supuesto, el contexto fáctico es muy particular. Su traducción al ámbito privado en forma automática o incluso análoga parece de difícil concreción. No obstante, para un abordaje apropiado sobre el tema que rige es necesaria la aplicación del principio de corresponsabilidad social y familiar, según el cual los cuidados recaen en la persona, la familia, la comunidad, la sociedad civil, las empresas y el Estado (Flores Beltrán, 2025). Todos estos sujetos son los protagonistas del cuidado, en forma solidaria y con apoyos recíprocos. Asimismo, es importante destacar la labor del Tribunal al momento de aplicar un derecho cuyo alcance está aún (de hecho) en disputa y que requiere, por eso mismo, valerse de variadas herramientas y capacidad interpretativa para su efectivización y pleno goce.</p>
--	---

II.d.2. Riesgos del trabajo y derecho del consumo

Causa	“PICHAUD FLAVIA NORA SOLEDAD C/ PROVINCIA ART S.A. S/ MEDIDAS PRECAUTORIAS”, expte. n° 38951, sentencia del 02/12/2025	
Jurisdicción	Voces	Sumario
Tribunal del Trabajo N° 1- Bahía Blanca	Riesgos del trabajo- Medida autosatisfactiva- Ley de defensa del consumidor- Daño punitivo- Astreintes	<p>El Tribunal del Trabajo N.º 1 de Bahía Blanca hizo lugar a una medida autosatisfactiva promovida por una trabajadora contra Provincia ART S.A., ordenando el otorgamiento inmediato de prestaciones médicas en especie – concretamente una cirugía artroscópica de rodilla derecha– derivadas de un accidente laboral oportunamente reconocido en sede administrativa por la Comisión Médica Jurisdiccional y ratificado por la Comisión Médica Central.</p> <p>El tribunal tuvo por acreditada la verosimilitud del derecho, la urgencia sanitaria y la conducta omisiva de la ART, quien, pese a múltiples dictámenes administrativos favorables a la trabajadora, rechazó reiteradamente la cobertura y dispuso sucesivas altas médicas prematuras. En consecuencia, se ordenó el cumplimiento de las prestaciones bajo apercibimiento de astreintes diarias, y se impuso además una multa civil en concepto de daño punitivo, con</p>

		<p>fundamento en la aplicación de la Ley de Defensa del Consumidor (arts. 1092 y ss. CCyC y art. 52 bis LDC), al considerar que entre la trabajadora y la ART existía una auténtica relación de consumo.</p> <p>Para así decidir, el fallo se apoyó en jurisprudencia reciente de la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires, en particular el precedente “Villoldo c/ Galeno ART S.A.” (noviembre de 2024), y ponderó la conducta prolongada, reticente y reiteradamente incumplidora de la aseguradora, destacando la necesidad de otorgar una tutela judicial eficaz y oportuna frente a la afectación concreta del derecho a la salud de la actora</p>
<p>Comentario por Tomas Francisco Scipione:</p>	<p>El fallo bajo comentario merece, como primera aproximación, una valoración positiva por la aplicación expresa de la Ley de Defensa del Consumidor a un conflicto típicamente encuadrado en el ámbito del derecho del trabajo y de la seguridad social. No se trata de una solución habitual ni pacífica, y precisamente por ello resulta destacable que el tribunal haya asumido el desafío de incorporar herramientas propias del derecho del consumo para reforzar la tutela del trabajador frente a la conducta de la ART.</p> <p>Este aspecto no puede atribuirse exclusivamente al órgano jurisdiccional. Corresponde también reconocer el acierto del letrado de la parte actora, quien introdujo oportunamente el planteo consumeril en su demanda, habilitando al tribunal a pronunciarse sobre la cuestión sin violentar el principio de congruencia. En un sistema procesal que aún exhibe resistencias a la transversalidad normativa, este tipo de estrategias procesales contribuyen a ampliar el horizonte interpretativo del derecho del trabajo.</p> <p>Asimismo, resulta adecuada la elección de la medida autosatisfactiva como vía procesal. El caso presentaba notas claras de urgencia, pero no configuraba necesariamente una pretensión cautelar accesoria de un proceso principal posterior. La finalidad perseguida –el acceso inmediato a una prestación médica indispensable– se agotaba con el dictado de la decisión favorable, encajando con precisión en la definición clásica de este instituto. Sin perjuicio de ello, el caso deja abierta una reflexión interesante para el lector: no parece descabellado preguntarse si la tutela reclamada también podría haberse canalizado mediante una acción de amparo, dada la entidad del derecho comprometido y la conducta omisiva reiterada de la aseguradora.</p> <p>Ahora bien, celebradas estas decisiones estructurales, el fallo habilita también algunos reparos desde el plano de la técnica procesal. En particular, la incorporación y aplicación de la figura del daño punitivo dentro del marco acotado de una medida autosatisfactiva merece una mirada crítica. Si bien la conducta de la ART aparece claramente reprochable y excede el mero incumplimiento contractual, la imposición de una multa civil con finalidad sancionatoria y disuasiva parece requerir, en principio, un ámbito de debate</p>	

