

boletín de
jurisprudencia
LABORAL
#9



boletín de
jurisprudencia
LABORAL
#9

Boletín Jurisprudencia Laboral # 9

PROPIETARIO

Colegio de la Abogacía de La Plata

Diseño & Diagramación

Lic. Juan Manuel Guerra

COMERCIAL

Avenida 13 N° 821/29

2do Piso – B1900 TLH – La Plata,
Provincia de Buenos Aires

221.439.2222

info@calp.org.ar

calp.org.ar

Miembros Integrantes del Instituto de
Derecho laboral CALP encargados de
la redacción del presente Boletín de
Jurisprudencia: Juan P. Casco Amione,
Jeremías Del Rio, Facundo Gutiérrez
Galeno, Julio E. Muñoz y Antonio Orsini

PORTADA:

Vicente Cutanda -

Una huelga de obreros en Vizcaya (1892)

Instituto de Derecho Laboral CALP

Director:

Dr. Juan Pedro Casco Amione

Subdirectores:

Dr. Facundo Gutierrez Galeno

Dr. Esteban Alfredo Ferrarini

Secretarias/os

Dra. María Teresita Hiriart

Dra. Mariana Marioni

Dr. Julio Muñoz

Dr. Diego Miguel Pereyra

Dra. Belén Reinaldo

Dra. Bárbara Scaglia

Este Boletín nace con el propósito de difundir la jurisprudencia laboral más destacada de nuestra Ciudad. Los sumarios seleccionados sirven como aproximación al contenido de las sentencias y sus fundamentos, sin perjuicio de la mejor comprensión que surja de una lectura más amplia de los fallos completos.

Agradecemos especialmente la colaboración brindada por los magistrados y funcionarios de los Tribunales de Trabajo de la ciudad de La Plata al compartir con este Instituto el material publicado.

Agradecemos también al Colegio de la Abogacía de La Plata por brindarnos su apoyo y esperamos que sus colegiados encuentren en el presente y en los próximos boletines una herramienta útil para su labor profesional.

CONSEJO DIRECTIVO - AUTORIDADES

PRESIDENTA:

DRA. MARINA **MONGIARDINO**

VICEPRESIDENTA 1º:

DRA. LUCIA **VAZQUEZ**

VICEPRESIDENTE 2º:

DR. MARTÍN JAVIER FELIX **VILLENA VALENTI**

SECRETARIO GENERAL:

DR. FABIO ALEX **NIELSEN**

PROSECRETARIA:

DRA. CARMELA **PERCOW**

TESORERA:

DRA. DANIELA ALEJANDRA **PELUSO**

PROTESORERA:

DRA. MARÍA **SALOMÉ CALDERÓN**

CONSEJEROS TITULARES:

DR. JUAN MANUEL **ÁLAMO**

DR. ADOLFO EDUARDO **BROOK**

DRA. MARÍA CRISTINA **CIANFLONE**

DR. PEDRO **SISTI**

DR. GASTÓN MAXIMILIANO **NICOCIA**

CONSEJEROS SUPLENTE:

DRA. JOSEFINA **SANEN MAZZUCCO**

DR. MARTÍN MANUEL **ERTOLA NARVAJAS**

DR. ESTEBAN ALFREDO **FERRARINI**

DR. GERMÁN GUSTAVO **GEREZ**

DRA. MARÍA VICTORIA **GISVERT**

DR. FEDERICO MARCELO **LAURITO**

DRA. VANESA **TEMPORETTI**

contenidos

DT. 1. Accidentes de trabajo.

Reclamo de autos. Principios de congruencia. Rechazo	Pág. 09
Baremo de la Ley de Riesgos del Trabajo. Rechazo	Pág. 09
Diferencias salariales. Prestaciones dinerarias LRT	Pág. 09
Determinación del monto de condena (diferencias indemnizatorias)	Pág. 10
Prescripción opuesta por uno solo de los demandados	Pág. 11
Acta de Comisión Médica como “instrumento público”	Pág. 11
Modo de computar y calcular la incapacidad. Improcedencia de la “capacidad restante”.	
Rectificación de oficio	Pág. 12
Enfermedad Profesional. Retroactividad del Dec. 669/19. Validez	Pág. 12
Deber de fijar créditos por daños a la salud psicofísica a “valor actual”. Doctrina “Aguiar” (SCBA, L. 119.914)	Pág. 12
Enfermedad Profesional. Dinámica de los intereses aplicables. Indemnización a “valor actual”. Tasa “pura”	Pág.13
Enfermedad Profesional. Necesidad de dar valor actual al IBVM (art. 12 inc. 1 y 2 LRT)	Pág.14
Enfermedad Profesional. Hermenéutica del art. 12 inc. 3 LRT	Pág.14
Accidente de trabajo. Alcances. Cosa juzgada administrativa vs. Cosa juzgada judicial	Pág.15
Accidente de trabajo. Alcances. Cosa juzgada administrativa vs. Cosa juzgada judicial	Pág.15
Expedición de la vía judicial sin resolución en término de la Comisión Médica. Ausencia de fundamentación de prórroga al plazo legal	Pág.16
Accidente de trabajo. Acción sistémica. Actualización. Criterio de suficiencia	Pág.16
Accidente de trabajo. Acción sistémica. Innecesariedad de declarar inconstitucionalidad. Criterios de suficiencia.	
Cotejo del monto resultante con el piso mínimo vigente al momento de la liquidación	Pág. 17
Acción sistémica. Innecesariedad de declarar inconstitucionalidad. Criterios de suficiencia.	
Cotejo del monto resultante con el piso mínimo vigente al momento de la liquidación	Pág. 18

DT. 2. Tutela sindical.

Tutela gremial. Art 51 ley 23551. Falta de acreditación del supuesto de excepción.	Pág.18
--	--------

DT. 3. Contrato de Trabajo.

Despido. Excepción de cosa juzgada. Acuerdo homologado en Ministerio de Trabajo.	
Falta de notificación	Pág.19
Despido. Rebeldía. Presunción	Pág.19

Despido. Art 132 bis. Improcedencia	Pág.20
Despido. Criterio de actualización. Variación del Salario Mínimo, Vital y Móvil	Pág.20
Despido. Criterio de actualización para etapa de ejecución	Pág.20
Despido. Régimen de la construcción. Improcedencia del art 2 de la Ley 25.323	Pág.21
Despido. Régimen de la construcción. Improcedencia de la indemnización del DNU n° 34/19 y sus prórrogas	Pág.21
Despido. Falta de contestación de demanda. Presunción. Embarazo de trabajadora	Pág.22
Despido. Falta de contestación de demanda. Indicios	Pág.22
Despido. Falta de contestación de demanda. Indicios	Pág.22
Despido. Discriminación contra la mujer. Perspectiva de género	Pág.23
Despido. Discriminación contra la mujer. Reglas de la prueba	Pág.24
Despido. Art 23 LCT. Presunción de la relación laboral	Pág.24
Despido. Situación de embarazo. Notificación al empleador	Pág.25
Despido. Art 8 Ley 24013. Improcedencia. Requisito art 11 ley 24013	Pág.25
Despido. Despido discriminatorio. Daño moral. Procedencia	Pág.26
Despido. Base de cálculo indemnizatorio. Deuda de valor	Pág.26
Despido. Base de cálculo indemnizatorio. Salario Mínimo, Vital y Móvil (SMVM)	Pág.27
Despido. Base de cálculo indemnizatorio. Valor de dos SMVM	Pág.27
Despido. Indemnización a valores actuales. Intereses	Pág.28
Despido discriminatorio. Inversión del “onus probandi”	Pág.28
Despido discriminatorio. Prueba. Necesidad de justificar la causa suficiente del despido	Pág.29
Despido Discriminatorio. Violación de Derechos Fundamentales. Reparación “in natura”	Pág.29
Despido Discriminatorio. Calculo de los “salarios caídos”. Pautas. Ampliación de doctrina “Barrios” (SCBA, C. 124.096)	Pág.30
Despido Discriminatorio. Cálculo del “daño moral”.	
Pautas. Ampliación de doctrina “Barrios” (SCBA, C. 124.096)	Pág.31
Diferencias Salariales. Principio de “igual remuneración por igual tarea”. Violación del art. 14 bis CN	Pág.31
Despido. Extinción de contrato por “mutuo acuerdo oneroso”. Atipicidad (art. 91 LCT)	Pág.32
Despido. Extinción de contrato por “mutuo acuerdo oneroso”. Necesidad de homologación.	
Irrenunciabilidad. Pago a cuenta	Pág.32
Despido. Denuncia de causal discriminatoria. Alegación de “hechos objetivos” al despedir. Improcedencia.	Pág.33
Despido. Prohibición. DNU 329/20. No exclusión del régimen del decreto ley 22.250.	Pág.34
Despido. Constitucionalidad del DNU 329/20	Pág.34
Despido. DNU 329/20. Aplicación analógica de los efectos del régimen de ley 23.551. No convalidación de despido ineficaz (nulo) por el paso del tiempo.	Pág.35

Invalidez de acuerdos reductores del salario conf. Art. 223 bis LCT en el marco de la pandemia	Pág.35
Ius Variandi.Requisitos de procedencia.Perjuicio al trabajador.Ineficacia.	Pág.36
Ius Variandi. Ejercicio abusivo. Rubros “vacaciones” y “plus vacacional”. Configuración	Pág.37
Despido. Alegación por la empleadora de una “Locación de Servicios”. Incumplimiento de las cargas previas en art. 23 LCT y 375 CPCC. Ineficacia	Pág.37
Despido. Trabajadora-Profesional universitaria. Irrelevancia de requisito “dependencia técnica	Pág.38
Incapacidad absoluta (Art. 212 inc. 4 LCT). Pago parcial previo. Actualización. Similares parámetros a los de la condena	Pág.38
Incapacidad absoluta (Art. 212 inc. 4 LCT). Incremento resarcitorio del art. 2 ley 25.323. Procedencia	Pág.38
Nulidad de acuerdo homologado en instancia administrativa. Falta de patrocinio letrado	Pág.39
Despido. Base de cálculo indemnizatorio. Incidencia del SAC	Pág.39
Despido. Despido con justa causa. Análisis de la potestad patronal	Pág.40
Despido. Tope indemnizatorio art 245 LCT. Inadmisibilidad. Falta de planteo oportuno	Pág.41
Despido. Tope indemnizatorio art 245 LCT. Aplicación	Pág.41
Temeridad y malicia. Art 275 LCT. Conducta de la demandada	Pág.41
Restablecimiento de condiciones laborales. Ilegitimidad de reducción salarial	Pág.42
Despido. Inconstitucionalidad art 132 bis LCT	Pág.43

DT. 4. Procedimiento. Incidente.

Rebeldía. Art 33 Ley 15057. Efectos y presunciones	Pág.43
Rebeldía. Art 33 Ley 15057. Efectos y presunciones	Pág.44
Sentencia parcial. Acción de revisión resolución Comisión Médica. Regularidad del acto administrativo	Pág.44
Sentencia parcial. El ejercicio de la acción ordinaria de revisión y la inoponibilidad del efecto suspensivo propio de un recurso procesal	Pág.45
Sentencia parcial. Accesibilidad y automaticidad de las prestaciones dinerarias	Pág.45
Sentencia parcial. Alcance de la decisión	Pág.46

DT. 1. Accidente de trabajo. Reclamo de autos. Principios de congruencia. Rechazo

En tal sentido, corresponde mencionar en primer término, que la incapacidad otorgada por la cicatriz excede el reclamo de autos y los términos en que ha quedado trabada la litis, desde que en su escrito de inicio la parte actora reclamó por la hernia inguinal propiamente dicha y desgarró del abductor, no así por la cicatriz. Tomar en cuenta la misma implicaría una violación a los principios de congruencia, igualdad y bilateralidad, habiendo expresado el Superior Tribunal que “La conformidad entre la sentencia y los escritos de constitución del proceso en cuanto a las personas, el objeto y la causa es ineludible exigencia de cumplimiento de principios sustanciales del juicio relativos a la igualdad, bilateralidad y equilibrio procesal, toda vez que la litis fija los límites de los poderes del juez” (SCBA LP L. 119748 S 29/08/2018 Juez NEGRI (SD).do en exceso el plazo bienal de prescripción previsto en la norma antes referida.

“ESPINOZA, Antonio c/ FISCO DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES s/ Accidente de Trabajo - Acción Especial” - Tribunal del Trabajo N° 1 de La Plata, Expte. 46560, Sent. del 19/12/2024, Voto de la Dra. Marcasciano (SD)

DT. 1. Accidente de trabajo. Baremo de la Ley de Riesgos del Trabajo. Rechazo

Sin perjuicio de lo expuesto precedentemente, también corresponde ponderar que las cicatrices en los casos de hernias inguinales, no están previstas en el baremo de la ley de riesgos del trabajo (Dec. 659/96), contemplándose para dicha patología un máximo de 6% para los casos con secuelas, recordando que, del referido informe médico, surge que Espinoza luego de la cirugía no presenta secuelas incapacitantes. Asimismo, debe recordarse que resulta insoslayable la utilización de la Tabla de Evaluación de Incapacidades prevista como Anexo del Decreto 659/96 y sus modificatorios, tal lo resuelto por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en autos “CNT 47722/2014/1/RH1 Ledesma, Diego Marcelo c/ Asociart ART S.A. s/ accidente - ley especial” en sentencia del 12 de noviembre de 2019, entre otros.

“ESPINOZA, Antonio c/ FISCO DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES s/ Accidente de Trabajo - Acción Especial” - Tribunal del Trabajo N° 1 de La Plata, Expte. 46560, Sent. del 19/12/2024, Voto de la Dra. Marcasciano(SD)

DT. 1. Diferencias salariales. Prestaciones dinerarias LRT

El art. 13 de la ley 24557 dispone que “a partir del día siguiente a la primera manifestación invalidante y mientras dure el período de incapacidad laboral temporaria (ILT), el damnificado percibirá una prestación de pago mensual, de cuantía igual al valor mensual del ingreso base”. Nada dice el artículo en cuestión, ni se desprende del cuerpo normativo, que las prestaciones dinerarias

se circunscriban únicamente al período de la relación laboral entre trabajador y empleador. Por el contrario, el límite se encuentra en la duración de la ILT, la que en este caso y en virtud del dictamen de la comisión médica que dispuso la continuación de las prestaciones médicas por ILT el 11/01/2021, se extendió por lo menos hasta el alta médica otorgada el 03/02/2021 (conf. punto 2.I). Cabe resaltar que, conforme se estableció en el punto 2.II, una vez dispuestos los reingresos del trabajador por continuar con ILT (03/12/2019 y 11/01/2021), la ART demandada comunicó que brindaría las correspondientes prestaciones dinerarias en los términos del Art. 13 de la LRT y en ambas oportunidades la relación laboral habida entre Klimuk y su ex empleador ya se encontraba extinta.

“KLIMUK, Pablo Cristian c/ FEDERACION PATRONAL SEGUROS S.A. s/ Diferencias salariales” - Tribunal del Trabajo N° 1 de La Plata, Expte. 48267, Sent. del 15/5/25, Voto del Dr. Bordino (SD)

DT. 1. Accidente de trabajo. Determinación del monto de condena (diferencias indemnizatorias)

Determinación del monto de condena (diferencias indemnizatorias): Ahora bien, tal como resultara previamente establecido, (pto. 2.a.5) la Comisión Médica Jurisdiccional, determinó que como consecuencia del accidente de marras el actor había resultado incapacitado en un 40% por lo que en fecha 22/3/2018 percibió la prestación dineraria correspondiente de \$1.020.621,82. Sentado lo que precede y a fin de determinar la cuantía de las acreencias en concepto de diferencias indemnizatorias respecto las cuales resulta acreedor el trabajador, corresponde deducir la suma que fuera previamente abonada en sede administrativa. Vale aclarar que sobre dicho punto nuestro cintero Tribunal Provincial se expidió en los autos “Causa L. 120.047, “Solans, Juan Alberto contra Elías Semillas e Insumos S.R.L. y otra. Indemnización por accidente de trabajo” del 11/6/2025 en cuanto allí se dispuso que la cuantificación a valores actualizados de las prestaciones que resultaran adeudadas y la posterior deducción de los importes abonados con anterioridad -pero calculados a valores nominales o históricos- evidencian una falta de equivalencia en su fijación, derivándose en una irrazonable ecuación compensatoria, al no haberse computado de manera homogénea las magnitudes involucradas. Así, conforme se sostiene, “si el crédito del trabajador ha sido valuado con criterio de actualidad a la fecha del pronunciamiento judicial, todo importe de pago parcial realizado por el deudor —y percibido por aquel— debe deducirse también actualizado, a efectos de utilizar unidades de igual valor adquisitivo y no cantidades heterogéneas”. En razón de los fundamentos expuestos en la cita precedente, entiendo que dicha solución debe extenderse al presente caso, por cuanto comparte aristas similares. Conforme lo expuesto, considero adecuado que, a los fines de proceder a deducir las sumas que en concepto de prestaciones dinerarias fueran abonadas con anterioridad al trabajador y a fin de computar su real valor adquisitivo, se actualicen con idéntico criterio, esto es, utilizando el mismo mecanismo de valorización de la prestación que aquí fuera determinada.

