

PODER JUDICIAL DE LA NACIÓN

CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO

**BOLETÍN DE NOVEDADES N° 429**

OFICINA DE JURISPRUDENCIA

Dr. Néstor Gabriel Estévez Palacios

Prosecretario General

Domicilio Editorial: Lavalle 1554, 4° piso

(1048) Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Tel: 4124-5703

Email: [cntrabajo.ofi.jurisprudencia@pjn.gov.ar](mailto:cntrabajo.ofi.jurisprudencia@pjn.gov.ar)

## Derecho del trabajo

### **D.T. 1. 12. Accidentes del trabajo. Prescripción.**

La ART demandada sostiene que la acción se encontraba prescripta porque el actor tomó conocimiento de las dolencias por las cuales demanda e interpuso la demanda más de tres años después por lo que se encuentra cumplido el plazo de prescripción bienal del art. 256 LCT. La ley indemniza incapacidades definitivas y no las enfermedades o lesiones en sí mismas, en consecuencia, el cómputo del plazo previsto debe hacerse en función del art. 258 LCT, y por lo tanto, debe comenzar una vez que se adquiere certeza de esas incapacidades atendiendo a las posibilidades reales de su conocimiento. Tratándose de una enfermedad de carácter progresivo, el plazo de prescripción sólo puede comenzar a correr desde el momento en que el trabajador tiene conocimiento o debió tenerlo de su incapacidad y de su relación de causalidad con la prestación de las tareas (cfr. arts. 7, 43, 44 LRT y art. 258 LCT). La interposición de la demanda efectuada por el actor ocho meses después de haber tomado conocimiento de sus dolencias, interrumpió el curso de la prescripción durante la tramitación de dicho proceso, el cual finalizó ocho meses después con la sentencia interlocutoria, por lo que a partir del día siguiente al dictado de dicha sentencia comenzó nuevamente el plazo de prescriptivo de conformidad con lo dispuesto por el art. 2547 CCyCN. Toda vez que desde la fecha de la sentencia interlocutoria hasta el envío del telegrama a la demandada transcurrió 1 mes y 20 días, dicho acto resultó ser suspensivo por el término de seis (6) meses. Teniendo en cuenta que el cómputo del plazo se reanudó seis (6) meses más tarde a los fines de establecer el momento en que se produce el límite bienal y siendo que la interposición de los recursos se produce 1 año, 5 meses y 27 días después, la acción no se encontraba prescripta (cfr. art. 44 LRT).

**Sala V**, Expte. N° 38444/2021/CA1 Sent. Def. N° 91744 del 17/09/2025 “Navas, Luis Alberto y otros c/ Asociart ART S.A. y otros s/ recurso ley 27.348”. (Ferdman-De Vedia)

### **D.T. 1. 19. 4. c) Accidentes del trabajo. Acción de derecho común. Art. 1113 Cód. Civil. Cosa. Dueño y guardián. Responsabilidad del Estado por ser dueño. Responsabilidad de la concesionaria UGOFE por ser guardián de la cosa peligrosa.**

El trabajador falleció como consecuencia de un accidente del trabajo ocurrido mientras se encontraba trabajando en el recambio de un durmiente de la vía de tren al ser investido por una formación que se acercó a gran velocidad. La demandada, Estado Nacional – Ministerio del Interior- Secretaria de Transporte, se agravia por la procedencia de la indemnización por daños y perjuicios reclamada por los progenitores del trabajador fallecido que dispuso el Juez de origen. Respecto a la responsabilidad del Estado Nacional, el sentenciante sostuvo que el decreto 798/04 dispone que “El Estado Nacional mantendrá indemne al Operador -UGOFE SA- frente a todo reclamo cualquiera sea su naturaleza u origen”. Asimismo, ante la defensa opuesta por este en su responde, resolvió que la responsabilidad del dueño y la del guardián de la cosa son dos obligaciones independientes, por cuanto cada uno responde por un título distinto frente al damnificado, quien puede demandar a cualquiera o a ambos conjuntamente por el todo, con abstracción de la responsabilidad que corresponde atribuir a cada uno de ellos. En los casos en que el daño ha sido causado por el riesgo o vicio de la cosa, para que funcione el eximente de responsabilidad del dueño o guardián en virtud de la culpa de un tercero por quien no debe responder, debe tratarse de un tercero que carezca de vínculo con el demandado. El dueño es el titular del derecho de propiedad y el guardián quien tiene sobre la cosa un derecho a usarla, o su cuidado, o la usa en su provecho. Es dable conceptualizar al guardián como aquél quien se sirve de ella, la usa, aprovecha y obtiene de la misma un beneficio económico. Ello conduce a la confirmación de la sentencia de grado sobre el punto, dado que al margen de la responsabilidad que cabe asignar al guardián de la cosa, es decir la concesionaria UGOFE, el Estado Nacional ha sido condenado en su carácter de propietario.

**Sala IX**, Expte. N° 17.247/2013 Sent. Def. del 21/08/2025 “Blanco, Dora Beatriz y otro c/ Estado Nacional –Ministerio del Interior- Secretaria de Transporte y otros s/ accidente-acción civil”. (Pompa-Balestrini)

### **D.T. 1. 19. 1. Accidentes del trabajo. Acción de derecho común. Art. 1113 Cód. Civil. Asegurador.**

El trabajador falleció como consecuencia de un accidente del trabajo ocurrido mientras se encontraba trabajando en el recambio de un durmiente de la vía de tren al ser investido

por una formación que se acercó a gran velocidad. La responsabilidad de la ART surge de las conclusiones informadas por el perito ingeniero y de los datos suministrados por los testimonios producidos en la causa penal, lo cual permite inferir que las condiciones en las que se produjo el accidente evidencia la ausencia del control oportuno por parte de la ART, lo cual determina su responsabilidad civil. Las circunstancias que produjeron la muerte del trabajador obedecieron a las condiciones por demás riesgosas en las que cumplía sus obligaciones laborales y por ello resulta claro que en ese marco se debieron tomar las medidas de seguridad tendientes a evitar el evento dañoso del tipo del observador. Por lo tanto, la ART codemandada debe responder solidariamente por la condena fijada, en tanto resulta manifiesto que no realizó la labor para prevenir -y eventualmente evitar- el accidente. Ello es así, partiendo de los particulares deberes de prevención que la ley ha puesto a cargo de las aseguradoras de riesgos del trabajo.

**Sala IX**, Expte. N° 17.247/2013 Sent. Def. del 21/08/2025 “Blanco, Dora Beatriz y otro c/ Estado Nacional –Ministerio del Interior- Secretaria de Transporte y otros s/ accidente-acción civil”. (Pompa-Balestrini)

**D.T. 13. Asociaciones Profesionales de Trabajadores. Convocatoria a elecciones de renovación total de autoridades en un sindicato. Presentación de una de las listas de candidatos ante la Junta Electoral cuatro días después de haber vencido el plazo para hacerlo. Fatalidad de los plazos correspondientes a procesos electorarios. Aplicación analógica de disposiciones legales inherentes a procesos electorarios del ámbito político.**

La Secretaría General de un sindicato propuso convocar a elecciones de renovación total de autoridades, designando los miembros de la Junta Electoral llamada a intervenir en dicho proceso comicial. El plazo para la presentación de las listas de candidatos se fijó en diez días a partir de la publicación de la convocatoria. Sólo una lista fue presentada en debido tiempo y forma. Transcurridos cuatro días después del vencimiento del plazo, el apoderado de la otra lista presentó ante la Junta Electoral la propuesta electoral de dicho espacio, reconociendo que la presentación se hacía fuera del plazo legal y argumentando que se encontraba *“fuera del país por motivos familiares impostergables”*. El órgano electoral resolvió oficializar a dicha lista, basando su decisión en la alegada necesidad de *“garantizar la más amplia participación y democracia sindical”*. La otra lista interpuso recurso de reconsideración contra dicha resolución que fue rechazado por la Junta Electoral. Agotada así la vía asociacional prevista en los arts. 59 y 60 de la ley 23.551, la facción disconforme interpuso recurso directo ante la CNAT. El art. 15 del Decreto N° 467/88 (reglamentario de la ley 23.551) establece que la convocatoria a elecciones debe fijar los plazos y modalidades del proceso electoral. El plazo que se fije reviste carácter fatal y preclusivo. La inactividad de la parte provoca la pérdida definitiva de la facultad omitida. La razón de ser de esta rigidez no es otra que garantizar certeza jurídica, previsibilidad, igualdad de condiciones entre los contendientes y transparencia en el proceso electoral, valores inherentes al sistema democrático consagrado constitucionalmente, tanto en el ámbito político como en el sindical. Las directrices genéricas en materia de fatalidad de lapsos –procesales, electorales- admiten excepciones ante la concurrencia de fuerza mayor o caso fortuito que tornan materialmente imposible el cumplimiento oportuno del acto. Tales excepciones deben ser interpretadas con suma estrictez dado que, de lo contrario, se vaciaría –por vía oblicua- de contenido el principio de perentoriedad. El apoderado que presentara tardíamente la lista de candidatos no probó la imposibilidad absoluta de cumplir con la presentación en término o de designar a otra persona para efectuarla, lo cual reduce su invocación a una mera manifestación unilateral desprovista de todo sustento objetivo que pueda justificarla. Así, toda vez que la extemporaneidad de la presentación no respondió a circunstancias imprevisibles, inevitables o irresistiblemente ajenas a la voluntad de los integrantes de la lista, la justificación invocada por el apoderado resulta manifiestamente insuficiente para apartarse de la regla de perentoriedad del plazo electoral. Permitir presentaciones extemporáneas sin causa justificada acreditada, implicaría vaciar de contenido los plazos electorales, convirtiéndolos en meras recomendaciones, premiar la negligencia e incumplimiento de quienes no respetan las reglas, desalentar la participación de quienes sí cumplen en término, generar inseguridad jurídica y sospecha de manipulación del proceso, y erosionar la confianza de los afiliados en la transparencia del sistema electoral. A ello cabe añadir que permitir la reapertura de una etapa electoral cerrada atentaría contra su perentoriedad y sería contrario a los principios de celeridad y seguridad, rectores en esta materia. Por lo tanto, cabe hacer lugar al recurso de revocatoria intentado por la lista que se presentó en término, dejando sin efecto la oficialización de la lista de

candidatos que no fue presentada dentro del lapso de diez días estipulado por la Junta Electoral.

**Sala I**, Expte. Nº 39405/2025/CA1 Sent. Def. del 07/10/2025 “Lista Blanca de la Sociedad de Obreros Panaderos de Córdoba Capital y su Zona de Actuación SOPCCZA c/Junta Electoral de SOPCCZA y otro s/Ley de Asoc. Sindicales”. (Catani-Vázquez)

**D.T. 13. Asociaciones Profesionales de Trabajadores. Tutela sindical. Ley 23.551. Trabajadora de AFIP que revestía un cargo gremial y que debido a la evaluación de desempeño ve modificada su remuneración e inicia una acción de amparo. No procede la exclusión de tutela. No configuración del trato discriminatorio por razones gremiales.**

La accionada AFIP apela la decisión de la Jueza de grado, en cuanto sostuvo que debió acudir al procedimiento de exclusión de tutela a fin de requerir la autorización para modificar la calificación de evaluación de desempeño de la actora, quien ejercía un cargo gremial, toda vez que dicho aspecto incidiría directamente en la remuneración de la trabajadora y por ende se encontraba ínsito en el contrato de trabajo celebrado entre las partes. El decreto 1399/2001 dispuso que la AFIP creara en su contabilidad una “cuenta de jerarquización”, la que se distribuirá entre su personal, siendo el sistema de distribución de la cuenta de jerarquización regulado por Disposición AFIP Nº 442/99 y consistiendo en un mecanismo complejo de evaluación de la eficiencia en el desempeño de los agentes. Así, el sistema de evaluación previamente normado, con la calificación que se otorga en consecuencia por parte del organismo demandado, no implica *per se* una modificación arbitraria del contrato de trabajo, sino el reflejo de sus condiciones. Es decir, la calificación de la trabajadora conforme su desempeño en el marco de las condiciones impuestas del sistema de distribución de la Cuenta de Jerarquización, creada por la AFIP, configura el uso de la facultad que integra las condiciones de contratación. Por ello, como sostuvo el Fiscal General Interino “las eventuales mutaciones en los ingresos de los agentes, merced a las variantes fijadas de antemano –y aceptadas por el agente- que prevén, precisa y expresamente la posibilidad de esquemas móviles ligados a su propio desenvolvimiento, no podrían reputarse -en caso de altibajos- como decisiones innovativas vedadas por la Ley de Asociaciones Sindicales. Así, deviene innecesario el procedimiento de exclusión de tutela, más aún ante la ausencia de conductas arbitrarias, irrazonables o discriminatorias de la accionada previas a la evaluación. No se advierte que en la evaluación de la trabajadora influyera el hecho que ejerciera un cargo gremial, toda vez que cada agente tiene su propio desempeño y un desarrollo diferente en sus tareas. Por ello, y toda vez que las evaluaciones se ajustaron al procedimiento legal del organismo demandado sin que se advierta que se hubiere incurrido en un ejercicio irrazonable de las facultades que le asisten para ello, cabe revocar la sentencia de la anterior instancia.

**Sala IV**, Expte. Nº 42.037/2019 Sent. Def. Nº 120.559 del 30/09/2025 “Vallejos Quiroz, Mirta Susana c/Administración Federal de Ingresos Públicos s/ acción de amparo”. (Diez Selva- Guisado)

**D.T. 13. e) Asociaciones Profesionales de Trabajadores. Estabilidad del delegado gremial. Art. 51 Ley 23551. Supuesto de cesación de actividades del establecimiento o de suspensión general de las tareas del mismo.**

El actor se desempeñó a las órdenes de una empresa constructora que le comunicara el cierre definitivo de la planta industrial en que laborara, sita en la localidad de Gral. Rodríguez, Pcia. de Bs. As., “por causa de falta de trabajo no imputable a la empresa”, solicitándosele que continúe prestando servicios en la localidad de San Lorenzo, Pcia de Santa Fe. Tal propuesta fue rechazada por el trabajador toda vez que le resultaba imposible relocalizarse en Santa Fe “por elementales razones de orden personal y familiar”, entendiéndose que la modificación contractual le irrogaba perjuicios materiales y morales. El vínculo finalizó con el despido dispuesto por la empleadora justificado en el cierre definitivo de la empresa, por lo que dada la causa del distracto resultaba innecesaria la promoción de acción judicial por exclusión de la garantía o tutela sindical (conf. arts. 47, 51, 53, cctes. Ley 23.551). El trabajador envió una nueva misiva a la empresa en la que denunció que el despido fue “arbitrario, injustificado y discriminatorio”; y que al ofrecerle trasladarse a la Pcia. de Santa Fe, no le ofreció vivienda en el lugar, generándole grave perjuicio, máxime cuando se enterara que la demandada estaba explotando un nuevo establecimiento en Merlo, Pcia. de Buenos Aires, donde a su vez se desempeñaban sus ex compañeros de trabajo; dicho lugar de trabajo nunca se le ofreció al actor. La accionada no acreditó los extremos fácticos, sustento del despido sin exclusión de tutela (artículo 51 de la ley 23.551), ni indemnización especial (art.52 Ley

23.551). El criterio de interpretación del artículo 51 de la ley 23.551 debe ser restrictivo. La cesación de actividades debe ser probada de modo tal que exista absoluta certeza de ello, a los efectos de que el instituto cuente con un mínimo de garantías para evitar situaciones de fraude. En el caso de despido de todo el personal por cesación de establecimiento opera el sentido de la norma siempre y cuando los últimos trabajadores despedidos sean los amparados por la estabilidad y no exista ningún supuesto de continuación, cesión o transferencia

**Sala VI**, Expte N° 51131/2017 Sent. Def. del 29/09/25 “Márquez, Rubén Omar c/ Verdu S.A. y otros s/despido” (Craig-Pose)

**D.T. 18. 9. b) Certificado de trabajo. Multa art. 45 de la ley 25.345. Supuesto en que no procede la multa.**

La lectura de los acuerdos homologados ante el SECCLO no evidencia que las partes acordaran que, en caso de incumplimiento de la entrega de los certificados de trabajo, procederá la indemnización prevista en el art. 80 de la LCT. Y es por ello que, la sola circunstancia de su incumplimiento -en este caso la falta de entrega de los certificados- no habilita *per se* la procedencia de ese resarcimiento, máxime cuando nos encontramos frente a una causa a la cual se le imprimió el procedimiento de ejecución de sentencia. Corresponde dejar sin efecto la imposición de la multa en cuestión.

