

Año 5 · Nro. VII· septiembre 2021

Jurisprudencia

# LA BO RAL



instituto  
de derecho laboral calp





## INSTITUTO DE DERECHO LABORAL

Directora:

Dra. Graciela Beatriz **AMIONE**

Subdirector:

Dr. Juan Pedro **CASCO AMIONE**

Secretarios:

Dr. Antonio **ORSINI**

Dr. Facundo **GUTIÉRREZ GALENO**

**PROPIETARIO: COLEGIO DE ABOGADOS DEL DEPARTAMENTO  
JUDICIAL LA PLATA.**

Av. 13 N° 821 2do. Piso. La Plata, Provincia de Buenos Aires, República Argentina.

los 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, Gastón Mendy y Antonio Orsini

**ÁREA DE COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL**

Director, Diseño y Diagramación:  
Lic. Juan Manuel GUERRA  
comunicacion@calp.org.ar

*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 Abogados 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. RASARIO M. **SÁNCHEZ**

VICEPRESIDENTE 1º:

DR. CARLOS FERNANDO **VALDEZ**

VICEPRESIDENTE 2º:

DR. JULIO CÉSAR **NÚÑEZ**

SECRETARIO GENERAL:

DR. ADOLFO EDUARDO **BROOK**

PROSECRETARIO:

DR. JOSÉ LUIS **CIMINI**

TESORERA:

DRA. MARIANA **MANSO**

PROTESORERO

DR. LUIS ALEJANDRO **MENNUCCI**

### CONSEJEROS TITULARES:

DR. MIGUEL A. **ABDELNUR**

DR. ESTEBAN ALFREDO **FERRARINI**

DR. PABLO AGUSTÍN **GRILLO CIOCCHINI**

DRA. VANESA **JAUREGUILORDA**

DRA. ANA VICTORIA **MANCINI IBARRA**

DRA. LUCÍA **VÁZQUEZ.**

### CONSEJEROS SUPLENTE:

DR. DAMIÁN ALBERTO **BARBOSA**

DRA. LETICIA **PELLE DELGADILLO**

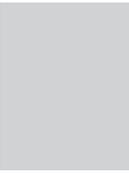
DR. ANDRÉS **PIESCIOROVSKY**

DRA. JOSEFINA **SANNEN MAZZUCCO**

DR. FELIPE **GRANILLO FERNÁNDEZ**

DR. JULIÁN ALBERTO **YOMHA**

## ÍNDICE



## **DT. 1. ACCIDENTES DE TRABAJO.**

[Constitucionalidad del artículo 12 de la ley 24.557 \(mod. Art. 11 Ley 27.348\). Tasa Interés Activa](#) Pág. 14

[Aplicación del art. 2.j. de la ley 15.057. Caducidad de instancia. Rechazo](#) Pág. 14

[Homologación de acuerdo por el Servicio de Homologación de la Comisión Médica. Cosa juzgada administrativa. Inconstitucionalidad](#) Pág. 15

[Homologación de acuerdo por el Servicio de Homologación de la Comisión Médica. Cosa juzgada administrativa. Revisión judicial](#) Pág. 16

[Procedimiento administrativo previo Ley 27348. Archivo actuaciones administrativas. Exceso ritual innecesario por parte de la administración. Agotamiento de la instancia administrativa](#) Pág. 16

[Recurso de apelación contra resolución de Comisión Médica. Sentencia declarativa](#) Pág. 17

[Enfermedad Profesional. Art. 12 ley 24.557. Remuneraciones y cómputo del IBM. Hermenéutica](#) Pág. 18

[Enfermedad Profesional. Art. 12 ley 24.557. Constitucionalidad](#) Pág. 18

[Enfermedad Profesional. Art. 12 ley 24.557. Desactivación en el caso concreto de su mecanismo valorativo](#) Pág. 19

## **DT. 2. TUTELA SINDICAL.**

[Práctica desleal. Libertad Sindical](#) Pág. 21

[Declaración de inconstitucionalidad e inconvencionalidad del art 38 de la ley 23.551](#) Pág. 22

[Declaración de inconstitucionalidad e inconvencionalidad del art 38 de la ley 23.551](#) Pág. 23

[Declaración de inconstitucionalidad e inconvencionalidad del art 38 de la ley 23.551](#) Pág. 23

[Declaración de inconstitucionalidad e inconvencionalidad de los arts 48 y 52 de la ley 23.551](#) Pág. 24

[Declaración de inconstitucionalidad e inconvencionalidad de los arts 48 y 52 de la ley 23.551](#) Pág. 25

### **DT. 3. CONTRATO DE TRABAJO.**

[Prohibición de Despido. Reinstalación. Ley 22.250. Constitucionalidad del DNU 487/2020 artículo 2 - DNU 329/2020 y 624/2020](#) Pág. 27

[Despido con causa. Hecho grave. Pérdida de confianza](#) Pág. 27

[Despido. Solidaridad del art. 29 y 30 de la LCT](#) Pág. 28

[Medida cautelar. Prohibición de despidos. Reinstalación. DNU 329/20, 39/2021. Alcance de aplicación](#) Pág. 30

[Medida cautelar. Prohibición de despidos. Reinstalación. Ley 22.250. DNU 329/20, 487/2020 y 761/2020](#) Pág. 30

[Medida cautelar. Prohibición de despidos. Reinstalación. Ley 22.250. DNU 329/20, 487/2020 y 761/2020](#) Pág. 31

[Prohibición de despidos. DNU 329/20 y 761/2020. Aplicación al régimen de la construcción](#) Pág. 31

[Prohibición de despidos. DNU 329/20 y 761/2020. Aplicación al régimen de la construcción](#) Pág. 33

[Medida cautelar. Prohibición de despidos. Reinstalación. Ley 22.250. Solidaridad](#) Pág. 33

<a href="#"><u>Reinstalación cautelar. Procedencia</u></a>	Pág. 34
<a href="#"><u>Horas extras. Decreto 16115/33. Distribución desigual horaria</u></a>	Pág. 35
<a href="#"><u>Horas extras. Convenio 1 de la OIT. Tiempo para el almuerzo</u></a>	Pág. 35
<a href="#"><u>Liquidación asignación complementaria prevista en el art. 40 del CCT 130/75. Rubros incluidos</u></a>	Pág. 36
<a href="#"><u>Intereses de sentencia. Capitalización conforme art 770 inciso b del CCyC</u></a>	Pág. 37
<a href="#"><u>Medida cautelar. Prohibición de despidos. Reinstalación. Ley 22.250. DNU 329/20 y 761/2020</u></a>	Pág. 37
<a href="#"><u>Medida cautelar. Prohibición de despidos. Reinstalación. Despido con causa. DNU 329/20 y 761/2020</u></a>	Pág. 38
<a href="#"><u>Despido. Violencia y acoso por razón del género en el trabajo. Daño moral. Responsabilidad por el hecho del dependiente</u></a>	Pág. 39
<a href="#"><u>Doctrina de los actos propios. Actividad del ente público</u></a>	Pág. 39
<a href="#"><u>Vinculación de carácter administrativa. Bloque protectorio Constitucional</u></a>	Pág. 40
<a href="#"><u>Vinculación de carácter administrativa. Método de cálculo indemnizatorio. Art. 245 LCT como pauta valorativa</u></a>	Pág. 40
<a href="#"><u>Vinculación de carácter administrativa. Desvalorización del salario base de cálculo. Obligación de valor</u></a>	Pág. 41
<a href="#"><u>Obligación de valor. Tasa de interés aplicable</u></a>	Pág. 41
<a href="#"><u>Deber de “buena fe” contractual. Precisiones</u></a>	Pág. 42
<a href="#"><u>Injuria. Valoración</u></a>	Pág. 43
<a href="#"><u>Abandono de trabajo. No configuración</u></a>	Pág. 43

#### **DT. 4. PROCEDIMIENTO. INCIDENTE.**

<a href="#"><u>Medidas precautorias. Incompetencia de la jurisdicción provincial</u></a>	Pág. 40
<a href="#"><u>Medidas autosatisfactivas. Procedencia</u></a>	Pág. 41
<a href="#"><u>Medidas autosatisfactivas. Procedencia</u></a>	Pág. 41
<a href="#"><u>Medidas autosatisfactivas. Procedencia</u></a>	Pág. 42
<a href="#"><u>Medidas autosatisfactivas. Procedencia</u></a>	Pág. 43
<a href="#"><u>Medidas autosatisfactivas. Procedencia. Control de constitucionalidad de oficio</u></a>	Pág. 44
<a href="#"><u>Medidas precautorias. Incompetencia de la jurisdicción provincial</u></a>	Pág. 45