“PENGSAWATH, Fernando Gustavo c/ AUTOASEGURO DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES s/ Accidente de Trabajo - Acción Especial” - Tribunal del Trabajo N° 1 de La Plata, Expte. 45338, Sent. del 3/10/2025, Voto de la Dra. Marcasciano (SD)

DT. 1. Accidente de trabajo. Prescripción opuesta por uno solo de los demandados

En efecto, tratándose de un caso de litisconsorcio, cabe distinguir si se trata de uno facultativo o necesario, dado que en el primer supuesto debe entenderse que aun habiendo transcurrido el plazo de prescripción respecto de todos los demandados, la oposición de la defensa respectiva por parte de uno de ellos solo beneficia al excepcionante, sin proyectar sus efectos a favor de quien no hizo valer oportunamente la prescripción cumplida (Falcón, Enrique, “La prescripción como acción y como excepción”, Revista de Derecho Privado y Comunitario, Rubinzal Culzoni, 2000, Nro. 22, pág. 19; citado en Highton, Elena y Arean, Beatriz (Directoras), Scolalici, Gabriela (Autora), Código Procesal Civil y Comercial de la Nación, Hammurabi, Buenos Aires, 2006, Tomo 6, pág. 610, cit. Cámara Nacional de Apelaciones en lo Comercial SALA E “AUTOMOTORES LEONE S.A. S/ QUIEBRA c/ FORD ARGENTINA S.C.A. Y OTROS s/ ORDINARIO” (Expte. N° 24420/2004). “AUTOMOTORES LEONE S.A. S/ QUIEBRA c/ VOLKSWAGEN ARGENTINA S.A. Y OTROS s/ ORDINARIO” (Expte. N° 34942/2004 sent. del 12/09/2018). En el presente caso, tal como se determinó en el punto 1.1, estamos en presencia de un litisconsorcio pasivo facultativo en los términos del artículo 88 del CPCCPBA, por lo que –como antes se señaló– los efectos de tal defensa beneficiarán únicamente a la parte excepcionante.

“STORTI, María de los Angeles c/ MUNICIPALIDAD DE SALADILLO y Otro/a s/ Accidente de Trabajo - Acción Especial” - Tribunal del Trabajo N° 1 de La Plata, Expte. 32948, Sent. del 17/03/2025, Voto de la Dra. Marcasciano (SD)

DT. 1. Enfermedad Profesional. Acta de Comisión Médica como “instrumento público”

En el marco de una actuación llevada a cabo por la autoridad administrativa, los funcionarios intervinientes constataron el puesto de trabajo de Reyes y realizaron una evaluación médica a la trabajadora, tratándose de hechos que ocurrieron en presencia de los funcionarios públicos, el instrumento público en cuestión (dictamen de la Comisión Médica) goza de fe pública (art. 289 inc. b), Código Civil y Comercial; antiguo art. 979, Código Civil), razón por la cual, para controvertir su contenido, la ART no sólo debió desconocer el documento, sino que debió haberlo redargüido de falso (art. 296 inc. a), Código Civil y Comercial; art. 993 del antiguo Código Civil, SCBA, doctrina legal de las causas L. 36.079, “Cribari, Carlos Norberto c/ Compañía de Omnibus Maipú S.R.L. s/ Despido”, sent. del 11/12/1986; L. 117.573, “Empresa Distribuidora de Energía Atlántica S.A. s/ Apelación de resolución administrativa”, sent. del 28/9/2016). Luego, siendo que en la especie los funcionarios de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo enunciaron en el dictamen que, luego de evaluado el puesto de trabajo de la actora, se constató que el mismo posee un agente de riesgo que posibilita la calificación como profesional de la enfermedad que padece Reyes, ese instrumento -que no ha sido redargüido de falso- hace plena fe sobre la existencia de ese hecho.

“REYES, Maria Laura c/ PROVINCIA ART SA s/ Enfermedad Profesional” - Tribunal del Trabajo N° 2 de La Plata, Expte. 45531, Sent. del 18/7/2025, Voto del Dr. Orsini (SD)

DT. 1. Enfermedad Profesional. Modo de computar y calcular la incapacidad. Improcedencia de la “capacidad restante”. Rectificación de oficio

Cabe destacar que rectifico el porcentaje de incapacidad establecido por el perito médico (19,21%) porque, con arreglo a la Tabla de Evaluación de Incapacidades Laborales de la Ley de Riesgos del Trabajo (cuya imperativa aplicación al caso viene impuesta por el art. 9 de la ley 26.773), no cabe actuar el mecanismo de la “capacidad restante”, pues no nos encontramos ante siniestros sucesivos, ni ante un gran siniestrado, únicos supuestos en los que, de acuerdo a la Tabla citada, debe aplicarse ese mecanismo de cómputo. De igual manera, el calculo que formuló el auxiliar de la justicia luce erróneo, porque, con arreglo a lo estipulado en la Tabla de Evaluación de Incapacidades Laborales, el porcentaje fijado por el factor “edad” (por el cual el médico estipuló un 2% adicional) no debió haberse establecido en forma proporcional sobre la incapacidad, sino sumarse en forma directa al resultante de los guarismos anteriores (dec. 659/96 y art. 9, ley 26.773).

“REYES, Maria Laura c/ PROVINCIA ART SA s/Enfermedad Profesional” - Tribunal del Trabajo N° 2 de La Plata, Expte. 45531, Sent. del 18/7/2025, Voto del Dr. Orsini (SD)

DT. 1. Enfermedad Profesional. Retroactividad del Dec. 669/19. Validez

Dicho proceder debe reputarse plenamente válido, toda vez que -por un lado- en la medida que una norma así lo disponga en forma expresa, no hay impedimento para disponer su aplicación inmediata o retroactiva (art. 7, Código Civil y Comercial), y -por el otro-, el decreto 669/2019 mejora notoriamente el importe de las prestaciones alimentarias que le corresponde percibir a los trabajadores incapacitados, proceder que se adecua al principio constitucional de progresividad de los derechos sociales (art. 2, P.I.D.E.S.C.; art. 26 Convención Americana de Derechos Humanos; art. 75 inc. 22 y 23, C.N.; art. 39.3, Const. Prov.) -con arreglo al cual el Estado tiene el deber de incrementar progresivamente la intensidad de la tutela de los derechos sociales y paralelamente, se encuentra impedido de rebajar regresivamente esos derechos- y encuentra respaldo asimismo en el art. 11.3 de la ley 24.557, que (en una clara aplicación del mentado principio de progresividad) dispone que “El Poder Ejecutivo nacional se encuentra facultado a mejorar las prestaciones dinerarias establecidas en la presente ley cuando las condiciones económicas financieras generales del sistema así lo permitan”.

“REYES, Maria Laura c/ PROVINCIA ART SA s/Enfermedad Profesional” - Tribunal del Trabajo N° 2 de La Plata, Expte. 45531, Sent. del 18/7/2025, Voto del Dr. Orsini (SD)

DT. 1. Enfermedad Profesional. Deber de fijar créditos por daños a la salud psicofísica a “valor actual”. Doctrina “Aguiar” (SCBA, L. 119.914)

El IBM debe ser ajustado por RIPTE por aplicación de la doctrina legal de la Suprema Corte, en cuanto sostiene que los créditos

judiciales deben ser fijados a valores actuales al momento de la sentencia. (a) En efecto, la Corte ha declarado que las indemnizaciones de daños provocados por infortunios laborales (reclamadas al amparo de las normas de derecho común) deben ser cuantificadas a valores actuales por aplicación del art. 772 del Código Civil y Comercial, computando el salario devengado por el trabajador a la fecha en que se efectúa la liquidación (SCBA, causa L. 119.914, “Aguiar c/Municipalidad de La Plata”, sent. del 22/6/2020, entre otras). En mi criterio, esa valiosa doctrina es aplicable a las indemnizaciones sistémicas previstas en la ley 24.557 (que tienden a resguardar el mismo bien jurídico protegido: la indemnidad psicofísica del trabajador) (...) En ese sentido, este Tribunal ya sostenido en forma reiterada que las indemnizaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, tanto cuando se las reclama al amparo de las normas de la legislación especial [causa N°37.797, “Gómez, Adriana Azucena c/ Gobierno de la Prov. de Bs. As. (empleador autoasegurado)” sent. del 29/12/2014], como cuando se las funda en las normas de derecho común (causa N° 35.325, “López, Víctor D. c/ Fisco de la Pcia. Bs. As. s/ Medida autosatisfactiva”, sent. del 30/6/2016) son deudas de valor, por lo que el juez siempre se encuentra habilitado a determinar su valor actualizado al momento del dictado de la sentencia.

“REYES, Maria Laura c/ PROVINCIA ART SA s/ Enfermedad Profesional” - Tribunal del Trabajo N° 2 de La Plata, Expte. 45531, Sent. del 18/7/2025, Voto del Dr. Orsini (SD)

DT. 1. Enfermedad Profesional. Dinámica de los intereses aplicables. Indemnización a “valor actual”. Tasa “pura”

Cuando la legislación general prohibió la actualización, pasaron a aplicarse judicialmente tasas bancarias (la pasiva, en épocas de estabilidad monetaria o baja inflación; la activa, u otras más altas, en épocas de alta inflación). En suma, queda claro que las tasas bancarias solo se han aplicado históricamente para cuantificar los intereses moratorios en los casos en los que el valor del crédito no ha sido previamente actualizado o ajustado por ningún índice de repotenciación, ni fijado a valores actuales. Por el contrario, cuando la legislación (o decisiones judiciales) ordenan calcular el capital a valores actuales, corresponde aplicar una tasa pura de interés, que cubra solamente los daños derivados de la imposibilidad de disponer del dinero a tiempo (más no así los provocados por la inflación, ya compensados por el índice de actualización). En ese sentido, la Suprema Corte de Justicia ha declarado que, cuando la indemnización se ha estimado a valores posteriores a la fecha de exigibilidad del crédito, es congruente con esa realidad económica liquidar los intereses devengados hasta ese momento aplicando, como tradicionalmente se establecía en relación con todas las modalidades de actualización, una tasa de interés puro; es decir, el accesorio destinado a la retribución de la privación del capital, despojado de otros componentes (e.o., la pérdida del valor adquisitivo de la moneda, producto del fenómeno inflacionario) [SCBA, causas C. 121.134, “Nidera S.A. c/ Provincia de Buenos Aires s/ Daños y perjuicios”, sent. del 3/5/2018; C. 123.090 “Paredes, Roberto Gabriel Horacio c/ Transporte La Perlita S.A. y otros s/ Daños y perjuicios”, sent. del 18/9/2020]. Como lo resolvió la Corte local en esos precedentes, cuando sea pertinente el ajuste por índices o bien cuando se fije un quantum a valor actual, debe emplearse el denominado interés puro a fin de evitar distorsiones en el cálculo y determinación del crédito.

DT. 1. Enfermedad Profesional. Necesidad de dar valor actual al IBVM (art. 12 inc. 1 y 2 LRT)

A tal efecto, deviene necesario destacar que la aplicación de los incisos 1 y 2 del actual artículo 12 de la L.R.T., conforme los mecanismos de actualización establecidos por el DNU 669/19, a mi criterio, nos conduce a considerar el ingreso base a valores salariales actuales. En otras palabras, interpreto que el mecanismo utilizado para el cálculo del ingreso a través de lo estipulado en sus dos primeros apartados, pretende justipreciar al mismo como una deuda de valor, y no una deuda de dinero, puesto que en la ocasión en que resulta determinada la liquidación de la indemnización, lo que adeuda la demandada no es una suma líquida de dinero, sino una prestación (recomponer la pérdida de capacidad de ganancia del trabajador, menoscabada de manera definitiva por una conducta imputable a la patronal), que debe ser debidamente cuantificada en dinero a la fecha del pago. Máxime cuando la propia deuda salarial es una deuda de valor (Centeno, Norberto, “El salario como deuda de valor. Aproximación al tema”, en Revista de Legislación del Trabajo, To XX- julio a diciembre de 1972, p. 588 y ss.).

“ROTELA, Carmen Beatriz c/ PROVINCIA ART SA s/Enfermedad Profesional” - Tribunal del Trabajo N° 2 de La Plata, Expte. 49472, Sent. del 4/6/2025, Voto del Dr. Nuñez (SD)

DT. 1. Enfermedad Profesional. Hermenéutica del art. 12 inc. 3 LRT

interpretando el correcto alcance que debe otorgarse al párrafo tercero de la norma bajo tratamiento, en cuanto dispone que “En caso de que las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo no pongan a disposición el pago de la indemnización dentro del plazo debido, se aplicará un interés equivalente al promedio de la tasa activa cartera general nominal anual vencida a TREINTA (30) días del BANCO DE LA NACIÓN ARGENTINA, hasta la efectiva cancelación, acumulándose los intereses al capital en forma semestral, según lo establecido en el artículo 770 del Código Civil y Comercial de la Nación”, corresponde tener en cuenta que las tasas bancarias solo se han aplicado históricamente para cuantificar los intereses moratorios en los casos en los que el valor del crédito no ha sido previamente actualizado o ajustado por ningún índice de repotenciación. En cambio, cuando la legislación (o decisiones judiciales) ordenan calcular el capital a valores actuales, corresponde aplicar una tasa pura de interés (desde la fecha de exigibilidad del crédito -17/1/2019-) hasta el dictado de la sentencia), que cubra solamente los daños derivados de la imposibilidad de disponer del dinero a tiempo (más no así los provocados por la inflación, ya compensados por el índice de actualización), criterio que he adoptado desde el pronunciamiento en autos “Caceres, Rubén E. C/AvarisS.A. S/Accidente de trabajo- Acción Especial” Expte. No 37.215/13, sent., de noviembre del 2018 y con anterioridad (causa N° 35.325, “López, Víctor D. c/ Fisco de la Pcia. Bs. As. s/ Medida autosatisfactiva”, sent. del 30/6/2016), donde se interpretó la doctrina sentada por el Superior Tribunal Provincial en causas C. 101.107, “Arbizu, Víctor Esteban y otros c/Provincia de Buenos Aires”, sent. del 23/3/2010 y sus antecedentes: Ac. 44.415, “Coop. Ltda. Cons. Elec. y Serv. San Blas”, sent. del 25/2/1992; Ac. 47.885, “Leal”, sent. del 18/5/1993; entre otras).

“ROTELA, Carmen Beatriz c/ PROVINCIA ART SA s/Enfermedad Profesional” - Tribunal del Trabajo N° 2 de La Plata, Expte. 49472, Sent. del 4/6/2025, Voto del Dr. Nuñez (SD)

DT. 1. Accidente de trabajo. Alcances. Cosa juzgada administrativa vs. Cosa juzgada judicial

Por otro lado, es menester señalar que la cosa juzgada administrativa constituye un principio que solamente constriñe a la administración pública para evitar que revoque, modifique o perturbe un acto administrativo en perjuicio de un administrado (Agustín Gordillo, en “Tratado de Derecho Administrativo” tomo VIII, p. 265, disponible en https://www.gordillo.com/pdf_tomo8/capitulo08.pdf); CSJN, causa “Carman de Canton”, en fallos Fallos: 175:368, del 14 de agosto de 1936). La cosa juzgada judicial tiene por fundamento evitar la reedición de un conflicto de idéntica conformación entre las mismas personas, por idéntico objeto y con fundamento en la misma causa, comprensiva de aquello efectivamente debatido y aquello que pudo y debió haberse planteado. Sobre esta última base conceptual la SCBA diseñó una tercera especie de cosa juzgada a la que denominó como «cosa juzgada administrativa» que implica la asimilación de lo resuelto en el acto administrativo homologatorio a la cosa juzgada judicial. Esta última especie es aquella que impone la normativa en análisis y por su remisión al artículo 15 de la LCT, exige la obligación de desarrollar un escrutinio consistente en la emisión de una «(...) resolución fundada de cualquiera de ésta que acredite que mediante tales actos se ha alcanzado una justa composición de los derechos e intereses de las partes». Tal juicio axiológico está ausente en la resolución, que se limita a un mero control de legalidad y a la constatación de la inexistencia de vicios de la voluntad.

“BARRAGAN, Guillermo Nicolás c/ EXPERTA ART S.A. s/ Accidente de Trabajo - Acción especial” Tribunal del Trabajo N° 3 de La Plata, Expte. 46044, Sent. del 20/3/25, Voto del Dr. Menestrina

DT. 1. Accidente de trabajo. Alcances. Cosa juzgada administrativa vs. Cosa juzgada judicial

Como se observa, existe una diferencia sustantiva entre el control de legalidad y el que exige el artículo 15 de la LCT, que estriba precisamente en que el primero es de naturaleza formal y tiende a comprobar la secuela de determinadas exigencias procedimentales, en tanto que el restante tiene por norte esencial hacer efectivos los principios de irrenunciabilidad y protectorio, basales de la disciplina laboral. Ausente ese enjuiciamiento cuyo fundamento tiene directa conexión con el artículo 14 bis de la Constitución Nacional, debe ser desestimada la defensa interpuesta, lo que exime de resolver en torno a la constitucionalidad de la preceptiva en cuestión. En definitiva, la seguridad jurídica constituye un relevante y trascendente valor del Estado Constitucional de Derecho, mas precisamente por ello es apendicular a los derechos de corte patrimonial de las personas trabajadoras, lo que explica que los alcances de sus garantías de acceso a la jurisdicción deban ser examinadas con criterio de marcada amplitud y particularmente, de acuerdo con aquellas otras que la carta magna provincial reconoce (arts. 15 y 39 inc. 3, Constitución Provincial). Por tal razón, corresponde desestimar la defensa de cosa juzgada administrativa y diferir el tratamiento de la defensa fondal de pago para la oportunidad concomitante al examen de la procedencia de las pretensiones deducidas.