**Sala IV**, Expte. N° 43.887/2023 Sent. Int. N° 76.894 del 26/09/2025 “Ochoa, Gabriel Gustavo y otros c/ Kyndryl Argentina SRL s/ ejecución de créditos laborales”. (Guisado-Diez Selva)

**D.T. 18. 1. Certificado de trabajo. Cumplimiento de la obligación de entrega. Insuficiencia del formulario del ANSES. Diferencias entre el Certificado de Trabajo y el de Servicios y Remuneraciones.**

La entrega de las certificaciones de los aportes previsionales por parte de la empleadora, no resulta admisible, por cuanto no se advierte la utilidad práctica que tienen tales constancias, en atención a que la información pertinente podía obtenerse directamente de la AFIP. La accionada debió acompañar el Certificado de Servicios y Remuneraciones. Si bien éste contiene datos similares al Certificado de Trabajo, fechas de ingreso y egreso del trabajador, la naturaleza de los servicios - tareas, cargos, categoría profesional-, constancia de los sueldos percibidos, y de los aportes y contribuciones efectuados con destino a los organismos de la seguridad social (cfr. ley 24.576), lo cierto es que ambos certificados poseen finalidades distintas, ya que el Certificado de Servicios y Remuneraciones debe utilizarse para la obtención de un beneficio previsional, mientras que el Certificado de Trabajo está dirigido a que el trabajador pueda exhibirlo para obtener un empleo.

**Sala IX**, Expte. N° 29941/2022/CA001 Sent. Def. del 30/09/2025 “Marichelar, Maximiliano Ariel C/ L' Voiture S.A. S/ despido”. (Balestrini-Pompa)

**D.T. 19. 1. Cesión y cambio de firma. Transferencia del contrato de trabajo. Art. 229 LCT.**

El actor, quien se desempeñó como encargado de casa de renta, al ser despedido demanda al consorcio de propietarios y al Fideicomiso que tuvo a su cargo la construcción del edificio. La Jueza de grado condenó a las dos demandadas solidariamente en los términos de los arts. 31 y 229 LCT. El letrado del Fiduciario de la codemandada fideicomiso que construyó el edificio, apela la sentencia porque su representado fue condenado solidariamente con el consorcio codemandado. Se queja porque de la transferencia del contrato de trabajo a favor del consorcio surge que el actor prestó conformidad a que nada tendría que reclamar del vínculo habido con el Fideicomiso, y que era el consorcio de propietarios el que asumía y reconocía los derechos adquiridos por el trabajador. La Magistrada de grado sustenta la hipotética solidaridad en la presunta existencia de un fraude, pero tal situación no se configuró porque para que resulte operativo el mecanismo previsto en el art. 31 LCT debió haber existido un grupo económico lo cual no ocurrió. La situación de fraude a la que se alude en la sentencia de grado con fundamento en el art. 229 (2do. párrafo) LCT, tampoco se encuentra configurada, porque en el caso no se demostró que la cesión del contrato de trabajo se hubiere producido en condiciones de fraude. Así, la circunstancia de deficiencia en el registro de la relación, que se produjo antes de la fecha de la cesión del contrato de trabajo, a la que alude la Magistrada anterior como sustento de su conclusión no se encuentra subsumida en el supuesto de fraude que autorizase a prescindir del art. 229 LCT (2do.párrafo) LCT. Por lo tanto, no podría extenderse la condena solidaria al Fideicomiso cedente, ya que la solidaridad prevista en el art. 229 LCT se limita a las

deudas devengadas hasta el momento de la cesión. Esa limitación debe ceder en caso de fraude, pero debe tratarse de un fraude en la cesión. Así, la deficiencia en el registro -que se habría producido antes de la fecha de la cesión del contrato de trabajo- carece de trascendencia para extender la solidaridad hacia el futuro, ya que no se trata de un cesión fraudulenta o simulada, sino de una transferencia de la relación laboral motivada en la finalización de obra y la constitución del consorcio de propietarios del edificio.

**Sala IV**, Expte. N° 11.941/2014 Sent. Def. N° 120.652 del 13/10/2025 “Lizondo, Ramón Normando c/ Consorcio de Propietarios Edificio Av. Córdoba N° 3582 y 3584 y otro s/ despido.” (Diez Selva-Guisado)

**D.T. 27. 18. Contrato de trabajo. Contratación y subcontratación. Solidaridad. Art. 30 LCT. La publicidad de sus productos no hace al concepto de actividad normal específica y propia de una empresa automovilística.**

El actor suscribió un contrato de trabajo publicitario con una empresa, siendo el anunciante Peugeot Citroën Argentina S.A., que cedió los derechos de difusión del trabajo publicitario durante doce meses para el territorio de España e Islas Canarias. El accionante dos años después advirtió que el comercial seguía exhibido en internet, en la página web de Peugeot, con diferente edición. Reclamó a su empleadora el pago de las dos renovaciones de la campaña y la extensión en la difusión territorial del comercial a todo el mundo –la página web no estaba limitada a España y Canarias- y la rectificación de su rol de secundario a protagonista a partir de las reediciones. Ante el incumplimiento de la empleadora inicia acción laboral y reclamo, además, de daños y perjuicios por pérdida de chance y daño moral y reclama la responsabilidad solidaria en los términos del art. 30 LCT de Peugeot, toda vez que, de acuerdo a lo sostenido por el accionante, Peugeot habría contratado la labor publicitaria con una empresa, la que a su vez luego contrata a la empresa empleadora del actor. No se acreditó la pretensión principal del accionante, por lo que no es posible extender una responsabilidad accesoria. No fue probado que la actividad desplegada por el actor en el marco de la campaña publicitaria tuviere relación alguna con la accionada Peugeot que sólo fue la empresa cliente, titular del producto ofrecido al público. Tampoco se alega que ésta última empresa haya asumido por sí el desarrollo de la campaña o que, de alguna manera, hubiere sido la empleadora del actor. Tampoco se demostró que la actividad o labor publicitaria haya integrado la actividad, producto o servicio ofrecido al mercado consumidor por Peugeot, por lo que aún en el supuesto de que hubiera contratado a otra empresa publicitaria y esta a su vez a la que fuera la empleadora del actor, de acuerdo a lo sostenido por éste, tal vínculo no puede encuadrarse en las previsiones del art. 30 LCT toda vez que no integra el concepto de actividad normal, específica y propia de una empresa automovilística, la publicidad de sus productos.

**Sala II**, Expte. N° 47.947/2013 Sent. Def. del 24/09/2025 “Parpaglione, Torres Alejandro Héctor c/ Landia S.R.L. y otros s/ despido”. (García Vior-Sudera)

**D.T. 27. 18. Contrato de trabajo. Contratación y subcontratación. Solidaridad. Art. 30 LCT. Servicio de gastronomía prestado para el personal de Cencosud SA.**

La demandada, Cencosud S.A., apela la condena que le fuera impuesta en los términos del art. 30 LCT, pues argumenta que su actividad principal es la explotación de supermercados, no la actividad gastronómica desarrollada por la demandada Different Foods Company S.A. No cabe hacer lugar al agravio. Se configura en el caso, la hipótesis contemplada en el primer apartado del art. 30 LCT, que permite consagrar la responsabilidad solidaria de quien hubiere cedido parte de su establecimiento para que la codemandada Different Foods Company S.A. cumpla con su objetivo de prestar servicio de comedor al personal de la cedente.

**Sala II**, Expte. N° 42.427/2021 Sent. Def. del 04/09/2025 “Gómez, Velería Verónica c/ Different Foods Company S.A. y otros s/ despido”. (García Vior-Sudera)

**D.T. 27. 19. Contrato de trabajo. Extinción por mutuo acuerdo. No configuración. Vicios en la voluntad. Trabajadora de la empresa LAN que firma un acuerdo de desvinculación ofrecido por la empresa ante la imposibilidad de continuar funcionando en el país sin que medie real libertad en su decisión.**

La gratificación por cese que abonó la accionada a la trabajadora en el marco del acuerdo de desvinculación, sumado al inminente proceso de liquidación de la aerolínea, el anuncio público de dicha situación, y el ofrecimiento de un plan de retiro voluntario a casi la totalidad de los trabajadores, indica que bajo la figura de ese “mutuo acuerdo” se encubrió la real modalidad extintiva del contrato laboral. De la prueba testimonial se

concluye que en el caso de que el trabajador no accediera a extinguir el contrato de trabajo en el momento planteado por LAN al instrumentar su “Plan de Retiro Voluntario”, inevitablemente vería extinguido dicho contrato unilateralmente por la empleadora y con una morigeración de la indemnización que legalmente le correspondería, por lo que el actor no tuvo realmente pleno ejercicio de su libertad para emitir el consentimiento en el referido acuerdo. El acuerdo impugnado representó un intento de aparentar una situación diferente de la real, con el propósito de encubrir el despido atribuible a la exclusiva voluntad discrecional de la empleadora (artículo 14 LCT) por lo que carece de toda validez para reemplazar el derecho del demandante a recibir los beneficios establecidos por la normativa de orden público para la hipótesis de un despido injustificado y sin previo aviso, con lo cual debe declararse nulo toda vez que encubrió un despido directo.

**Sala IV**, Expte. N° 5.985/2022 Sent. Def. N° 120.592 del 06/10/2025 “Arce, Carlos Martín c/LAN Argentina S.A. y otro s / despido”. (Díez Selva-Guisado)

**D.T. 27. 18. Contrato de trabajo. Contratación y subcontratación. Improcedencia de la responsabilidad solidaria de LATAM en los términos el art. 31 LCT. Ausencia de maniobras fraudulentas y de conducción temeraria del grupo económico formado con LAN.**

El actor pretendió endilgar carácter fraudulento a la supuesta maniobra que se habría articulado entre las sociedades coaccionadas LAN y LATAM consistente en la rebaja salarial dispuesta en los términos el art. 223 bis de la LCT, a partir del inicio del A.S.P.O. en nuestro país, y la posterior decisión de la empleadora de cerrar sus operaciones en el país y concluir el contrato de trabajo por medio de un acuerdo rescisorio que impugnó y así lograr la responsabilidad solidaria de LATAM en los términos del art. 31 LCT. Sin embargo, estos actos no constituyen por si solos las maniobras fraudulentas ni la conducción temeraria a las que refiere el citado art. 31 LCT dado que no forman parte de las operaciones empresariales destinadas a producir fraude. Y aun considerando la existencia del “*holding*” empresario, con la debida relación entre las accionadas ello no permite colegir la existencia de maniobras fraudulentas que involucren las relaciones establecidas por las empresas del grupo entre sí, sin perjuicio de la improcedencia de la rebaja salarial y la invalidez, por vicio de la voluntad, del acuerdo extintivo celebrado con la empleadora LAN. Por ello, LATAM no resulta solidariamente responsable.

**Sala IV**, Expte N° 5985/2022 Sent. Def. N° 120.592 del 06/10/2025 “Arce, Carlos Martín c/ LAN Argentina S.A. y otro s/ despido”. (Díez Selva- Guisado)

**D.T. 27. 18. Contrato de trabajo. Contratación y subcontratación. Solidaridad. Art. 30 LCT. Tareas de limpieza en la empresa TELAM S.E.**

La limpieza diaria en las instalaciones de TELAM SE no hace a la actividad específica del establecimiento, toda vez que resulta evidente que todas las oficinas e instalaciones las realizan. Por ello, cuando se contrata o subcontrata personal para dichos trabajos no existe responsabilidad solidaria en los términos del art. 30 LCT. Ello así, porque es normal realizar tareas de limpieza en oficinas o instalaciones de una empresa, como lo es en cualquier otro establecimiento, pero no es específica y propia de aquél y es perfectamente escindible, por lo cual no procede la responsabilidad solidaria del art. 30 LCT.

**Sala IV**, Expte. N° 50096/2013 Sent. Def. del 08/08/2025 “Herrera, Diego Alejandro c/ BSQ Servicios SRL y otros s/ despido”. (Guisado-Díez Selva)

**D.T. 27. Contrato de trabajo. Trabajador del Instituto Nacional de Promoción Turística. Se controvierte la naturaleza pública –ley 24.447- o privada –LCT- del vínculo que existía entre las partes. Configurados los requisitos propios de una relación de dependencia.**

El demandado, Instituto Nacional de Promoción Turística, se agravia por cuanto la sentencia de primera instancia declaró que la relación con el actor se subsume en la LCT. Sostiene que la prestación de servicios del accionante se correspondió con el régimen previsto por el art. 15 de la ley 24.447, que descarta la operatividad de la presunción prevista por el art. 23 de la LCT. El régimen de la ley 24.447 resulta aplicable a condición del cumplimiento de tres requisitos: 1) que su objetivo fuera la realización de tareas complementarias a la labor propia de la reparación; 2) insertas en programas de trabajo y 3) que el requerimiento resultara transitorio, por un plazo cierto, lo que no se dio en el caso. Se encuentra cumplimentado el acto expreso que requiere el citado art. 2 inc. a) LCT, toda vez que el reglamento interno del demandado configura un acto expreso de voluntad de incorporación al régimen a la citada ley (conf. art. 2 inc. c) de la LCT y doctrina de la CSJN en el caso “Leroux de Emede c/ Municipalidad de Bs. As” 30/04/91). El reglamento interno establecido por la ley 25.997 prevé que el personal dependiente del

demandado se registró en su relación contractual por lo establecido en la ley N° 20.744 de Contrato de Trabajo y normas modificatorias y complementarias. Además, el Instituto Nacional de Promoción Turística podrá establecer relaciones contractuales en base a lo normado en los arts. 99 y 92 de la LCT y lo prescripto en el art. 1.623 del Código Civil. Los elementos probatorios no resultan suficientes para desactivar la presunción prevista en el art. 23 del régimen legal ya que es evidente que el accionante con su trabajo personal fue un medio necesario para que la demandada cumpliera su objetivo, encontrándose inserto en una organización empresaria ajena en la cual ponía a su disposición su capacidad laboral y se sometía al control y dirección del demandado. Se encontraba a cargo de la accionada desvirtuando que el “hecho de la prestación de servicios” hubiera estado motivada en otras “circunstancias, relaciones o causas” distintas a un contrato de trabajo. El actor brindó una prestación de servicios a cambio de una remuneración y dicha prestación resultó relevante para la actividad del ente accionado (laboraba mayormente en Brasil, promocionando el turismo en la Argentina) por lo que cabe concluir que están presentes la subordinación jurídica, económica y técnica, teniendo en cuenta los requisitos previstos por el art. 21 de la LCT. Cabe confirmar lo decidido en la instancia de origen.