más amplio, propio de una acción ordinaria, donde puedan discutirse con mayor profundidad los presupuestos subjetivos y objetivos de este instituto.

Ello se refuerza si se considera que el propio ordenamiento procesal ya brinda al juez una herramienta eficaz para compeler al cumplimiento inmediato de la decisión: las astreintes. Mientras estas persiguen una finalidad eminentemente conminatoria, orientada a asegurar la eficacia práctica de la resolución judicial, el daño punitivo apunta a sancionar una conducta y a prevenir su reiteración futura. Se trata de institutos con naturalezas y finalidades distintas, cuya convivencia en un proceso urgente debería ser cuidadosamente ponderada.

En este sentido, tampoco puede dejar de señalarse lo exiguo del monto fijado en concepto de astreintes - $\$3.000,00$ por día-. Una suma diaria de escasa entidad económica resulta difícilmente idónea para conmover la voluntad de cumplimiento de aseguradoras que administran patrimonios de significativa magnitud. Ello adquiere especial gravedad cuando está en juego el derecho a la salud de la trabajadora y la necesidad de una respuesta efectiva en un plazo razonable.

Similar opinión merece el pronunciamiento en relación a que deja una sensación de insuficiencia en materia de fundamentación del monto del daño punitivo. El tribunal no explica de qué modo arriba a la suma fijada ni de qué manera esa cuantía cumpliría una función disuasiva real. Tal vez este hubiera sido un escenario propicio para recurrir –aunque sea de modo orientativo– a las conocidas fórmulas polinómicas utilizadas para el cálculo del daño punitivo en supuestos de ilícitos lucrativos, dotando así a la decisión de mayor densidad argumental.

Otro aspecto criticable del fallo es el escueto desarrollo analítico dedicado al encuadre de la relación de consumo. Si bien el tribunal acierta al apoyarse en el precedente “*Villoldo*” de la Suprema Corte bonaerense, hubiera sido una oportunidad valiosa para efectuar un análisis más exhaustivo de los elementos configurativos de la relación de consumo, de las partes intervinientes y del rol específico de la ART como proveedora de servicios de salud en beneficio directo del trabajador. Un desarrollo más profundo habría contribuido a despejar definitivamente cualquier duda interpretativa.

No obstante ello, el fallo realiza un correcto y detallado análisis de la conducta desplegada por la ART, poniendo de relieve una reticencia prolongada, reiterada y crónica, que excede holgadamente el marco de un simple incumplimiento aislado. Las sucesivas altas médicas prematuras, el desconocimiento de dictámenes administrativos firmes y la dilación injustificada en la prestación médica permiten encuadrar el accionar de la aseguradora en un estándar de reproche cualificado.

En síntesis, se trata de un fallo valioso, innovador y comprometido con la tutela efectiva de los derechos del trabajador, aunque no exento de zonas debatibles que invitan a seguir reflexionando sobre los límites y alcances de las herramientas procesales y sustantivas empleadas.