## **DT. 1. ACCIDENTES DE TRABAJO**

**DT. 1. ACCIDENTE DE TRABAJO. CONSTITUCIONALIDAD DEL ARTÍCULO 12 DE LA LEY 24.557 (MOD. ART. 11 LEY 27.348). TASA INTERÉS ACTIVA**

Tampoco ha de admitirse la descalificación que la accionada formula sobre la tasa de interés activa del Banco Nación que establece la norma cuestionada en la operatoria de conformación del IBM. Ello así, en tanto considero que dicha norma viene a aplicar de modo general y automático una tasa de interés destinada a evitar pérdidas de poder adquisitivo. Sobre este aspecto, advierto que el pretendido cuestionamiento de la demandada se funda en la doctrina de la SCBA en las causas “Fabiano”-vigencia del principio nominalista- y “Ginossi”-en torno a intereses-, pronunciamientos que resultan extraños al caso bajo juzgamiento por haberse abordado en ellos supuestos discernidos en un contexto legislativo claramente diferente al que nos ocupa. Finalmente, sostengo que el agravio dirigido a cuestionar la capitalización de intereses en caso de mora no resulta atendible siendo que sólo se trata de la ratificación del principio contenido en el art. 623 del antiguo Código Civil, hoy reproducido y vigente a través del art. 770 inc. “c” del Código Civil y Comercial de la Nación. Consecuentemente, no se advierte que la modificación introducida al artículo 12 de la ley 24.557 por la ley 27.348 resulte conculcatoria de garantías amparadas constitucionalmente (art. 31, Const. nac.), razón por la cual corresponde rechazar el planteo de inconstitucionalidad interpuesto por la parte demandada (art. 47 2° párr., ley 11.653); sin imposición de costas atento la naturaleza de la cuestión (art. 19 2° párr., ley 11.653).

“NUÑEZ Camila c/ FISCO DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES s/ Accidente De Trabajo- Accion Especial”, Tribunal del Trabajo Nº 1 de La Plata, Expte. N° 44.489, Sent. del 12/04/2021, Voto de la Dra. Marcasciano (SD)

**DT. 1. ACCIDENTES DE TRABAJO. APLICACIÓN DEL ART. 2.J. DE LA LEY 15.057. CADUCIDAD DE INSTANCIA. RECHAZO**

1. En primer lugar, cabe aclarar que las disposiciones del art. 2.j. de la ley 15.057 (B.O. del 27/11/2018) resultan temporalmente aplicables al caso, ya que el accidente denunciado en la demanda habría ocurrido el día 12/11/2019 (ap. III.B del escrito de demanda, presentado electrónicamente en fecha 14/9/2020), cuando ya se encontraba vigente el mismo, conforme lo dispuesto en el art. 103 del cuerpo legal. 2. Sentado ello, considero que corresponde rechazar la caducidad de instancia planteada por la parte demandada, atento que la demanda judicial (interpuesta el 14/9/2020) se ha presentado dentro del plazo de caducidad de 90 días hábiles judiciales re-

glado en el el art. 2.j. de la ley 15.057, contados desde la finalización del procedimiento administrativo en fecha 3/1/2020 (Resoluciones 386/20-y sus prorrogas-, y 593/2020 de la S.C.B.A.). En consecuencia, resulta innecesario en este caso ingresar a analizar la validez constitucional del plazo indicado.

“VILLEGAS, María Elcira c/ DIRECCION GENERAL DE CULTURA Y EDUCACION s/ Accidente de trabajo- Acción especial”- Tribunal del Trabajo N° 2 de La Plata, Expte. N° 48577-20, Sent. Interlocutoria del 19/05/2021, Voto del Dr. Nuñez (SD)

**DT. 1. ACCIDENTES DE TRABAJO. HOMOLOGACIÓN DE ACUERDO POR EL SERVICIO DE HOMOLOGACIÓN DE LA COMISIÓN MÉDICA. COSA JUZGADA ADMINISTRATIVA. INCONSTITUCIONALIDAD**

Considero que el trabajador posee el derecho de reclamar ante los Tribunales de Trabajo la diferencia de prestaciones que considera insuficientemente determinadas en el procedimiento administrativo mediante una acción laboral ordinaria según lo dispone ley 15.057, lo que permite garantizar el control judicial suficiente según los parámetros establecidos por la Corte Nacional en los precedentes anteriormente citados. En ese contexto, la disposición que homologa el acuerdo dictada por el titular del Servicio de Homologación de la Comisión Médica, carece de los atributos de la cosa juzgada administrativa y no puede equipararse a las resoluciones fundadas que la autoridad administrativa o judicial pueden emitir ante la presentación de un acuerdo conciliatorio que versa sobre derechos litigiosos y en el que se ha verificado que las partes han alcanzado una justa composición de derechos e intereses (art 15 LCT). Por consiguiente, las disposiciones que establecen el carácter de cosa juzgada administrativa e impiden la revisión judicial de lo resuelto por el órgano administrativo no superan el examen de constitucionalidad, toda vez que se contraponen con el derecho del trabajador a la tutela judicial continua y efectiva (art. 15 CPBA) y a la defensa en juicio (arts. 18 CN, 8 y 25 Convención Americana de sobre Derechos Humanos y 10 Declaración Universal de Derechos Humanos).

“LEZCANO, Federico Emmanuel c/ LA SEGUNDA ART S.A. s/ Accidente de trabajo- Acción especial”- Tribunal del Trabajo N° 3 de La Plata, Expte. N° 42798, Sent. Interlocutoria del 4/03/2021, Voto del Dr. Catani (SD)

**DT. 1. ACCIDENTES DE TRABAJO. HOMOLOGACIÓN DE ACUERDO POR EL SERVICIO DE HOMOLOGACIÓN DE LA COMISIÓN MÉDICA. COSA JUZGADA ADMINISTRATIVA. REVISIÓN JUDICIAL**

Este Tribunal ha convalidado reiteradamente la constitucionalidad de la instancia administrativa obligatoria, en la inteligencia no solo de su validez jurídica en el contexto de nuestro ordenamiento legal, sino también advirtiendo la posibilidad de que el trabajador obtenga del sistema una rápida y efectiva respuesta a su situación de vulnerabilidad, sin judicializar “de arranque” cuestiones que pueden ser resueltas en esa sede. Pero de ello no ha de colegirse, que lo decidido por una Comisión Médica no admita una adecuada revisión judicial, por el solo hecho que el trabajador perciba lo que le es ofrecido, insisto, muchas veces sin haber adquirido todavía un acabado conocimiento de ciertas secuelas y su entidad incapacitante

“LEZCANO, Federico Emmanuel c/ LA SEGUNDA ART S.A. s/ Accidente de trabajo - Acción especial” - Tribunal del Trabajo N° 3 de La Plata, Expte. N° 42798, Sent. Interlocutoria del 4/03/2021, Voto del Dr. Catani (SD)

**DT. 1. ACCIDENTES DE TRABAJO. PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO PREVIO LEY 27348. ARCHIVO ACTUACIONES ADMINISTRATIVAS. EXCESO RITUAL INNECESARIO POR PARTE DE LA ADMINISTRACIÓN. AGOTAMIENTO DE LA INSTANCIA ADMINISTRATIVA**