**Sala V**, Expte. N° 76.990/2016/CA1 Sent. Def. N° 91564 del 26/08/2025 “Ríos, Jaime c/ Instituto Nacional de Promoción Turística s/ despido”. (Ferdman-De Vedia)

**Proc. 27. e) Contrato de trabajo. Presunción del art. 23 LCT. Médico oftalmólogo del CEMIC.**

El actor se desempeñaba como Jefe del Servicio de Oftalmología del CEMIC y, como tal, debía reportar al Jefe de Cirugía, quien ostentaba un rango superior en el organigrama institucional. El accionante debía avisar previamente respecto de los días y horarios en los que habría de trabajar, como así también, debía convenir con la institución la utilización de consultorios y quirófanos y el cobro de honorarios, los cuales eran pactados de antemano y conforme a los valores que regulaban los jefes de cada sección para los insumos y prestaciones realizadas. Los pacientes atendidos por el actor provenían del CEMIC o de obras sociales y prepagas que mantenían convenio con dicha empresa y la instrumental era proporcionada por la propia institución médica, todo lo cual permite inferir la inserción del actor en la estructura empresarial organizada bajo la supervisión de la aquí demandada. En su calidad de jefe, el actor tenía a su cargo tareas de coordinación del equipo médico, circunstancia que refrenda su inserción en la estructura organizativa de la demandada, al punto que, asumía funciones propias de una línea jerárquica interna, tales como la organización del trabajo de los profesionales bajo su dependencia o incluso de su contratación por cuenta y orden de CEMIC. El actor, en su carácter de jefe del servicio, tenía a su cargo la gestión del funcionamiento de la sección tanto en el área asistencial como en la docente, circunstancia que comportaba la planificación de programas de atención, así como proyectar la incorporación de instrumental diagnóstico, proponer mejoras en el equipamiento quirúrgico, ampliar la oferta de recursos destinados a los pacientes y coordinar, junto con las autoridades del instituto universitario, los programas de docencia de grado y posgrado, tareas éstas que no pueden ser consideradas como de carácter autónomo, en tanto que resulta claro que solo beneficiaban y resultaban de provecho para la receptora del servicio, esto es, CENTRO DE EDUCACIÓN MÉDICA E INVESTIGACIONES CLÍNICAS NORBERTO QUIRNO C.E.M.I.C. Cabe concluir que en la especie existió de una típica relación de trabajo dependiente, en tanto que, surge claramente evidenciado que el accionante, para desarrollar su actividad, no tomaba a su cargo ningún riesgo, no ponía capital propio para soportar pérdidas ni para obtener ganancias y que únicamente aportaba su trabajo, sino también porque surge demostrado que el accionante se halló inserto en una organización totalmente ajena de titularidad de la empresa accionada, que su trabajo se enderezó al cumplimiento de los fines de ésta y que se encontró sujeto al poder de dirección y de organización todo lo cual, lo coloca fuera del marco del vínculo civil o de carácter autónomo y dentro del régimen de un contrato de trabajo (cfr. arts. 21 y 22 LCT).

**Sala VII**, Expte. N° 18.141/2020 Sent. Def. N° 59391 del 03/09/2025 “Gandolfo, Cristian Bernardo c/ Centro de Educación Médica e Investigaciones Clínicas Norberto Quirno C.E.M.I.C. s/ despido”. (Russo-Fedman)

**D.T. 27. 5. Contrato de trabajo. De empleo público. Trabajador de AYSA SA. Se aplica a la relación laboral la LCT.**

La codemandada Agua y Saneamientos Argentinos SA apela el pronunciamiento de grado porque le aplicó la ley 20.744 argumentando que es una empresa que tiene una participación estatal mayoritaria (90%) en cabeza del Ministerio de Planificación Federal, Inversión Pública y Servicios y que como tal queda excluida del ámbito de la LCT. Sin

embargo el Decreto N° 304/06 (ratificado por la ley 26.100), de creación de la codemandada AySA SA, en su art. 8 establece que: “La nueva sociedad registrará las relaciones con su personal por la Ley N° 20.744 de Contrato de Trabajo –t.o.- y sus modificatorias, y los Convenios Colectivos de Trabajo que hubieren sido celebrados con las asociaciones gremiales representativas de su personal”, lo cual sella la suerte adversa del reclamo.

**Sala X**, Expte. N° 16.598/2019/CA1 Sent. Def. del 03/09/2025 “Colman, Gerardo Iván c/Agua y Saneamientos Argentinos SA y otro s/despido”. (Ambesi-Russo)

**D.T. 27. 14. Contrato de trabajo. Transitorios. Art. 29 LCT. Supuesto en que AySA SA fue la verdadera empleadora del actor y la otra empresa codemandada fue la intermediaria.**

Los testigos fueron contestes al declarar sobre la contratación del actor por una de las empresas codemandadas con el fin de tomar muestras de agua y efluentes líquidos en beneficio de Agua y Saneamientos Argentinos SA, conforme a las directivas que el personal de AySA SA le enviaba por mail con diversas indicaciones referidas a los recorridos y a las muestras que debía tomar el actor con el equipamiento de trabajo suministrado por AySA SA y para ser entregadas en su laboratorio. Asimismo fue probada, la realización de capacitación que el accionante llevaba a cabo en las instalaciones de la planta de AySA SA en Palermo, en tanto la otra empresa codemandada sólo se ocupaba de los recibos de sueldo y del pago de los salarios. Por todo ello, cabe concluir que el actor se encontraba inserto en la estructura empresarial de AySA SA, quien ejerció en todo momento las facultades de organización y dirección sobre las labores de éste que prestaba a su favor, y que por lo tanto la relación entre el actor y las empresas codemandadas quedó enmarcada en las previsiones del art. 29 LCT.

**Sala X**, Expte. N° 16.598/2019/CA1 Sent. Def. del 03/09/2025 “Colman, Gerardo Iván c/Agua y Saneamientos Argentinos SA y otro s/despido”. (Ambesi-Russo)

**D.T. 30. Bis Daños resarcibles. Daño moral. Se retuvo una cuota sindical ilegítima, por medio de una ficha de afiliación apócrifa que no fue suscripta por la actora. Procedencia del daño moral.**

La accionante jamás se afilió gremialmente a la demandada pero su empleadora le descontó mensualmente parte de su salario en concepto de aporte sindical. Del dictamen pericial caligráfico surge acreditado que la firma inserta en la ficha de afiliación no le corresponde por lo que las deducciones realizadas por la demandada en concepto de aporte sindical resultaron absolutamente injustificadas. Esta conducta constituye un acto ilícito de carácter extracontractual que no solo generó un perjuicio económico a la trabajadora sino que afectó su dignidad personal en orden al carácter alimentario del salario y su condición de trabajadora, en tanto sujeto de preferente tutela (conf. C.S.J.N. fallo “Vizzotti”) lo que genera la responsabilidad de la demandada (arts. 1716, 1717, 1720 a 1724 del Código Civil y Comercial de la Nación) por el daño provocado, y justifica el reconocimiento de la reparación del daño moral al margen de los créditos a los cuales se encuentra obligada a su devolución.

**Sala IV**, Expte. N° 40.313/2019 Sent. Def. N° 120.640 del 09/10/2025 “Daiban, Cynthia Sabrina c/ Sindicato de Trabajadores Docentes de la Universidad de Buenos Aires FEDUBA s/ juicio sumarísimo”. (Diez Selva-Guisado).

**D.T. 30. Bis Daños resarcibles. Daño moral. Ambiente de trabajo hostil y maltrato personal.**

La empleadora contrató un cuerpo de patovicas entrenados en artes marciales y extraídos o vinculados a barrabruvas de clubes de fútbol, a fin de disipar, aplacar, obstruir o desalentar reclamos o medidas gremiales por parte de los trabajadores. La prueba testimonial corrobora tanto el ambiente de labor hostil descrito en la demanda, como la desjerarquización de las tareas asignadas al actor a partir de la imposición de la modalidad teletrabajo. Ante todo ello, es el demandado quien tiene el deber legal de garantizar la indemnidad del actor, no solo en su aspecto pecuniario, físico y psicológico sino también, con igual o mayor pujanza, en su esfera moral, pues la dignidad inherente a las personas debe ser protegida de cualquier acometida que tienda a su menoscabo y, con mayor ahínco, cuando se trata de un trabajador, sujeto de preferente tutela constitucional. El ambiente de trabajo hostil en que prestó servicios el accionante como el maltrato personal que padeció de sus compañeros y superiores jerárquicos, han generado dolor moral, sufrimiento emocional y padecimientos que deben ser reparados. Por lo expuesto la compensación del daño moral no se aprecia debidamente resarcida por el régimen tarifado de la LCT, pues cabe entender que al ambiente hostil en el que el actor laboró y

al que se sumó la desjerarquización de sus funciones, resultan susceptibles de provocar una perturbación espiritual que merecen ser reparadas en forma autónoma, máxime cuando esas hostilidades y actitudes amenazadoras tuvieron lugar en el transcurso del contrato de trabajo y con anterioridad a su extinción.

**Sala VII**, Expte. N° 36.364/2016 Sent. Def. N° 59482 del 30/09/2025 “Aldaba, Walter Alberto c/ Editorial Sarmiento S.A. s/ despido”. (Russo-Ferdman)

**D.T. 33. 3. Despido del empleado en condiciones de obtener jubilación. Trabajador de la industria del chacinado. Régimen especial. Decreto N° 8746. Trabajador que al momento de ser despedido no había obtenido el beneficio jubilatorio. Despido incausado.**

El actor, con más de treinta años de servicios en la industria del chacinado fue despedido por su empleadora en los términos del art. 252 LCT. El Decreto N° 8746 instituye un régimen previsional específico para quienes se desempeñan en la industria del chacinado y establece que *“tendrán derecho a la jubilación ordinaria con cincuenta y cinco (55) años de edad y treinta (30) de servicios los varones, y con cincuenta (50) años de edad y treinta (30) de servicios las mujeres...”*. Es decir que la norma confiere un derecho al trabajador: adelantar la obtención de la jubilación ordinaria en atención a la penosidad e insalubridad de las tareas; no erige, en cambio, un límite impeditivo para la prosecución de la actividad laboral ni habilita al empleador a forzar el cese por esa sola circunstancia etaria. El uso de la expresión *“tendrán derecho”* denota un régimen protector que otorga al dependiente la facultad de optar por acogerse anticipadamente al beneficio previsional cuando reúne las condiciones de edad y servicios, sin convertir ese umbral en un presupuesto habilitante para que el principal intime en los términos del art. 252 LCT. Es decir, el empleador no se encuentra habilitado para utilizar una facultad del régimen general (art. 252 LCT) pretendiendo aplicarla al régimen previsional especial del actor, que no lo obliga sino que lo faculta a jubilarse anticipadamente. Por ello, aun cuando el actor hubiera reunido los requisitos jubilatorios del régimen especial, esa sola circunstancia no tornaba procedente la primera intimación cursada por la demandada, pues el art. 252 LCT –tras la modificación introducida por la ley 27.426- solo autoriza al empleador a emplazar al trabajador a iniciar trámites jubilatorios a partir de los setenta años (70) de edad y no antes. El Decreto 8.746 no puede interpretarse como una norma derogatoria ni modificatoria de aquel precepto de orden general; antes bien, coexiste con él y opera exclusivamente en beneficio del trabajador. Así, si bien el actor guardó silencio frente a la primera intimación cursada por la demandada, ese silencio no puede ser interpretado como una manifestación tácita de voluntad en el sentido de renunciar a su derecho a continuar trabajando hasta la edad legal, menos aún puede derivarse de allí convalidación de un emplazamiento improcedente, y aun cuando la demandada invoca una misiva un año posterior a la primera, en la que el trabajador habría manifestado haber iniciado el trámite previsional, tal manifestación no convalida un distracto que se funda en un emplazamiento jurídicamente inidóneo. Si bien el accionante finalmente obtuvo el beneficio jubilatorio, al momento en que se produjo el distracto ese beneficio no le había sido otorgado, lo que refuerza la conclusión que el vínculo no cesó por el cumplimiento de la causal legal, sino por un despido decidido unilateralmente y de manera improcedente por el empleador.

**Sala I**, Expte. N° 29702/2020/CA2-CA1 Sent. Def. del 17/10/2025 “Palladino, Jorge Eduardo c/LOMSICAR SA s/despido”. (Hockl-Catani)

**D.T. 33. 18. Despido discriminatorio por razones de salud. No configuración. Improcedencia de la medida cautelar de reinstalación en el puesto de trabajo.**

La accionante solicita mediante la interposición de una medida cautelar la reinstalación en el puesto de trabajo tendiente a lograr la suspensión de los efectos del despido discriminatorio a criterio del actor y que tendría su razón de ser en su estado de salud. La Jueza de la anterior instancia no encontró configurados los presupuestos legales para hacer lugar a la medida cautelar de reinstalación, pues el análisis respecto a la verosimilitud del derecho y el peligro en la demora debe ser realizado con criterio restrictivo que encuentra justificación en una mayor prudencia al apreciar los recaudos que hacen a su admisibilidad, toda vez que con ello puede configurarse un adelanto de jurisdicción respecto de la cuestión de fondo. En este marco, el certificado médico que la actora acompañó daría cuenta que la licencia psiquiátrica que le fue otorgada tiene la misma fecha que la comunicación de despido, sin que las constancias de las conversaciones de whatsapp en las que hace incapié la accionante resulten suficientes para demostrar indicios acerca de un móvil discriminatorio vinculado con la licencia médica otorgada con igual fecha. Cabe confirmar el decisorio de la instancia previa.

**Sala V**, Expte. N° 24.344/2025/CA1 Sent. Def. N° 91675 del 05/09/2025 “Gutiérrez Nasini, Camila c/ AUDISALUD SRL s/ medida cautelar”. (De Vedia-Ferdman)

**D.T. 33. 7. Despido. Gravedad de la falta. Abogada que trabaja para un estudio jurídico que no asiste a una mediación virtual en época de pandemia Covid-19 y es despedida por ello. Falta de proporcionalidad entre la conducta y la sanción.**

La actora, abogada de un estudio jurídico a la que se le comunicó en plena época de pandemia Covid-19 que debía asistir a una mediación virtual, manifestó que no asumiría dicha tarea en razón de entender que se trataba de un aumento de labores respecto del cual no se había convenido aún incremento salarial. Los accionados concluyeron que el comportamiento de la actora evidenció una clara intención de provocar un daño lo que significó la total pérdida de confianza y motivó el despido con causa de la actora en los términos del art. 242 LCT. El despido dispuesto no respetó la proporcionalidad que debe guardar toda medida disciplinaria con la conducta que sanciona en los términos del art. 67 LCT. La actora contaba con ocho años de antigüedad, carecía de antecedentes disciplinarios, comunicó oportunamente su decisión de no asistir y la incomparecencia no generó perjuicio al cliente ni al estudio dado que se fijó nueva audiencia sin consecuencias negativas. Por otra parte, el cliente en cuestión había conferido poder general para que lo representen otros integrantes del estudio jurídico, por lo que el incumplimiento pudo dar lugar a una sanción de menor entidad, no revistiendo gravedad suficiente para justificar la ruptura contractual.

**Sala X**, Expte. N° 6736/2021 Sent. Def. del 08/09/2025 “Paniura Portocarrero, Vanesa Marisol c/Masciarelli, Federico Adolfo y otros s/despido”. (Ambesi-Russo)

**D.T. 34. Indemnización por despido. Los arts. 8 a 15 de la ley 24.013, 1 y 2 de la ley 25.323 y 45 de la ley 25.345 contemplan indemnizaciones no penalidades.**

Las modificaciones introducidas por el DNU 70/23 dictado por el Poder Ejecutivo Nacional -cuyo título IV, se encuentra actualmente suspendido por la medida cautelar dictada en las actuaciones “Confederación General del Trabajo de la República Argentina c/ Poder Ejecutivo Nacional s/ Acción de Amparo” (Expte. N° 56.862/2023 SD del 30/01/2024 dictada por la Sala de FERIA de esta Excma. Cámara), con un recurso pendiente ante el Máximo Tribunal-, y por la ley 27.742, fueron posteriores a los hechos que dieron lugar las cuestiones debatidas; y, por ende, estas debían ser dilucidadas con las normas vigentes al momento en que se configuraron (cfr. art. 7 del Código Civil y Comercial), lo cual obstaba, por sí solo, a su aplicación. Más allá del *nomen iuris* que se intente darle, lo cierto es que en las normas de los arts. 8 a 15 de la ley 24.013, 1 y 2 de la ley 25.323 y 45 de la ley 25.345 el legislador, sin excepción, utiliza la palabra “*indemnización*” -o bien el plural “*indemnizaciones*”- o la frase “*incremento indemnizatorio*” y que, de hecho, están destinadas a resarcir el perjuicio ocasionado por el incumplimiento de la empleadora; de allí que no puede equipararse, en modo alguno, con “*penalidades*” o “*sanciones*” en sentido estricto, propias del derecho penal represivo.