“BARRAGAN, Guillermo Nicolás c/ EXPERTA ART S.A. s/ Accidente de Trabajo - Acción especial” Tribunal del Trabajo N° 3 de La Plata, Expte. 46044, Sent. del 20/3/25, Voto del Dr. Menestrina

DT. 1. Accidente de trabajo. Expedición de la vía judicial sin resolución en término de la Comisión Médica. Ausencia de fundamentación de prórroga al plazo legal

La parte actora consideró al entablar su demanda, interpuesta el 9 de septiembre de 2021 que la vía judicial se hallaba expedita por el vencimiento del plazo de sesenta días hábiles sin que la Comisión Médica N° 11 de La Plata hubiera resuelto su planteo. Del folio 44 del expediente administrativo N° 44843/21 remitido por la SRT el 25/12/2021 e iniciado el 10 de febrero de 2021, se desprende que el 24 de agosto de 2021 se dispuso una prórroga de treinta días para que la Comisión Médica Jurisdiccional se expida. Al margen de las numerosas objeciones constitucionales que tiene la Resolución 298/17 -que acceden a las de la regla legal que reglamenta-, lo cierto es que su artículo 7 párrafo final dispone que la Comisión Médica Jurisdiccional puede disponer una prórroga análoga a la antes referida, pero no deja abierta esa determinación a la prudencia o discrecionalidad del órgano administrativo. Por el contrario, el enunciado legal indica que esa decisión sólo puede adoptarse «fundadamente». Es conveniente memorar que tanto el ámbito del derecho administrativo como en el de cualquier decisión estatal, la fundamentación de una decisión constituye uno de los pilares del Estado de Derecho, razón por la que inclusive de no haberse insertado el vocablo antes referido en el texto reglamentario, igualmente se abreviaría al mismo resultado hermenéutico. Por otro lado, la exigencia inherente a la forma de sustentación de cualquier acto estatal precisa de algo más, es decir, que el fundamento sea específico y atinente al caso, lo que excluye a cualquier razón de corte dogmático, genérica o de excesiva latitud. Entonces, de las constancias de la causa se advierte que la prórroga obrante en el folio 44 fue dispuesta sin exteriorización de fundamento atendible alguno, razón por la cual la vía se hallaba expedita al momento de la deducción de la demanda, por lo que se desestiman las defensas de incompetencia y falta de legitimación activa.

“MATTIOLI, Sergio Andrés c/ OMINT ART S.A. s/ Accidente de Trabajo - Acción especial” Tribunal del Trabajo N° 3 de La Plata, Expte. 45919, Sent. del 28/2/25, Voto del Dr. Menestrina

DT. 1. Accidente de trabajo. Acción sistémica. Actualización. Criterio de suficiencia

Con lo escrito hasta aquí quedan expuestas las reformas legislativas habidas desde el año 2000 que haciéndose eco de los cuestionamientos constitucionales del sistema han tendido desde el inicio a mejorar las prestaciones dinerarias primero y luego a preservar su valor frente a la realidad inflacionaria, lo que se efectuó a partir de incorporar el criterio de “suficiencia” como base del valor de la tarifa, y exceptuando al sistema de la prohibición de indexar instaurada por la ley 23.928 (y su reforma). ¿Cómo lo hace?, ordenando la actualización periódica de los pisos mínimos generales, y luego procurando la preservación del valor de la prestación tarifada a partir de actualizar el I.B.M., al tiempo de su liquidación.

“CORES, Carlos Oscar c/ PROVINCIA ART SA s/ Accidente de Trabajo - Acción Especial” - Tribunal del Trabajo N° 5 de La Plata, Expte. 26323, Sent. del 30/9/25, Voto del Dr. Arechabala

DT. 1. Accidente de trabajo. Acción sistémica. Innecesariedad de declarar inconstitucionalidad. Criterios de suficiencia. Cotejo del monto resultante con el piso mínimo vigente al momento de la liquidación

¿Cuál es la interpretación razonable que propongo? Como adelanté, debemos considerar que el Régimen de Riesgos del Trabajo no sólo le dio movilidad a la prestación específica del caso (mandando a determinar su quantum actualizándolo al momento del pago y no el del siniestro), sino que también son móviles los pisos mínimos. En ambos casos para preservar su valor frente a la inflación (art. 8 L. 26.773). Ésto tiene una primera consecuencia lógica: cuando se verifica que la prestación dineraria que resulta procedente en el caso (ésto es luego de determinada la incapacidad, que en sede judicial es el momento de la sentencia), no resulta inferior al piso mínimo prestacional, tal verificación debe realizarse cotejando el monto resultante con el piso mínimo vigente al momento de la liquidación. Sostener lo contrario rompería la congruencia reparatoria del sistema, sobre todo cuando la determinación de la prestación dura más de los seis meses de vigencia de cada piso, profundizada cuando el proceso de determinación se judicializa y suele llevar años. Tal es así que lo expuesto es la mecánica de verificación que utiliza la propia Comisión Médica Jurisdiccional Nro. 11 cuando efectúa tal cotejo (ver por ejemplo Expte. S.R.T. 391269/23 de Divergencia en la determinación de incapacidad, agregado en autos “Bordakevich Nancy Cristina C/ Federación Patronal Seguros S.A. S/ Accidente In-Itinere” Expte. 34659, también Expte. SRT 519.917/24, de Divergencia en la Determinación de incapacidad, agregado en autos, Russo Matías c/Fisco de la Provincia de Buenos Aires s/Fijación de honorarios extrajudiciales”, ambos que tramitan ante este Tribunal de Trabajo). En ambos casos la CMJ coteja la liquidación efectuada con posterioridad al trámite administrativo con pisos posteriores al del día del hecho.

“CORES, Carlos Oscar c/ PROVINCIA ART SA s/ Accidente de Trabajo - Acción Especial” - Tribunal del Trabajo N° 5 de La Plata, Expte. 26323, Sent. del 30/9/25, Voto del Dr. Arechabala

DT. 1. Accidente de trabajo. Acción sistémica. Innecesariedad de declarar inconstitucionalidad. Criterios de suficiencia. Cotejo del monto resultante con el piso mínimo vigente al momento de la liquidación

Específico. Si consideramos el período de 8 años que transcurren entre el 01/01/2017 (fecha en que apareció la letra del actual 12.2. LRT por obra del DNU 54/17) al 01 de enero de 2025, el I.B.M. base de una prestación dineraria correspondiente a un siniestro de esa época aplicando la tasa activa se multiplicaría (multiplica) en 4.46. Por su parte el piso mínimo potenciado por RIPTE, vigente en enero del 17 (Res. S.R.T. 387/16 -\$1.090.945) se multiplicó por 51,5 (Res. SRT 55/24 \$55.699.271). Pero si consideramos el piso vigente en marzo del 2025 (a marzo de 2025 – Res. SRT 9/2025), el piso es 65.81 mayor que el vigente a la época de la sanción de la norma. La enorme magnitud de la diferencia entre los índices internos del sistema, nos puede llevar a pensar, primordialmente, que la cuestión se resuelve con suficiencia en tanto que si aplicamos la regla técnica, tenemos que si la prestación es inferior al piso mínimo vigente, el valor preservado de la prestación se corresponde con este. La finalidad de la norma está alcanzado, con la regla básica del sistema. Sin embargo, considero que ello es justo únicamente en aquellos casos en que el monto

de la prestación efectuada al día del siniestro (sin aplicación del Art. 12.2 de la L.R.T.), fuere inferior al piso mínimo vigente a esa época. Sólo en tal caso, reparar con el mínimo vigente al tiempo de la liquidación resultaría justo. Ello por las mismas razones materiales que acabo de graficar: la diferencia de magnitud de los dos índices internos del sistema torna insuficiente a uno de ellos: el índice fijado por la tasa activa BNA. Dada la magnitud de tal diferencia en la potenciación de la base salarial, en la gran mayoría de los casos en que la prestación histórica supere el piso mínimo a la época del siniestro, aún con amplitud, el resultado matemático será similar: el monto de la prestación la época de la liquidación no superara el piso vigente a ese mismo momento.

“CORES, Carlos Oscar c/ PROVINCIA ART SA s/ Accidente de Trabajo - Acción Especial” - Tribunal del Trabajo N° 5 de La Plata, Expte. 26323, Sent. del 30/9/25, Voto del Dr. Arechabala

DT. 1. Accidente de trabajo. Acción sistémica. Innecesariedad de declarar inconstitucionalidad. Criterios de suficiencia. Cotejo del monto resultante con el piso mínimo vigente al momento de la liquidación

Graficando con simpleza. Si al tiempo del siniestro el piso mínimo aplicable al caso estaba fijado en \$100, y la prestación específica aplicando la formula tarifaria valía \$150, la prestación vale 1,5 veces mas que el piso. Si luego de su procesamiento, por la insuficiencia de la tasa potenciadora, la prestación no supera el piso mínimo vigente (supongamos que ahora el piso mínimo esté fijado en \$1000, y la prestación potenciada con la tasa llegó a \$700), aplicar la regla de proporcionalidad, implica que el piso mínimo prestacional suficiente es de \$1.500 ($1000 \times 1,5$). De esta manera, conforme los propios instrumentos del sistema y sus reglas de operatividad, se neutralizan los efectos perniciosos del potenciador insuficiente, y se preserva el valor de la prestación durante el tiempo de procesamiento de siniestro y los efectos nocivos de la inflación, cumpliéndose así razonablemente los fines de la norma.

“CORES, Carlos Oscar c/ PROVINCIA ART SA s/ Accidente de Trabajo - Acción Especial” - Tribunal del Trabajo N° 5 de La Plata, Expte. 26323, Sent. del 30/9/25, Voto del Dr. Arechabala

DT. 2. Tutela gremial. Art 51 ley 23551. Falta de acreditación del supuesto de excepción

Cabe señalar que el art. 51, Ley 23551, encuentra su justificación en la circunstancia que con el despido de todos los trabajadores, se produce de hecho la extinción del mandato al representante gremial que se le había conferido por haber desaparecido las causas que lo originaron, en consecuencia, carece de sujetos a quien representar y ante quien hacerlo. Por ello, a raíz de la cesación de actividades de la empresa y la ausencia de trabajadores para representar, finalizan en sus funciones los representantes gremiales y con ella la tutela sindical. El cierre o la cesación total de las actividades del establecimiento torna inoponible la garantía de estabilidad que la ley 23.551 confiere a los delegados del mismo ya que disperso el colectivo de trabajadores en

el cual se ejerce la representación, cesa también la función representativa, cuyo ejercicio determina el postulado fáctico para la operatividad de la garantía señalada.

“RAVINO, Luis Ernesto c/ Unidad Ejecutora Del Programa Ferroviario Provincial s/ Diferencia Indemnizacion”, - Tribunal del Trabajo N° 1 de La Plata, Expte. 47156, Sent. del 24/5/24, Voto de la Dra. Marcasciano(SD)

DT. 3. Despido. Excepción de cosa juzgada. Acuerdo homologado en Ministerio de Trabajo. Falta de notificación

La parte demandada opuso excepción de cosa juzgada en el punto VI de su responde argumentando que los rubros reclamados por el actor se encuentran saldados por medio del acuerdo llevado a cabo el 27/12/2017 y homologado por el Ministerio de Trabajo. Así, al contestar el traslado que mandaba el art. 29 de la Ley 11.653, la parte actora solicitó su rechazo. Tal como surge del punto 2.a.2, el acuerdo conciliatorio celebrado por las partes fue homologado el 26/01/2018, sin perjuicio de ello, no se ha acreditado en autos que dicha homologación fuera notificada a las partes, por lo que concluyo que no se encuentra ni consentido ni firme y por ello no goza de autoridad de cosa juzgada administrativa (punto 2.c). Al respecto tiene dicho nuestro máximo Tribunal que “corresponde asignar los efectos de la cosa juzgada al acto administrativo de homologación si el mismo fue consentido por la parte interesada que no formuló la impugnación pertinente en dicha sede por razones formales o sustanciales, de modo que no se alcanza dicho efecto si la homologación del acuerdo celebrado en sede administrativa no fue notificada a las partes y en consecuencia no puede tenerse por consentido, ni por ende firme, a dicho acto” (SCBA LP L 60912 S 28/10/1997 Juez NEGRI. Carátula: Mulleady, Ekno c/ Catinelli de von Bernard, Vladimira María s/Despido).

“FESTA, Fernando Antonio c/ YPF S.A. s/ Diferencias salariales” - Tribunal del Trabajo N° 1 de La Plata, Expte. 46903, Sent. del 17/10/25, Voto del Dr. Vigliarolo (SD)

DT. 3. Despido. Rebeldía. Presunción

En el mismo sendero interpretativo, consideraré cierta la fecha de ingreso denunciada por la parte actora al 01 de septiembre de 2007 cesando el 20 de abril de 2017, fecha ésta que luce inserta en el telegrama CD 743163901, el cual fuera informado por el correo (rta. del 01/06/2023) como instrumento que guarda semejanza y formas habituales de las piezas postales utilizadas comúnmente al efecto, por lo que le otorgaré fuerza probatoria (a lo que se aduna la falta de negativa al respecto de parte de la demandada). A mayor abundamiento, conviene en este estadio señalar que la falta de contestación de la demanda por parte de la accionada ha generado una presunción de certeza en torno a los hechos lícitos que fueron invocados en el promocional (art. 33 Ley 15.057).

“BARRIOS, Aneli Solange c/ XAFLUX SA y Otro/a s/ Despido” - Tribunal del Trabajo N° 1 de La Plata, Expte. 42367, Sent. del 25/3/25, Voto del Dr. Vigliarolo (SD)

DT. 3. Despido. Art 132 bis. Improcedencia

Siendo que la parte actora solicitó la aplicación de una sanción conminatoria en los términos de la norma citada, la misma no resulta de procedencia en el caso. Esto debido a que, si bien obra respuesta de los oficios dirigidos a AFIP y ANSES, no surge evidenciado de los mismos que existieran deficiencias en los ingresos de montos de los aportes de seguridad social y de la obra social, pues lo cierto es que no se ha individualizado debidamente cuáles fueron las cifras y/o periodos retenidos a la trabajadora -como debió procurarlo la parte interesada- y que no fueran ingresados al sistema de seguridad social. De tal forma no surge evidente si la demandada descontó y retuvo, o directamente no retuvo, en qué periodo y por qué monto, sin que resulte suficiente para dilucidar la presente cuestión lo manifestado en forma genérica por la accionante a fs. 41 sometiendo los montos a lo que calculara -eventualmente- el perito. Sumado a ello, la actora de forma prejudicial requirió a la demandada que “ingresen los fondos a la seguridad social que me han retenido y no han ingresado” (v. fs. 7, TCL del 20/04/2017). Dicha misiva no comprende una intimación específica, sino un requerimiento en términos genéricos, y a pesar de ello tampoco efectuó liquidación provisoria alguna en su promocional por este rubro -con el debido detalle de periodo/monto estimativo-, por lo que entiendo que no se han acreditado los recaudos de operatividad de dicha normativa. (arts. 54 y 57 Ley 15.057; 375 del CPCC).

“BARRIOS, Aneli Solange c/ XAFLUX SA y Otro/a s/ Despido” - Tribunal del Trabajo N° 1 de La Plata, Expte. 42367, Sent. del 25/3/25, Voto del Dr. Vigliarolo (SD)

DT. 3. Despido. Criterio de actualización. Variación del Salario Mínimo, Vital y Móvil

En consecuencia, considero que en virtud del principio de suficiencia del salario, merced al cual no se puede pagar una suma menor a aquella que a la época del pago se supone garantiza al trabajador una reparación digna, debe considerarse el aludido salario como una deuda de valor y a partir de una razonable determinación, en este caso concreto, estimaré los créditos a los que se haga lugar actualizados a modo de referencia de acuerdo a la variación que ha sufrido el Salario Mínimo, Vital y Móvil (SMVM) desde el despido y hasta la fecha de este pronunciamiento, el cual fija una pauta para todo trabajador asalariado (punto 2.d).

“BARRIOS, Aneli Solange c/ XAFLUX SA y Otro/a s/ Despido” - Tribunal del Trabajo N° 1 de La Plata, Expte. 42367, Sent. del 25/3/25, Voto del Dr. Vigliarolo (SD)

DT. 3. Despido. Criterio de actualización para etapa de ejecución

Finalmente, desde la finalización del plazo que se otorga para el cumplimiento de la sentencia y hasta su efectivo pago, el im-

porte de condena (capital más intereses conforme lo dispuesto en el apartado anterior) deberá ser actualizado con arreglo a la variación del índice RIPTE con más un interés moratorio del 6% anual o su proporción mensual.