III. DERECHO COMPARADO

III.a. El trabajo a través de plataformas digitales en Uruguay: breve puesta a punto

Por Laura Arévalo⁹ y Joaquín Perrone¹⁰

1. Introducción

Uruguay aprobó en febrero de 2026 la Ley N° 20.096 sobre trabajo a través de plataformas digitales. Se trata de una norma sancionada prácticamente a “último minuto”, en los días previos al cambio de autoridades políticas que tuvo lugar el 1° de marzo de 2026. Este dato no es menor: el contexto temporal en el que se aprobó la ley ayuda a explicar tanto su alcance como algunas de sus indefiniciones.

Desde nuestro punto de vista, el proyecto acierta al prever regímenes diferenciados para el trabajo dependiente y para el trabajo autónomo, reconociendo la heterogeneidad de situaciones que se presentan en la economía de plataformas¹¹. Sin embargo, la ley no satisface plenamente con el principio de seguridad jurídica¹². En particular, el texto legal evita pronunciarse de manera clara sobre una cuestión central: la naturaleza jurídica de la relación laboral que se configura en el trabajo en plataformas digitales tal como este es definido en la propia norma.

⁹ Doctora en Derecho y Ciencias Sociales y Especialista en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social por la Facultad de Derecho de la Universidad de la República (FDER-Udelar). Posgraduada en Especialización en Gestión de Recursos Humanos y Máster en Dirección de Empresas con énfasis en Recursos Humanos por la Universidad Católica del Uruguay. Maestranda en Derecho del Trabajo y Seguridad Social por FDER-Udelar (Tesis pendiente). Profesora adjunta de la asignatura Aspectos Prácticos de la Liquidación de los Créditos Laborales (Instituto de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social) en FDER-Udelar. Docente de la Licenciatura en Gestión Humana y Relaciones Laborales y de la Maestría en Gestión y Salud Pública, en la Universidad Católica del Uruguay. Asistente de la Coordinación de la Licenciatura en Relaciones Laborales en FDER-Udelar. Secretaria del Instituto Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social FDER-Udelar. Co-coordinadora Uruguaya de la Sub Sección de Jóvenes Juristas de la SIDTSS.

¹⁰ Licenciado en Relaciones Laborales y Especialista en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social por la Facultad de Derecho de la Udelar. Máster en Dirección de Personas por la Universidad de Salamanca (España) y en Dirección de Empresas de Salud (Universidad de Montevideo). Profesor de Derecho del Trabajo en la Licenciatura en RRL (Fder - Udelar). Asistente de la Coordinación de la Licenciatura en Relaciones Laborales en la Facultad de Derecho de la Universidad de la República. Co-coordinador de la Sub Sección uruguaya de Jóvenes Juristas de la SIDTSS.

¹¹ Perrone Ramos, J. “Negociación colectiva y trabajo autónomo” en Cuadernillos de Relaciones Laborales n° 2, Montevideo, Fundación de Cultura Universitaria, 2025.

¹² Parlamento del Uruguay, Versión taquigráfica de la Comisión de Legislación del Trabajo. Comparecencia del Instituto de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Facultad de Derecho (UDELAR), Hugo Barretto, Laura Arévalo y Joaquín Perrone (Montevideo: Cámara de Representantes, 16 de mayo de 2024). <http://www.diputados.gub.uy/wp-content/uploads/2024/05/1797.pdf>

Esta omisión genera un margen relevante de incertidumbre. A nuestro entender, resultaba —y sigue resultando— inevitable que el legislador adopte alguna solución que reduzca ese espacio de indeterminación, ya que la calificación del vínculo no es una cuestión neutra, sino que determina el nivel de protección aplicable al trabajador.

El artículo 3 de la ley, al definir su ámbito de aplicación, dispone que ésta será aplicable a todo trabajador que desarrolle tareas mediante plataformas digitales que faciliten servicios de entrega de bienes o transporte urbano y oneroso de pasajeros, independientemente de la calificación jurídica de la relación que entablen con las empresas titulares de las plataformas, sea esta de carácter dependiente o autónomo. De esta forma, la norma admite que las partes puedan vincularse libremente bajo una u otra modalidad.