**Sala IV**, Expte. N° 12389/2021 Sent. Def. N° 120.570 del 02/10/2025 “Actis, Fernando Rubén c/ Banco Santander Río S.A. s/ despido”. (Guisado-Díez Selva)

**D.T. 34. Indemnización por despido. Requisito para la procedencia de las indemnizaciones previstas en los arts. 8 y 15 de la Ley 24.013. Intimación fehaciente art. 11 LNE.**

A fin de que procedan las indemnizaciones previstas en los arts. 8° y 15 de la ley 24.013, el art. 11 del mismo cuerpo legal - con la finalidad de brindar la posibilidad a la empleadora de efectuar un registro del contrato de trabajo indubitado y que en consecuencia no genere nuevos conflictos-, condiciona su procedencia expresamente a que “...el trabajador o la asociación sindical que lo represente intime al empleador en forma fehaciente, a fin que proceda a la inscripción, establezca la fecha real de ingreso o el verdadero monto de las remuneraciones...”.

**Sala IX**, Expte. N° 4699/2019/CA1 Sent. Def. del 12/09/2025 “Parodi, Alejandra Laura c/ Sanity Care Internación Domiciliaria S.R.L. y otros s/ despido”. (Fera- Balestrini- Pompa)

**D.T. 34. 2. 2. Indemnización por despido. Art. 2 ley 25.323. Morigeración del incremento indemnizatorio en casos en los que el demandado pudo considerarse asistido por un mejor derecho.**

La actora, abogada empleada de un estudio jurídico, no se presentó a una mediación virtual que le fuera asignada y ello fue interpretado por la empleadora como un comportamiento tendiente a provocar un daño y que conllevaba la pérdida de confianza. Las particulares condiciones del caso, pudieron llevar al empleador a considerarse

razonablemente asistido de mejor derecho para discutir judicialmente la admisibilidad o no de la causa del despido invocado por lo que el Juez de grado entendió que correspondía morigerar la penalidad establecida por el art. 2 de la ley 25.323, y fijarla en el equivalente al 25% de las indemnizaciones previstas en los arts. 232, 233 y 245 LCT. La actora apeló dicha decisión entendiendo que si se admitía la procedencia de las indemnizaciones, era porque el despido resultaba injustificado, y en consecuencia no correspondía morigerar la misma. No obstante, toda vez que la facultad judicial de graduar la sanción se encuentra prevista expresamente en la norma, lo cual procura estimular el cumplimiento oportuno de las obligaciones a cargo del empleador, la reducción no luce irrazonable en atención a las circunstancias en las que se produjo el despido dado que se constató la existencia de una injuria contemporánea al cese que era pasible de sanción, y si bien se concluyó que la misma no revestía entidad suficiente para justificar la ruptura del vínculo (no medió proporcionalidad entre la falta y la sanción pues la trabajadora avisó que no asistiría a la mediación virtual, habiendo otros abogados en el estudio que tenían poder general del cliente), el empleador pudo haber tenido dudas respecto de su obligación de pago.

**Sala X**, Expte. N° 6736/2021 Sent. Def. del 08/09/2025 “Paniura Portocarrero, Vanesa Marisol c/Masciarelli, Federico Adolfo y otros s/despido”. (Ambesi-Russo)

**D.T. 38. Enfermedades inculpables. Art. 208 LCT. Duplicación del plazo de la licencia por tener la trabajadora hijos a cargo.**

La demandada se agravia porque la Sentenciante de grado consideró configurada la injuria –falta de pago de salarios en concepto de licencia paga por enfermedad-. La Jueza *a quo* señaló que no obstante el tiempo transcurrido entre que la accionante fuera notificada de la reserva de puesto y el cuestionamiento formulado mediante misiva, sustentado en que tenía cargas de familia, la accionada guardó silencio frente a dicha comunicación y no verificó si la trabajadora (conf. art. 63 LCT) tenía cargas de familia y requerirle la presentación de las correspondientes partidas. Y si bien la actora no acompañó las partidas de nacimiento de sus hijos, las cargas de familia surgían acreditadas de lo informado por la ANSES, en consecuencia, le correspondía a la trabajadora una licencia paga por enfermedad de seis meses. Frente a la intimación cursada, la demandada no abonó la remuneración reclamada y la Sentenciante de grado concluyó que se configuró en el caso una injuria en los términos de lo previsto en el art. 242 de la LCT que justificó la decisión de la trabajadora de dar por finalizado el vínculo.

**Sala IX**, Expte. N° 18.331/2023/CA001 Sent. Def. del 28/08/2025 “Manrique, Pamela Melisa c/ Midas Hotel Management S.A. s/ despido”. (Balestrini-Pompa)

**D.T. 43. Indemnización por fallecimiento del trabajador. Art. 248 LCT. Falta de presentación del certificado de defunción.**

La Jueza de grado condenó a la accionada al pago de la indemnización en los términos del art. 248 de la LCT, por ello se agravia argumentando que el certificado de defunción no le fue presentado, pese a que lo requirió telegráficamente. Si bien es cierto que el consorcio de copropietarios emplazó a la viuda del trabajador fallecido a fin de que el deceso fuera acreditado, y que aquélla guardó silencio lo cual impidió que abonara los rubros de la liquidación final y la indemnización establecida en el art. 248 LCT, no lo es menos que la accionada soslaya la conducta que debió adoptar frente a la situación; esto es, si la accionante no respondió y su intención era realmente desobligarse en tiempo y forma de los rubros debidos ante la extinción del contrato de trabajo por el deceso de quien fuera su trabajador, podía solicitar el certificado de defunción de aquél ante el organismo pertinente. Y, de persistir dudas en torno a quienes tenían derecho a su cobro, si realmente quería cumplir con su deber legal y desobligarse del pago de las obligaciones personales, pudo haber consignado judicialmente el monto que creía adeudar frente a la falta de conocimiento de quienes resultaban sus beneficiarios de conformidad con el art. 248 LCT. Ello así, a fin de que el órgano jurisdiccional disipe las dudas al respecto y ordene el pago en cabeza de quien resultara acreedor del mismo, lo cual no ocurrió. Cabe confirmar el pronunciamiento de la anterior instancia.

**Sala VIII**, Expte. N° 29.784/2023/CA1 Sent. Def. del 13/08/2025 “Bazán, Clelia del Carmen y otros c/ Consorcio de Propietarios Calle Paraguay 630/46 s/ indemnización por fallecimiento”. (González-Pesino)

**D.T. 54 Intereses. Etapa de ejecución. Deudor intimado de pago que no cumple. Capitalización. Art. 770 inc. c. Derecho del acreedor de capitalizar los intereses reiteradamente en el caso del inc. c) con una periodicidad semestral.**

En caso de que el deudor no haya cumplido con la intimación de pago efectuada y sea necesaria una nueva intimación de pago que también es incumplida, corresponde la

capitalización de los acrecidos. Si bien el Acta N° 2764, que fuera aplicada en primera instancia, estableció que los intereses se devengarán “desde su exigibilidad y hasta el efectivo pago”, en lo que hace a la capitalización periódica de los acrecidos, derivada de las previsiones del Acta citada con apoyo en el inc. b del art. 770 CCyCN, ello debe ser entendido hasta el inicio de la etapa del art. 132 LO, porque, a partir de ese momento, la situación encuentra expresa respuesta normativa en el inc. c del citado art. 770 CCyCN. La interpretación adecuada que permite armonizar el Acta N° 2764 con todas las disposiciones del art. 770 CCyCN implica que la capitalización de intereses con una periodicidad anual desde la fecha de notificación del traslado de la demanda se produce hasta el inicio de la etapa de ejecución con la correspondiente liquidación, y, a partir de tal hito, la eventual mora del condenado y la posible capitalización de intereses se rige por lo previsto por el inc. c del art. 770 CCyCN. El anatocismo que se efectúa por aplicación del inc. b) cesa cuando se notifica la liquidación y, desde ese momento, puede hacerse la capitalización que autoriza el inc. c). El art. 770, inc. c) omitió establecer mínimos para capitalizar los intereses, pero nada en el texto legal parece limitar la capitalización de una obligación liquidada judicialmente a una única oportunidad si el juez de origen mandó pagar la suma resultante de esa nueva liquidación judicial y el deudor es moroso nuevamente en hacerlo. En los casos del art. 770 inc. c, la capitalización puede realizarse más de una vez, ya que de lo contrario (y sobre todo en momentos de tasas de interés negativas) se estaría dando la posibilidad al incumplidor de licuar poco a poco su pasivo. Esta solución no implica contradecir la doctrina sentada por la CSJN en el fallo “Oliva, Fabio Omar c/Coma SA s/despido” porque el caso se enmarca en las previsiones del inc. c del art. 770 del CCyCN y la doctrina del Máximo Tribunal en el fallo citado se refiere al inc. b del dispositivo que claramente no se refiere al incumplimiento de una orden judicial de carácter ejecutiva. Ajustado a la doctrina de “Oliva”, cabe afirmar que el acreedor tiene derecho a capitalizar los intereses una sola vez en el supuesto del inc. b) del art. 770 y tiene derecho de hacerlo reiteradamente en el caso del inc. c) con una periodicidad semestral. (Del voto de la Dra. García Vior, en mayoría).

**Sala II, Expte. N° 17259/2021 Sent. Int. del 22/09/2025 “Araujo Díaz, Frank Eduardo c/Bonacci, Hugo José Fructuoso s/despido”.** (García Vior-Sudera-Ambesi)

**D.T. 54 Intereses. Etapa de ejecución. Deudor intimado de pago que no cumple. Capitalización de intereses en el supuesto del inc. c cada vez que el deudor sea intimado de pago en la etapa de ejecución y sea moroso en hacerlo. Morigeración art. 771 CCyCN en caso de resultado excesivo.**

Si bien resulta posible la reiteración de la capitalización cuando la obligación se liquide judicialmente con sustento en el inc. c del art. 770 del CCyCN y en tanto se mantenga la contumacia del deudor, no resulta procedente su imposición con una periodicidad semestral como plazo mínimo para efectuar la capitalización. Los incisos b) y c) del art. 770 distinguen dos eventos inherentes al derrotero judicial del crédito. Se trata de dos situaciones que permiten la acumulación de intereses, pero independientes entre sí. Ello así, toda vez que se está ante un deudor moroso y que es demandado, el derecho del deudor es conocido, es intimado a pagar una deuda liquidada en una sentencia y mantiene la contumacia. A partir del momento en que se notifica la demanda, opera la capitalización de intereses y, de allí en adelante, no hay más capitalización de intereses hasta el momento en que se produzca la liquidación judicial de la deuda en cuestión. Cuando la deuda dineraria o de valor se liquide judicialmente, la capitalización de intereses procede a partir del momento en que el juez manda a pagar la suma resultante y el deudor es moroso en hacerlo. El legislador ha previsto dos supuestos distintos y armonizables, por un lado se inclinó por rechazar la posibilidad de repetición de la capitalización en el caso del inc. b, y por el otro, admitirla en el inc. c del art. 770, por lo que al considerar las previsiones del art. 771, impide imponer pretorianamente un intervalo semestral al inc. c. No debe considerarse una “omisión” legislativa la ausencia de plazos de periodicidad tanto en el inciso b como en el c. Ello, porque en el caso del inciso b, la notificación de la demanda, cuando la obligación se demande judicialmente, sólo puede ocurrir en una oportunidad y, por ende, así también la acumulación de los intereses sujeta a tal presupuesto, de modo que no hay periodicidad posible. Y en el caso del inciso c, porque la obligación se liquida judicialmente, el juez manda a pagar la suma resultante y el deudor es moroso en hacerlo y, en el marco del proceso de ejecución de sentencia, esa situación se repite, la capitalización será posible cada vez que ello ocurra, con lo cual tampoco es necesario que se establezca un periodo o intervalo determinado para la acumulación. En este marco, podría configurarse un resultado que exceda la razonable expectativa de conservación patrimonial y proporcionalidad que debe existir entre el crédito y el daño que se pretende resarcir mediante los accesorios en cuestión; en

algunos casos, por insolvencia del deudor, en otros por imprudencia o aprovechamiento del acreedor, incluso, por todas ellas simultáneamente; pero ello no autoriza a crear una solución pretorianamente cuando el legislador no la estableció, sobre todo cuando, el art. 771 CCyCN expresamente dispone que “los jueces pueden reducir los intereses cuando (...) el resultado que provoque la capitalización de intereses excede, sin justificación y desproporcionadamente, el costo medio del dinero para deudores y operaciones similares en el lugar donde se contrajo la obligación”. Dicha previsión refuerza la opinión respecto de la inexistencia de una omisión legislativa por la ausencia de un intervalo determinado en el inc. c, porque el legislador ha previsto una solución para las situaciones abusivas o irrazonables en este art. 771 CCyCN. (Del voto del Dr. Sudera, en minoría).

**Sala II**, Expte. N° 17259/2021 Sent. Int. del 22/09/2025 “Araujo Díaz, Frank Eduardo c/Bonacci, Hugo José Fructuoso s/despido”. (García Vior-Sudera-Ambesi)

**D.T. 56. 3. Jornada de trabajo. Guardias pasivas. Retribuciones.**

El trabajador se halla a disposición del empleador durante el tiempo que perdura la “guardia pasiva”, por lo tanto no puede disponer libremente de su tiempo, por lo que debe ser remunerado. Tal como lo expusiera la Sala III CNAT en la causa “Pello, Jorge Sebastián c/ Sky Cop. SA s/ despido”, SD. 89.380 del 28/12/07)...si bien el tiempo de guardia pasiva (sin prestación efectiva de servicio) ha de ser retribuido, no puede equipararse a la hora efectivamente trabajada en horario suplementario. El concepto “estar a disposición” debe interpretarse con razonabilidad, para adecuarlo a las particularidades de ciertas labores distintas de las que obreros y empleados desarrollan a “tiempo completo” en la industria y en el comercio, que son las figuras típicas tenidas en vista por el legislador...”, “...durante ellas (guardias pasivas), el trabajador dispone de su tiempo en cuanto no sea requerido por el empleador; pone su fuerza de trabajo a disposición de la empresa, por lo que merece un salario; pero no presta efectivamente el servicio y dispone supletoriamente de su tiempo por lo que ese salario pasivo no debe llevar recargo aunque excede el límite legal de la jornada” (del voto del Dr. Ricardo A. Guibourg en el fallo referido).

**Sala II**, Expte. N° 13.150/2021 Sent. Def. del 29/09/2025 “Polignano, Ana María c/ Implatel S.A. y otros s/ despido”. (Sudera-García Vior)

**D.T. 56. Jornada de trabajo. Extensión. Mozo cuyo contrato estaba registrado bajo la modalidad de jornada de tiempo parcial y cumplía una jornada de 8 horas (por tiempo completo).**

La accionada objeta que la Sra. Juez “a quo” haya concluido que la jornada realizada por el trabajador fue de tiempo completo. Si bien el ordenamiento legal ha establecido una jornada legal (ley 11.544 y art. 196 LCT), también habilita expresamente la posibilidad de celebrar contratos a tiempo parcial y/o jornadas reducidas. En este marco, el contrato de trabajo del actor se registró bajo la modalidad de una jornada a tiempo parcial, pero, de acuerdo a las probanzas arrojadas, el accionante realizaba una jornada de 8 horas -de 17.00 hs a 01.00 hs-, situación que se acreditó con las declaraciones testimoniales de los compañeros de trabajo del accionante y clientes del sitio gastronómico donde laboraba. Por otra parte, la demandada no logró desvirtuar que el actor cumplía una jornada de trabajo completa, en tanto que su registración era por una de tiempo parcial. Por ello cabe confirmar el decisorio de primera instancia.