“BARRIOS, Aneli Solange c/ XAFLUX SA y Otro/a s/ Despido” - Tribunal del Trabajo N° 1 de La Plata, Expte. 42367, Sent. del 25/3/25, Voto del Dr. Vigliarolo (SD)

DT. 3. Despido. Régimen de la construcción. Improcedencia del art 2 de la Ley 25.323

Situación similar ocurre en el supuesto de la pretendida multa del art. 2 de la Ley 25.323, en tanto la misma resulta inaplicable al caso de autos, ya que la penalidad de mención dispone un incremento sobre las indemnizaciones contempladas en los artículos 232, 233 y 245 de la Ley de Contrato de Trabajo y, en la especie, rige la ley 22.250 la que como ya se dijo, expresamente, desplaza al régimen de la ley 20.744 –t.o.- “... en cuanto se refieran a aspectos de la relación laboral contempladas en la presente ley ...” (art. 35, ley 22.250) y considerando también –especialmente- la norma contenida en el último párrafo del artículo 15 de la ley citada.

“CASTRO, Lemuel David c/ ELEPRINT SA s/ Despido” - Tribunal del Trabajo N° 1 de La Plata, Expte. 48805, Sent. del 6/2/25, Voto del Dr. Bordin (SD)

DT. 3. Despido. Régimen de la construcción. Improcedencia de la indemnización del DNU n° 34/19 y sus prórrogas

Finalmente en relación a la pretendida indemnización del DNU n° 34/19 y sus prórrogas (DNU n° 528/20, 961/2020 y 39/2021) debo decir que artículo 2 del DNU 34/19 (cuya vigencia fue prorrogada por los DNU n° 528/20, 961/2020 y 39/2021, dispone que: “En caso de despido sin justa causa durante la vigencia del presente decreto, la trabajadora o el trabajador afectado tendrá derecho a percibir el doble de la indemnización correspondiente de conformidad a la legislación vigente”. En cuanto a los rubros comprendidos, el artículo 3 dispone que: “La duplicación prevista en el artículo precedente comprende todos los rubros indemnizatorios originados con motivo de la extinción incausada del contrato de trabajo”. Sin embargo, el trabajo realizado en relación de dependencia en el ámbito de la industria de la construcción en Argentina, encuentra su regulación legal, en el régimen establecido en la Ley 22.250 y en los distintos CCT referidos a las distintas especialidades de la actividad y demás legislación complementaria, el caso del actor el CCT 76/75, donde el sistema integrado por el Fondo de Cese Laboral, reemplaza al régimen de preaviso y despido contemplados por la Ley de Contrato de Trabajo. En virtud de ello, el Fondo de Cese Laboral no significa una indemnización al trabajador sino que es la suma de los aportes mensuales realizados por el empleador que le corresponden por el solo hecho del cese de su relación laboral.

“CASTRO, Lemuel David c/ ELEPRINT SA s/ Despido” - Tribunal del Trabajo N° 1 de La Plata, Expte. 48805, Sent. del 6/2/25, Voto del Dr. Bordin (SD)

DT. 3. Despido. Falta de contestación de demanda. Presunción. Embarazo de trabajadora

Como consecuencia, la falta de contestación de demanda (Arts. 28/29 11653, 33/34 Ley 15057), colocó en estado de presumible certeza a los hechos lícitos invocados en el escrito de inicio, incluido en ello la situación de gravidez denunciada, la toma de conocimiento de la empleadora al respecto y la negativa a la recepción del certificado médico que documentaba tal circunstancia.

“GONZALEZ, Rocio c/ COCOLICHE ROPA CON OTRA OPORTUNIDAD SRL s/ Despido por Embarazo” - Tribunal del Trabajo N° 1 de La Plata, Expte. 48401, Sent. del 20/12/24, Voto del Dr. Vigliarolo (SD)

DT. 3. Despido. Falta de contestación de demanda. Indicios

Y en este aspecto cobra especial relevancia, si se quiere a modo complementario y contextual de lo que ya se viene exponiendo -pero no de menor tenor-, el hecho de la inmediatez -de carácter intenso- que revista la distancia entre la fecha invocada como negativa de recepción del certificado -concordante con la fecha emisión del mismo, 22 y 23 de abril respectivamente- y aquella en la que la empleadora decidió extinguir el vínculo (como se verá, invocando una causa específica). Resulta por demás llamativo a modo de indicio serio, fuerte y concreto (en favor de la versión actoral) la escueta distancia temporal entre un hecho invocado -intento de comunicación- y el otro -despido-. Es de resaltar que en el presente caso, el empleador invocó motivos de reestructuración en la carta documento mediante la cual despidió a González. Motivos que, como se dejó asentado precedentemente, no fueron alegados en oportunidad de contestar el traslado de demanda ni cumplió con su cometido en referencia a la materia probatoria a su cargo, ya que debió acreditar la causa del despido invocada -reestructuración- como motivo objetivo del distracto alejado de cualquier acto de discriminación por embarazo. Entiendo que dicho cometido no fue logrado (Art. 375 CPCC).

“GONZALEZ, Rocio c/ COCOLICHE ROPA CON OTRA OPORTUNIDAD SRL s/ Despido por Embarazo” - Tribunal del Trabajo N° 1 de La Plata, Expte. 48401, Sent. del 20/12/24, Voto del Dr. Vigliarolo (SD)

DT. 3. Despido. Falta de contestación de demanda. Indicios

Lo expuesto debe ser estrictamente analizado y valorado por el suscripto considerando que la demandada se encontraba en mejores condiciones que la dependiente trabajadora de suministrar la prueba -de la causa de despido invocada-, es decir, que, por el conocimiento de las circunstancias, por poseer el medio más adecuado, acceso directo, le era más cómodo a la misma proponerla y practicarla, y no así a la trabajadora (CSJN “Pellicori” del 15.11.2011, fallo 334:1387; “Sisnero” del 20.05.2014, fallo

337:611 y “Varela” del 04.09.2018, fallos 341:1106). Vale decir que la empleadora decidió invocar una concreta causa de despido que no comprobó, pues no se trató de un despido sin expresión de causa alguna, sino que decidió montar el distracto sobre una situación de reestructuración empresarial que a la postre no pudo demostrar, contribuyendo dicha situación, por efecto contrario, a reforzar la versión expuesta en la demanda. El superior Tribunal provincial sostuvo la postura en torno a que cualquiera sea el motivo del despido que se pretenda invocar, el empleador deberá comunicarlo por escrito, expresándolo en forma suficientemente clara. La presunción no puede ser desvirtuada invocando “otras razones” que constituyan motivo del distracto, distintas de aquellas que alegó el empleador en el momento en que lo hizo efectivo, máxime si no las hubo (Antonio Vázquez Vialard, LCT Comentada y concordada, Tomo II, P. 426, con cita SCJBA 5-4-94 “Pavez Vivian R. c/ Camili, Clide D. y otro”).

“GONZALEZ, Rocio c/ COCOLICHE ROPA CON OTRA OPORTUNIDAD SRL s/ Despido por Embarazo” - Tribunal del Trabajo N° 1 de La Plata, Expte. 48401, Sent. del 20/12/24, Voto del Dr. Vigliarolo (SD)

DT. 3. Despido. Discriminación contra la mujer. Perspectiva de género

Como base de partida no podemos obviar, los magistrados y magistradas del trabajo, así como los restantes funcionarios que intervienen en la práctica y gestión judicial, que tal como lo informa la “Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer” (aprobada por Ley N° 23179, prom. 27/05/1985) la discriminación contra la mujer viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana, que dificulta la participación de la mujer, en las mismas condiciones que el hombre, en la vida política, social, económica y cultural de su país, que constituye un obstáculo para el aumento del bienestar de la sociedad y de la familia y que entorpece el pleno desarrollo de las posibilidades de la mujer para prestar servicio a su país y a la humanidad. Ahondando en dicho cuerpo normativo, su Art. 11 reza que “2. Con el fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y, asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados partes tomarán medidas adecuadas para: a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil.” En definitiva aplicar la perspectiva de género en las actuaciones jurisdiccionales implica que las operadoras (es) de justicia actúen con imparcialidad, identifiquen las situaciones de desventaja, discriminación y violencia basada en género y adopten los mecanismos legales y procedimentales que más favorezcan al respeto de la dignidad de las mujeres y a la protección de sus derechos (Consejo de la Judicatura, “Guía para la administración de justicia con perspectiva de género”, Ecuador, 2018).

“GONZALEZ, Rocio c/ COCOLICHE ROPA CON OTRA OPORTUNIDAD SRL s/ Despido por Embarazo” - Tribunal del Trabajo N° 1 de La Plata, Expte. 48401, Sent. del 20/12/24, Voto del Dr. Vigliarolo (SD)

DT. 3. Despido. Discriminación contra la mujer. Reglas de la prueba

En tal sentido, las reglas de la prueba en los casos de violencia de género resultan ser particulares. Efectivamente, en primer lugar, el art. 16 de la ley 26.485 de Protección Integral de las Mujeres, al fijar las reglas judiciales mínimas, dispone como garantía la de “amplitud probatoria para acreditar los hechos denunciados...”, regla que debe extenderse a todo ámbito -político, económico, laboral, social, cultural, civil o en cualquier otra esfera- en donde se debatan hechos controvertidos respecto a la vulneración de derechos de una mujer por su condición de tal. En aditamento, el decreto reglamentario de ese cuerpo normativo (N° 1011/2010), dispone que “En los supuestos de denuncia de discriminación por razón de género, resultarán aplicables los principios generales receptados en materia de prueba en el Convenio OIT 111 “Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación” sobre discriminación (empleo y ocupación de 1958) y lo expuesto por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, Estudio General sobre Igualdad en el empleo y la ocupación, 75° reunión Ginebra 1988, así como lo señalado en el Informe Global de la 96° reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, 2007, N° 198.”

“GONZALEZ, Rocio c/ COCOLICHE ROPA CON OTRA OPORTUNIDAD SRL s/ Despido por Embarazo” - Tribunal del Trabajo N° 1 de La Plata, Expte. 48401, Sent. del 20/12/24, Voto del Dr. Vigliarolo (SD)

DT. 3. Despido. Art 23 LCT. Presunción de la relación laboral

Al respecto, el máximo Tribunal de Justicia local tiene dicho respecto de esta temática que, “[a]ceptada por la parte demandada la existencia de una vinculación y una prestación de servicios, pero argumentando que era de carácter comercial, a ella incumbía la prueba de la excepción, por lo que la presunción que resulta del art. 23 de la Ley de Contrato de Trabajo y de la admisión en el responde de la prestación de servicios -aunque alegando una relación jurídica ajena al contrato de trabajo- sólo queda desvirtuada si la prueba producida demuestra que las tareas prestadas por el actor respondían a la particular vinculación alegada. Es a la demandada-en virtud de lo dispuesto por el art. 375 del C.P.C.C. -a quien incumbe la prueba de tal extremo” (SCBA L 91003 sent. del 8-11-2006). Entonces, en las presentes actuaciones, esto significa que el mero hecho de las labores causa la presunción de la relación laboral; por lo que, afirmando la parte demandada que existió prestación de servicios, aunque en el marco de un contrato de locación de servicios, es sobre aquella parte sobre la que recaía la carga de acreditar la inexistencia de relación de trabajo (SCBA, L 111911, sent. del 29/05/2013). Es dable rememorar también que, de acuerdo a lo prescripto por el art. 375 del Código Procesal Civil y Comercial (aplicable al proceso laboral en virtud de la remisión que consagra el art. 89 de la ley 15.057), es un principio procesal ineludible que las partes deben probar las circunstancias de hecho que pretenden subsumir en las normas que invocan como sustento de su pretensión, defensa o excepción, por lo que cada una de ellas debe aportar a la causa los elementos de convicción que justifiquen la legitimidad de su reclamo (SCBA, in re “Alonso, Ernesto Ariel contra Municipalidad de Junín. Daños y perjuicios”, L.118441, del 14/10/2015).

“LEZCANO, Natalia Andrea c/ ALAYO, Paola Mariel y Otros s/ Despido” - Tribunal del Trabajo N° 1 de La Plata, Expte. 38945, Sent. del 26/3/25, Voto del Dr. Marcasciano (SD)

DT. 3. Despido. Situación de embarazo. Notificación al empleador

Ha quedado establecido en este fallo que la trabajadora, a la par que denunció incumplimientos patronales relativos a la falta de registración del vínculo, también notificó fehacientemente a su empleadora del curso de su embarazo, denunciando la fecha probable de parto, 12/10/2014 (cfr. pto. [2.a.iv](#)). Sin embargo, siendo que el art. 177 de la LCT establece que “[l]a trabajadora o persona gestante deberá comunicar fehacientemente su embarazo al empleador, con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto, o requerir su comprobación por el empleador” no hay constancias en la causa de que la actora acreditara su estado de gravidez mediante el pertinente certificado médico, como así tampoco que la patronal efectuara control alguno mediante un facultativo laboral, quedando demostrado que dicha facultad de la principal -y la eventual impugnación- no fue efectivizada por la empleadora demandada en ejercicio de su derecho de defensa. No obstante, vale recordar en este punto que la Suprema Corte local se ha pronunciado en el sentido de que “acreditado de manera fehaciente que (...) el empleador estaba en conocimiento de la gravidez de su dependiente (...) cabe afirmarse en la premisa de que el recaudo de la notificación fehaciente de dicho estado se traduce -en el caso- en una exigencia meramente formal, ya que su imposición -a la luz de los hechos comprobados- resulta contraria al principio general de buena fe que debe gobernar la conducta de las partes del contrato de trabajo (art. 63, L.C.T.), y a la propia télesis de los preceptos legales en cuestión (arts. 177 y ccs., ley cit.), definida por la protección de la maternidad, y ello de consuno con la inteligencia de que en la tarea de interpretar la ley no se puede prescindir de la finalidad perseguida por la norma de que se trate” (SCBA, L 93221 sent. del 2-12-2009).

“LEZCANO, Natalia Andrea c/ ALAYO, Paola Mariel y Otros s/ Despido” - Tribunal del Trabajo N° 1 de La Plata, Expte. 38945, Sent. del 26/3/25, Voto del Dr. Marcasciano (SD)

DT. 3. Despido. Art 8 Ley 24013. Improcedencia. Requisito art 11 ley 24013

Art. 8: Según lo prevé la LNE, la correcta registración del vínculo debió intimarse con arreglo a las prescripciones -entre otros, v.gr. decr. 2725/91- del artículo 11 incisos a) y b) de la ley 24.013, que en la parte pertinente reza: “[l]as indemnizaciones previstas en los artículos 8°, 9° y 10 procederán cuando el trabajador o la asociación sindical que lo representen cumplimente en forma fehaciente las siguientes acciones: a. intime al empleador a fin de que proceda a la inscripción, establezca la fecha real de ingreso o el verdadero monto de las remuneraciones, y b. proceda de inmediato y, en todo caso, no después de las 24 horas hábiles siguientes, a remitir a la Administración Federal de Ingresos Públicos copia del requerimiento previsto en el inciso anterior...”.

Sin embargo, no se verificó en el caso el requisito legislado en el inc. b del art. 11 referido, ya que la única comunicación dirigida a la AFIP obrante en autos fue efectuada mediante TCL CD 426728503 del 9/5/2014 (fs. 6), emitido paralelamente a una misiva que la actora en igual fecha y de igual tenor pretendió remitir a su empleadora (TCL CD426735107, fs. 4; cfr. art. 11.a, LNE), pero que no resultó notificada, siendo devuelta por “domicilio insuficiente” (fs. 5). Luego, se advierte que al concretar, efectivamente, el emplazamiento previsto en el art. 11.a de la citada ley, lo que sucedió recién el 20/5/2014 mediante el TCL CD464384600 (fs. 7), la trabajadora no remitió copia alguna de tal requerimiento al organismo en cuestión, como lo exige la normativa en la especie. Ello así, con las constancias obrantes en la causa queda en evidencia que la actora no cumplió con la totalidad de los requisitos para la admisibilidad de la multa prevista en el art. 8 de la ley 24.013.

“LEZCANO, Natalia Andrea c/ ALAYO, Paola Mariel y Otros s/ Despido” - Tribunal del Trabajo N° 1 de La Plata, Expte. 38945, Sent. del 26/3/25, Voto del Dr. Marcasciano (SD)

DT. 3. Despido. Despido discriminatorio. Daño moral. Procedencia

Por lo tanto, considerando que el despido de la persona trabajadora por el hecho de encontrarse embarazada constituye un acto ilícito de discriminación por razón de género producido en la esfera laboral, entiendo que le corresponde a la actora percibir un resarcimiento fundado en el art. 1, de la ley 23.592 y en los arts. 1716, 1717, 1741 y concordantes del CCCN, que repare los daños producidos por tal antijuridicidad. Vale aclarar que, con lo resuelto precedentemente, no se está violando el principio de congruencia, puesto que lo decidido lo es dentro de los límites de las pretensiones actorales, siendo al que juzga a quien corresponde establecer el derecho aplicable, con prescindencia de la normativa invocada por lo/as litigantes. Al respecto, el máximo Tribunal ha dicho que “[e]l principio iura novit curia importa que los jueces no están vinculados por la calificación jurídica que las partes dan a sus pretensiones y que incluso pueden suplir el derecho mal invocado por aquéllas...” (SCBA, C 122557, sent. del 28/05/2021, entre ots.). Conforme lo desarrollado, procede en el caso el resarcimiento por daño moral extra tarifario pretendido, siendo razonable y equitativo fijar prudencialmente este resarcimiento en una suma equivalente a una remuneración mensual.