Este enfoque resulta problemático desde la óptica del derecho del trabajo. En primer lugar, porque desconoce la finalidad tuitiva de esta rama del derecho, cuyo objetivo histórico ha sido justamente corregir las desigualdades estructurales entre las partes de la relación laboral. En segundo lugar, porque presupone una igualdad de negociación que, en la práctica, difícilmente exista entre una empresa titular de una plataforma digital y el trabajador que presta servicios a través de ella.

La reglamentación de la ley, aprobada en julio de 2025 mediante el Decreto N° 145/025, intenta corregir parcialmente esta indefinición. En su artículo 2 se establece que la prestación de trabajo en empresas que utilicen plataformas digitales podrá realizarse mediante relaciones contractuales de carácter dependiente o autónomo, pero agrega un criterio relevante: para la determinación efectiva de la calificación jurídica del vínculo deberán considerarse los hechos relativos a la ejecución del trabajo y a la remuneración, con independencia de cómo las partes hayan caracterizado formalmente la relación. Asimismo, en caso de controversia, el decreto remite expresamente a los indicios previstos en la cláusula decimotercera de la Recomendación N° 198 de la Organización Internacional del Trabajo.

En este sentido, el decreto procura brindar herramientas interpretativas al operador jurídico, orientándolo a resolver las situaciones dudosas a la luz de los criterios de la OIT. En rigor, esta solución no introduce una novedad sustancial, ya que en la práctica judicial uruguaya estos criterios vienen siendo utilizados de forma consistente en los casos en que se concluye que existe una relación de trabajo dependiente. No obstante, su incorporación expresa en la reglamentación constituye un avance en términos de coherencia normativa.

A modo de comentario general, uno de los aspectos más sólidos de la reglamentación —y probablemente de todo el régimen— es la extensión de la cobertura por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales tanto a trabajadores dependientes como autónomos. Esta solución garantiza un nivel mínimo de protección social a todas las personas que trabajan mediante plataformas digitales, sin obligarlas a recurrir a acciones judiciales para acceder a dicha cobertura.

En efecto, el artículo 17 de la ley incorpora un nuevo literal al artículo 4° de la Ley N° 16.074, incluyendo expresamente a los trabajadores autónomos que desarrollan tareas mediante plataformas digitales en el régimen de accidentes de trabajo, y considerando a las empresas titulares de las plataformas como patronos a estos efectos. Se trata de una decisión normativa relevante, que reconoce los riesgos inherentes a este tipo de actividad y asegura

una protección efectiva frente a contingencias laborales, con independencia de la calificación jurídica del vínculo.

2. *Una mirada desde el derecho colectivo del trabajo*

En Uruguay, la negociación colectiva ha sido tradicionalmente reconocida por la doctrina como un derecho con jerarquía constitucional, implícitamente consagrado en el artículo 57 de la Constitución. Como señalaba Héctor-Hugo Barbagelata, si la función inmediata de los sindicatos es la negociación colectiva de las condiciones de trabajo, encomendar a la ley su promoción equivale a reconocer la legitimidad y conveniencia de este instrumento como vía central de protección del trabajo y de regulación de las relaciones laborales¹³.

Nuestro país cuenta con una sólida tradición en materia de negociación colectiva, que ha dotado al sistema de relaciones laborales de una identidad propia. Esta se desarrolla tanto por la vía bipartita (a nivel de empresa o de rama de actividad) como por la tripartita, a través de los Consejos de Salarios. Si bien el modelo bipartito suele ser presentado como el ideal, la experiencia uruguaya demuestra que los ámbitos tripartitos han desempeñado un papel clave en la construcción histórica del diálogo social.