**Sala VIII**, Expte. N° 77001/2015/CA1 Sent. Def. del 09/10/2025 “Carrizo, Javier Eduardo c/ Alcorta Sushi S.A. y otro s/ despido”. (Pesino- González)

**D.T. 80. Bis Responsabilidad solidaria de los socios solo si se valieron del velo de la personalidad jurídica para cometer un fraude o dañar a un tercero. Aplicación de la teoría del “disregard of legal entity”.**

El actor se agravia pues en origen fue absuelto quien los testigos sindicaron “como dueño de la empresa” y que fuera codemandado. Cabe destacar que las personas de existencia ideal carecen de capacidad de hecho y por eso la circunstancia de que una persona humana tenga participación notoria en el ente colectivo, que sea su cara visible o se comporte como si fuera el dueño, es absolutamente lógico, en la medida en que la sociedad no realiza actos por sí, sino por intermedio de las personas físicas que, de algún modo, la integran (arg. art. 36 LCT). Esa actuación no las convierte en modo alguno en empleadores ni genera su responsabilidad en los términos de la ley de sociedades, supuesto que solo es posible mediante la aplicación de la teoría del “*disregard of legal entity*”, es decir mediante la penetración de la personalidad jurídica, por aplicación de lo normado en los artículos 59 de la ley 19.550 y 144 del Código Civil y Comercial de la Nación. No existen elementos de juicio que corroboren que la sociedad accionada sea

una entidad ficticia, ni que hubiese sido utilizada con el único objetivo de burlar la ley, cometer un fraude o perjudicar al actor. No es lo mismo afirmar que la sociedad cometió un fraude o perjuicio a un tercero que afirmar que los socios se valieron del velo de la personalidad jurídica para cometerlo ya que, en este caso, la maniobra *in totum* es dolosa, pues dos o más personas en forma conjunta, la pergeñan con el único objetivo de cometer un fraude o dañar a un tercero y la participación de la sociedad es indispensable para lograr su cometido y para su indemnidad. En este marco, no es factible extender la responsabilidad a la persona física codemandada con base en la ley de sociedades comerciales. Cabe por ello confirmar el decisorio de la anterior instancia.

**Sala VIII**, Expte. N° 21154/2019/CA1 Sent. Def. del 25/09/2025 “López, Sergio Raúl c/ PC RETAIL S.A. y otros s/ despido”. (Pesino- González)

**D.T. 81. 1. 6. Retenciones. Art. 132 Bis. Posibilidad de graduar la sanción.**

La accionada objeta la cuantía de la sanción prevista en el art. 132 bis LCT derivada a condena y, en su relación, y toda vez que se trata de una sanción conminatoria, la propia norma habilita, por su naturaleza, a ponderar la conducta del deudor, de modo que permite reducirla o dejarla sin efecto, según las circunstancias de cada caso. Conforme a lo informado por la AFIP –actual ARCA-, la aplicación estricta de la norma conduciría a un resultado irrazonable, pues la penalidad no guardaría proporción con el incumplimiento acreditado. En atención a la razonabilidad y proporcionalidad que debe existir entre el incumplimiento y la sanción, resulta prudente, justo y equitativo guardar el resarcimiento en función de la medida del incumplimiento pues, de atenerse estrictamente a los términos de la norma, se llegaría a un resultado notoriamente desproporcionado, carente de equidad y desajustado a la realidad a la que está destinado. Este criterio es el que adoptó la Corte Suprema de Justicia de la Nación en el precedente “Dominguez, Yanina Vanesa c/ Muresco SA s/ despido”.

**Sala VII**, Expte. N° 36.364/2016 Sent. Def. N° 59482 del 30/09/2025 “Aldaba, Walter Alberto c/ Editorial Sarmiento S.A. s/ despido”. (Russo-Ferdman)

**D.T. 83. 8. Salario. Prestaciones en especie. Servicio de medicina prepaga. Carácter remunerativo.**

La remuneración está representada por todo ingreso que signifique para el trabajador una ganancia, un rédito o una ventaja patrimonial y, por ende, tendrá carácter remunerativo cualquier ingreso que aumente el nivel del patrimonio del trabajador y también todo aquello que signifique un ahorro o le evite un desembolso, salvo que la causa de su concesión sea ajena a la prestación de trabajo. Se considera salario a todo beneficio que recibe el trabajador susceptible de ser evaluado en dinero, aunque no se perciba en efectivo sino en especie o mediante la simple oportunidad de obtener ganancias, que satisfaga total o parcialmente su consumo, ya que de no existir, el trabajador hubiera debido obtener dicha prestación a su propia expensa: es tanto lo que recibe el trabajador como lo que le evita un desembolso, todo ello a consecuencia y como contraprestación del contrato de trabajo, por la mera puesta a disposición del empleador. Por ello corresponde asignar carácter remunerativo al servicio de medicina prepaga proporcionado al actor, en tanto que no se controvierte que el demandado abonó el plan familiar mientras que el informe brindado por Prevención Salud acredita que el pretensor se halló incluido en un plan médico corporativo. El importe que abonaba el accionado en concepto de medicina propaga para el actor y su grupo familiar constituyó una clara ventaja patrimonial para el trabajador. No obra constancia que autorice a concluir que se trató de una liberalidad, sino, de una mejora en las condiciones de trabajo, la que reviste el carácter de habitual de modo que resulta que integró la remuneración. Lo abonado por el demandado no es otra cosa que un salario en especie, en tanto que no se advierte, al menos con las constancias aportadas a la causa, que dicha suma tuviese otra causa más que la prestación efectiva de servicios por parte del accionante, en el marco del contrato de trabajo.

**Sala VII**, Expte. N° 36.364/2016 Sent. Def. N° 59482 del 30/09/2025 “Aldaba, Walter Alberto c/ Editorial Sarmiento S.A. s/ despido”. (Russo-Ferdman)

**D.T. 83. 8. Salario. Prestaciones en especie. Uso de telefonía celular. Carácter remunerativo.**

No resulta acreditado que el accionado hubiese impuesto restricciones al uso del servicio de telefonía celular, ni existen razones para sostener que no contaba con la posibilidad de controlar su utilización, como afirma en su memorial de agravios. La provisión de tal prestación sin límites para uso personal comportó el ahorro de un gasto que, de otro modo, el accionante hubiese debido afrontar, circunstancia que evidencia que la

prestación otorgada configuró una ventaja patrimonial que determina su carácter remuneratorio.

**Sala VII**, Expte. N° 36.364/2016 Sent. Def. N° 59482 del 30/09/2025 “Aldaba, Walter Alberto c/ Editorial Sarmiento S.A. s/ despido”. (Russo-Ferdman)

**D.T. 83. 19. Salario. Mozo que reclama el rubro “Adicional Alimentación”. Art. 11.4 CCT 389/04. Improcedencia.**

La Magistrada de grado determinó una remuneración conformada por el salario básico vigente al momento del distracto, adicional por antigüedad, por alimentación, por asistencia perfecta, por servicio y el adicional CABA. La accionada objeta la procedencia del rubro “Adicional Alimentación” pues el convenio colectivo de trabajo aplicable -CCT 389/04- en su art. 11.4 faculta al empleador a cancelarlo mediante la entrega de un almuerzo o cena de acuerdo al turno en que se desempeñe el trabajador, lo cual sucedía con el actor. El CCT 389/04 faculta al empleador asimismo, a reconocerle el beneficio mediante la entrega de un vale o tickets de almuerzo por un importe equivalente al 10% (diez por ciento) del salario básico convencional correspondiente al Nivel Profesional 1 de la Escala Salarial I, en los casos de jornada completa de 8 horas y asistencia regular. Por ello, y toda vez que el adicional aludido no debe integrar la remuneración, cabe revocar la decisión que incluyó su incidencia en la base cálculo indemnizatoria.

**Sala VIII**, Expte. N° 77001/2015 Sent. Def. del 09/10/2025 “Carrizo, Javier Eduardo c/Alcorta Sushi S.A. y otro s/ despido”. (Pesino-González)

**D.T. 83. Salario. Igual remuneración por igual tarea.**

Los accionantes, quienes se desempeñaban en la categoría “señalero cabina principal” en la cabina “Pavón”, denunciaron que los empleados de la demandada que cumplían sus mismas tareas en las cabinas “Plaza Constitución” y “Empalme Cabina Temperley”, se encontraban categorizados y remunerados, de acuerdo a la categoría “señalero encargado cabina principal” –esto es, una categoría superior a la que detentaban los accionantes-. Los recurrentes entienden que no sólo estaban incorrectamente categorizados, sino que también se verificó la violación del principio que establece el art. 81 de la LCT, por lo que reclaman diferencias salariales. El art. 81 de la LCT impone un deber de igualdad de trato al empleador que debe ser compatibilizado con las facultades que la ley le otorga a aquél sobre la base de pautas objetivas y criterio de razonabilidad. Dicho principio lo obliga a “...dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones...”, receptando así las pautas sobre el principio constitucional de “igual remuneración por igual tarea” –conf. art. 14 bis CN-. Resulta determinante la ausencia de elementos probatorios idóneos y concretos que den cuenta de que los accionantes realizaban las mismas tareas que quienes en las otras cabinas se empeñaban como “señaleros encargados cabina principal” es decir, la categoría en que los apelantes pretenden ser encuadrados. Por ello, no es posible afirmar que los accionantes tuvieran un tratamiento disímil en la contraprestación remuneratoria. Cabe confirmar el fallo de grado en este aspecto.

**Sala IX**, Expte. N° 80066/2017/CA1 Sent. Def. del 28/08/2025 “Villagra, Juan César y otro c/ Administración de Recursos Humanos Ferroviarios S.A. s/ diferencias salariales”. (Balestrini-Fera-Pompa)

**D.T. 98. Violencia laboral. Despido indirecto en que se coloca una trabajadora jerárquica por haber sido objeto de maltrato y acoso laboral.**

La actora, que ocupa un cargo gerencial a cargo de proyectos de la demandada, fue sometida a permanentes situaciones de acoso provenientes del Director General, quien reunía un perfil autoritario, como así también, de la Gerente de Recursos Humanos. Los testigos fueron contestes en describir el clima de tensión y malos tratos hacia la actora, quien debió tomar ansiolíticos y antidepresivos para poder sobrellevar ese clima, llegando a desmayarse como consecuencia del clima hostil, en una reunión de directorio. De la pericial informática se desprende que el cuerpo directivo de la demandada sacaba fotos grupales para subir a las redes corporativas, excluyendo de las mismas a la actora. Todo ello lleva a concluir que la accionada incurrió en conductas que merecen ser calificadas a la luz del art. 245 LCT como injurias graves que impiden la persecución del vínculo contractual. Las acciones de la demandada no sólo deben ser interpretadas como injuriantes hacia la actora sino que además le causaron un perjuicio aún mayor como fue la afectación de su salud. La sintomatología hallada en la actora resulta compatible con la figura del daño psíquico. El derecho a la salud en el trabajo debe ser considerado como un derecho humano fundamental. Este derecho se encuentra protegido en las siguientes normativas: art. 7 del PIDESC, Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales en

su OG14, Protocolo de San Salvador Adicional a la Convención Americana, Convenio 155 OIT. Nuestra Constitución Nacional adopta en su art. 19 el principio de “*alterum non laedere*”, la OIT ha consagrado que el trabajo decente debe ser comprendido como el trabajo seguro. Complementando esta normativa, cabe agregar la Convención Interamericana contra toda forma de Discriminación e Intolerancia, la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer y el Convenio 190 OIT. Debe repararse el daño moral, el cual debe ser extendido también como adicional del daño psicológico -padecido por la actora-, a la luz del Fallo Plenario N° 213 “Vieytes”.

**Sala IX**, Expte. N° 27.897/2021/CA1 Sent. Def. del 19/08/2025 “Loria, Patricia Laura c/ Tupperware Brands Argentina S.A. s/ despido”. (Pompa-Balestrini)

### **Procedimiento**

#### **Proc. 12. Apoderado. Unificación de personería en el mismo profesional que actuó en los reclamos similares por enfermedades y accidentes laborales del actor.**

El actor junto con su letrado interpuso recurso de apelación contra la resolución que resolvió unificar personería para continuar el trámite de las actuaciones en la persona de otro letrado. La unificación de la personería es el acto mediante el cual, en los supuestos de intervenir con carácter autónomo varios actores o demandados vinculados por un interés común, se designa un apoderado único para que asuma la representación procesal de todos ellos. Ese criterio adoptado por el art. 54 CPCCN (conf. art. 155 LO) se funda en la necesidad de evitar profusión de trámites, y el consiguiente desorden procesal que es susceptible de traer aparejada la actuación independiente de cada uno de los litisconsortes, en cuanto a la multiplicidad de traslados, notificaciones, etc. Si bien en el caso no se suscita estrictamente la situación descripta, pues no se trata de un supuesto de litisconsorcio como lo establece la norma citada, sino de una acumulación de procesos referidos a tres enfermedades profesionales y un accidente de trabajo, al tener en cuenta que en tres de las cuatro actuaciones previas el trabajador contó con la asistencia letrada del letrado elegido para la unificación de personería – que cuenta con poder suficiente para continuar el trámite de las actuaciones-, resulta razonable la decisión de grado en aras del principio de economía procesal que rige los procedimientos laborales (art. 54 CPCCN).

**Sala X**, Expte. N° 13.831/2023/CA1 Sent. Int. del 15/09/2025 “De Olivera, Arno c/Galeno ART SA s/recurso ley 27.348”. (Ambesi-Hockl)

#### **Proc. 23. Conciliación obligatoria. Acuerdo ante el SECLO. Incumplimiento tardío de hacer entrega del certificado de trabajo. Multa art. 26 ley 24.635.**

El art. 26 de la ley N° 24.635 dispone que a los efectos de la graduación de la multa, el Juez debe evaluar la actuación del empleador, de manera que no se trata de una sanción automática, sino que únicamente podrá aplicarse en caso de verificarse un comportamiento inadecuado del deudor. La norma deja entonces un espacio para que el juez evalué las conductas en el marco de una potestad de dispensa, por cuanto, más allá de la mora en el cumplimiento de la obligación, deben examinarse las circunstancias en que se produjeron los incumplimientos que motivaron la ejecución, a fin de decidir si la actitud asumida por la ejecutada resulta o no susceptible de sanción. Las partes arribaron a acuerdos conciliatorios ante el SECLO, los cuales fueron homologados. Entre las obligaciones asumidas, surge la entrega de los certificados previstos en el art. 80 LCT, la que se pactó a los treinta días de la firma del acuerdo. La fecha convenida al momento de iniciar la acción se encontraba vencida. Si bien finalmente el empleador cumplió tardíamente con la obligación de hacer (entregar los certificados de trabajo dentro del plazo convenido), la multa prevista por el art. 26 de la ley N° 24.635, resulta procedente. Frente a ello, resulta apropiado disponer que la multa prevista en el art. 26 de la ley 24.635 alcance al 20% del monto conciliado.

**Sala IV**, Expte. N° 43.887/2023 Sent. Int. N° 76894 del 26/09/2025 “Ochoa, Gabriel Gustavo y otros c/ Kyndryl Argentina SRL s/ ejecución de créditos laborales”. (Guisado-Diez Selva)

**Proc. 27. Demanda. Rechazo de la demanda por diferencias salariales reclamadas por el trabajador por mala categorización. Industria petroquímica. Art. 3 CCT 564/09. Trabajador que debía ser categorizado como “A2” y no como “A 3”.**

La accionada, empresa petroquímica, se agravia de la sentencia de primera instancia que consideró acreditado que el actor se encontraba mal categorizado como “A2”, cuando, por sus tareas y capacitación le correspondía la de “A3” propia del manejo de máquinas digitales (cfr. art. 3º CCT 564/09). El art. 3º del CCT 564/09, aplicable al vínculo habido entre las partes, demuestra que la pauta diferencial entre una categoría y otra no se ubica especialmente en el hecho de que se operaran sistemas computarizados (paneles digitales y no analógicos) o que se tengan que adquirir conocimientos para ello sino que el trabajador tenga a su cargo la “programación de secuencias de procesos” y asuma responsabilidad por la seguridad y el buen funcionamiento de las nuevas unidades de producción, su rendimiento y/o calidad. Programar secuencias de proceso impone definir una metodología del paso a paso, que resulta en una cadena de producción y persigue un objetivo final. Es decir, programar las secuencias del proceso impone evaluar los tiempos de cada tarea, su orden, y estándares para que una vez finalizadas, comience la siguiente; incluye, asimismo, controlar esas secuencias del proceso y asegurarse que sean cumplidas para corregirlas. La sola modificación de los antiguos paneles eléctricos o mecánicos por digitales, no basta para ubicar la tarea del trabajador dentro de las propias de la categoría A3 si no se demuestra el mayor grado de especialización y responsabilidad que exige la normativa convencional, lo que lleva a rechazar íntegramente la demanda por diferencias salariales articulada por el actor.