“LEZCANO, Natalia Andrea c/ ALAYO, Paola Mariel y Otros s/ Despido” - Tribunal del Trabajo N° 1 de La Plata, Expte. 38945, Sent. del 26/3/25, Voto del Dr. Marcasciano (SD)

DT. 3. Despido. Base de cálculo indemnizatorio. Deuda de valor

De tal modo en casos excepcionales, es decir, en aquéllos en los que el tiempo que insumió el proceso judicial en el marco del citado proceso inflacionario altera sustancialmente el valor del crédito controvertido, los jueces debemos apartarnos de liqui-

daciones hechas en base a pautas fijadas, -tal como sucede bajo el sistema tarifado conocido como de estabilidad relativa, tal como lo establece la Ley de Contrato de Trabajo-, si es que por su intermedio se arriba a un resultado que implica una solución absurda e injusta de acuerdo a la realidad económica actual, afectando de tal modo, la integridad del crédito del trabajador aquí reclamante. Así, en tal contexto los/las magistrados/das del trabajo tenemos el deber de ponderar la realidad económica existente al momento de adoptar una decisión, lo que sin más implica tener presente el principio de equidad que exige dictar nuestras sentencias en función del art. 11 LCT. Es decir, conforme a la justicia social, los principios generales del derecho del trabajo, la equidad y la buena fe en consonancia con lo establecido por el art. 39.3 de la Constitución Provincial. Entonces, como ya lo he propuesto en numerosos pronunciamientos en este Colegiado -aunque en materia de indemnizaciones provenientes de la LRT- y conforme la solución propuesta en la causa 32621 “Desimone Fabricio Carlos C/ Nure S.A. Y Otro S/ Despido” Sent. del 26/06/2023, “Novak Juan C/E.D.E.A. S.A. S/ Despido Etc.” Expte. 25.094 Sent. del 18/04/2024, causa N° 39718, “Caceres Angel Florentino C/ Codecop S.R.L. Y Otro/A S/ Despido”, Sent. 13/06/2024, considero que una herramienta adecuada que tiene la justicia para la protección de los créditos laborales ante el paso del tiempo y los períodos inflacionarios es considerarlos como deuda de valor. A su vez, esa es la solución que brinda el art. 772, Código Civil y Comercial, al remitirse al “valor real al momento que corresponda tomar en cuenta para la evaluación de la deuda”.

“ALVAREZ, Rubén Omar c/ NURE S.A. Y OTRO s/ Despido” - Tribunal del Trabajo N° 1 de La Plata, Expte. 32641 - BIS, Sent. del 14/8/24, Voto de la Dra. Marcasciano(SD)

DT. 3. Despido. Base de cálculo indemnizatorio. Salario Mínimo, Vital y Móvil (SMVM)

En consecuencia, considero que en virtud del principio de suficiencia del salario, merced al cual no se puede pagar una suma menor a aquella que a la época del pago se supone garantiza al trabajador una reparación digna, debe considerarse el aludido salario como una deuda de valor y a partir de una razonable determinación, en el caso, lo estimaré en base a la remuneración mínima garantizada más reciente que he podido determinar cuál es el Salario Mínimo, Vital y Móvil (SMVM) vigente a la fecha de este pronunciamiento, el cual fija una pauta para todo trabajador asalariado (punto 2.d).

“ALVAREZ, Rubén Omar c/ NURE S.A. Y OTRO s/ Despido” - Tribunal del Trabajo N° 1 de La Plata, Expte. 32641 - BIS, Sent. del 14/8/24, Voto de la Dra. Marcasciano(SD)

DT. 3. Despido. Base de cálculo indemnizatorio. Valor de dos SMVM

Conforme lo antes expuesto, resulta razonable -a mi modo de ver- que, para calcular la indemnización de marras, se tome como

módulo base el valor de dos SMVM, lo que asciende a \$524.865,84. Cabe destacar que en la presente causa considero justo tomar un módulo base mayor al establecido en la sentencia de fecha 26/06/2023 (“Desimone Fabricio Carlos C/ Nure S.A. Y Otro S/ Despido”, Expediente n° 32.621), siendo que resulta ser un caso análogo, con idéntica integración, por haberse modificado la realidad económica actual del país en el transcurso del último año, sumado a las restantes particularidades de la causa ya relatadas en el punto 1 y 2.

“ALVAREZ, Rubén Omar c/ NURE S.A. Y OTRO s/ Despido” - Tribunal del Trabajo N° 1 de La Plata, Expte. 32641 - BIS, Sent. del 14/8/24, Voto de la Dra. Marcasciano(SD)

DT. 3. Despido. Indemnización a valores actuales. Intereses

En atención a lo expuesto, la suma total determinada en el presente pronunciamiento deberá incrementarse con una tasa pura del 6% anual desde la fecha de exigibilidad del crédito (1/12/2009) hasta la fecha de este pronunciamiento (conforme fallos “Vera, Juan Carlos c/ Provincia de Buenos Aires s/ Daños y perjuicios”, C. 120.536, del 18/04/18, “Nidera S.A. c/ Provincia de Buenos Aires. Daños y perjuicios”, C. 121.134, del 03/05/18, “Barrios, Héctor Francisco y otra contra Lascano, Sandra Beatriz y otra. Daños y perjuicios”, sent. del 17 de abril de 2024). Luego, desde la finalización del plazo que se otorga para el cumplimiento de la sentencia y hasta su efectivo pago, el importe de condena (capital más intereses), deberá ser actualizado con arreglo a la variación del índice de RIPTE con más un interés moratorio del 6% anual o su proporcional mensual, aplicando un coeficiente que surgirá de dividir el índice RIPTE de la fecha de pago o liquidación practicada por las partes por el del momento en que debió cumplirse con el pago de la sentencia.

“ALVAREZ, Rubén Omar c/ NURE S.A. Y OTRO s/ Despido” - Tribunal del Trabajo N° 1 de La Plata, Expte. 32641 - BIS, Sent. del 14/8/24, Voto de la Dra. Marcasciano(SD)

DT. 3. Despido discriminatorio. Inversión del “onus probandi”

Ello, porque, en supuestos en los cuales -como ocurre en la especie- la trabajadora alega haber sido víctima de un acto discriminatorio, ante la evidente dificultad de acreditar mediante prueba directa la existencia de una conducta de tales características, situación que profundiza aún más la situación de debilidad en la que ontológicamente se encuentra el trabajador en el marco de la relación de trabajo dependiente y por cuenta ajena, debe facilitarse o aliviarse en su favor la carga de la prueba de tales extremos, bastando que el operario despedido acerque al juez ciertos indicios concordantes que permitan presumir que los hechos pudieron haber ocurrido del modo denunciado en la demanda, para colocar en cabeza del empleador al que se atribuye el comportamiento discriminatorio la carga de evidenciar que su decisión de despedir estuvo motivada por hechos objetivos

completamente ajenos a toda motivación de esa índole, debiéndose, en caso de que el empleador incumpla con ese imperativo de su propio interés, considerar demostrado el carácter discriminatorio del despido. En efecto, tal como lo he sostenido anteriormente tanto en el plano doctrinario (ver Orsini, Juan Ignacio, “El acoso moral en el trabajo y su regulación jurídica en el derecho español y comunitario europeo”, publicado en la revista “Doctrina Laboral y Previsional”. Ed. Errepar, Buenos Aires, febrero de 2010, Año XXV, Tomo XXIV, No 294, págs. 153/179), cuanto en el judicial (ver lo resuelto por este Tribunal en las causas N° 38.488: “Salas, Guillermo Nicolás c/ Edigráfica S.A. s/ Amparo Sindical”, sent. del 30/8/2015, N° 33.900, “Maragliano, Luciano R. c/ Ricardo Nini S.A. s/ Despido”, sent. del 17/2/2017 y N° 47.815, “Labrea Wallace, Carlos Luciano c/ OCSA S.A. y otro/a s/ Reinstalación (sumarísimo)”, sent. del 23/6/2023), la más avanzada normativa internacional y comparada en materia de tutela antidiscriminatoria y de protección de los derechos fundamentales es conteste en prescribir que, en los casos que se alega la existencia de un acto discriminatorio, debe invertirse -o al menos facilitarse- la carga de la prueba en favor de la persona que alega haber sido discriminada (art.8.1 de la Directiva 43/2000 del Consejo de la Unión Europea, Relativa a la igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial y étnico, del 29/6/2000; art. 19 de la Directiva 54/2006 del Consejo y el Parlamento de la Unión Europea, Relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombre y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, del 5/7/2006; art. 13.1 de la Ley Orgánica 3/2007 de España, del 22/3/2007).

“VELAZCO, Paine Belen c/ NEXTRANS SRL y otro s/Materia a Categorizar” - Tribunal del Trabajo N° 2 de La Plata, Expte. 47628, Sent. del 13/12/2024, Voto del Dr. Orsini (SD)

DT. 3. Despido discriminatorio. Prueba. Necesidad de justificar la causa suficiente del despido

En ese sentido, se ha resuelto que si la trabajadora aportó indicios razonables de que el acto empresarial disolutivo del vínculo configuró un obrar discriminatorio motivado en su estado de salud, mientras que la demandada ninguna prueba produjo a fin de demostrar que su decisión rupturista tenía causas distintas y con entidad suficiente como para adoptar la decisión (único medio de enervar la apariencia lesiva creada por los indicios), en la medida que la accionada no justificó que su decisión rupturista haya obedecido a otros motivos alejados del denunciado en la demanda, no cabe más que considerar que el despido importó un accionar discriminatorio (CNAT, Sala X, “Costoya, Mara vs. Cencosud S.A. s/ Diferencia de salarios”, sent. del 1/6/2023, Rubinzal Online; RC J 1998/23).

“VELAZCO, Paine Belen c/ NEXTRANS SRL y otro s/Materia a Categorizar” - Tribunal del Trabajo N° 2 de La Plata, Expte. 47628, Sent. del 13/12/2024, Voto del Dr. Orsini (SD)

DT. 3. Despido Discriminatorio. Violación de Derechos Fundamentales. Reparación “in natura”

Ahora bien, resulta indudable que el despido dispuesto por la demandada vulneró de manera manifiesta los derechos humanos arriba mencionados. Ello, porque, al despedir a la trabajadora por su condición de incapacitada a causa de un accidente de trabajo, la empresa no solo discriminó a la trabajadora por su condición física, adoptando contra ésta una decisión expulsiva

que no aplicó a otros trabajadores que no se encontraban enfermos (violando el derecho humano a la igualdad y la prohibición de discriminar) y la privó arbitrariamente del empleo sin que existiera un justo motivo para despedirlo (transgrediendo así el derecho humano al trabajo), sino que -al despedirla por encontrarse incapacitada a causa de un accidente laboral- vulneró sin dudas sus derechos a la integridad psicofísica y a la salud y la seguridad en el trabajo. En ese contexto, la nulidad e ineficacia extintiva del despido se impone de todos modos (es decir, incluso con prescindencia de la normativa nacional arriba mencionada: art. 1 de la ley 23.592), por aplicación directa y operativa de las normas constitucionales e internacionales que consagran los derechos humanos mencionados, toda vez que -como en seguida lo voy a explicar- en materia de vulneración de los derechos humanos, se exige (siempre que la víctima lo reclame, y resulte materialmente posible) la restitución en especie del goce del derecho afectado, sin que sea posible imponer coactivamente a la damnificada una reparación dineraria por equivalente. Al respecto, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha puntualizado en forma reiterada que el principio en materia de violación a derechos y libertades humanas fundamentales es el de la reparación in natura, es decir, garantizar el goce del derecho conculcado mediante el restablecimiento de la situación anterior a la comisión de la transgresión, sin perjuicio, obviamente, de la reparación patrimonial complementaria que pudiera corresponder. Así, ha dicho ya hace largo tiempo que “La reparación del daño ocasionado por la infracción de una obligación internacional consiste en la plena restitución (restitutio in integrum), lo que incluye el restablecimiento de la situación anterior y la reparación de las consecuencias que la infracción produjo y el pago de una indemnización como compensación por los daños patrimoniales y extrapatrimoniales incluyendo el daño moral” (CIDH, “Caso Velásquez Rodríguez Vs. Honduras. Reparaciones y Costas”, sent. del 21/7/1989, Serie C No. 7, párr. 26, entre muchos otros), doctrina reiterada en varios fallos posteriores.

“VELAZCO, Paine Belen c/ NEXTRANS SRL y otro s/Materia a Categorizar” - Tribunal del Trabajo N° 2 de La Plata, Expte. 47628, Sent. del 13/12/2024, Voto del Dr. Orsini (SD)

DT. 3. Despido Discriminatorio. Calculo de los “salarios caídos”. Pautas. Ampliación de doctrina “Barrios” (SCBA, C. 124.096)

En lo que respecta a la utilización del salario actual para cuantificar el rubro bajo examen, cabe señalar que siendo que el salario tienen una evidente función alimentaria, los rubros aquí reclamados no pueden cuantificarse tomando como base un salario depreciado sin desnaturalizar en forma palmaria las garantías constitucionales de retribución justa y protección contra el despido arbitrario (art. 14 bis, CN), así como el derecho humano al trabajo (art. 75.22, CN) y los principios protectorio y de justicia social (arts. 14 bis y 75.19, CN). Caso contrario, deberían calcularse a finales del año 2024, créditos alimentarios a valores salariales de 2019, cuando, en los cinco años transcurridos desde entonces, los salarios (y los precios) han aumentado en forma exponencial. En ese sentido, cabe destacar que la Suprema Corte de Buenos Aires ha resuelto que las indemnizaciones por despido injustificado deben ser calculadas tomando como base salarial “el sueldo actual del agente, correspondiente al cargo que ocupaba al momento del cese” (SCBA, causa SCBA, causa B. 65.004, “Miguel, René Antonio c/ Banco Provincia s/D.C.A”, sent. del 20/6/2020, ap. VII.2. del voto del Juez de Lázzari, al que adhirieron los restantes jueces; y sus citas), criterio que ya ha sido acogido por este

Tribunal del Trabajo en varias ocasiones (ver causas N° 41.438, “Colacelli, Lautaro Sebastián c/ Secretaría de Cultura de la Pcia. de Bs. As. s/ Despido”. sent. del 5/5/2022 y N° 45.224, “Correa, Dalinda Jesús c/ Municipalidad de Magdalena s/ Despido”, sent. del 30/11/2022, entre otras). Más aun, la Corte ha sostenido históricamente que, considerando el carácter de deuda de valor que cabe asignarle a la indemnización de daño material provocado por la baja ilegítima y el principio de la reparación integral que campea ante daños derivados de una actividad ilícita, resulta pertinente asumir como base de cálculo el sueldo actual de la categoría en la que revistaba el agente al tiempo del cese para determinarlo (SCBA, causas A. 57.535 1/7/2022, “Balderrama, Enrique Roberto c/ Provincia de Buenos Aires s/ Demanda contencioso administrativa”; A. 78.418, 11/8/2023, “Farías, Jimena Haydee c/ Ministerio de Seguridad s/ Pretensión Anulatoria”, entre muchas más). Ese criterio, se encuentra ahora refrendado por la doctrina legal que la Suprema Corte estableció en la causa C. 124.096, “Barrios, Héctor Francisco y otra contra Lascano, Sandra Beatriz y otra. Daños y perjuicios”, sent. del 17/4/2024 (cuya aplicación fue solicitada por el actor en el alegato), lo que demuestra el acierto de lo que hace varios años viene resolviendo este Tribunal sobre esta cuestión (...) En consecuencia, tomando como base el salario de \$632.392 mensuales, y los 68 períodos devengados entre el despido (junio de 2019) y la fecha de esta sentencia (septiembre de 2024), la condena por salarios caídos asciende a \$43.002.656 (\$632.392 x 68) [arts. 1, ley 23.592, 14 bis y 75 inc. 22 C.N.).

“VELAZCO, Paine Belen c/ NEXTRANS SRL y otro s/Materia a Categorizar” - Tribunal del Trabajo N° 2 de La Plata, Expte. 47628, Sent. del 13/12/2024, Voto del Dr. Orsini (SD)

DT. 3. Despido Discriminatorio. Cálculo del “daño moral”. Pautas. Ampliación de doctrina “Barrios” (SCBA, C. 124.096)

Siendo que, al haber sido despedida por su condición de accidentada e incapacitada, la actora ha sido indudablemente agraviada en su dignidad (fundamento último de los derechos humanos, art. 1, Declaración Universal de Derechos Humanos), tiene por tanto por tanto derecho a la reparación plena (art. 1740, C.C.C.), lo que comprende obviamente el resarcimiento de las consecuencias no patrimoniales (art. 1741, C.C.C.). (...) En el presente litigio, valorando la extrema gravedad del acto discriminatorio realizado por la demandada, el hecho de ello implicó que la actora perdiera su empleo en un contexto de extrema vulnerabilidad derivada de su condición de incapacitada, la indudable carga de frustración, angustia e impotencia que todo ello inexorablemente provoca en cualquier persona, y la capacidad económica de la demandada, estimo ajustado fijar el importe del daño moral, a valores actuales, en la suma de \$5.000.000 (arts. 1, ley 23.592, 14 bis y 75.22, C.N.).