Analizando el comportamiento de la autoridad administrativa en el caso, conforme las pautas exigidas por los principios de informalismo, economía, celeridad, sencillez, eficacia e impulso de oficio que se informan el procedimiento, considero que lo decidido por la administración, de archivar el expediente, cuando contaba con todos los elementos fácticos para enderezar el mismo por el carril adecuado no resulta apegado a los mismos. Como señalé la propia acta de audiencia, confeccionada por la autoridad, indica que en sistema ya constaba la naturaleza de la discrepancia entre las partes (el rechazo de la contingencia). Considerando los fines perseguidos por los principios expuestos, la Administración tiene el deber de imprimirle a la tramitación la celeridad que los derechos en juego merecen y frente a los cuales, los ritualismos procedimentales, frustran el logro de tales cometidos, al privar al trabajador de un acceso ágil y eficaz a la cobertura de los daños sufridos por el hecho o en ocasión del trabajo. En tal sentido, disponer el archivo de la tramitación ante el error en la vía procedimental obligando al trabajador a reiniciar las actuaciones por la tramitación adecuada, constituye un evidente ritual innecesario que frustra las finalidades

de celeridad del propio sistema. Ritualismo que se agudiza cuando en la tramitación obran los elementos que permiten identificar el error ab-initio y enderezar la cuestión por los carriles adecuados (vgr. de la constancia de fin de tratamiento, surge que el mismo concluye por rechazo de la contingencia art. 1° y 3° Res. 298/17). La no reconducción de la cuestión en la misma tramitación constituye una dilación del procedimiento por parte de la autoridad que no puede ser admitida. Como una síntesis de todo lo puesto, puedo invocar precedentes de la S.C.B.A que situaciones similares a la presente ha sostenido que “El principio de informalismo o formalismo moderado a favor del interesado en el trámite administrativo, que salvaguarda la debida defensa de los derechos que el art. 15 de la Constitución provincial asegura en todo procedimiento administrativo, posibilita, además, la subsanación de defectos formales en que puedan incurrir los administrados, para dar primacía a la verdad jurídica objetiva y a la legalidad objetiva.” (SCBA LP A 72072 RSD-270-16 S 19/10/2016) y también: “En virtud del principio de informalismo o formalismo moderado y para dar primacía a la verdad jurídica objetiva y a la legalidad, la Administración debe tramitar las presentaciones del modo que mejor garanticen los derechos del interesado” (SCBA LP B 60554 S 31/10/2012

“LEIVA, Luis Orlando c/ PROVINCIA ASEGURADORA DE RIESGOS DEL TRABAJO S.A. s/ Accidente de trabajo- Acción especial”- Tribunal del Trabajo N° 4 de La Plata, Expte. N° 26872, Sent. Interlocutoria del 20/04/2021, Voto de la Dra. Prado (SD)

#### **DT. 1. ACCIDENTES DE TRABAJO. RECURSO DE APELACIÓN CONTRA RESOLUCIÓN DE COMISIÓN MÉDICA. SENTENCIA DECLARATIVA**

Sentado ello, no cabe otra cosa que hacer lugar al recurso interpuesto por la actora, declarando el carácter de enfermedad profesional de la dolencia columnaria que padece. Asimismo, corresponde determinar que dicha dolencia le provoca una incapacidad física parcial y permanente del 41% de la total obrera (incluidos los factores de ponderación). Finalmente, y conforme la incapacidad determinada, deberán en su día liquidarse las prestaciones indemnizatorias correspondientes según la modalidad procedimental administrativa prevista a tal efecto.-

“INDULSKI, Mariana c/ EXPERTA ART s/ Apelación de resolución administrativa”- Tribunal del Trabajo N° 5 de La Plata, Expte. 23.259, Sent. del 18/5/21, Voto del Dr Escobares (SD)

### **DT. 1. Accidentes de trabajo. Enfermedad Profesional. Art. 12 ley 24.557. Remuneraciones y cómputo del IBM. Hermenéutica**

Lo expuesto no parece posible porque sostener que una parte de las remuneraciones son no remunerativas (no están sujetas a aportes) implica una contradicción ontológica si tenemos en cuenta el principio de que “nada puede ser y no ser al mismo tiempo”. En esa inteligencia, y ante la necesidad de llevar adelante una hermenéutica armonizante que impone como premisa desechar toda interpretación que lleve al absurdo, debe considerarse que la única interpretación posible es que a los efectos del art. 12 de la LRT deben computarse las remuneraciones “*sujetas a aportes*” que conforme la Ley 24.241 son “todas ellas”. La solución que propongo no resulta novedosa. En efecto el criterio expuesto ha sido desarrollado en extenso en un meticuloso y claro examen acerca de la naturaleza del salario en los fallos de la Corte Suprema de Justicia de la Nación “Pérez Aníbal Raúl c/ Disco S.A.” del 2009, “González Martín Nicolás c/ Polimat” del 2010 y “Díaz Paulo Vicente c/ Cervecería y Maltería Quilmes S.A.” del 2013. De la misma manera y con igual claridad lo ha hecho la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires en los fallos “Bajinay, Daniel Fernando y otros contra Ente Administrador del Astillero Río Santiago sobre Diferencias salariales”, LP 116018, 26/03/2015; “Pérez, Hugo Oscar contra Juan Cincotta S.A. sobre Diferencias Salariales”, LP L 107420, 19/02/2015 y “Pérez, Rubén Darío contra Ente Administrador de Astilleros Río Santiago sobre Diferencias salariales”, LP L 110090, 11/09/2013.-

“ROMERO, Mónica Alejandra c/ FISCO DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES s/ Enfermedad Profesional” - Tribunal del Trabajo Nº 5 de La Plata, Expte. 20.269, Sent. del 11/5/21, Voto del Dr Escobares (MA)

### **DT. 1. ACCIDENTES DE TRABAJO. ENFERMEDAD PROFESIONAL. ART. 12 LEY 24.557. CONSTITUCIONALIDAD**

En cuanto al planteo de la actora en el sentido que el art. 12 de la LRT es inconstitucional porque (a su juicio) sólo computa los ingresos del trabajador sujetos a aportes cabe señalar que, más allá de que la redacción del artículo pueda justificar una crítica a su técnica legislativa, y en atención a la interpretación propuesta, no encuentro motivos suficientes como para decretar su inconstitucionalidad (última ratio del orden jurídico), porque en definitiva no contiene una definición del concepto remuneración que se oponga a las normas nacionales e internacionales superiores. Si acaso pudiera sostenerse que la norma califica remuneración solamente a aquello que está sujeto a aportes, dicha premisa implicaría de hecho confundir el efecto con la causa. En efecto, la remu-

neración existe por el hecho del trabajo, luego su naturaleza no cambia porque se modifique su denominación (bonificación, asignación, premio estímulo, asignación, incentivo y muchos etc.) o esté sujeta a un mayor o menor (o ninguno) aporte de la seguridad social

“ROMERO, Mónica Alejandra c/ FISCO DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES s/ enfermedad profesional” - Tribunal del Trabajo Nº 5 de La Plata, Expte. 20.269, Sent. del 11/5/21, Voto del Dr Escobares (MA)

**DT. 1. Accidentes de trabajo. Enfermedad Profesional. Art. 12 ley 24.557. Desactivación en el caso concreto de su mecanismo valorativo**

En esa inteligencia y teniendo en cuenta los hechos probados en el veredicto (ver punto 3) cabe señalar que la suma calculada a los efectos del art. 12 de la LRT, teniendo en cuenta los últimos doce meses anteriores a la primera manifestación invalidante, es igual a \$12.158,35. Por su parte también en el veredicto se ha determinado que con fecha 17 de diciembre de 2016 se abonó la suma de \$222.987,38 en virtud de la incapacidad fijada por la enfermedad profesional padecida por la trabajadora, que fuera determinada mediante dictamen de la Comisión Médica y que en el mes de diciembre de 2016 la empleadora liquidó por su trabajo a la accionante la suma total de \$21.670,16 (punto 5). En esa inteligencia la diferencia entre las dos sumas referidas (\$12.158,35 y \$21.670,16) es igual a \$9.511,81 lo que representa un 78%. La evolución salarial genera entonces una indudable distorsión en el modo de calcular la pérdida de capacidad de ganancia que en este caso es casi el sesenta por ciento, lo que justifica plenamente el reproche constitucional pretendido por la parte actora, por violentar lo normado en los arts. 14 bis y 75 inc. 22 de la CN, art. 7 inc. b y 9 del PIDESC y art. 31 de la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales.-

“ROMERO, Mónica Alejandra c/ FISCO DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES s/ enfermedad profesional” - Tribunal del Trabajo Nº 5 de La Plata, Expte. 20.269, Sent. del 11/5/21, Voto del Dr Escobares (MA)