**Sala II**, Expte. N° 46.910/2021 Sent. Def. del 24/09/2025 “Crizaldo, Daniel Luciano c/ Sealed Air Argentina S.A. s/ diferencias de salarios”. (García Vior-Sudera)

**Proc. 35. Ejecución de sentencia. Improcedencia de la ejecución provisional prevista en el art. 258 CPCCN.**

El art. 258 CPCCN autoriza la ejecución provisional de la sentencia condenatoria una vez concedido el recurso extraordinario, requiriendo la concordancia entre la sentencia de primera instancia y la de Cámara para habilitar su ejecución previa fianza. Y este presupuesto fáctico establecido por la norma no se configura, si como ocurre en el caso, las sentencias de ambas instancias difieren en el régimen de actualización de los créditos reconocidos.

**Sala X**, Expte. N° 27.258/2012 Sent. Int. del 05/09/2025 “Incidente N° 1 – ACTOR: Carrasco, Rubén Ismael DEMANDADO: Tored SA y otros s/incidente”. (Ambesi-Russo)

**Proc. 61. Medidas cautelares. Acción declarativa de certeza y de inconstitucionalidad del Decreto 149/2025. El Instituto Argentino de Capacitación Profesional y Tecnológica para el Comercio reclama el cese del estado de incertidumbre respecto del aporte previsto en el CCT 130/75 ya que del texto del Decreto 149/2025 no surge que el organismo esté alcanzado por la pérdida del aporte. Ausencia de caso.**

El Instituto Argentino de Capacitación Profesional y Tecnológica para el Comercio (INAPAC) acciona contra el PEN mediante la interposición declarativa de certeza y el planteo de inconstitucionalidad del Decreto 149/2025. En cuanto a los recaudos para el trámite de la acción declarativa de certeza, el art. 322 CPCCN requiere la existencia de un caso en que el titular de un interés jurídico concreto busque fijar la modalidad de una relación jurídica o prevenir o impedir las lesiones a un derecho de base constitucional, extremo fáctico que no se da en el caso. La pretensión está dirigida únicamente contra el PEN como órgano emisor del decreto cuestionado cuando tal citación no resulta relevante para resolver dado que no es este el sujeto pasivo de la acción sino que tal lugar debería ser ocupado por quienes, en la hipótesis, habrían de dejar de aportar al instituto o, en su defecto, ya habrían dejado de hacerlo sobre la base de las previsiones de la normativa de marras. El Estado Nacional no puede ser considerado parte adversa ya que no es parte de la relación jurídica sustancial sobre la que la parte actora se dice afectada. Lo contrario importaría que el PEN debería ser parte procesal como demandado en todas aquellas causas en las que se trata de inconstitucional una norma. Se trata de una ausencia de caso por inexistencia de adversidad en la pretensión, por lo que debe resolverse en forma negativa no solo la admisibilidad del proceso sumarísimo sino, principalmente, la de la propia acción. (Del voto del Dr. Perugini, en minoría)

**Sala III**, Expte. N° 18.373/2025 Sent. Int. del 26/09/2025 “Instituto Argentino de Capacitación Profesional y Tecnológica para el Comercio (INAPAC) c/ Estado Nacional Poder Ejecutivo Nacional s/ incidente”. (Perugini-Cañal-Fera)

**Proc. 61. Medidas cautelares. Acción declarativa de certeza y de inconstitucionalidad del Decreto 149/2025. El Instituto Argentino de Capacitación Profesional y Tecnológica para el Comercio reclama el cese del estado de incertidumbre respecto del aporte previsto en el CCT 130/75 ya que del texto del Decreto 149/25 no surge que el organismo esté alcanzado por la pérdida del aporte. Procedencia de la acción. Confirmación de la medida cautelar decretada en origen.**

El Instituto Argentino de Capacitación Profesional y Tecnológica para el Comercio (INAPAC) acciona contra el PEN mediante la interposición declarativa de certeza y el planteo de inconstitucionalidad del Decreto 149/2025. Si bien el PEN no es el deudor directo de los créditos reclamados, si existe acción. En este sentido la accionante invoca la existencia de derechos adquiridos a un aporte que le permite cumplir con funciones asignadas, las que no podría satisfacer a partir de la acción del PEN quien en forma unilateral habría dejado sin efecto que los convenios colectivos de trabajo impongan aportes económicos obligatorios a los empleadores no afiliados a cámaras empresariales mediante el Decreto 149/2025. Así, la acción en los términos el art. 322 del CPCCN es la más adecuada para dirimir la controversia ya que el estado de incertidumbre es real y actual para la accionante, derivado de la validez y aplicabilidad de una norma que incide directamente sobre su esfera jurídica. El INACAP reclama el cese del estado de incertidumbre generado por el Decreto 149/2025. La incertidumbre surge respecto del aporte previsto en el CCT 130/75 dado que de su texto no se colige necesariamente que el INACAP se encuentre alcanzado por la pérdida del referido aporte en el marco del decreto. Se trata, sin dudas, de una cuestión que entrelaza a las partes del presente pleito, por lo que hay "caso". Si bien el PEN no es el sujeto deudor es el que provoca la incertidumbre, no siendo otro a quien pueda requerírsele su cese. Asimismo, se articula secundariamente un reclamo de inconstitucionalidad, lo que expresamente prevé la ley 27 como cuestión que habilita la intervención de esta Justicia en protección de la Constitución Nacional. En cuanto a la cuestión cautelar, con el pedido de suspensión de los efectos del decreto, y hasta tanto se resuelva la cuestión de fondo, resulta también viable. En cuanto a la verosimilitud del derecho, la sola circunstancia de que el derecho exista y no su certeza, permite dar por existentes las condiciones de viabilidad (como consecuencia de la colisión normativa entre el cuestionado Decreto 149/2025 y lo que dispone el art. 4 de la ley 14.250). En cuanto al peligro en la demora, se desprendería del hecho de que distintas asociaciones empresarias requieren instrucciones para dar por terminado con el cumplimiento del aporte establecido en el CCT 130/75. Resulta procedente la medida cautelar ya que no coincide con la cuestión de fondo. La primera intenta la suspensión del decreto cuestionado a fin de evitar la accionante su propio desfinanciamiento mientras se resuelva la cuestión de fondo relacionado con la declaración de inconstitucionalidad pretendida. (Del voto de la Dra. Cañal, en mayoría).

**Sala III, Expte. N° 18.373/2025 Sent. Int. del 26/09/2025 "Instituto Argentino de Capacitación Profesional y Tecnológica para el Comercio (INAPAC) c/ Estado Nacional Poder Ejecutivo Nacional s/ incidente". (Perugini-Cañal-Fera)**

**Proc. 61. Medidas cautelares. Embargo. Existencia de litisconsorcio pasivo. No procede la traba del embargo preventivo solicitado por la actora ya que la rebeldía de uno de los codemandados resulta insuficiente para decretar dicha medida.**

El Sr. Juez "a quo" consideró que ante la existencia de un litisconsorcio pasivo, la rebeldía de uno de los codemandados resultaba insuficiente para decretar el embargo solicitado por la actora. La accionante disiente de ese criterio, pues entiende que la ley no establece otro requisito que la falta de contestación de la demanda. La existencia de otros codemandados que han contestado la acción obsta a que se tengan por verosímiles las circunstancias que han sido objeto de negación por aquéllos, de manera que la cautela resulta admisible sólo en la medida de los derechos que, a partir de las constancias de la causa, puedan considerarse verosímiles. Cabe confirmar la resolución apelada.

**Sala IV, Expte. N° 426/2024/1/CA2, Sent. Int. N° 76.815 del 25/09/2025 "Avalos Arguello, Sandra Elizabeth c/ ACMET S.A. y otros s/ despido". (Guisado-Diez Selva)**

**Proc. 61 Medidas cautelares. Trabajador que durante la jornada laboral se dedicaba solo a cumplir con sus funciones sindicales y no prestaba servicios para la demandada por lo cual le fue modificado su salario al dejar de abonarle los rubros horas extras y dos comidas diarias. Arts. 48 y 52 LAS.**

La Magistrada de grado hizo lugar a la medida de reinstalación cautelar solicitada por el actor (delegado gremial) y ordenó a la demandada abonarle provisoriamente los rubros horas extras y adicional de dos comidas diarias los que, al no reconocerle una jornada de 12 horas, la empresa le había dejado de abonar. Se agravia la accionada que reconoció el

carácter de delegado de personal del accionante, y cuya presencia en el establecimiento no implicaba el cumplimiento de deberes derivados del contrato de trabajo toda vez que registraba su ingreso y egreso, más durante la jornada laboral permanecía en el cuarto gremial dedicado a las funciones sindicales. El sistema garantista implementado por la ley 23.551 a favor de los dirigentes y delegados gremiales, hace presumir que en principio, las modificaciones de las condiciones de contratación o el despido se fundan en discriminación antisindical sino se recurre previamente al proceso de la exclusión de tutela. El objeto de la petición precautoria es obtener el cese de la conducta que se considera antisindical consistente en el intento de modificación de su jornada habitual de trabajo sin antes requerirse la autorización jurisdiccional pertinente, infringiendo además una disminución de su trabajo. Así entonces, la pretensión del trabajador se sustenta en una conducta en principio prohibida por el ordenamiento, ya que no cabe desplazar la normativa tutelar. Por ello cabe confirmar el decisorio de la anterior instancia. (Del voto el Dr. De Vedia, en minoría).

**Sala V**, Expte. N° 1327/2025/CA1 Sent. Int. N° 59087 del 29/08/2025 “Sosa, Silvio Fabián c/ DORINKA SRL s/ medida cautelar”. (De Vedia- Ferdman-Sudera)

**Proc. 61. Medidas cautelares. Trabajador que durante la jornada laboral se dedicaba solo a cumplir con sus funciones sindicales y no prestaba servicios para la demandada por lo cual le fue modificado su salario al dejar de abonarle los rubros horas extras y dos comidas diarias. Arts. 48 y 52 LAS.**

La Magistrada de grado hizo lugar a la medida de reinstalación cautelar solicitada por el actor (delegado gremial) y ordenó a la demandada a abonarle provisoriamente los rubros horas extras y adicional de dos comidas diarias, los que al no reconocer una jornada de 12 horas, la empresa le había dejado de abonar. La dación de trabajo en tiempo suplementario depende de las necesidades de la empresa y tal como dispone el art. 203 de la LCT el trabajador no está obligado a prestar servicios en horas suplementarias, salvo casos de peligro, o accidente ocurrido, o inminente de fuerza mayor o por exigencias excepcionales de la economía nacional o de la empresa, circunstancia que *prima facie* no se vislumbra, por más que su supresión incida en el monto de la remuneración mensualmente percibida por el trabajador. Asimismo, respecto del rubro convencional por refrigerio o comida conforme CCT 40/89 que tiene en cuenta la duración de la jornada laboral, la prueba instrumental acompañada evidencia que de estar a los datos que surgen del recibo de sueldo del mes de noviembre de 2024 (hito temporal desde el cual la parte actora dice que la accionada se encontraría incurriendo en incumplimientos contractuales) la empleadora habría abonado el *item* en cuestión. Así entonces, y toda vez que el *fumus bonis iuris* no aparece con prístina claridad, debe realizarse un análisis restrictivo para juzgar la admisibilidad de una pretensión precautoria que reviste una característica de claro anticipo de jurisdicción y que implica en los hechos el adelanto de algo que solo podría obtenerse por medio del dictado de una sentencia definitiva, luego de un proceso bilateral. Asimismo, el carácter alimentario de la remuneración mensual no basta para obviar el tratamiento de otras facetas que resultan determinantes para la desestimación de la medida innovativa, pues los elementos acompañados resultan insuficientes para determinar la verosimilitud del derecho y el peligro en la demora que se requiere para dictar la medida cautelar impetrada. Cabe revocar la resolución de la anterior instancia. (Del voto de la Dra. Ferdman, en mayoría)

**Sala V**, Expte. N° 1327/2025/CA1 Sent. Int. N° 59087 “Sosa, Silvio Fabián c/ DORINKA SRL s/ medida cautelar”. (De Vedia- Ferdman-Sudera)

**Proc. 61. Medidas cautelares. Rechazo de la medida cautelar planteada por un sindicato por no mediar afectación del ejercicio de los derechos de la libertad sindical.**

El Sindicato Único de Trabajadores del Neumático Argentino interpuso medida cautelar orientada a que se disponga que Pirelli Neumáticos S.A. permita el ingreso de los miembros de la Comisión Directiva de la asociación sindical accionante a fin de poder realizar reuniones y/o asambleas de trabajadores en razón de la supuesta existencia de actos persecutorios y discriminatorios en una de las sedes. Sin embargo la empresa solo está obligada a permitir el ingreso, la actuación y la participación de los representantes sindicales del personal que estén unidos por un contrato de trabajo. Es decir que la empleadora tiene la potestad para aceptar o no el ingreso de un dirigente que no sea dependiente y ello no afecta el ejercicio de los derechos de la libertad sindical, ante la existencia de delegados de personal que, en los términos del art. 40 de la ley 23.551, están facultados para ejercer en los lugares de trabajo, según el caso, en la sede de la empresa o del establecimiento al que están afectados, la representación tanto de los

trabajadores ante el empleador, la autoridad administrativa del trabajo –cuando este actúa de oficio en los sitios mencionados- y ante la asociación sindical, como de la asociación sindical ante el empleador y el trabajador. Así, se relativiza el *fumus hominis iuris* de la petición, pues si el sindicato considera necesaria la presencia de algún otro dirigente en contacto con el grupo colectivo, bien puede instar la reunión, ya sea en su sede o eventualmente en el ámbito de la autoridad administrativa, máxime si se tiene en cuenta que no se ha alegado vulneración al desempeño de sus propios delegados. Las consideraciones planteadas por el Sindicato relativas a la próxima celebración de comicios, y en consecuencia, al peligro en la demora, no permiten admitir la medida cautelar por no encontrarse configurada la verosimilitud del derecho.

**Sala VII**, Expte. N° 34.216/2025/1/CA1 Sent. Int. N° 57977 del 16/09/2025 “Sindicato Único de Trabajadores del Neumático Argentino c/ Pirelli Neumático S.A. s/ acción de amparo-incidente”. (Russo-Diez Selva)

**Proc. 61. Medidas cautelares. Delegado gremial de la Superintendencia de Seguros de la Nación que solicitó la nulidad del despido y la reinstalación en su puesto de trabajo. Improcedencia. Inexistencia de prórroga tácita del mandato gremial.**

El actor, delegado gremial, se agravia porque el Magistrado de la instancia anterior rechazó la acción sumarísima promovida con el objeto de obtener la nulidad del despido y la reinstalación en el cargo que ocupó en la Superintendencia de Seguros de la Nación. Sostiene que en la fecha del despido se encontraba amparado por la garantía de estabilidad sindical, de modo que ello configuró una práctica desleal y vulneró su tutela gremial. Se sabe que la tutela sindical constituye una garantía legal y constitucional de estabilidad especial que protege a los representantes gremiales frente a actos de despido, suspensión o modificación judicial previa (cfr. arts. 48 a 52 ley 23.551) en función de la intensidad de la protección y de la excepcional restricción que impone a las facultades del empleador, su aplicación debe ser restrictiva y fundada en certeza. El art. 42 de la ley 23.551 establece que el mandato de los delegados no podrá exceder de dos (2) años, en tanto que el actor fue electo en el cargo de delegado administrativo de la Junta Interna de la Asociación de Trabajadores del Estado con mandato de 2015 a 2017. La Superintendencia de Seguros de la Nación, mediante resolución, designó en noviembre de 2016, a un nuevo representante de ATE, y la invocada misión de notificación a la que alude el accionante carece de relevancia, ya que tampoco probó que hubiese continuado participando en las reuniones con posterioridad a su remplazo. La prórroga tácita a la que alude el actor resulta inadmisibles, a la luz de lo dispuesto en el art. 42 de la ley 23.551, en tanto que tampoco luce eficaz la invocación de la teoría de los actos propios, basada en la asignación de horas gremiales luego de vencido el mandato, pues ello no suple la falta de renovación formal. No cabe admitir una extensión automática de los plazos de los mandatos por la sola omisión de convocar elecciones, siendo indispensable una disposición general que así lo establezca. Asimismo los testimonios no evidencian que el actor hubiese desarrollado una actividad gremial que permita calificarlo como activista. La contratación del accionante resultó ser transitoria y por tiempo determinado (cfr. art. 9º del anexo de la ley 25.164) sin que se procediera a su renovación, de modo que cabe estar a la doctrina sentada por la CSJN en el precedente “Ramos c/ Estado Nacional” (R.354.XLIV, 6/4/2010), conforme a la cual el mero transcurso del tiempo no convalida la irregularidad en la forma de contratación, ni confiere la estabilidad propia del régimen de carrera (cfr. art. 8º ley 25.164) razón por la cual la operatividad del cargo sindical solo pudo subsistir hasta la finalización de la contratación. Cabe confirmar lo decidido en la instancia anterior.