“VELAZCO, Paine Belen c/ NEXTRANS SRL y otro s/Materia a Categorizar” - Tribunal del Trabajo N° 2 de La Plata, Expte. 47628, Sent. del 13/12/2024, Voto del Dr. Orsini (SD)

DT. 3. Diferencias Salariales. Principio de “igual remuneración por igual tarea”. Violación del art. 14 bis CN

Siendo ello así, y sin perjuicio de otras consideraciones que pudieran formularse, es evidente que la empleadora ha vulnerado,

en perjuicio de los actores, el principio de igual remuneración por igual tarea establecido en el art. 14 bis de la Constitución. Ello, pues, si bien es cierto que, en la medida en que exista un fundamento objetivo y contundente que así lo justifique, el empleador puede establecer diferentes escalas salariales en favor de distintas categorías de trabajadores, no lo es menos que lo que no puede válidamente hacer es retribuir en forma distinta a trabajadores que realizan tareas similares ni, mucho menos, pagar salarios inferiores a trabajadores que tienen asignadas tareas de mayor complejidad y revistan en categorías superiores. En ese sentido, cuadra recordar que, con arreglo a la doctrina legal de la Suprema Corte, lesiona la garantía de igual remuneración por igual tarea (14 bis Constitución Nacional) el empleador que no le abona a uno de sus dependientes el mismo salario asignado a aquéllos otros que se encuentran en idéntica situación (S.C.B.A., causas L. 50.830, “Ferrari, Raúl Fernando c/ Piantoni Hnos. S.A. s/ Diferencia de haberes”, sent. del 10/8/1993; L. 67.234, “Calvo, Manuel A. c/ Transportes de Caudales Juncadella S.A. s/ Cobro de haberes”, sent. del 21/9/1999; en igual sentido, ver lo resuelto por este Tribunal en la causa N° 33.839, “Farías, Noel M. y otros c/ Rutas al Sur S.A. s/ Diferencia indemnización”, sent. del 18/2/2016, con voto del suscripto en primer término). En suma, no se han verificado en el caso, las razones que, en el criterio legislativo (art. 81, L.C.T.) justifican un trato diferente entre los trabajadores, sustentadas en motivos de bien común, o en una mayor eficacia, laboriosidad y contracción al trabajo (conf. SCBA, doctrina causa L. 67.234, “Calvo, Manuel A. c/ Transportes de Caudales Juncadella S.A. s/ Cobro de haberes”, sent. del 21/9/1999).

“RAMIREZ, Jose Manuel c/ ENTE ADMINISTRADOR ASTILLERO RIO SANTIAGO s/Diferencias Salariales” - Tribunal del Trabajo N° 2 de La Plata, Expte. 46469, Sent. del 28/5/2025, Voto del Dr. Orsini (SD)

DT. 3. Despido. Extinción de contrato por “mutuo acuerdo oneroso”. Atipicidad (art. 91 LCT)

Ahora bien, debo decir claramente que la extinción por “acuerdo oneroso”, como tal, no ha sido prevista en la legislación vigente de nuestro país y así, desde tal perspectiva, cabe sostener que este tipo de recurso contra natura al art. 241 de la LCT, se trata de una causal innominada de extinción del contrato de trabajo en tanto no se encuentra contemplado en la regla de tipicidad de causales previstas en el artículo 91 de la LCT

“BARBA, Roberto Jose c/ GOBIERNO DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES - MINISTERIO DE ECONOMIA s/Amparo Sindical” - Tribunal del Trabajo N° 2 de La Plata, Expte. 48485, Sent. del 30/4/2025, Voto del Dr. Nuñez (SD)

DT. 3. Despido. Extinción de contrato por “mutuo acuerdo oneroso”. Necesidad de homologación. Irrenunciabilidad. Pago a cuenta

Asimismo, he de precisar que si bien en principio, al no tratarse de un modo anormal de terminación de un proceso controvertido, no sería necesaria la homologación, en cambio, en supuestos como el que nos convoca dicha exigencia se torna imperativa cuando se encuentran en juego obligaciones diferentes a las que se siguen a una simple renuncia al empleo, donde las partes asumen obligaciones recíprocas, en el caso del empleador, con el pago de una suma de dinero u obligaciones similares que

importen una suerte de contraprestación frente a las manifestaciones del trabajador o del hecho de la extinción del trabajo, además claro está, de la exigencia impuesta al trabajador, sobre la liberación de ciertas obligaciones previas al empleador, el compromiso de no reingresar a la administración pública por un plazo determinado e incluso, el propio reclamo formulado en este proceso derivado del denominado fuero sindical, donde la controversia se encuentra vinculada a la exclusión de la tutela o reinstalación en su cargo, pudiera derivar en alguna fórmula conciliatoria la indemnización agravada, todo lo cual, exige el requisito adicional de la homologación administrativa contemplada en el artículo 15 de la LCT, que como se dijo, no fue realizada en el presente caso (...) Asimismo, en cuanto a la manifestación genérica realizada respecto que el trabajador nada más tendrá que reclamar con motivo de la relación laboral anudada, la misma resulta claramente violatoria del principio de irrenunciabilidad por lo que merece ser descalificada en cuanto a sus efectos. Sin perjuicio de lo dicho, considero tal como fuere solicitado en demanda, que si el actor recibió al cese de la relación laboral la aludida suma de \$ 567.424,94, que ambas partes convinieron en otorgarle el carácter de gratificación especial, voluntaria y por única vez, compensable en forma genérica con cualquier otro crédito que tuviese con motivo de la disolución del vínculo, debe considerarse dicho pago como a cuenta de la indemnización reclamada hasta su concurrencia, pues ninguna renuncia, supresión o disminución de los derechos otorgados por la ley se han producido a través del espurio convenio bajo tratamiento. (arg. SCBA, “Meneses, Máximo J. C/Telefónica de Argentina S.A.”, del 22.12.2004 TySS, T° 2005, pág, 228 y ss. ; “Vázquez, Carlos B. C/Ferroexpreso Pampeano S.A.”, del 16.02.2005 L.L.B.A., T° 2005, pág.803).

“BARBA, Roberto Jose c/ GOBIERNO DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES - MINISTERIO DE ECONOMIA s/Amparo Sindical” - Tribunal del Trabajo N° 2 de La Plata, Expte. 48485, Sent. del 30/4/2025, Voto del Dr. Nuñez (SD)

DT. 3. Despido. Denuncia de causal discriminatoria. Alegación de “hechos objetivos” al despedir. Improcedencia.

Aunque ese (cuestionable, por cierto) proceder de “Ternium” (quien mal pudo, sin vulnerar el deber que le impone el art. 75 de la LCT- tolerar que en su establecimiento se pavonearan supuestos operarios vinculados a la intervención del sindicato, quienes, según surge de la testimonial, llegaron a exhibir armas de fuego para amedrentar al colectivo que integraba el actor) ha quedado demostrado (lo que justifica presumir, indiciariamente, que pudo haber existido un accionar discriminatorio de parte de esa empresa), no es menos cierto que -de un lado- medió una apreciable distancia temporal entre los hechos invocados por el actor como detonantes del conflicto gremial (despido del señor Fidel Molina y otros referentes sindicales, ocurrido en agosto de 2019) y el despido aquí reclamante (sucedido el 20/10/2020), y -del otro, y más allá del carácter de empleador que -en mi criterio, que ha resultado minoritario- corresponde atribuir a “Ternium”, el distracto fue decidido y comunicado por “Alsina”, con base en hechos objetivos (ruptura del contrato que ligaba a ésta con “Ternium”, supuesta fuerza mayor derivada de la pandemia) que (prescindiendo de lo que cuadre resolver sobre la legalidad de ese accionar) resultan suficiente para despejar, en el caso, la presunción del carácter discriminatorio del despido.

“DA ROSA, Carlos c/ INGENIERIA Y CONSTRUCTORA ALSINA S.A Y OTRO/A s/ Reinstalación (Sumarísimo)” - Tribunal del Trabajo N° 2 de La Plata, Expte. 49031, Sent. del 25/09/2025, Voto del Dr. Orsini (SD)

DT. 3. Despido. Prohibición. DNU 329/20. No exclusión del régimen del decreto ley 22.250

Como lo he sostenido tanto en el plano doctrinario [ver Orsini, Juan Ignacio “Estabilidad absoluta temporal y nulidad de los despidos en el Decreto N°329/2020”, en Rafaghelli, Luis A. (Coordinador), “El COVID-19 y su impacto en las Relaciones Laborales en Argentina”, IJ Editores, Buenos Aires, 2020, disponible: <https://ar.ijeditores.com/pop.php?option=articulo&Hash=cfb461dcf66587ee-43015d8d4f0a5a7f>; asimismo, ORSINI, Juan Ignacio, “El despido en los tiempos del coronavirus. Análisis del régimen de estabilidad absoluta regulado en el decreto 329/2020”, en Doctrina Laboral y Previsional, N°417 (mayo de 2020)], como en el judicial (ver lo resuelto en la causa “Moreno, Darío Angel c/ Bricom S.A. s/ Reinstalación (Sumarísimo)”, res. de 4/8/2020), no existen argumentos que permitan considerar que exista algún colectivo de trabajadores excluidos de la protección reforzada contenida en el DNU 329/20 y sus prórrogas, no solo porque ni la letra de la norma (que no formula exclusión alguna), ni mucho menos sus considerandos (que claramente pretenden abarcar a todos los trabajadores y trabajadoras, al punto que se hace referencia a la necesidad de asegurar la protección del trabajo “en todas sus formas”, tal como lo exige el art. 14 bis de la Constitución Nacional, ver DNU 329/20) autorizan a formular una exclusión semejante. Según lo señalé allí, si todos los trabajadores, sin distinción alguna, estaban liberados de prestar servicios para cumplir las medidas sanitarias ordenadas por el Estado, con derecho a percibir salarios (art. 8, DNU 297/20 y sus prórrogas), es a toda luces evidente que todos ellos, sin excepción de ninguna índole (fueran del sector público o privado, estuvieran regidos por la legislación laboral general o por algún estatuto profesional especial, trabajasen para empresas, pequeñas, medianas o grandes, estuvieran ligados a sus empleadores por contratos tipo o por modalidades especiales) se encontraban amparados por la prohibición establecida por los arts. 2 y 3 del DNU 329/20, sin que pueda formularse válidamente por vía hermenéutica exclusión alguna. Máxime cuando de los considerandos del decreto se desprende con toda nitidez que las medidas adoptadas se orientan a tornar efectivo el derecho humano al trabajo garantizado a “toda persona” por el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (DNU 329/20, considerandos, párrafo 8), y se informan en el principio protectorio consagrado en el art. 14 bis de la Constitución, en cuanto impone “una protección específica al trabajo en sus diversas formas” (DNU 329/20, considerandos, párrafo 9), por lo que corresponde “tutelar en forma directa a los trabajadores y a las trabajadoras” (DNU 329/20, considerandos, párrafo 6), asegurando a “los trabajadores y trabajadoras” que no se les hará perder sus puestos de trabajo (DNU 329/20, considerandos, párrafo 7), con apoyo en la jurisprudencia de la Corte Federal en cuanto considera “al trabajador o trabajadora como sujetos de preferente tutela” (DNU 329/20, considerandos, párrafo 12).

“DA ROSA, Carlos c/ INGENIERIA Y CONSTRUCTORA ALSINA S.A Y OTRO/A s/ Reinstalación (Sumarísimo)” - Tribunal del Trabajo N° 2 de La Plata, Expte. 49031, Sent. del 25/09/2025, Voto del Dr. Orsini (Min.)

DT. 3. Despido. Constitucionalidad del DNU 329/20

Más allá de la deficiencia argumental que exhibe el planteo (lo que evidencia su insuficiencia para descalificar por inconstitucional una norma general de rango legislativo) no puede discutirse la validez constitucional formal ni material del DNU 329/20 y sus prórrogas. Desde el punto de vista formal, el decreto 329/20 es válido no solo porque resulta evidente que, cuando fue dictado (en el momento más álgido de la pandemia), el parlamento se encontraba impedido de funcionar y, más aun, de hacerlo en los

urgentes plazos que demandaba la caótica situación que atravesaba la sociedad, por lo que -sin dudas- mediaban en el caso las circunstancias de necesidad y urgencia que exige la Constitución para que el Poder Ejecutivo pueda actuar su excepcional potestad legislativa prevista para casos de esta índole (art. 99.3, CN). Máxime cuando el DNU 329/20 no solo no fue rechazado por el Poder Legislativo (arg. art. 24, ley 26.122), sino que fue expresamente convalidado por el Senado de la Nación Argentina en sesión del 13/5/2020. Desde el punto de vista material, como ya fue señalado, no puede objetarse que el Estado incremente la intensidad de la tutela laboral en contextos de extrema gravedad socio-económica, política pública que se adecua a los principios de protección, progresividad, justicia social e indemnidad del trabajador que -tal como se puso de resalto en los considerandos del decreto 392/20- debe alcanzar a todos los trabajadores, por lo que no resulta válido postular que debieran quedar excluidos de la tutela los trabajadores de la construcción.

“DA ROSA, Carlos c/ INGENIERIA Y CONSTRUCTORA ALSINA S.A Y OTRO/A s/ Reinstalación (Sumarísimo)” - Tribunal del Trabajo N° 2 de La Plata, Expte. 49031, Sent. del 25/09/2025, Voto del Dr. Orsini (Min.)

DT. 3. Despido. DNU 329/20. Aplicación analógica de los efectos del régimen de ley 23.551. No convalidación de despido ineficaz (nulo) por el paso del tiempo.

Según lo ha resuelto por calificada jurisprudencia en el marco de acciones de nulidad del despido regladas por la ley 23.551 (único sistema que consagra en nuestra legislación laboral vigente un régimen de nulidad del despido y readmisión, por lo que la doctrina elaborada en torno al mismo resulta aplicable por analogía a la interpretación del sistema del DNU 329/20 y sus prórrogas) la finalización del lapso durante el cual se extiende la estabilidad temporal no borra el obrar antijurídico cometido cuando aquella estaba vigente, ni opera un efecto de convalidación del despido ineficaz; luego, los efectos restitutivos - reinstalación en el puesto de trabajo- tienen lugar como consecuencia propia de la nulidad, que vuelve las cosas al mismo o igual estado en que se hallaban antes del acto anulado (art. 1050, CC) [SCBA, “Mansilla, Nora Noemí c/Municipalidad de Morón s/acción sumarísima”, sent. del 6/4/2011, entre muchas]. En esa misma dirección, la Corte Suprema de Justicia de la Nación ha resuelto que no es óbice para la apertura de la instancia extraordinaria el hecho de que hayan expirado hace tiempo la estabilidad temporal del trabajador, pues, en atención al carácter transitorio de los mismos, resulta dificultoso que las cuestiones donde está comprometida la plena eficacia del régimen de tutela de la estabilidad en el empleo de los representantes sindicales que estableció la ley 23.551 para implementar una de las garantías fundamentales otorgadas por la Constitución Nacional, lleguen a conocimiento de la Corte sin haberse vuelto abstractas (CSJN, “Universidad Nacional de Rosario c/ Calarota, Luis Raúl s/ exclusión de tutela sindical”, sent. del 15/2/2018).

“DA ROSA, Carlos c/ INGENIERIA Y CONSTRUCTORA ALSINA S.A Y OTRO/A s/ Reinstalación (Sumarísimo)” - Tribunal del Trabajo N° 2 de La Plata, Expte. 49031, Sent. del 25/09/2025, Voto del Dr. Orsini (Min.)

DT. 3. Invalidez de acuerdos reductores del salario conf. Art. 223 bis LCT en el marco de la pandemia

Más específicamente, en lo que respecta a la particular situación debatida en autos, calificada doctrina judicial ha decretado

la invalidez de las rebajas salariales dispuestas en el marco de las “suspensiones concertadas” al amparo del art. 223 bis de la LCT en el marco de la pandemia, por violatorias del principio de irrenunciabilidad de los derechos del trabajador.(CNAT, Sala III, 13/6/2023, “Olmos, Jorge Alejandro c/ Minera Santa Cruz S.A s/ Despido”). Tal como se resolvió allí, corresponde declarar la nulidad del acuerdo celebrado entre la empresa y la entidad sindical que importó la reducción del 25% del salario, lo que no puede ser suplido por la intervención sindical cuando de derechos irrenunciables se trata. Sobre esa base, se condenó a la empresa demandada a abonar las diferencias salariales derivadas de la reducción del 25% del salario que se había dispuesto en perjuicio del trabajador al amparo de las normas de emergencia citadas. Solución que, por lo demás, había sido avalada por la doctrina (Soage, Laura, “La suspensión de la prestación laboral prevista en el art. 223 bis de la LCT en el marco de la situación emergencia del COVID 19”, en Rafaghelli, Luis A. (Coord.), “El COVID-19 y su impacto en las Relaciones Laborales en Argentina”, IJ Editores, IJ-CMXV-210; Favier, Daniela, “Mientras haya jueces en Berlín”, en Rafaghelli, op. cit, IJ-CMXVII-505; Orsini, Juan Ignacio, “Prohibición de trabajo y suspensiones concertadas (art. 223 bis, LCT) en el marco de la emergencia socio-laboral provocada por la pandemia COVID-19” en Revista de Derecho Laboral- Actualidad, Rubinzal Culzoni Editores, RC D 2316/2020).