**DT. 2. TUTELA SINDICAL**

**DT. 2. DERECHO COLECTIVO. PRÁCTICA DESLEAL. LIBERTAD SINDICAL.-**

Tal y como se estableciera en la sexta cuestión del Fallo de los hechos, la parte actora no logró acreditar que, al elaborar y al enviar a la Legislatura el proyecto de Ley de Presupuesto del Ejercicio 2018, conteniendo normas que revocaban beneficios impositivos a las organizaciones sindicales, el Poder Ejecutivo provincial hubiere incurrido en un comportamiento deliberado, contrario a la ética que debe primar en el ámbito de las relaciones colectivas del trabajo, consistente en intervenir o interferir en el funcionamiento o administración de la organización sindical que nuclea a sus dependientes, ni que la actitud del Ejecutivo provincial implicara una restricción en el ejercicio pleno del derecho de la libertad sindical a la UPCN. Ergo, no quedó evidenciado en autos el componente subjetivo, es decir la intención del principal (Fisco provincial) de intervenir o interferir en el funcionamiento o administración de la UPCN. Todo ello sella la suerte adversa de este segmento del pedimento. Es que, tal como decidiera la CSJN, in re “Asociación Trabajadores del Estado c/Estado Nacional Ministerio de Salud y Acción Social”, del 30/4/1996, en TySS 1996-867-doctrina que comparto-, para que se configure una práctica antisindical se exige un comportamiento subjetivo e intencional (el subrayado me pertenece), no bastando un mero incumplimiento de obligaciones contractuales para tener por configurada la práctica desleal, excepto en el caso contemplado en el inciso i) del artículo 53 de la LAS, supuesto en el que no resulta necesario probar la intencionalidad del empleador (ver, en tal sentido, el fallo de la Sala X de la CNAT del 4 de diciembre de 2002, en autos “Moreno, Eduardo c/ANSeS”). Es que, en el marco de las relaciones colectivas del trabajo pueden darse algunas situaciones de tensión que podrían suscitar reproches hacia alguna o ambas partes de la contienda, pero esas circunstancias que atañen a la realidad no implican en sí la existencia de una antijuricidad colectiva que deba ser reprimida en la forma pretendida por la demandante. A todo evento, nótese que, para perfeccionar el acto que la actora califica como lesivo y violatorio de la libertad sindical fue del todo necesaria la preponderante intervención de la Honorable Legislatura provincial, sin cuyo concurso la norma objetada no hubiera adquirido el carácter de ley formal. Sin embargo, la UPCN dirige su pretensión sancionatoria sólo contra el Poder Ejecutivo de la Provincia de Buenos Aires. Desde tal perspectiva y en virtud de todo lo expresado precedentemente, no advierto que la conducta en cuestión pueda calificarse como contraria a la ética de las relaciones colectivas del trabajo, ni violatorio de la libertad o de la autonomía sindical, por lo que cabe –a mi criterio- desestimar la acción por práctica desleal impetrada en autos por la UPCN, por falta de causa jurídica que la fundamente (art. 53, inc. b, ley 23.551; art. 726, Cód. Civil y Comercial).

“UNIÓN PERSONAL CIVIL DE LA NACIÓN c/ FISCO DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES s/ Materia A Categorizar”- Tribunal del Trabajo Nº 1 de La Plata, Expte. N° 44.857, Sent. del 03/6/21, Voto del Dr. Bordino

## **DT. 2. LEY DE ASOCIACIONES SINDICALES. DECLARACIÓN DE INCONSTITUCIONALIDAD E INCONVENCIONALIDAD DEL ART 38 DE LA LEY 23.551**

Vale decir, que no albergo duda alguna que la norma cuestionada resulta inconstitucional e inconvenional, a la luz de los fundamentos que he de desarrollar en base a los principios constitucionales contemplados en las Cartas Magnas Nacional y Provincial; los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) aplicables, en el caso, los numerales 87 y 151; los criterios que emanan de los Órganos de Control del aludido Organismo Internacional (O.I.T.), en especial, el derivado de distintas y reiteradas observaciones realizadas al artículo 38 de la ley 23.551, efectuadas tanto por parte del Comité de Libertad Sindical (CLS.) como por la Comisión de Expertos en Aplicación de Normas y Recomendaciones del Trabajo (CEA-CR); lo dispuesto por el bloque constitucional derivado de la aplicación de los Tratados Internacionales incorporados por nuestra Carta Magna en el artículo 75 inc.22 así como la Doctrina que emana de la Corte Suprema de Justicia de la Nación en materia de Libertad Sindical sobre las entidades simplemente inscriptas, en los señeros precedentes: “Asociación Trabajadores del Estado C/Ministerio de Trabajo S/Ley de Asociaciones Sindicales” (Fallos: 331:2499); “Rossi, Adriana María C/Estado Nacional Armada Argentina S/ Sumarísimo” (Fallos 332:2716); “Asociación de Trabajadores del estado S/ Acción de Inconstitucionalidad” (Fallos: 336:672); así como lo que surge del reciente dictamen del Procurador Fiscal ante la Corte Suprema de Justicia, Doctor Víctor Abramovich , quien postuló confirmar la sentencia de la Sala VII de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, en caso análogo al presente, según Acción de Amparo presentada por la Asociación del Personal Superior de Autopistas e Infraestructura (APSAI) contra Autopistas del Sol S.A. y finalmente, a nivel provincial, el precedente “Sindicato de Obreros y Empleados Municipales de La Plata C/Municipalidad de La Plata S/Amparo Sindical, emanado del Tribunal del Trabajo Nº 1 de este Departamento Judicial, con recurso extraordinario rechazado por la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires. \_

“SINDICATO CONFLUENCIA DE EDUCADORES DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIR c/ PROVINCIA DE BUENOS AIRES s/ Materia a categorizar”- Tribunal del Trabajo Nº 2 de La Plata, Expte. N° 48875-20, Sent. del 11/12/2021, Voto del Dr. Nuñez (SD)

**DT. 2. LEY DE ASOCIACIONES SINDICALES. DECLARACIÓN DE INCONSTITUCIONALIDAD E INCONVENCIONALIDAD DEL ART 38 DE LA LEY 23.551**

Inicialmente he de precisar entonces que el artículo 38 de la ley 23.551, al contemplar que los empleadores sólo actuarán como agentes de retención de las cuotas sindicales respecto de trabajadores afiliados a sindicatos con personería gremial, vulnera la Libertad Sindical de las entidades simplemente inscriptas, tal como sucede, con el “Sindicato Confluencia de Educadores de la Provincia de Buenos Aires”, que como anunciaré se encuentran garantizadas por los artículos 14 Bis de la Constitución Nacional: 16.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos; 22 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y 8 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, todos ellos con jerarquía constitucional.

“SINDICATO CONFLUENCIA DE EDUCADORES DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIR c/ PROVINCIA DE BUENOS AIRES s/ Materia a categorizar”- Tribunal del Trabajo Nº 2 de La Plata, Expte. N° 48875-20, Sent. del 11/12/2021, Voto del Dr. Nuñez (SD)

**DT. 2. LEY DE ASOCIACIONES SINDICALES. DECLARACIÓN DE INCONSTITUCIONALIDAD E INCONVENCIONALIDAD DEL ART 38 DE LA LEY 23.551**

Por todo lo dicho propicio declarar la inconstitucionalidad e inconveniencia del artículo 38 de la ley 23.551 de Asociaciones Sindicales, por resultar contraria al artículo 14 bis de la Constitución Nacional y al Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, y en consecuencia, previa contracautela que podrá prestar la parte interesada a través de fianza personal, oportunamente deberá ordenarse al Fisco de la Provincia de Buenos Aires que sin más dilaciones, proceda a través de la Dirección General de Cultura y Educación, disponer las medidas necesarias para efectuar la retención directa por parte del empleador de la cuota sindical de la nómina de los afiliados del “Sindicato Confluencia de Educadores de la Provincia de Buenos Aires”, a través del denominado “código de descuento” y cese en toda obstaculización al accionar gremial del aludido sindicato.

“SINDICATO CONFLUENCIA DE EDUCADORES DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIR c/ PROVINCIA DE BUENOS AIRES s/ Materia a categorizar”- Tribunal del Trabajo Nº 2 de La Plata, Expte. N° 48875-20, Sent. del 11/12/2021, Voto del Dr. Nuñez (SD)

## **DT. 2. LEY DE ASOCIACIONES SINDICALES. DECLARACIÓN DE INCONSTITUCIONALIDAD E INCONVENCIONALIDAD DE LOS ARTS 48 Y 52 DE LA LEY 23.551**

Dicho lo expuesto, resta abordar el régimen establecido por la ley 23.551 y su decreto reglamentario, a la luz de lo dispuesto por el artículo 14 Bis de la Constitución Nacional como así también lo dispuesto en el Tratado de Derecho Internacional de los Derechos Humanos: Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre (art. XXIII); Declaración Universal de Derechos Humanos (arts. 20 y 23.4); Convención Americana sobre Derechos Humanos (art.16); Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (arts.22, 1/3); Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (P.I.D.E.S.C.)(art.8) y Convenio N° 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), para así establecer que los artículos 48 y 52 de la aludida ley 23.551, transgreden las garantías establecidas por los distintos ordenamientos internacionales antes referidos, en cuanto condiciona el ejercicio de los derechos a la efectiva tutela gremial, a estar “afiliado a la respectiva asociación sindical con personería gremial” En tal línea de ideas y ahora al influjo de conocida doctrina legal emanada de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, a la luz de la interpretación amplia de la ley y los derechos humanos fundamentales, el Fallo “Rossi, Adriana María C/Estado Nacional – Armada Argentina”, modifica sustancialmente el sistema de tutela establecido en la ley 23.551, al descalificar el artículo 52 de la ley citada, por cuanto cuestiona el ejercicio de los derechos emanados de tal disposición, que lo sean en forma exclusiva para representantes de los sindicatos con personería gremial. Así, al igual que lo que sucedió en los denominados casos ATE 1 y ATE 2, al igual que la doctrina que emerge de las diferentes garantías que integran el bloque de constitucionalidad (Ver Fallos “Aquino”, “Vizzoti” y “Madorrán”), en honor a la brevedad hago propio los argumentos esgrimidos por el Superior Tribunal Nacional por lo que forzoso resulta determinar que las aludidas normas de la ley de Asociaciones Sindicales, en particular el artículo 52, no logra en el aspecto señalado, superar el test de constitucionalidad del caso.