Aunque el derecho colectivo del trabajo uruguayo se caracteriza por ser fuertemente arregulado en la gran mayoría de sus componentes —observándose en los últimos años la adopción de normas en sentido contrario—, el instituto de la negociación colectiva es uno de los que más se ha escapado a esta tendencia. Por el contrario, la regulación existente ha tenido un claro carácter promotor de la actividad sindical, a diferencia de lo ocurrido en otros países de la región. Ya antes de la sanción de la Ley N° 18.566, la doctrina advertía que la Ley N° 10.449 de Consejos de Salarios había funcionado como un verdadero soporte para la sindicación y la negociación colectiva en Uruguay¹⁴.

En esa línea, Óscar Ermida Uriarte destacó que los Consejos de Salarios constituyeron el mayor exponente del diálogo social en el país y que, cada vez que fueron convocados, actuaron como un motor del sindicalismo y de la negociación colectiva, con impactos positivos tanto en el salario real como en las condiciones de trabajo¹⁵. También Américo Plá Rodríguez subrayó que la experiencia histórica desmintió los temores iniciales: lejos de debilitar a los sindicatos, los Consejos de Salarios fomentaron la sindicalización y otorgaron a las organizaciones un protagonismo que desbordó ampliamente la cuestión salarial¹⁶.

Desde esta perspectiva, resulta relevante señalar que no existe en el ordenamiento jurídico uruguayo una prohibición que impida a los trabajadores autónomos negociar colectivamente. La negociación colectiva puede desarrollarse tanto por la vía bipartita como en los Consejos

¹³ Barbagelata, HH. “Evolución de la Negociación Colectiva en el Uruguay” en Estudios sobre la negociación colectiva: en memoria de Francisco de Ferrari, FDCS, Montevideo, 1973, p. 485

¹⁴ Ermida, O. “Intervención y autonomía en el derecho colectivo del trabajo”, XXI Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, FCU, Montevideo, 2010

¹⁵ Ermida, O.: “El protagonismo de los Consejos de Salarios en el sistema laboral uruguayo” en Revista Derecho Laboral, Vól. 51, Núm. 229, FCU, Montevideo, 2008

¹⁶ Plá Rodríguez, A.: “Curso de Derecho Laboral”, Derecho Colectivo, Tomo IV, Volúmen I, Editorial IDEA, Montevideo, 1999, p. 77.

de Salarios, que han sido el principal dinamizador del sistema, aunque no su único mecanismo.

Un hito reciente en esta materia lo constituye la Ley N° 20.396, sancionada el 5 de febrero de 2025, sobre niveles mínimos de protección para quienes trabajan mediante plataformas digitales. Según el art. 2 se consideran plataformas digitales: *“los programas y procedimientos informáticos de las empresas que, independientemente del lugar de establecimiento, contactan a clientes con trabajadores, facilitando los servicios de entrega de bienes o transporte urbano y oneroso de pasajeros ejecutados en el territorio nacional y pudiendo participar en la fijación del precio o de los métodos de ejecución del servicio”*.

Esta norma reconoce expresamente, en su artículo 19, el derecho de los trabajadores autónomos de plataformas a ejercer la libertad sindical y a negociar colectivamente con la empresa titular de la plataforma, pudiendo suscribir acuerdos sobre condiciones de trabajo y retribución.

Sin embargo, la ley introduce una limitación relevante al establecer que esos acuerdos sólo serán aplicables a los trabajadores firmantes o a quienes integren las asociaciones representantes. Esta restricción resulta difícil de armonizar con el sistema jurídico nacional, que históricamente ha reconocido a los convenios colectivos un efecto general o *erga omnes*. En los hechos, se configura una suerte de negociación colectiva de “segundo orden”, con un alcance reducido, que termina debilitando el ejercicio pleno del derecho a negociar colectivamente por parte de estos trabajadores.

Paradójicamente, una norma que buscó reconocer este derecho termina condicionándolo. Si bien la Ley N° 20.396 se circunscribe al trabajo en plataformas de reparto y transporte, su existencia podría proyectarse como antecedente para otros colectivos de trabajadores autónomos en el futuro. En ese sentido, la estructura institucional de los Consejos de Salarios ofrece una alternativa interesante para incorporar ámbitos específicos de negociación para trabajadores independientes, evitando soluciones fragmentarias y desiguales.