**Sala VII**, Expte. N° 18.612/2018 Sent. Def. N° 59475 del 29/09/2025 “Bichi, Luis Ángel c/ Superintendencia de Seguros de la Nación s/ acción de amparo”. (Russo-Diez Selva)

**Proc. 61. Medidas cautelares. Empleado de la Superintendencia de Seguros de la Nación que solicita la nulidad de su despido la reinstalación en el puesto de trabajo y subsidiariamente reclama la indemnización del art. 11 de la ley 25.164.**

El actor, empleado de la Superintendencia de Seguros de la Nación, se agravia porque el Sentenciante de la instancia anterior desestimó el reclamo subsidiario en procura de la indemnización prevista en el art. 11 de la ley 25.164. El accionante prestó servicios como Especialista Sectorial, a través de la suscripción de contratos a plazo fijo que fueron sucesivamente renovados hasta su desvinculación. En todo ese lapso el accionante cumplió funciones como delegado liquidador en diversas liquidaciones forzosas decretadas por el propio organismo, funciones que resultan ser propias de la estructura permanente de la entidad y no evidencian carácter transitorio alguno. La decisión de la demandada de no renovar la designación del actor, tras más de diez años de prestación

ininterrumpida de servicios, se presenta susceptible de cercenar una expectativa legítima de permanencia y estabilidad laboral, ya que las labores que el accionante cumplió resultaban ser normales y habituales del cargo al que fue asignado, circunstancia que determina que la limitación a la designación dispuesta resultó manifiestamente desajustada a derecho y antijurídica y, en ese marco, juzgo que el trabajador merece la protección que estatuye el art. 14 bis de la CN, que ordena proteger al trabajo, incluso cuando se trata de dependientes del Estado Nacional, Provincial o Municipal. Lo dispuesto en los arts. 8 y 17 de la ley 25.164 y 24 del Convenio Colectivo General para la Administración Pública Nacional (homologado por decreto 214/06), no obsta a esta conclusión, puesto que no está en discusión que el actor no adquirió la estabilidad propia del empleo público; sin embargo las probanzas incorporadas tampoco permiten concluir que su actividad pudo quedar encuadrada en un régimen de contratación temporaria. La solución no importa alterar el régimen de estabilidad del empleo público, reservado a quienes acceden por los mecanismos legales pertinentes, sino reconocer la protección frente a irregularidades administrativas que cercenaron la legítima expectativa de permanencia del trabajador. Cabe revocar la sentencia de grado y admitir el reclamo de la indemnización prevista en el quinto párrafo del art. 11 de la ley 25.164.

**Sala VII**, Expte. N° 18.612/2018 Sent. Def. N° 59475 del 29/09/2025 “Bichi, Luis Ángel c/ Superintendencia de Seguros de la Nación s/ acción de amparo”. (Russo-Diez Selva)

**Proc. 61 bis Medidas autosatisfactivas. Despido con invocación del art. 247 LCT. Planteo de medida autosatisfactiva para obtener el abono inmediato del resarcimiento morigerado y liquidación del contrato.**

La accionante, trabajadora de “Ente Cooperador ley 23.412 RNREC” y delegada sindical de ATE, persigue el dictado de una medida autosatisfactiva que ordene a su ex empleadora el pago inmediato de la liquidación final derivada del despido comunicado, en el que se invoca el art. 247 LCT como causa extintiva y supuesto de morigeración de la responsabilidad indemnizatoria. El objeto de la petición cautelar aparece circunscripto a efectivizar el cobro de la liquidación final en los términos del art. 247 LCT sin ningún condicionamiento, íntegramente y en su totalidad, considerándose como pago a cuenta de conformidad con el art. 260 LCT, sin perjuicio de reservar expresamente el derecho de ampliar el reclamo en el proceso ordinario posterior. La protección provisoria peticionada exhibe ostensible estirpe innovativa al no orientarse a resguardar sino a trastocar el mantenimiento de determinado estado de hecho o de derecho, por identificar precisamente a esa persistencia como como la fuente del peligro que se pretende aventar. A fin de elucidar la procedencia de una pretensión cautelar de cuño innovativo no resulta menester la realización de un examen de certeza absoluta acerca del derecho invocado, sino tan sólo de una calificada apariencia de verosimilitud. En complemento a ello, su apreciación ha de efectuarse en armonía con la intensidad con que se exhiba presente el restante recaudo a cumplir, es decir el peligro en la demora, en la medida que tales requisitos no debieran concebirse cual compartimentos estancos sino, por el contrario, como “vasos comunicantes” que operan en conjunción. Y en el caso, se daría con la morigerada entidad necesaria, la configuración tanto de la verosimilitud del derecho como del peligro en la demora. La conjetural omisión patronal de abonar las indemnizaciones derivadas del distracto dispuesto conforme el art. 247 LCT coloca a la trabajadora en una situación de manifiesta vulnerabilidad económica y social, privándola de modo abrupto de su fuente habitual de ingresos –acaso único sustento de su manutención y de la de su grupo familiar-. Tal circunstancia, por su entidad y gravedad, refuerza el riesgo cierto de frustración de la tutela judicial efectiva que la medida precautoria procura evitar, justificando así el anticipo jurisdiccional que se propicia. Corresponde acoger favorablemente la medida autosatisfactiva requerida, desde que se hallan reunidos con la intensidad exigible a esta tipología excepcional de tutela en lo estrictamente concerniente a los rubros vertidos en la demanda, los cuales prosperarán. Lo resuelto en modo alguno implica sentar juicio definitivo acerca de la controversia medular que nutre al presente, ni tampoco adelantar pronunciamiento acerca de la hipotética controversia que eventualmente pudiera surgir, y no obstante lo que pueda llegar a resolverse en caso de modificación de las circunstancias, o en caso de incorporarse nuevas argumentaciones, defensas o planteos, en una temática que -por esencia provisional- no causa estado ni inmutabilidad.

**Sala I**, Expte. N° 35753/2025/CA1 Sent. Int. del 14/10/2025 “Ledesma, Laura Cristina c/Ente Cooperador Ley 23.412 RNREC s/medida cautelar”. (Hockl-Catani)

**Proc. 61. bis Medidas autosatisfactivas. Trabajadora que es despedida y que reclama prorrogar el beneficio de la cobertura médica ya que es una paciente de riesgo. Ley 23.660 de Obras Sociales.**

La accionante inició su reclamo de despido y en primer lugar requirió una medida autosatisfactiva consistente en que la accionada le siga manteniendo la cobertura médica. Aseveró que la falta de cobertura médica le traería aparejados diversos perjuicios toda vez que padece “insuficiencia suprarrenal”, con protocolo emitido por la misma institución demandada. Entendió que existía un derecho sustancial vulnerado (el acceso a la cobertura médica a fin de propender a su salud) -fehacientemente acreditado- y una urgencia manifiesta, dado que si no se prorrogaba este beneficio, no podría acceder a su medicación. Las medidas autosatisfactivas se diferencian de las cautelares no solo por el grado de verdad que manejan (cautelares, verosimilitud; autosatisfactivas, certeza) sino también porque mantienen independencia del tema principal que se decida en la causa, involucrando la referida certeza. La condición de salud de la accionante es crítica, encontrándose tratada mediante su obra social (lo cual involucra la consulta médica, la entrega de medicación y la eventual asistencia frente al acaecimiento de una complicación). Todo ello, de parte de un prestador de salud reconocido en el medio y que posee la historia clínica de la trabajadora como así también de profesionales que la atienden con asiduidad. Por ello, y si bien es cierto que la ley 23.660 de obras sociales establece que la prestación deberá mantenerse durante tres meses luego de la desvinculación del beneficiario, en especial cumplimiento de lo dispuesto en materia de Derecho Humanos Fundamentales, y toda vez que la protección del derecho a la salud es obligatoria, debe prolongarse la cobertura médica de la trabajadora pues, con grado de certeza se conoce la grave incapacidad que padece, sin que ello implique un pronunciamiento sobre el fondo de la cuestión. Cabe confirmar lo dispuesto por el magistrado de anterior grado. (Del voto de la Dra. Cañal, en mayoría)

**Sala III**, Expte. N° 17019/2025 Sent. Int. del 16/09/2025 “González, María Isabel del Carmen c/ Sociedad Italiana de Beneficencia de Buenos Aires s/ despido”. (Cañal-Perugini-Fera)

**Proc. 61. bis Medidas autosatisfactivas. Trabajadora que es despedida y que reclama prorrogar el beneficio de la cobertura médica ya que es una paciente de riesgo. Ley 23.660 de Obras Sociales.**

La accionante inició su reclamo de despido requiriendo mediante medida autosatisfactiva que se le siga manteniendo la cobertura médica por ser paciente de riesgo. No surge identificada cual sería la disposición legal de la cual emergería la obligación de una ex empleadora de otorgar cobertura médica gratuita a un trabajador desvinculado, sin siquiera el aporte del propio beneficiario, más allá de los tres meses indicados en el art. 10 inc. a) de la ley 23.660. Ello así, porque no existe obligación sin causa (art. 726 CCCN) y que la sola situación de supuesta vulnerabilidad alegada no supone la posibilidad de atribuir a la demandada una responsabilidad gratuita que la ley no le impone. Por ello, cabe revocar la resolución de primera instancia y la medida solicitada, sin que ello obste a la búsqueda de una solución consensuada que permita la solicitada continuidad del tratamiento. (Del voto del Dr. Perugini, en minoría).

**Sala III**, Expte. N° 17019/2025 Sent. Int. del 16/09/2025 “González, María Isabel del Carmen c/ Sociedad Italiana de Beneficencia de Buenos Aires s/ despido”. (Cañal-Perugini-Fera)

**Proc. 67. Nulidades procesales. Letrada que solicita la nulidad de todo lo actuado en el proceso en el cual su representado falleció hecho que denunció tardíamente luego del dictado de la sentencia de fondo.**

La codemandada condenada interpuso un recurso de apelación contra la sentencia interlocutoria que rechazó el planteo de nulidad promovido, tendiente a declarar la nulidad de todo lo actuado con posterioridad al deceso del trabajador reclamante -a quien representó- acaecido cuando el expediente se encontraba en la etapa de traba de la *litis* y que fuera denunciado tardíamente luego del dictado de la sentencia de fondo. Cabe señalar que las reglas del mandato contenidas en el Código Civil y Comercial de la Nación, entre ellas el art. 1329 dispone que el mandato se extingue “...e) por la muerte o incapacidad del mandante o del mandatario”, norma que se complementa con las del código adjetivo que establece para el supuesto de actuación con patrocinio que “Cuando la parte que actuare personalmente falleciere o se tornare incapaz, comprobado el hecho, el juez o tribunal suspenderá la tramitación y citará a los herederos o al representante legal en la forma y bajo el apercibimiento dispuesto en el art. 53 inc. 5 (art. 43 del CPCCN), y para el caso de actuación con representación –como es el caso – que

“Presentado el poder y admitida su personería, el apoderado asume todas las responsabilidades que las leyes le imponen y sus actos obligan al poderdante como si él personalmente los practicare” (art. 49 ib.) estando “obligado a seguir el juicio mientras no haya cesado legalmente en el cargo” momento hasta el cual “las citaciones y notificaciones que se hagan incluso las de las sentencias definitivas, tendrán la misma fuerza que si se hicieren al poderdante” salvo “los actos que por disposición de la ley deben ser notificados personalmente a la parte” (art. 50 ib.). En definitiva, la impugnante no ha identificado un perjuicio concreto por ella sufrido, y por otra parte ha señalado una pretendida irregularidad en la actuación profesional de las apoderadas del actor, lo cual no surge como tal a tenor de las normativa citada, máxime cuando las letradas manifestaron desconocer el fallecimiento de su representado y que de todo modos resultaría subsanada por la expresa ratificación por parte de la única heredera de todo lo actuado desde el deceso del trabajador. Cabe confirmar la interlocutoria apelada.

**Sala III**, Expte. N° 29180/2017/CA1 Sent. Def. del 24/09/2025 “Robles, Gustavo Alberto (fallecido ver 28.04.25) c/Cirenio SRL (Rebeldía 8/11/2023) y otros s/ despido”. (Perugini-Cañal)

**Proc. 76. 8. Prueba testimonial. Testigo domiciliado en el exterior. Onerosidad de la declaración por vía diplomática. Procedencia y conveniencia de la audiencia remota. Protocolo para la Prueba Oral aprobado por la CNAT.**

La excesiva onerosidad que genera la tramitación de la prueba testimonial ordenada por vía diplomática y la dilación en los tiempos procesales que provoca su producción, torna ilusorio el derecho de defensa en juicio de los trabajadores. Si bien ha finalizado la situación de emergencia originada por la Pandemia de Covid 19, en el marco de la cual la CNAT aprobó el Protocolo para la Prueba Oral que regula la modalidad de las audiencias remotas, lo cierto es que a la fecha resulta compleja la producción de la prueba testimonial por vía diplomática. En este marco, cabe señalar que las actuales tecnologías de la información y la comunicación -en este caso las video conferencias o audiencias remotas-, constituyen herramientas que permiten la producción de la prueba testimonial de personas radicadas fuera del país a través de diversas plataformas digitales. De esta forma se reduce el costo y tiempo que demanda el trámite por vía diplomática. Además, dicho acto procesal dirigido por el magistrado interviniente, o por quien este delegue, y el cumplimiento de las pautas establecidas en el Protocolo por la CNAT garantiza la igualdad en el proceso y el derecho de defensa en juicio, tanto de las partes como de los testigos involucrados.

**Sala III**, Expte. N° 49918/2022 Sent. Int. del 11/09/2025 “Selener, Cynthia Denise c/ Buro 2 SRL y otros s/ despido”. (Perugini-Cañal)

**Proc. 77. Rebeldía. Alcance de la rebeldía de los codemandados en los términos del art. 71 LO.**

El actor interpuso una acción por despido indirecto contra las codemandadas denunciando que ambas decidieron formar un grupo económico para dividir su actividad en agua y tierra y que dicho grupo fue su único y verdadero empleador (cfr. arts. 26 y 31 de la LCT), quien hizo un uso indiferenciado de los medios materiales, inmateriales y personales para la consecución de sus fines económicos. Primeramente había intimado a las empresas en los términos de la Ley 24.013 por diversas irregularidades, una empresa negó la relación laboral y la otra negó las irregularidades denunciadas. Las codemandadas no contestaron demanda, lo cual llevó al Juez de grado a hacer efectivo el apercibimiento decretado y a tenerlas por incursas en la situación prevista en el art. 71 LO. Sin embargo, en la sentencia de grado, se rechazó la demanda interpuesta, por considerar que independientemente de la situación procesal de rebeldía en la que incurrieran las codemandadas, el demandante se consideró despedido invocando una causal que no logró demostrar. La Alzada no compartió dicha interpretación del Sentenciante anterior, pues dada la rebeldía de las codemandadas (cfr. art. 71 de la LO) y los efectos que la misma produce, debe considerarse cierto el fundamento fáctico esgrimido en el inicio –por aplicación de la confesión “ficta” que dicha norma prevé-, vale decir, presumir como ciertos los hechos expuestos en la demanda, salvo prueba en contrario. Y toda vez que las accionadas no han aportado prueba alguna que permita revertir la situación procesal en la que quedaron incursas, corresponde tener por ciertos los extremos denunciados en el escrito de inicio y hacer lugar a la misma. La excepción es el reclamo fundado en el art. 132 bis LCT, porque no habiendo la accionante cumplido con lo íntegramente dispuesto por el art. 65 LO, sin denunciar el período reclamado a tal efecto, impide la aplicación de la normativa pretendida, circunstancia que no puede ser suplida por la presunción de la rebeldía de las codemandadas en autos.