“SEILLANT, Idelmar Raúl c/ IOMA s/ Amparo sindical” - Tribunal del Trabajo N° 2 de La Plata, Expte. N° 49067-21, Sent. interlocutoria del 5/4/2021, Voto del Dr. Nuñez (SD)

**DT. 2. LEY DE ASOCIACIONES SINDICALES. DECLARACIÓN DE INCONSTITUCIONALIDAD E INCONVENCIONALIDAD DE LOS ARTS 48 Y 52 DE LA LEY 23.551. REPRESENTANTE DE ENTIDAD SINDICAL SIMPLEMENTE INSCRIPTA**

En tal contexto, conforme al relato de los hechos expuesto por el estimado colega del primer voto, comparto que, con carácter de verosimilitud suficiente, hasta el momento en que la demandada resuelve no renovar el contrato al actor, éste mantenía un vínculo laboral con la misma y le había notificado su elección como Presidente del Consejo Directivo del SUPTIIOMA, entidad sindical simplemente inscripta, con mandato hasta el 07/03/2024. Comparto también con mis colegas preopinantes la descalificación de los arts. 48 y 52 de la ley 23551 en cuanto restringen su tutela a representantes sindicales de entidades con personería gremial reconocida. Con tal reconocimiento de amplitud protectoria, la accionada no podría modificar la situación laboral del actor sin desafuero y, hasta tanto se constaten o no, en definitiva, los extremos de hecho que aparecen prima facie acreditados, tal omisión de desafuero, resulta suficiente para acompañar en el dictado de la medida cautelar propuesta.

“SEILLANT, Idelmar Raúl c/ IOMA s/ Amparo sindical” - Tribunal del Trabajo N° 2 de La Plata, Expte. N° 49067-21, Sent. interlocutoria del 5/4/2021, Voto del Dr. Martiarena

## **DT. 3. CONTRATO DE TRABAJO**

**DT. 3. CONTRATO DE TRABAJO. PROHIBICIÓN DE DESPIDO. REINSTALACIÓN. LEY 22.250. CONSTITUCIONALIDAD DEL DNU 487/2020 ARTÍCULO 2 -DNU 329/2020 Y 624/2020**

Que en razón del agravio vinculado con la declaración de inconstitucionalidad del DNU 487/2020 artículo 2-DNU 329/2020 y 624/2020 resulta menester señalar que las prescripciones emanadas de los referidos cuerpos normativos se incorporan al orden público de protección laboral e integran los contenidos de los contratos de trabajo vigentes a la fecha de su entrada en vigor, no pudiendo argüirse en tal aspecto, que nos encontramos ante una norma de inferior jerarquía que consagra estabilidad laboral a los empleados comprendidos dentro de un régimen jurídico particular-en el caso de la ley 22.250- en tanto el orden público opera por prelación normativa y no por jerarquía. (22970; RC J 3346/20). Que en tal direccionamiento debe decirse que la prohibición de despidos regulada por el mentado decreto y sus prórrogas, en modo alguno puede reputarse inconstitucional en tanto ha sido expresamente convalidado por el Senado de la Nación Argentina en sesión del 13/05/2020, restándole toda entidad al argumento introducido.

“GARCIA, Nelson José c/ INGENIERIA Y CONSTRUCTORA ALSINA S.A y otro/a s/ Reinstalación (Sumarísimo)”, Tribunal del Trabajo Nº 1 de La Plata, Expte. N°48.122, Sent. Interlocutoria del 12/04/2021, Voto de la Dra. Marcasciano (SD).

**DT. 3. CONTRATO DE TRABAJO. DESPIDO. DESPIDO CON CAUSA. HECHO GRAVE. PÉRDIDA DE CONFIANZA**

Entonces, es evidente-conforme lo hasta aquí expuesto- que entre la falta y la sanción medió la debida relación de causalidad y proporcionalidad; ofensa que –aduno- se configuró como grave en orden a la entidad o magnitud de la falta por sí misma (faz cualitativa), sin que obste a ello la ausencia de antecedentes disciplinarios desfavorables probados con relación a la ex trabajadora, ni aun la demostración de buenos antecedentes, que tampoco excluyen la legitimidad de la medida rescisoria; todo lo cual carece de peso si la injuria cometida constituye suficiente causal de despido. Así, una única falta o incumplimiento puede erigirse en injuria si por su calidad puede ser calificada como grave (“Extinción del contrato de trabajo”, Tomo III, Revista de Derecho Laboral, Rubinzal Culzoni, 2011, p. 157; Ley de Trabajo Comentada y concordada, T. III, segunda edición, Rubinzal Culzoni, 2011, p. 360; CSJN, sent. del 24/08/76, “Gabay c/ Olam Coop. de Seguros”, D. T. 1977-23). Y por último, pero no menos importante, corresponde sentar que en, el caso, quedó asimismo en evidencia que la reacción frente a la injuria lució

justificada en orden a la oportunidad, en tanto y en cuanto se acreditó la necesaria contemporaneidad entre aquélla y la medida dispuesta por la patronal; demostrándose claramente la proximidad temporal entre la sanción y el momento en que la comisión del hecho de marras llegó a esfera de conocimiento del ofendido, no dando lugar a que por el transcurso del tiempo se entendiera un consentimiento tácito de la conducta de la trabajadora (cfr. tercera cuestión, Vered.). Sin perjuicio de ello, por la eventualidad, no está demás señalar que cuando se exige la contemporaneidad entre el suceso injuriante y el despido ello no implica que deba seguirse éste inmediatamente de aquél, sino que debe producirse dentro de un plazo prudencial, variable de acuerdo a las circunstancias (“Extinción del contrato de trabajo”, Tomo III, Revista de Derecho Laboral, Rubinzal Culzoni, 2011, p. 147; Ley de Trabajo Comentada y concordada, T. III, segunda edición, Rubinzal Culzoni, 2011, p. 362 y ss.). Desde tal perspectiva, entiendo que fue legítimo el despido dispuesto por la patronal en los términos del artículo 242 de la Ley de Contrato de Trabajo, desde que, probada la conducta imputada a la actora, se acreditó el extremo fáctico injurioso-ético y moral- que condujo a la accionada a perder la confianza depositada en aquélla, tornando de suyo -de modo inexorable- imposible la prosecución de la relación laboral (art. 47, ley 11.653).