“DA ROSA, Carlos c/ INGENIERIA Y CONSTRUCTORA ALSINA S.A Y OTRO/A s/ Reinstalación (Sumarísimo)” - Tribunal del Trabajo N° 2 de La Plata, Expte. 49031, Sent. del 25/09/2025, Voto del Dr. Orsini (Min.)

DT. 3. Ius Variandi. Requisitos de procedencia. Perjuicio al trabajador. Ineficacia.

el ejercicio de esa exorbitante potestad patronal (que debe ser analizada con carácter sumamente restrictivo, pues habilita a una de las partes del contrato a modificar en forma unilateral lo que fue bilateralmente “pactado”, alterando la teoría general de los contratos, para más, en favor del empleador, que es sujeto fuerte de la relación laboral) solo puede considerarse válido cuando se respeten los tres límites impuestos por la norma, a saber: (i) razonabilidad (esto es, que la medida adoptada constituya un medio adecuado al fin de mejorar objetivamente el funcionamiento de la empresa); (ii) intangibilidad del núcleo del negocio jurídico laboral (es decir, las cláusulas y aspectos fundamentales de la relación de trabajo); e (iii) indemnidad del trabajador (o sea, que la medida no dañe material ni moralmente al trabajador). Como se desprende sin dificultad de la simple lectura de la norma, todos esos requisitos deben verificarse en forma acumulativa, de modo que la ausencia de cualquiera de ellos, torna ilícita la decisión patronal de modificar el contrato de trabajo. De lo expuesto se deduce que, aun cuando una medida patronal fuese razonable y no alterase las modalidades esenciales del contrato, resultaría inválida si perjudica al trabajador (Ermida Uriarte, Oscar, “Modificación de condiciones de trabajo por el empleador, Contenidos y límites del ‘jus variandi’. Derechos del trabajador”, Ed. Hammurabi, Buenos Aires, 1989, pp. 70/74).

“FEMENIA, Roberto Oscar y otro/a c/ ENTE ADMINISTRADOR ASTILLERO RIO SANTIAGO S/ Diferencias salariales” - Tribunal del Trabajo N° 2 de La Plata, Expte. 48447, Sent. del 07/07/2025, Voto del Dr. Orsini (SD)

DT. 3 Ius Variandi. Ejercicio abusivo. Rubros “vacaciones” y “plus vacacional”. Configuración

La determinación de los rubros que componen el salario no está sujeta a la autonomía de la voluntad de las partes, ni a la decisión unilateral del empleador o del estado. Muy por el contrario, al estar en juego cuestiones -derecho constitucional a la retribución justa, contenido alimentario del salario (art. 14 bis, C.N.)- tuteladas por el orden público laboral, el carácter remuneratorio -o no- de una determinada prestación que percibe el trabajador en el marco de la relación de trabajo depende de su propia naturaleza, sin que ella pueda ser válidamente alterada por la denominación que le asignen las partes, la negociación colectiva ni las normas estatales. Dijo allí el Tribunal que tanto la Corte Suprema de Justicia de la Nación (P. 1911.XLII. “Pérez, Aníbal Raúl c/ Disco S.A.”, sent. del 1/9/2009), cuanto el Superior Tribunal provincial (causa L. 101.164, “Dorado, Oscar Luciano c/Disco S.A. s/ Despido”, sent. del 27/6/2012) han declarado que la voluntad del legislador o del empleador son inválidas para modificar el título con el cual se corresponde una prestación salarial a la luz constitucional. En consecuencia, siendo que los rubros “vacaciones” y “plus vacacional” eran percibidos en forma normal y habitual, por todos los trabajadores del Astillero, es evidente que se trataba de un componente remunerativo del salario, resultando por completo irrelevante -por aplicación del principio constitucional de primacía de la realidad (art. 39.3, Const. Prov.)- su denominación.

“FEMENIA, Roberto Oscar y otro/a c/ ENTE ADMINISTRADOR ASTILLERO RIO SANTIAGO S/ Diferencias salariales” - Tribunal del Trabajo N° 2 de La Plata, Expte. 48447, Sent. del 07/07/2025, Voto del Dr. Orsini (SD)

DT. 3. Despido. Alegación por la empleadora de una “Locación de Servicios”. Incumplimiento de las cargas previas en art. 23 LCT y 375 CPCC. Ineficacia

En la medida en que la demandada reconoció en forma expresa la prestación de servicios por parte de la reclamante, mas negó su linaje laboral (alegando que se trató de un contrato civil de locación de servicios), recaía sobre ella, en virtud de lo que prescriben los arts. 23 de la Ley de Contrato de Trabajo y 375 del Código Procesal Civil y Comercial, la carga de demostrar el carácter civil (es decir, no laboral) de la vinculación que admitió haber mantenido con el actor, imperativo de su propio interés que no satisfizo en la especie. En efecto, tal como se desprende con suma claridad de la doctrina legal de la Suprema Corte de Justicia, si la demandada admitió el hecho de la prestación de servicios, pero negó la existencia de una relación laboral argumentando una de distinta naturaleza (en el caso, contrato de locación de servicios), a ella incumbía la prueba de la alegada vinculación en virtud de lo dispuesto por el art. 375 del Código Procesal Civil y Comercial y, no habiéndolo hecho, rige la presunción que los trabajos se efectuaron en relación de dependencia por aplicación del art. 23 de la Ley de Contrato de Trabajo (S.C.B.A, causas L. 99.253, “Dessy, Victoria Laura c/Centro Especializado en Ginecología y Obstetricia-Gens S.H. y otros s/Despido”, sent. del 10/10/2012; L. 111.911 “Goldstein, Valeria Andrea c/Asoc. Médica de Lomas de Zamora S.A. s/Despido”, sent. del 29/5/2013; L. 98.663, “Barragán, Mario Argentino c/Taberna Hnos. s/Indemnización por despido”,sent. del 5/6/2013; L. 116.705, “Ortega Cardozo, Ruth Edilia c/ Ojeda, Ruperto y otros/ Despido”, sent. del 10/12/2014; entre muchas más).

“FEMENIA, Roberto Oscar y otro/a c/ ENTE ADMINISTRADOR ASTILLERO RIO SANTIAGO S/ Diferencias salariales” - Tribunal del Trabajo N° 2 de La Plata, Expte. 48447, Sent. del 07/07/2025, Voto del Dr. Orsini (SD)

DT. 3. Despido. Trabajadora-Profesional universitaria. Irrelevancia de requisito “dependencia técnica”

El hecho de que la actora fuese una profesional universitaria, estuviera inscripta como “monotributista” y emitiese facturas por “honorarios” son por completo irrelevantes para enervar el linaje laboral del contrato. De un lado, no existe norma alguna que excluya a los profesionales universitarios del ámbito de aplicación de la legislación laboral, exclusión que claramente no surge de los arts. 2 y 21 de la LCT, norma que -como lo impone el art. 14 bis de la Constitución- tutela a todas las formas del trabajo dirigido (arts. 14 bis, C.N. y 4, LCT). Por eso mismo, en este caso deviene irrelevante la ausencia de la (así llamada) “dependencia técnica”, inexistencia que, por regla, se advierte nítida en el caso de los profesionales universitarios.

“ORLEANS, Michelle c/ INSTITUTO MEDICO MATER DEI S.A. s/ Despido” - Tribunal del Trabajo N° 2 de La Plata, Expte. 49431, Sent. del 21/02/2025, Voto del Dr. Orsini (SD)

DT. 3. Incapacidad absoluta (Art. 212 inc. 4 LCT). Pago parcial previo. Actualización. Similares parámetros a los de la condena

El capital actualizado asciende a la suma de \$60.686.992,40 (\$1.589.496,92 x 38,18). En esta sentencia, se tuvo por acreditado que la demandada le pagó al actor en sede administrativa la suma de \$1.021.692 en concepto de indemnización del art. 212, párrafo 4to, de la LCT., en fecha 27/9/2022. Al respecto, y en tanto estimo que resultaría contrario a cualquier valor de justicia descontar dicha suma abonada en su valor histórico y “congelado” a la fecha de pago (5/12/2022), estimo que resulta necesario entonces aplicar idéntico parámetro a fin de determinar cuál sería su valor actual. Así, aplicando el mismo guarismo que al cálculo de prestaciones dinerarias ut supra detallado, esto es, dividiendo el índice RIPTTE del momento de la presente (160.321,72) por el índice RIPTTE del momento del referido pago (diciembre 2022 - 22.194,74), ello que arroja un índice de ajuste de 7,22, y éste último se multiplica por la suma abonada, de \$1.021.692 arrojando el importe de \$7.376.616,24. En virtud de ello, considerando ambos parámetros (suma debida / indemnización ya abonada) a valor actual, la diferencia entre lo abonado y la suma determinada de acuerdo al cálculo ut supra referido, arroja el importe de \$53.310.376,16 (\$60.686.992,40- \$7.376.616,24) en concepto de diferencias de indemnización prevista en el art. 212, párrafo 4to, de la LCT, a cargo de la accionada.

“PEREZ, Luis Ariel c/ ENTE ADMINISTRADOR ASTILLERO RIO SANTIAGO s/ Incapacidad absoluta (Art. 212 L.C.T.)” - Tribunal del Trabajo N° 2 de La Plata, Expte. 38597, Sent. del 12/06/2025, Voto del Dr. Nuñez (SD)

DT. 3. Incapacidad absoluta (Art. 212 inc. 4 LCT). Incremento resarcitorio del art. 2 ley 25.323. Procedencia

Es necesario abordar en este punto la aplicabilidad al caso de autos del incremento resarcitorio regulado por el art. 2 de la ley 25.323. En dicha tarea, entiendo que si bien el dispositivo aludido refiere al incremento de un 50% sobre “...las indemnizaciones previstas en los artículos 232, 233 y 245 de la ley 20.744...o las que en el futuro las reemplacen”, lo cierto es que, en mi criterio, dicha enumeración no es taxativa sino que contempla, a modo de ejemplo, las disposiciones clásicas que emergen del despido

arbitrario. Y para ello basta con analizar la finalidad que ha tenido el legislador a la hora de tratar la ley 25.323. Así, considero que dicha norma tiene como télesis sancionar al empleador que, a pesar de haber sido intimado al pago de las indemnizaciones debidas, se muestra reticente a satisfacerlas, morigerando así el daño derivado del incumplimiento en perjuicio de un sujeto que goza de preferente tutela jurídica.

“PEREZ, Luis Ariel c/ ENTE ADMINISTRADOR ASTILLERO RIO SANTIAGO s/ Incapacidad absoluta (Art. 212 L.C.T.)” - Tribunal del Trabajo N° 2 de La Plata, Expte. 3

DT. 3. Nulidad de acuerdo homologado en instancia administrativa. Falta de patrocinio letrado

La Constitución de la Provincia de Buenos Aires garantiza en su artículo 15 la tutela administrativa efectiva, en cuyo seno anida una de sus aristas elementales, consistente en asegurar a la persona trabajadora -o en el caso, sus derechohabientes-, de asesoramiento letrado en todo acto que implique la eventual disposición de derechos consagrados en normas de orden público. La extensión de esa garantía en el procedimiento conciliatorio enmarcado por la ley 10.149 implica que el principio de informalismo que rige en el ámbito administrativo se encuentra marcadamente limitado en su interacción con principios eminentes y basilares del derecho del trabajo, como lo son el protectorio y de irrenunciabilidad de derechos, cuando se involucran actos que puedan ponerlos en pugna (arts. 7, 9, 12 y concs., LCT; art. 14 bis y 75 inc. 22, Constitución Nacional; art. 8 de la CADH). Por otra parte, es necesario alertar que el principio de informalismo tuvo su génesis como una garantía de la persona administrada frente a la administración pública, mas la situación es distinta cuando la administración pública asume una función jurisdiccional (en el caso del procedimiento contemplado por la ley 10.149, identificada con el juicio fundado que exige el artículo 15 de la LCT) para intervenir en conflictos individuales o plurindividuales entre particulares.

“FIÑUKEN, Nelida Renee c/ ELECTROMAC SA s/ Indemnización por muerte (Art. 248 L.C.T.)” - Tribunal del Trabajo N° 3 de La Plata, Expte. 38335, Sent. del 7/3/25, Voto del Dr. Menestrina (SD)

DT. 3. Nulidad de acuerdo homologado en instancia administrativa. Inexistencia de créditos litigiosos

Ausente la sustancia del negocio jurídico transaccional o conciliatorio, esto es, pretensiones dudosas o litigiosas y reciprocidad los sacrificios en un contexto de incertidumbre de la existencia o alcance de las posiciones jurídicas, la resolución homologatoria resulta nula por afectar un principio jurídico de jerarquía prevalente como lo es el de irrenunciabilidad de derechos, que se ancla a su vez en el principio constitucional de protección de la persona trabajadora y sus derechohabientes (arts. 14 bis Constitución Nacional y 12 de la LCT).

“FIÑUKEN, Nelida Renee c/ ELECTROMAC SA s/ Indemnización por muerte (Art. 248 L.C.T.)” - Tribunal del Trabajo N° 3 de La Plata, Expte. 38335, Sent. del 7/3/25, Voto del Dr. Menestrina (SD)

DT. 3. Despido. Base de cálculo indemnizatorio. Incidencia del SAC

A partir de la lectura sistémica de la LCT, se advierte que la redacción del artículo 245 de la LCT –texto según artículo 5° de la ley 25.877- reemplazó el vocablo «percibida» por «devengada», para referirse a la remuneración, de lo que se sigue que desplazó el eje del precepto hacia un concepto más amplio. La demostración del devengamiento en forma diaria del SAC es sumamente sencilla: Cuando el contrato de trabajo se extingue, el artículo 123 de la LCT establece el derecho a percibir el SAC computado como la doceava parte de las remuneraciones devengadas en la fracción del semestre trabajado. Por tal motivo, la solución resulta tanto de la lectura antes propiciada como del alcance de la regla in dubio pro operario, a poco de advertir que existen dos vertientes interpretativas con sólidos argumentos en el seno de la comunidad jurídica. En suma, puesto que se trata de un salario diferido que se liquida en la periodicidad que prevé el artículo 122 de la LCT, pero se devenga en forma diaria, la incidencia del SAC debe integrar la base de cálculo de la indemnización por antigüedad.

“MOUZO VERNA, Iara María c/ FALABELLA S.A. S/ Despido” - Tribunal del Trabajo N° 3 de La Plata, Expte. 44182, Sent. del 29/4/25, Voto del Dr. Menestrina(SD)

DT. 3. Despido. Despido con justa causa. Análisis de la potestad patronal

Se advierte entonces que la potestad rescisoria que la ley reconoce al empleador es para éste particularmente delicada, en la medida que lo coloca como un primer juez de sus propios actos o, si se quiere, como un sujeto que debe considerar con sumo cuidado los intereses de la persona trabajadora, al resolver una situación que le afecta particularmente a él mismo. Entonces, la reacción inoportuna por extemporánea frente a un comportamiento conocido, no se encuentra amparada como justa causa para marginar a una persona trabajadora de su puesto de trabajo. En tal sentido, a modo de conclusión, resulta importante al analizar todo tipo de medida disciplinaria, extremar y agudizar el sentido que tiene el ordenamiento jurídico, como un mecanismo de reparto de protecciones sociales, que coloca en el centro de la escena a la persona humana y proyecta desde allí sus efectos. A partir de ello, queda agravado el deber del empleador de obrar con suma prudencia, frente al análisis de situaciones que puedan acarrear (en su juicio), la segregación del trabajador de su ámbito laboral. A mérito de nuestro sistema legal de inestabilidad en el empleo (también denominado de estabilidad impropia o relativa), la ausencia de prudencia, frente a un incumplimiento del trabajador que pone en movimiento la potestad disciplinaria, trasunta un receso injustificado -constitucionalmente arbitrario-, que hace nacer la obligación de reparar en los límites forfatorios que contempla el artículo 245 de la LCT.

“FORNESI, Diego Ernesto c/ COPETRO S.C. s/ Despido” - Tribunal del Trabajo N° 3 de La Plata, Expte. 36691, Sent. del 16/5/25, Voto del Dr. Menestrina

DT. 3. Despido. Tope indemnizatorio art 245 LCT. Inadmisibilidad. Falta de planteo oportuno

Al contestar demanda se peticionó la aplicación del tope indemnizatorio, conforme la doctrina emergente del fallo “Bravo Elizondo” de la SCBA, mas se omitió denunciar la convención colectiva de trabajo aplicable a la actividad, lo que determina la inadmisibilidad del planteo (art. 8, ley 14.250; art. 49, ley 15.057). La denuncia por la parte demandada de la convención colectiva de trabajo en oportunidad de sustanciarse el dictamen pericial contable (véase presentación de h. 302 y vta.), resulta extemporánea y no puede ser considerada, por cuanto la instancia para la correcta introducción de ese extremo se hallaba en ese entonces precluida.