En definitiva, el desarrollo de la negociación colectiva de los trabajadores autónomos en Uruguay enfrenta hoy más desafíos prácticos que jurídicos. El marco normativo básico existe: no hay prohibiciones, hay un reconocimiento legal inicial y una fuerte tradición estatal de promoción del diálogo social. Los principales obstáculos se encuentran en la débil organización colectiva de estos trabajadores y en la escasa disposición empresarial a negociar. No obstante, comienzan a observarse avances en los procesos de autoorganización, que constituyen un primer paso indispensable. Uruguay cuenta con fortalezas institucionales para integrar a los trabajadores autónomos a la negociación colectiva; el desafío será remover las barreras de hecho y generar condiciones que permitan negociar en un marco de mayor equilibrio.

3. *Jurisprudencia reciente*

Un antecedente particularmente ilustrativo, por el modo en que conecta libertad sindical y calificación del vínculo en el universo de plataformas, es la Sentencia N.º 56/2025 (23/9/2025), dictada en el proceso de reinstalación por tutela especial promovido por Juan Pinto (junto con la secretaria general de la Unión de Trabajadores de Pedidos Ya) contra Delivery Hero Uruguay Logistics S.A. (Pedidos Ya). El Tribunal encuadra el caso en la Ley N.º 17.940 (protección de la libertad sindical y prácticas antisindicales) y recuerda un aspecto

central del diseño tuitivo del régimen: el trabajador debe fundamentar el carácter antisindical del cese y, una vez cumplido ese umbral, recae sobre el empleador la carga de acreditar una “causa razonable” ajena a la actividad sindical. En la práctica, esto consolida un estándar probatorio que opera como desplazamiento de la carga de la prueba hacia la parte empresaria, particularmente relevante en entornos donde el poder de organización y la información sobre la gestión del trabajo se concentran del lado de la plataforma.

Pero el interés del fallo no se agota en el plano del derecho colectivo. La sentencia adquiere especial relevancia para el debate, aún abierto en el plano normativo, sobre la naturaleza jurídica del vínculo en las plataformas digitales. El Tribunal adopta una aproximación típicamente laboral: privilegia la realidad de la prestación sobre la forma, y analiza los hechos de ejecución para extraer de allí los indicios de subordinación. En ese marco, la decisión destaca elementos característicos del trabajo mediado por aplicaciones (canales de comunicación operativa, organización del servicio, determinación de condiciones, seguimiento y control, incluso respecto de horarios, y estandarización externa del servicio), y concluye que el actor era un trabajador dependiente. Correlativamente, califica el “arrendamiento de servicios” acompañado al expediente como una hipótesis de simulación o fraude, en tanto encubre una relación laboral.

La consecuencia jurídica es coherente con esas premisas: al no acreditarse una justa causa desvinculada de la actividad sindical, el Tribunal hace lugar a la pretensión y dispone la reinstalación, con pago de jornales caídos. Asimismo, desestima defensas habituales en este tipo de controversias, afirmando expresamente que el cauce normativo aplicable no es la Ley N.º 16.011 (acción de amparo), sino la Ley N.º 17.940 (protección de la libertad sindical y prácticas antisindicales).

En suma, el aporte del fallo es doble y dialoga directamente con el diagnóstico general del régimen: por un lado, confirma que la tutela antisindical puede operar con eficacia también en el ámbito de plataformas, donde las asimetrías estructurales tienden a acentuarse; por otro, refuerza que la calificación dependencia/autonomía seguirá revolviéndose en sede judicial, por una lógica de realidad apoyada en indicios, esto es, por la lectura de los mecanismos de dirección y control efectivamente desplegados por la plataforma, aun cuando se presenten de manera menos visible o mediada tecnológicamente.



ASOCIACIÓN ARGENTINA
DE DERECHO DEL TRABAJO Y
DE LA SEGURIDAD SOCIAL

BOLETÍN DIGITAL NRO 9

NOV - DIC 2025

ISSN 3072-9017