“QUIPILDOR GONZÁLEZ, Marisa Maribel c/ HOGAR CUATRO ESTACIONES SOCIEDAD DE RESP. LTDA. s/ Despido”- Tribunal del Trabajo N° 1 de La Plata, Expte. N° 43.611, Sent. del 23/4/21, Voto de la Dra. Marcasciano

### **DT. 3. CONTRATO DE TRABAJO. DESPIDO. SOLIDARIDAD DEL ART. 29 Y 30 DE LA LCT**

Y-adelanto- no caben dudas respecto de que el sub lite se trata de un supuesto, lisa y llanamente, de intermediación en los términos del art. 29 de la ley 20.744 (t.o. 1976), en el que Cablevisión SA aprovechaba y dirigía la prestación (era quien daba las órdenes y asignaba los trabajos mediante planillas) de los trabajadores que “Tecnoquil” y “Comunikil” le proporcionaban, asumiendo estas dos la fisonomía externa de ser las sociedades empleadoras de los trabajadores que -en facto- reclutaban para Cablevisión, entre los que se comprendía Villalba. Para llegar a tal conclusión, he meritado que la actividad que las intermediarias desarrollaban (instalación de televisión por cable e internet) era al sólo servicio de “Cablevisión” (es decir, allí se agotaba su función, carecían de actividad propia); que para hacerlo no contaban con una estructura productiva autónoma sino que se incorporaban a la organización de aquélla, ya que los trabajadores -identificándose, incluso, en los domicilios de los usuarios del servicio como personal

de Cablevisión- utilizaban ropa, herramientas y vehículos que poseían los logotipos de aquéllas “al servicio de Cablevisión” o de Cablevisión SA o leyendas que referían una promiscua propiedad de ambas. Ahora bien, vale aclarar que ello se diferencia del supuesto previsto en el art. 30 de la LCT, en el que se regula el caso de un contrato por medio del cual la subcontratista, valiéndose de sus propios trabajadores, se compromete a realizar una actividad (obra o servicio) en favor de la principal, resultando decisivo aquí, para la norma, que la delegación recaiga sobre “parte de su actividad normal, específica y propia” (siendo éste-en definitiva- al que hicieron alusión las codemandadas en sus escritos de postulación al referirse a la existencia de un “contrato de locación de obra” entre ambas-aunque acompañando una copia de la “propuesta” de ese contrato- y porque, también, fue lo que vino a regularse mediante el Acuerdo 590/2015 traído a estudio; aunque “Cablevisión” rechazó que la actividad le fuera propia). Y, aun cuando esta hipótesis también se verifica en la especie, por cuanto, que la actividad de “instalación” fuera “normal, específica y propia” se sigue de la imposibilidad de escindirla de la prestación del servicio de cable e internet (es inherente e imprescindible al mismo, sin la primera no hay posibilidad de prestar la segunda), he de compartir-sin embargo- la propuesta de que frente a estas dos estructuras claramente diferenciables (arts. 29 y 30, LCT), aparece en la práctica una tercera, revestida de la apariencia de subcontratación pero que en realidad no constituye sino un supuesto de intermediación, caracterizada así: “(...) se observa cuando una empresa aprovecha los servicios personales de trabajadores enviados por otro sujeto, quien no reconoce, o no deja ver nitidamente su calidad de proveedor de personal, sino que se presenta como una organización que con su propia estructura provee un servicio u obra; pero resulta que tampoco logra observarse una estructura autónoma complementando, con medios técnicos propios, la actividad de quien aprovecha los servicios” (José D. Machado, citando a Diego Tosca, en “Cuando la subcontratación es pura y simple intermediación”, Dossier: Subcontratación Laboral, Selección de Jurisprudencia y Doctrina, SAJJ, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, feb. 2021). Con base en lo expuesto, entiendo que Cablevisión SA y Comunikal SRL resultan responsables en los términos del art. 29 LCT; siendo -entonces- ambas codemandadas solidariamente responsables de todas las obligaciones emergentes de la relación laboral con aquél. Sin perjuicio de que la interpretación antes expuesta no altera la relación procesal ni tergiversa la naturaleza de la acción deducida, se impone decir que bajo otro criterio y en virtud de lo dicho en forma precedente, ambas codemandadas también resultan responsables de manera solidaria en los términos del art. 30 de la citada norma: “Comunikal”, por el incumplimiento de las obligaciones que tenía respecto de Villalba, y Cablevisión, por no haber ejercido el control sobre ello (cfr. primera, tercera,

cuarta, quinta y sexta cuestiones, Vered., y cuarta cuestión, pto. I.a.1, de este Acuerdo; art. 30 LCT).

“VILLALBA, Nahuel c/ CABLEVISIÓN S.A. y Otro/A s/ Despido” - Tribunal del Trabajo N° 1 de La Plata, Expte. N° 39280, Sent. del 13/4/21, Voto de la Dra. Marcasciano

**DT. 3. CONTRATO DE TRABAJO. MEDIDA CAUTELAR. PROHIBICIÓN DE DESPIDOS. REINSTALACIÓN. DNU 329/20, 39/2021. ALCANCE DE APLICACIÓN**

Así las cosas encuadrada la desvinculación del Señor Idelmar Raúl Seillant cae dentro del ámbito de aplicación material de los DNU 329/20 y 39/2001, toda vez que -de un lado- dicha normativa resulta aplicable a todo tipo de trabajadores, (sean del sector público o privado, estén regidos por la legislación laboral general o por algún estatuto profesional especial, trabajen para empresas, pequeñas, medianas o grandes, están ligados a sus empleadores por contratos tipo o por modalidades especiales) en tanto 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, y ello así, 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, 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).

“SEILLANT, Idelmar Raúl c/ IOMA s/ Amparo sindical” - Tribunal del Trabajo N° 2 de La Plata, Expte. N° 49067-21, Sent. interlocutoria del 5/4/2021, Voto del Dr. Martiarena

**DT. 3. CONTRATO DE TRABAJO. MEDIDA CAUTELAR. PROHIBICIÓN DE DESPIDOS. REINSTALACIÓN. LEY 22.250. DNU 329/20, 487/2020 Y 761/2020**

También coincido con la parte actora en cuanto postula que-preliminariamente analizada la cuestión en el reducido marco de conocimiento que habilita una pretensión cautelar- el despido se produjo dentro del ámbito de aplicación material de los DNU 329/20, 487/2020 y 761/2020, toda vez que -de un lado- no parece haber mediado una justa causa de extinción del contrato de trabajo (resultando irrelevante de momento definir si el despido se produjo por fuerza mayor o “falta de trabajo” o de manera injustificada, pues ambas clases de despidos están alcanzados por la prohibición) y -del otro- los trabajadores de la industria de la construcción no se encuentran excluidos del

ámbito de aplicación de las normas de emergencia arriba citadas.

“DA ROSA, Carlos c/ INGENIERIA Y CONSTRUCTORA ALSINA S.A y Otro/a s/ Reinstalación (Sumarísimo)”- Tribunal del Trabajo Nº 2 de La Plata, Expte. Nº 49031-21, Sent. Interlocutoria del 8/02/2021, Voto del Dr. Elorriaga (SD)

**DT. 3. CONTRATO DE TRABAJO. DESPIDO CON CAUSA. MEDIDA CAUTELAR. PROHIBICIÓN DE DESPIDOS. REINSTALACIÓN. LEY 22.250. DNU 329/20, 487/2020 Y 761/2020**

En lo concerniente al primer tópico mencionado, no obsta a la solución cautelar que propongo el hecho de que se haya invocado una pretendida causa de justificación en la carta de despido, pues más allá de que la misma debiera ser oportunamente acreditada por la empleadora, en modo alguno puede frustrarse la enérgica intensidad protectora garantizada por el DNU 329/20 y sus prórrogas por el simple conducto de enunciar una causal rescisoria tan genérica como la invocada en el caso. Bien ha señalado al respecto calificada jurisprudencia acerca de que la expresión de una causa de despido, más allá de lo que en definitiva se considere en cuanto a su justificación, “debe analizarse e interpretarse, en los términos del Decreto 329/20, de manera estricta, pues resultaría sencillo para el empleador eludir la prohibición normativa merced a una simple invocación formal de una justa causa de despido” (CNAT, Sala IV, “Bianchi, María Julieta c/ Newcycle S.R.L. s/ Medida Cautelar”, sent. del 17/7/2020).

“DA ROSA, Carlos c/ INGENIERIA Y CONSTRUCTORA ALSINA S.A y Otro/a s/ Reinstalación (Sumarísimo)”- Tribunal del Trabajo Nº 2 de La Plata, Expte. Nº 49031-21, Sent. Interlocutoria del 8/02/2021, Voto del Dr. Elorriaga (SD)

**DT. 3. CONTRATO DE TRABAJO. PROHIBICIÓN DE DESPIDOS. DNU 329/20 Y 761/2020. APLICACIÓN AL RÉGIMEN DE LA CONSTRUCCIÓN**

En relación a lo segundo, cabe destacar que, como lo ha señalado destacada doctrina científica, 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 [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”, II Editores, Buenos Aires, 2020, disponible en: <https://ar.ijeeditores.com/pop.php?option=articulo&Hash=cfb461dcf66587ee43015d-8d4f0a5a7f>; 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 allí se señala, todos los trabajadores, sin excepción de ninguna índole (sean del sector público o privado, estén regidos por la legislación laboral general o por algún estatuto profesional especial, trabajen para empresas, pequeñas, medianas o grandes, estén ligados a sus empleadores por contratos tipo o por modalidades especiales) se encuentran 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). Luego, siendo que la redacción de las normas bajo análisis es clara en cuanto no consagra excepciones de ningún tipo, mal podría interpretarse -en forma restrictiva y contra operario- que algún colectivo de empleados o empleadas se encuentra excluido de su ámbito de aplicación sin vulnerar el aludido principio constitucional de protección (art. 14 bis, C.N.) y la regla de interpretación pro operario que de él se desprende (art. 9, L.C.T.).