**Sala VI**, Expte. Nº 15225/2021 Sent. Def. del 23/09/2025 “De Marco, Favio Ariel c/ Servicios Multistore S.A. y otro s/ despido”. (Craig-Pose)

**Proc. 78. Recursos. Queja por denegación de Recurso Extraordinario ante la CSJN. Art. 285 CPCCN. Suspensión del proceso en la etapa de ejecución.**

La Sra. Jueza *a quo*, desestimó la suspensión de la ejecución solicitada por la demandada e hizo saber a los acreedores la caución y fianza en forma personal previo a disponer la ejecución pretendida. Si bien el art. 285 del CPCCN estipula que mientras la Corte no haga lugar a la queja no se suspenderá el curso del proceso, y en nuestro ordenamiento jurídico la ley no constituye la única fuente de derecho, también lo son los pronunciamientos judiciales, los usos y prácticas forenses, los principios y valores jurídicos (art. 1º de CCCN) y, en ciertas situaciones, no suspender el proceso podría irrogar mayores daños que beneficios a los litigantes. En estas situaciones, por economía procesal, corresponde suspender el trámite de la ejecución hasta tanto el Superior rechace o recepte el recurso de queja y colocar las sumas de dinero depositadas en inversión a plazo fijo; por lo cual resulta innecesario resolver sobre la caución juratoria o fianza personal. (Del voto del Dr. Pose, en minoría).

**Sala VI**, Expte. Nº 18972/2023 Sent. Int. del 08/09/2025 “González, Facundo Sebastián c/ Provincia ART S.A. s/ recurso ley 27348”. (Pose-Vázquez-Craig)

**Proc. 78. Recursos. Queja por denegación de Recurso Extraordinario ante la CSJN. No corresponde la suspensión del proceso de ejecución.**

El auto apelado por las partes desestimó el planteo de la parte demandada que, con fundamento en el recurso de queja interpuesto ante la Corte Suprema de Justicia de la Nación, requirió la inversión de las sumas depositadas en un plazo fijo renovable automáticamente cada 30 días, solicitando además a cada beneficiario, previo a disponer la ejecución pretendida, otorgar caución juratoria y fianza en forma personal con la obligación condicional de restituir los fondos, para el caso de que sea revocada por la CSJN la decisión dictada. El ordenamiento jurídico vigente no prevé la suspensión del proceso cuando se encuentra pendiente de resolución un recurso de queja. Contrariamente, sólo la apertura de la queja por el Máximo Tribunal produce ese efecto (art. 285 del CPCCN), y por eso es que la ejecución no se suspende hasta que éste acepte la vía excepcional. Dicha circunstancia no sucedió, ya que de las constancias digitales se pudo observar que el recurso de queja interpuesto ante la Corte se encontraba pendiente de resolución. Asimismo, la actora se agravió porque se ordenara librar los fondos depositados solicitando caución juratoria y fianza en forma personal por la obligación condicional de restituir los fondos que serán retirados para el caso de que sea revocada por la CSJN la decisión dictada. Teniendo en cuenta la interposición del recurso de queja ante la CSJN que aún no había sido concedido, los antecedentes del tribunal en casos con aristas similares, y especialmente la magnitud de los importes en juego, lo dispuesto por el art. 258 del CPCCN de aplicación analógica y en función de lo dispuesto en los arts. 1577, 1576, 1580 y 1584 inc. c) del CCC, la decisión de grado de exigir caución juratoria lució prudente, y cabe su confirmación. (Del voto de la Dra. Craig, en mayoría)

**Sala VI**, Expte. Nº 18972/2023 Sent. Int. del 08/09/2025 “González, Facundo Sebastián c/ Provincia ART S.A. s/ recurso ley 27348”. (Pose-Vázquez-Craig)

## Índice

### Derecho del trabajo

Pág. 2

D.T. 1. 12. Accidentes del trabajo. Prescripción.

D.T. 1. 19. 4. c) Accidentes del trabajo. Acción de derecho común. Art. 1113 Cód. Civil. Cosa. Dueño y guardián. Responsabilidad del Estado por ser dueño. Responsabilidad de la concesionaria UGOFÉ por ser guardián de la cosa peligrosa.

D.T. 1. 19. 1. Accidentes del trabajo. Acción de derecho común. Art. 1113 Cód. Civil. Asegurador.

Pág. 3

D.T. 13. Asociaciones profesionales de trabajadores. Convocatoria a elecciones de renovación total de autoridades en un sindicato. Presentación de una de las listas de candidatos ante la Junta Electoral cuatro días después de haber vencido el plazo para hacerlo. Fatalidad de los plazos correspondientes a procesos electorarios. Aplicación analógica de disposiciones legales inherentes a procesos electorarios del ámbito político.

Pág. 4

D.T. 13. Asociaciones Profesionales de Trabajadores. Tutela sindical. Ley 23.551. Trabajadora de AFIP que revestía un cargo gremial y que debido a la evaluación de desempeño ve modificada su remuneración e inicia una acción de amparo. No procede la exclusión de tutela. No configuración del trato discriminatorio por razones gremiales.

D.T. 13. e) Asociaciones Profesionales de Trabajadores. Estabilidad del delegado gremial. Art. 51 Ley 23551. Supuesto de cesación de actividades del establecimiento o de suspensión general de las tareas del mismo.

Pág. 5

D.T. 18. 9. b) Certificado de trabajo. Multa art. 45 de la ley 25.345. Supuesto en que no procede la multa.

D.T. 18. 1. Certificado de trabajo. Cumplimiento de la obligación de entrega. Insuficiencia del formulario del ANSES. Diferencias entre el Certificado de Trabajo y el de Servicios y Remuneraciones.

D.T. 19. 1. Cesión y cambio de firma. Transferencia del contrato de trabajo. Art. 229 LCT.

Pág. 6

D.T. 27. 18. Contrato de trabajo. Contratación y subcontratación. Solidaridad. Art. 30 LCT. La publicidad de sus productos no hace al concepto de actividad normal específica y propia de una empresa automovilística.

D.T. 27. 18. Contrato de trabajo. Contratación y subcontratación. Solidaridad. Art. 30 LCT. Servicio de gastronomía prestado para el personal de Cencosud SA.

D.T. 27. 19. Contrato de trabajo. Extinción por mutuo acuerdo. No configuración. Vicios en la voluntad. Trabajadora de la empresa LAN que firma un acuerdo de desvinculación ofrecido por la empresa ante la imposibilidad de continuar funcionando en el país sin que medie real libertad en su decisión.

Pág. 7

D.T. 27. 18. Contrato de trabajo. Contratación y subcontratación. Improcedencia de la responsabilidad solidaria de LATAM en los términos el art. 31 LCT. Ausencia de maniobras fraudulentas y de conducción temeraria del grupo económico formado con LAN.

D.T. 27. 18. Contrato de trabajo. Contratación y subcontratación. Solidaridad. Art. 30 LCT. Tareas de limpieza en la empresa TELAM S.E.

D.T. 27. Contrato de trabajo. Trabajador del Instituto Nacional de Promoción Turística. Se controvierte la naturaleza pública –ley 24.447- o privada –LCT- del vínculo que existía entre las partes. Configurados los requisitos propios de una relación de dependencia.

Pág. 8

Proc. 27. e) Contrato de trabajo. Presunción del art. 23 LCT. Médico oftalmólogo del CEMIC.

D.T. 27. 5. Contrato de trabajo. De empleo público. Trabajador de AYSA SA. Se aplica a la relación laboral la LCT.

Pág. 9

D.T. 27. 14. Contrato de trabajo. Transitorios. Art. 29 LCT. Supuesto en que AySA SA fue la verdadera empleadora del actor y la otra empresa codemandada fue la intermediaria.

D.T. 30. Bis Daños resarcibles. Daño moral. Se retuvo una cuota sindical ilegítima, por medio de una ficha de afiliación apócrifa que no fue suscripta por la actora. Procedencia del daño moral.

D.T. 30. Bis Daños resarcibles. Daño moral. Ambiente de trabajo hostil y maltrato personal.

Pág. 10

D.T. 33. 3. Despido del empleado en condiciones de obtener jubilación. Trabajador de la industria del chacinado. Régimen especial. Decreto Nº 8746. Trabajador que al momento de ser despedido no había obtenido el beneficio jubilatorio. Despido incausado.

D.T. 33. 18. Despido discriminatorio por razones de salud. No configuración. Improcedencia de la medida cautelar de reinstalación en el puesto de trabajo.

Pág. 11

D.T. 33. 7. Despido. Gravedad de la falta. Abogada que trabaja para un estudio jurídico que no asiste a una mediación virtual en época de pandemia Covid-19 y es despedida por ello. Falta de proporcionalidad entre la conducta y la sanción.

D.T. 34. Indemnización por despido. Los arts. 8 a 15 de la ley 24.013, 1 y 2 de la ley 25.323 y 45 de la ley 25.345 contemplan indemnizaciones no penalidades.

D.T. 34. Indemnización por despido. Requisito para la procedencia de las indemnizaciones previstas en los arts. 8 y 15 de la Ley 24.013. Intimación fehaciente art. 11 LNE.

D.T. 34. 2. 2. Indemnización por despido. Art. 2 ley 25.323. Morigeración del incremento indemnizatorio en casos en los que el demandado pudo considerarse asistido por un mejor derecho.

Pág. 12

D.T. 38. Enfermedades inculpables. Art. 208 LCT. Duplicación del plazo de la licencia por tener la trabajadora hijos a cargo.

D.T. 43. Indemnización por fallecimiento del trabajador. Art. 248 LCT. Falta de presentación del certificado de defunción.

D.T. 54 Intereses. Etapa de ejecución. Deudor intimado de pago que no cumple. Capitalización. Art. 770 inc. c. Derecho del acreedor de capitalizar los intereses reiteradamente en el caso del inc. c) con una periodicidad semestral.

Pág. 13

D.T. 54 Intereses. Etapa de ejecución. Deudor intimado de pago que no cumple. Capitalización de intereses en el supuesto del inc. c cada vez que el deudor sea intimado de pago en la etapa de ejecución y sea moroso en hacerlo. Morigeración art. 771 CCyCN en caso de resultado excesivo.

Pág. 14

D.T. 56. 3. Jornada de trabajo. Guardias pasivas. Retribuciones.

D.T. 56. Jornada de trabajo. Extensión. Mozo cuyo contrato estaba registrado bajo la modalidad de jornada de tiempo parcial y cumplía una jornada de 8 horas (por tiempo completo).

D.T. 80. Bis Responsabilidad solidaria de los socios solo si se valieron del velo de la personalidad jurídica para cometer un fraude o dañar a un tercero. Aplicación de la teoría del "disregard of legal entity".

Pág. 15

D.T. 81. 1. 6. Retenciones. Art. 132 Bis. Posibilidad de graduar la sanción.

D.T. 83. 8. Salario. Prestaciones en especie. Servicio de medicina prepaga. Carácter remunerativo.

D.T. 83. 8. Salario. Prestaciones en especie. Uso de telefonía celular. Carácter remunerativo.

Pág. 16

D.T. 83. 19. Salario. Mozo que reclama el rubro "Adicional Alimentación". Art. 11.4 CCT 389/04. Improcedencia.

D.T. 83. Salario. Igual remuneración por igual tarea.

D.T. 98. Violencia laboral. Despido indirecto en que se coloca una trabajadora jerárquica por haber sido objeto de maltrato y acoso laboral.

### Procedimiento

Pág. 17

Proc. 12. Apoderado. Unificación de personería en el mismo profesional que actuó en los reclamos similares por enfermedades y accidentes laborales del actor.

Proc. 23. Conciliación obligatoria. Acuerdo ante el SECCO. Incumplimiento tardío de hacer entrega del certificado de trabajo. Multa art. 26 ley 24.635.

Pág. 18

Proc. 27. Demanda. Rechazo de la demanda por diferencias salariales reclamadas por el trabajador por mala categorización. Industria petroquímica. Art. 3 CCT 564/09. Trabajador que debía seguir categorizado como "A2" y no como "A 3".

Proc. 35. Ejecución de sentencia. Improcedencia de la ejecución provisional prevista en el art. 258 CPCCN.

Proc. 61. Medidas cautelares. Acción declarativa de certeza y de inconstitucionalidad del Decreto 149/2025. El Instituto Argentino de Capacitación Profesional y Tecnológica para el Comercio reclama el cese del estado de incertidumbre respecto del aporte previsto en el CCT 130/75 ya que del texto del Decreto 149/2025 no surge que el organismo esté alcanzado por la pérdida del aporte. Ausencia de caso.

Pág. 19

Proc. 61. Medidas cautelares. Acción declarativa de certeza y de inconstitucionalidad del Decreto 149/2025. El Instituto Argentino de Capacitación Profesional y Tecnológica para el Comercio reclama el cese del estado de incertidumbre respecto del aporte previsto en el CCT 130/75 ya que del texto del Decreto 149/25 no surge que el organismo esté alcanzado por la pérdida del aporte. Procedencia de la acción. Confirmación de la medida cautelar decretada en origen.

Proc. 61. Medidas cautelares. Embargo. Existencia de litisconsorcio pasivo. No procede la traba del embargo preventivo solicitado por la actora ya que la rebeldía de uno de los codemandados resulta insuficiente para decretar dicha medida.

Proc. 61 Medidas cautelares. Trabajador que durante la jornada laboral se dedicaba solo a cumplir con sus funciones sindicales y no prestaba servicios para la demandada por lo cual le fue modificado su salario al dejar de abonarle los rubros horas extras y dos comidas diarias. Arts. 48 y 52 LAS.

Pág. 20

Proc. 61. Medidas cautelares. Trabajador que durante la jornada laboral se dedicaba solo a cumplir con sus funciones sindicales y no prestaba servicios para la demandada por lo cual le fue modificado su salario al dejar de abonarle los rubros horas extras y dos comidas diarias. Arts. 48 y 52 LAS.

Proc. 61. Medidas cautelares. Rechazo de la medida cautelar planteada por un sindicato por no mediar afectación del ejercicio de los derechos de la libertad sindical.

Pág. 21

Proc. 61. Medidas cautelares. Delegado gremial de la Superintendencia de Seguros de la Nación que solicitó la nulidad del despido y la reinstalación en su puesto de trabajo. Improcedencia. Inexistencia de prórroga tácita del mandato gremial.

Proc. 61. Medidas cautelares. Empleado de la Superintendencia de Seguros de la Nación que solicita la nulidad de su despido la reinstalación en el puesto de trabajo y subsidiariamente reclama la indemnización del art. 11 de la ley 25.164.

Pág. 22

Proc. 61 bis Medidas autosatisfactivas. Despido con invocación del art. 247 LCT. Planteo de medida autosatisfactiva para obtener el abono inmediato del resarcimiento morigerado y liquidación del contrato.

Pág. 23

Proc. 61. bis Medidas autosatisfactivas. Trabajadora que es despedida y que reclama prorrogar el beneficio de la cobertura médica ya que es una paciente de riesgo. Ley 23.660 de Obras Sociales. (2 sumarios)

Proc. 67. Nulidades procesales. Letrada que solicita la nulidad de todo lo actuado en el proceso en el cual su representado falleció hecho que denunció tardíamente luego del dictado de la sentencia de fondo.

Pág. 24

Proc. 76. 8. Prueba testimonial. Testigo domiciliado en el exterior. Onerosidad de la declaración por vía diplomática. Procedencia y conveniencia de la audiencia remota. Protocolo para la Prueba Oral aprobado por la CNAT.

Proc. 77. Rebeldía. Alcance de la rebeldía de los codemandados en los términos del art. 71 LO.

Pág. 25

Proc. 78. Recursos. Queja por denegación de Recurso Extraordinario ante la CSJN. Art. 285 CPCCN. Suspensión del proceso en la etapa de ejecución.

Proc. 78. Recursos. Queja por denegación de Recurso Extraordinario ante la CSJN. No corresponde la suspensión del proceso de ejecución.

*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.*