“FORNESI, Diego Ernesto c/ COPETRO S.C. s/ Despido” - Tribunal del Trabajo N° 3 de La Plata, Expte. 36691, Sent. del 16/5/25, Voto del Dr. Menestrina (MI)

DT. 3. Despido. Tope indemnizatorio art 245 LCT. Aplicación

En ese entendimiento, más allá de la opinión en contrario que me pudiera inspirar la aplicación de un tope legal a la base remuneratoria devengada por el trabajador, lo cierto es que atento lo ut supra expuesto, en dable destacar que en el presente caso, si bien es cierto que la demandada en su responde omitió denunciar en forma expresa el convenio colectivo cuyo tope pretende que se aplique, no resulta un hecho controvertido el convenio colectivo que rigió la relación laboral entre las partes. Al impugnar la pericia contable, en su presentación de fs.302., la accionada especifica que resulta aplicable el CCT 37/89 rama molienda minerales, denunciando el tope publicado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social mediante Disposición 11/2016 de fecha 04/02/2016, que asciende a \$27.328,20. Al respecto, amén de que pueda considerar que dicha parte de fecha debió denunciar específicamente tal convenio al momento oportuno (en la contestación de demanda), lo cierto es que el planteo de aplicación del tope del art. 245 de la LCT se encuentra oportunamente y claramente realizado, sin que la actora atacara la constitucionalidad de dicha norma, ni en la demanda, ni siquiera al momento de poder replicar el responde (fs.253/257, escrito de fecha 05/12/2016).

“FORNESI, Diego Ernesto c/ COPETRO S.C. s/ Despido” - Tribunal del Trabajo N° 3 de La Plata, Expte. 36691, Sent. del 16/5/25, Voto de la Dra. Silva Pelossi (MA)

DT. 3. Temeridad y malicia. Art 275 LCT. Conducta de la demandada

Se encuentran reunidos los presupuestos que exige el artículo 275 de la LCT para la calificación de la conducta de la demandada

como temeraria y maliciosa, por cuanto pese adeudar los conceptos emergentes de la disolución del contrato de trabajo, conforme los términos que recoge la propia contestación de la demanda, petitionó su rechazo (v. petitorio del escrito del 6/10/2021) sin allanarse al planteo de su contraparte, manifiestamente legítimo en lo que atañe cuanto menos al reclamo del fondo de cese laboral, las vacaciones proporcionales y el SAC proporcional, conceptos que suman entre sí \$71.560,18, de acuerdo con la cuantificación desarrollada en los capítulos anteriores. En efecto, la demandada no acreditó haber abonado esos rubros, pero tampoco invocó ningún hecho que razonablemente la exonerara de hacerlo, ni instó medidas de prueba que permitan establecer una línea defensiva que tenga algún viso de atendibilidad. La hipótesis que se examina ha sido expresamente incluida en el enunciado del artículo 275 de la LCT, que considera a la oposición de defensas manifiestamente incompatibles o contradictorias de hecho o de derecho como una manifestación de malicia procesal, a lo que se añade la ausencia de exhibición de los registros imperativamente establecidos, conductas que valoradas de manera mancomunada permiten evidenciar un comportamiento temerario anterior al proceso y fincados en el ámbito del presente juicio, una conducta igualmente maliciosa (arg. art. 57, inc. 5°, ley 15.057). Dada la entidad de las inconductas antes enumeradas debe aplicarse en el caso una sanción equivalente a dos veces y media la tasa activa del Banco de la Provincia de Buenos Aires (art. 275, LCT) desde el 12 de noviembre del 2018 hasta la fecha de emisión de este pronunciamiento, calculada sobre el capital adeudado por fondo de cese laboral, SAC y vacaciones proporcionales, por lo que asciende a \$719.790,28 importe que por su naturaleza sancionatoria no devenga intereses moratorios, sin perjuicio de su eventual actualización y devengamiento de intereses en la forma que se dispone para el resto de los rubros para el caso de ausencia de pago tempestivo de la cuenta que se practique con arreglo a lo que dispone el artículo 59 de la ley 15.057.

“ARISEMENDI, Fernando Ariel c/ ZOLMACO S.A. s/ Despido” - Tribunal del Trabajo N° 3 de La Plata, Expte. 42441, Sent. del 27/5/25, Voto del Dr. Menestrina (SD)

DT. 3. Restablecimiento de condiciones laborales. Ilegitimidad de reducción salarial

Por otro lado, el obrar del ente autárquico estatal en torno a la rebaja salarial aparece desprovisto de los más elementales principios que informan la actividad administrativa, asumiéndose en la práctica como una vía de hecho. La proyección del principio protectorio al ámbito del proceso y presupone que el empleador se encuentra en mejores condiciones de explicar las razones, monto o extensión del pago realizado respecto de un determinado concepto salarial.

“LABOMBARDA, Graciela Beatriz c/ MIN. DE INFRAESTRUCTURA, VIV. Y SERV. PÚBL. Y OTRO/A s/ Materia a Categorizar” - Expte. n° 38701 y su acumulada “LABOMBARDA, Graciela Beatriz c/ MIN. DE INFRAESTRUCTURA, VIV. Y SERV. PÚBL. Y OTRO/A s/ Diferencia indemnización” - Expte. n° 40.864” sentencia del 7/4/25.

DT. 3. Despido. Inconstitucionalidad art 132 bis LCT

De tal modo, propongo, en ejercicio del control de constitucionalidad de oficio (CSJN, “Rodríguez Pereyra”), declarar en el caso de autos y frente a los elementos reseñados, la inconstitucionalidad del art. 132 bis de la LCT en cuanto a los parámetros de cálculo y a la determinación de la sanción que contempla, por colisionar con el art. 33 de la Constitución nacional, del cual emana el principio de proporcionalidad, que es uno de los principios que se inspiran en la forma republicana de gobierno y que por ende se integra a las garantías fundamentales, al no guardar la proporción debida el acto reprochado y la reacción frente a éste (CNAT Sala V Expte N° CNT 23.047/2011/CA1 Sent. Def. N° 76.669 del 23/10/2014 “Romano, Gonzalo Víctor con Editorial Distal SA y otro s/despido” y más recientemente -13/08/2024-, la CSJN en recurso de queja N°2 Dominguez Yanina c/ Muresco S.A. s/ despido, resolvió en el mismo sentido). Luciendo irrazonable, entonces, condenar por la suma calculada con apego a la literalidad de la norma en cuestión, descalificado que fuera el referido precepto normativo en el caso, corresponde cuantificar el importe bajo análisis justipreciándolo con estricto criterio prudencial. Ello así, he de fijarlo en la suma de \$157.131,6, suma que considero justa, equitativa, que alcanza 6 veces el valor de la mejor remuneración mensual devengada a favor del actor. Sin perjuicio de lo hasta aquí expuesto, propongo ordenar a la empleadora a que, en el plazo de 30 días desde la notificación del decisorio, acredite el ingreso de los fondos pertinentes, ajustándose a las pautas del presente pronunciamiento; bajo apercibimiento de la aplicación de astreintes en caso de incumplimiento (art. 804, Cód. Civil y Comercial; arts. 44, inc. “e”, y 47, ley 11.653).

“MORA BENITEZ, Anuncio c/ TECOM S.R.L. Y OTROS s/ Fondo de desempleo” - Tribunal del Trabajo N° 4 de La Plata, Expte. 27463, Sent. del 4/6/25, Voto del Dr. Martiarena (SD)

DT. 4. Rebeldía. Art 33 Ley 15057. Efectos y presunciones

En primer lugar, la regulación de la ley 15.057 aporta un marco más claro en lo que atañe al hecho que activa la presunción y por lo tanto la adjudicación de las consecuencias resulta más precisa, lo que redundará en un sistema de litigación más eficiente. Por otro lado, es de toda evidencia que si una persona ha sido debidamente emplazada para ejercer sus derechos y ha adoptado una posición de ausencia de oposición, tal comportamiento debe tener una consecuencia específica, de las que las partes no pueden quedar informadas recién al final del proceso, con el dictado de la sentencia, consecuencia que así se generaba con la regulación del CPCC, que la ley 15.057 abandona. Desde otro costado, si bien el norte de todo proceso es la búsqueda de la verdad material, lo cierto es que los derechos laborales son usualmente de naturaleza alimentaria y es esta una de las razones que determinan que el procedimiento en el que se los hace valer deba ser ágil, lo que da pábulo a numerosas presunciones contenidas tanto en la normativa procesal como la de fondo. En suma, ha quedado inutilizada en las causas laborales procesadas al amparo de la regla adjetiva 15.057 y a partir de su entrada en vigor, la antigua línea jurisprudencial elaborada por la SCBA que indicaba que la declaración de rebeldía firme «(...) no exime al actor de evidenciar la justicia de su reclamo, aportando a la causa los elementos de convicción que justifiquen su legitimidad» (SCBA, causa C 118232, “Delgado”, del 8 de abril del 2015, entre muchas otras en igual sentido). de la cuenta que se practique con arreglo a lo que dispone el artículo 59 de la ley 15.057.

“MACHUCA, Alan Nahuel y OTROS c/ OLIVERA, Alexis Rubén s/ Despido” - Tribunal del Trabajo N° 3 de La Plata, Expte. 45796, Sent. del 6/6/25, Voto del Dr. Menestrina

DT. 4. Rebeldía. Art 33 Ley 15057. Efectos y presunciones

Es necesario aun aclarar que la norma marca un límite claro a aquello que queda comprendido en la égida de la presunción derivada de la ausencia de contestación de la demanda y la rebeldía -hoy equiparadas en este punto-, en tanto se refiere a los hechos lícitos expuestos en la demanda, de lo que se siguen al menos tres importantes y trascendentes consecuencias: (i) mientras más detallada y pertinente resulte la exposición fáctica contenida en la demanda, mediante un discurso hábil para generar subsunción en las normas invocadas, mayor será el espectro de actuación de la presunción; (ii) los hechos omitidos en el relato que fueran indispensables para generar subsunción, no pueden ser presumidos, por lo que si no fueron descriptos, la pretensión quedará igualmente huérfana; (iii) no se presumen los hechos ilícitos, entendiéndose por tales aquellos directamente contrarios al ordenamiento jurídico, como así tampoco aquellos que atentan contra las reglas de la lógica o de la regularidad de los sucesos. Es preciso resaltar una cuestión que por obvia que resulte a veces genera confusiones. Los efectos de la incontestación de la demanda y la rebeldía declarada, inciden en el terreno de los hechos y no de las pretensiones articuladas, de lo que se sigue que carecen de relevancia para establecer la suerte de aquellas, que depende de una operación de calificación jurídica posterior y diferente. Por último, la estructura de la presunción admite prueba en contrario, lo que implica que cualquier elemento probatorio que se aporte al proceso por las personas habilitadas para hacerlo -entre las que obviamente no se encuentra quien dejó de contestar la demanda o fue declarada rebelde-, puede desvirtuar la presunción.

“MACHUCA, Alan Nahuel y OTROS c/ OLIVERA, Alexis Rubén s/ Despido” - Tribunal del Trabajo N° 3 de La Plata, Expte. 45796, Sent. del 6/6/25, Voto del Dr. Menestrina

DT. 4. Sentencia parcial. Acción de revisión resolución Comisión Médica. Regularidad del acto administrativo

Este acto administrativo (aquí sometido a revisión por la víctima del siniestro por no haber prestado conformidad a lo allí actuado), no sólo tiene como efecto jurídico el cierre del procedimiento, sino que sus efectos se proyectan sobre las cuestiones fácticas sometidas a revisión, en relación con aquel de los sujetos partícipes que no impugnó lo allí actuado. Particularmente, insisto, en orden a la incapacidad determinada y la liquidación practicada que no fueron recurridas por la A.R.T. A la luz de lo dispuesto por el art. 2° de la ley 27.348, estos actos no pueden sino adquirir firmeza respecto del agente del sistema que no impugnó lo resuelto en sede administrativa.

“SUAREZ, Claudia Elizabeth c/ PREVENCIÓN ASEGURADORA DE RIESGOS DEL TRABAJO S.A. s/ Acción de Revisión Res. Comisión Médica” - Tribunal del Trabajo N° 5 de La Plata, Expte. 34645, Sent. del 24/10/25, Voto del Dr. Arechabala

DT. 4. Sentencia parcial. El ejercicio de la acción ordinaria de revisión y la inoponibilidad del efecto suspensivo propio de un recurso procesal

Podría argumentarse, en contra de lo que propongo, la letra del 4° párrafo de la norma citada, en cuanto establece que “los recursos interpuestos procederán en relación y con efecto suspensivo...”, de modo que no puede reclamarse lo consentido por la A.R.T. hasta tanto no se resuelva el recurso afirmado. Adelanto que este planteo no puede ser acogido porque cuando se inician las acciones en los términos del art. 2 inc. J. de la L. 15.057, no se esta interponiendo el recurso que regula el art. 46 L. 24.557 (texto conforme L. 27.348). Este argumento no es oponible en la Provincia de Buenos Aires, porque por vía de la ley 14.997, en esta jurisdicción el régimen recursivo regulado por el art. 46 de la L. 24.557, ha sido reemplazado por la acción amplia de revisión de lo allí actuado, regulado por la ley procesal local. Régimen que ha sido validado por la propia SCBA en su mentado fallo “Marchetti” (SCBA - L. 121.939, S. 13/05/2020). Tal es así que la norma citada autoriza a la persona trabajadora a instar la revisión de lo actuado ante la C.M.J. “prescindiendo de la obligatoriedad de interponer el recurso administrativo...” ante el órgano administrativo, confirmando de tal modo lo diferente de la herramienta procesal de revisión: es una acción ordinaria, no un recurso. De modo tal que las reglas dispuestas para el recurso administrativo establecido por el art. 46 de la L.R.T. reformado no resultan de aplicación en esta jurisdicción, sobre todo cuando, como en el caso, la víctima del infortunio opta por la acción ordinaria de revisión regulada por el art. 2 J. de la L. 15.057.

“SUAREZ, Claudia Elizabeth c/ PREVENCIÓN ASEGURADORA DE RIESGOS DEL TRABAJO S.A. S/ Acción de Revisión Res. Comisión Médica” - Tribunal del Trabajo N° 5 de La Plata, Expte. 34645, Sent. del 24/10/25, Voto del Dr. Arechabala

DT. 4. Sentencia parcial. Accesibilidad y automaticidad de las prestaciones dinerarias

Entonces, sobre la base de los actos propios de la Aseguradora de Riesgos del Trabajo (quien, en razón de su profesionalidad en la labor que pone en su cabeza el régimen de riesgos del trabajo del cual es agente, cuenta con la capacidad suficiente para evaluar lo resuelto por la CMJ, cuya actuación consintió en este caso), considero razonable considerar firme a su respecto lo resuelto en la Instancia administrativa previa con relación a la incapacidad declarada y consentida y a la liquidación allí practicada. Colofon: sobre la base de tales argumentos propicio el dictado de una sentencia parcial ordenando el pago de la prestación dineraria determinada y liquidada en sede administrativa, que no ha sido objeto de impugnación por parte de la aseguradora demandada (art. 38.9 L. 15.057).

“SUAREZ, Claudia Elizabeth c/ PREVENCIÓN ASEGURADORA DE RIESGOS DEL TRABAJO S.A. s/ Acción de Revisión Res. Comisión Médica” - Tribunal del Trabajo N° 5 de La Plata, Expte. 34645, Sent. del 24/10/25, Voto del Dr. Arechabala

DT. 4. Sentencia parcial. Alcance de la decisión

Considerando que la víctima del infortunio no ha consentido lo actuado ante la Comisión Médica Jurisdiccional, y que las actuaciones judiciales deben proseguir en pos de resolver la acción de revisión instada por la víctima, considero necesario fijar los alcances de la sentencia parcial que propongo dictar. En tal sentido, y más allá de lo que resulte de la prueba de autos, considero que, para el caso de quedar firme el presente resolutorio, se encuentra satisfecha la prestación dineraria correspondiente al 4,90% de incapacidad determinada por la C.M.J. respecto de la lesión que la actora padece en relación con la limitación funcional de hombro izquierdo, la que se abonará conforme la liquidación practicada en sede administrativa, en los términos del art. 12 de la L.R.T. en sus incisos 1), 2) y 3). Ello implica que en el caso eventual de que en autos se determine que la lesión que afecta el hombro izquierdo resulte en una incapacidad mayor a la resuelta en sede administrativa, la eventual sentencia mandará a pagar el excedente de incapacidad que quedó sin reparar (por ejemplo, si se determinara por la misma lesión una incapacidad del 8% de la T.O. procederá el reclamo por la prestación que corresponda a la porción no reparada, ésto es el 3,10%).

“SUAREZ, Claudia Elizabeth c/ PREVENCIÓN ASEGURADORA DE RIESGOS DEL TRABAJO S.A. s/ Acción de Revisión Res. Comisión Médica” - Tribunal del Trabajo N° 5 de La Plata, Expte. 34645, Sent. del 24/10/25, Voto del Dr. Arechabala