“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. N° 49031-21, Sent. Interlocutoria del 8/02/2021, Voto del Dr. Elorriaga (SD)

### **DT. 3. CONTRATO DE TRABAJO. PROHIBICIÓN DE DESPIDOS. DNU 329/20 Y 761/2020. APLICACIÓN AL RÉGIMEN DE LA CONSTRUCCIÓN**

No obsta a ello el hecho de que el estatuto de la industria de la construcción contenga un régimen de extinción del contrato de trabajo (arts. 15 y cc., “ley” 22.250) diferente al regulado por la ley laboral general (arts. 232 y 245, L.C.T.) toda vez que, de considerarse que existe una incompatibilidad entre la “ley” 22.250 (que establece un sistema de “despido libre” con fondo de cese laboral) y el DNU 329/20, éste –que, insisto, no formula exclusiones de ningún tipo- desplazaría a aquélla por su triple condición de (a) norma posterior en el tiempo, que deroga a la anterior; (b) norma más favorable al trabajador, que prevalece sobre la menos protectoria (art. 9, L.C.T.); y (c) norma de emergencia, que supera a la normativa ordinaria prevista para tiempos normales. Precisamente, la jurisprudencia de distintos tribunales laborales del país ha resuelto que no cabe excluir a los trabajadores de la industria de la construcción de la protección reforzada prevista en el DNU 329/20 y sus prórrogas (Juzgado de Primera Instancia de Distrito en lo Laboral de San Lorenzo, “Romero Ivan Alan y otros c/ Brimax S.A. s/ Medidas Cautelares y Preparatorias”, res. de la Jueza Hebe García Borrás del 13/5/2020, publicado en Microjuis, MJ-JU-M-125703-AR | MJJ125703 | MJJ125703; Cámara del Trabajo de Mendoza, “Hinojosa, Carlos Adrián c/ LAUGERO CONSTRUCCIONES SA”, sent. unipersonal del Juez Leandro Fretes Vindel Espeche, del 29/5/2020, disponible en: <https://www.errei.us.com/Jurisprudencia/documento/20200610125514295#corre>).

“DA ROSA, Carlos c/ INGENIERIA Y CONSTRUCTORA ALSINA S.A y Otro/a s/ Reinstalación (Sumarísimo)”- Tribunal del Trabajo Nº 2 de La Plata, Expte. Nº 49031-21, Sent. Interlocutoria del 8/02/2021, Voto del Dr. Elorriaga (SD)

### **DT. 3. CONTRATO DE TRABAJO. MEDIDA CAUTELAR. PROHIBICIÓN DE DESPIDOS. REINSTALACIÓN. LEY 22.250. SOLIDARIDAD**

En atención a lo expuesto queda demostrado-con el nivel de certeza atenuada exigible para decretar una medida precautoria- la verosimilitud del derecho invocado en la demanda respecto de su empleador principal, esto es, Ingeniería y Construcciones S.A. No así en relación con la codemandada Ternium Argentina S.A., toda vez que en esta instancia cautelar no obran en la causa elementos de juicio mínimos que permitan válidamente asimilar la situación de la aludida coaccionada en un pie de igualdad con la empleadora principal, pues claramente la invocada solidaridad fundada en la circunstancia de ser la beneficiaria de los servicios prestados por el accionante (art.

32 ley 22.250), requiere de una labor probatoria insuficiente en el estado actual del proceso.

“DA ROSA, Carlos c/ INGENIERIA Y CONSTRUCTORA ALSINA S.A y Otro/a s/ Reinstalación (Sumarísimo)”- Tribunal del Trabajo Nº 2 de La Plata, Expte. Nº 49031-21, Sent. Interlocutoria del 8/02/2021, Voto del Dr. Elorriaga (SD)

### **DT. 3. CONTRATO DE TRABAJO. REINSTALACIÓN CAUTELAR. PROCEDENCIA**

Al respecto cabe puntualizar que tanto la doctrina como la jurisprudencia especializadas han defendido fervientemente la posibilidad de ordenar reinstalaciones cautelares (o incluso, autosatisfactivas) de trabajadores despedidos en el plazo de vigencia del DNU 329/20 y sus prórrogas [Machado, José Daniel, “Apuntes para un borrador sobre las primeras impresiones acerca del DNU 329/2020”, en Rubinzal-Culzoni On Line, RC D 1506/2020; Serrano Alou, Sebastián, “Coronavirus: Una mirada sistémica en el marco de la relación laboral y el Derecho del Trabajo”, en Rubinzal On Line, RC D 1522/2020; CNAT, Sala VI, “Rojas López, Eugenio Jesús c/ 25 HORAS S.A. y otro s/ Medida Cautelar”; CNAT, Sala VI, “Gómez, Enrique Fernando c/ SES S.A. s/ Juicio Sumarísimo”, CNAT, Sala VI, “Charreun, Rocío Belén c/ Clean Worker S.A. s/ Medida Cautelar”; CNAT, Sala IV, “Bianchi, María Julieta c/ Newcycle S.R.L. s/ Medida Cautelar”, sent. del 17/7/2020; Juzgado de Primera Instancia de Distrito en lo Laboral de San Lorenzo, “Romero Ivan Alan y otros c/ Brimax S.A. s/ Medidas Cautelares y Preparatorias”, res. del 13/5/2020; Cámara del Trabajo de Mendoza, “Hinojosa, Carlos Adrián c/ LAUGERO CONSTRUCCIONES SA”, sent. del 29/5/2020; Tribunal del Trabajo Nº2 de Mar del Plata, Rúiz Díaz, Stella Maris c/ Chek in Group S.A. s/ Reinstalación (sumarísimo)”, res. del 2/7/2020; Tribunal del Trabajo de La Matanza, “Paz, nancy Viviana c/ Nextrans S.R.L. s/ Despido”, res. del 22/6/2020; Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo Nº 36, “Jaljal Victoria Raquel c/ Soluciones Randsstand s/Acción de amparo”, 24/7/2020). Luego, si incluso en casos en que no estaba vigente la prohibición de despedir instaurada por el DNU 329/20 este Tribunal ha ordenado la reinstalación cautelar de los trabajadores que habían sido vulnerados en sus derechos constitucionales, alegando que el peligro en la demora en estos casos aparece palmario, y requiere una decisión urgente que en modo alguno puede aplazarse hasta el dictado de la sentencia definitiva (ver, en ese sentido, lo resuelto por este Tribunal del Trabajo en la causas N°39.476, “Laurenzo, Juan Manuel c/ Unión Platense S.R.L. s/ Amparo Sindical”, res. del 16/12/2015; N°34.488, “Salas, Guillermo Nicolás c/ Edigráfica SA s/ Amparo sindical, res. del 8/6/2016; N°45.930, “Lamberti, Juan Ariel s/ Aguas Bonaerenses s/ Materia a categorizar”, res. del 25/6/2019; entre otras), con igual razón corresponde decretar la caute-

lar peticionada en aquellos casos en que, como ocurre en autos, existe una norma legislativa de emergencia que en forma expresa priva de eficacia a los despidos dispuestos en contra de la prohibición allí establecida.

“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. N° 49031-21, Sent. Interlocutoria del 8/02/2021, Voto del Dr. Elorriaga (SD)

### **DT. 3. CONTRATO DE TRABAJO. MEDIDA CAUTELAR. PROHIBICIÓN DE DESPIDOS. REINSTALACIÓN. LEY 22.250. DNU 761/2020**

Considerando que al momento de la extinción del vínculo y del dictado de la medida cautelar se encontraba vigente el Decreto 761/2020 que no exceptuaba al personal comprendido en el régimen de la ley 22.250 tal como ahora lo establece el art. 5 del Decreto 266/2021 que ha entrado en vigencia el día de su publicación (B.O.: 22-04-2021), corresponde rechazar por improcedente la revocatoria interpuesta (arts. 54 de la ley 11.653, 7 DNU 266/2021)

“ROLDAN, Alexis Israel c/ INGENIERIA Y CONSTRUCCIONES ALSINA S.A. s/ Reinstalación (Sumarísimo)”- Tribunal del Trabajo N° 3 de La Plata, Expte. N° 44602, Sent. Interlocutoria del 14/05/2021

### **DT. 3. Contrato de Trabajo. Horas extras. Decreto 16115/33. Distribución desigual horaria**

El reclamo en concepto de horas extra debe admitirse. Quedó acreditado que la actora cumplía una jornada laboral de lunes a viernes de 7.30 hs. a 17 hs., es decir, una jornada de nueve horas y media por día que supera la máxima legal diaria de 8 horas, aunque sin superar la jornada máxima semanal de 48 horas. Si bien las normas que regulan la jornada de trabajo permiten que ésta se extienda en algunos casos más allá de las 8 horas diarias (sin superar las 48 semanales) sin generar el recargo de las horas suplementarias, ello sólo se admite cuando el exceso en la jornada diaria no es mayor a una hora. En el caso en juzgamiento el exceso es de una hora y media diaria. El decreto 16115/33 regula el caso de distribución desigual entre los días laborables de las cuarenta y ocho horas de trabajo de la semana, cuando la duración del trabajo de uno o varios días sea inferior a ocho horas. Aquí también se establece que el exceso de tiempo previsto en dicho supuesto no podrá ser superior a una hora diaria (art. 1 inc.b).

“MORELLI, María Alejandra c/ GRANJA TRES ARROYOS S.A. s/ Despido”- Tribunal del Trabajo N° 3 de La Plata, Expte. N° 41382, Sent. del 16/07/2021, Voto del Dr. Catani (SD)

**DT. 3. CONTRATO DE TRABAJO. HORAS EXTRAS. CONVENIO 1 DE LA OIT. TIEMPO PARA EL ALMUERZO**

Por su parte, el Convenio 1 de la OIT (del que la República Argentina es parte) establece que la duración del trabajo no podrá exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana. Seguidamente regula uno de los supuestos en el que el trabajo en exceso de esa jornada no constituye jornada extraordinaria, esto es, en caso de que la duración del trabajo de uno o varios días de la semana sea inferior a ocho horas y establece que se podrá autorizar que se sobrepase el límite de ocho horas en los restantes días de la semana y el exceso del tiempo previsto nunca podrá ser mayor de una hora diaria (art. 2 inc. b). En el caso de autos, la jornada cumplida superaba de lunes a viernes en una hora y media a las 8 diarias aunque sin superar las 48 semanales, circunstancia que difiere del supuesto de excepción establecido en las normas citadas. Por ello, a falta de prueba sobre su pago, los servicios prestados en exceso de las 8 horas diarias (1,5 horas) deben abonarse con el recargo establecido en el art. 201 de la LCT por el período reclamado en la demanda (24 meses). Es del caso aclarar que -según lo acreditado en el veredicto- la hora para almorzar con que contaba la actora integraba la jornada de trabajo en tanto no podía disponer libremente de ese tiempo en beneficio propio (art. 197 LCT).

“MORELLI, María Alejandra c/ GRANJA TRES ARROYOS S.A. s/ Despido”- Tribunal del Trabajo N° 3 de La Plata, Expte. N° 41382, Sent. del 16/07/2021, Voto del Dr. Catani (SD)

**DT. 3. CONTRATO DE TRABAJO. LIQUIDACIÓN ASIGNACIÓN COMPLEMENTARIA PREVISTA EN EL ART. 40 DEL CCT 130/75. RUBROS INCLUIDOS**

Las diferencias salariales en concepto de asignación complementaria prevista en el art. 40 del CCT 130/75 son procedentes. La norma convencional establece que “Las empresas abonarán al personal comprendido en la presente convención una asignación mensual por asistencia y puntualidad equivalente a la doceava parte de la remuneración del mes, la que hará efectiva en la misma oportunidad en que se abone la remuneración mensual...” Se ha resuelto en el veredicto que la empleadora liquidaba la citada asignación sobre el sueldo (que incluía la asignación por antigüedad) y sobre el rubro “a cuenta de futuros aumentos”. Se acreditó que la actora, además, percibía

en forma habitual los rubros “a cuenta de futuros aumentos convenio” y “a cuenta de futuros aumentos convenio (c)” sobre los cuales no se calculaba la asignación complementaria. Entiendo que conforme lo dispuesto por el art. 40 de la norma convencional en cuanto a que la asignación representa la doceava parte “de la remuneración mensual”, correspondía incluir en dicho cálculo a la totalidad de los conceptos abonados de manera regular a la actora como contraprestación del trabajo e incluir también las sumas devengadas en concepto de horas extra.

“MORELLI, María Alejandra c/ GRANJA TRES ARROYOS S.A. s/ Despido”- Tribunal del Trabajo Nº 3 de La Plata, Expte. N° 41382, Sent. del 16/07/2021, Voto del Dr. Catani (SD)

**DT. 3. CONTRATO DE TRABAJO. INTERESES DE SENTENCIA. CAPITALIZACIÓN CONFORME ART 770 INCISO B DEL CCYC**

El importe de condena deberá ser depositado en autos dentro de los DIEZ días de notificado el decisorio, con más la adición de intereses desde el 16/04/2018 y hasta su efectivo pago, los que capitalizarán a la fecha de notificación de la demanda (27/11/2018) de conformidad con lo dispuesto por el art. 770 inciso b del Código Civil y Comercial. En caso de mora, los intereses capitalizarán conforme lo normado en el inciso c del artículo citado.

“MORELLI, María Alejandra c/ GRANJA TRES ARROYOS S.A. s/ Despido”- Tribunal del Trabajo Nº 3 de La Plata, Expte. N° 41382, Sent. del 16/07/2021, Voto del Dr. Catani (SD)

**DT. 3. CONTRATO DE TRABAJO. MEDIDA CAUTELAR. PROHIBICIÓN DE DESPIDOS. REINSTALACIÓN. LEY 22.250. DNU 329/20 Y 761/2020**

El art. 2 del DNU 329/20 (B.O. del 30/3/2020), prohibió temporalmente – por el plazo de sesenta días- los despidos sin justa causa y los despidos por fuerza mayor o falta o disminución de trabajo, disponiendo en su art. 4 que los despidos que se dispongan en ese plazo, en violación a la prohibición allí establecida, “no producirán efecto alguno, manteniéndose vigentes las relaciones laborales existentes y sus condiciones actuales”. Dicha medida fue prorrogada en su vigencia por los decretos 487/20 (B.O. del 19/5/2020), que extendió la prohibición de despidos por 60 días), 624/2020 (B.O. 29/7/2020), que la prorrogó por 60 días más y lo mismo hizo el decreto 761/20, por lo que no caben dudas que se encontraba vigente al momento en que se produjo el despido cuestionado por el trabajador aquí accionante.

También coincido con la parte actora en cuanto postula que-preliminarmen- te analizada la cuestión en el reducido marco de conocimiento que habilita una pretensión cautelar- el despido cae dentro del ámbito de aplicación ma- terial de los DNU 329/20 y 761/2020, toda vez que-de un lado- no parece haber mediado una justa causa de extinción del contrato de trabajo (resul- tando irrelevante de momento definir si el despido se produjo por fuerza mayor o “falta de trabajo” o de manera injustificada, pues ambas clases de despidos están alcanzados por la prohibición) y -del otro- los trabajadores de la industria de la construcción no se encuentran excluidos del ámbito de aplicación de las normas de emergencia arriba citadas.

“CRUZ, Darío Luis Adrián c/ INGENIERIA Y CONSTRUCTORA ALSINA S.A y Otro/a s/ Reinstalación (Sumarísimo)”- Tribunal del Trabajo Nº 4 de La Plata, Expte. N° 28487, Sent. Interlocutoria del 14/04/2021, Voto del Dr. Martia- rena (SD)

### **DT. 3. CONTRATO DE TRABAJO. MEDIDA CAUTELAR. PROHIBICIÓN DE DESPIDOS. REINSTALACIÓN. DESPIDO CON CAUSA. DNU 329/20 Y 761/2020**

También coincido con la parte actora en cuanto postula que-preliminarmen- te analizada la cuestión en el reducido marco de conocimiento que habilita una pretensión cautelar- el despido cae dentro del ámbito de aplicación material de los DNU 329/20 y 761/2020, toda vez que no obsta a la solución cautelar que propongo el hecho de que se haya invocado una pretendida causa de justificación en la carta de despido, pues más allá de que la misma debiera ser oportunamente acreditada por la empleadora, en modo alguno puede frustrarse la enérgica intensidad protectoria garantizada por el DNU 329/20 y sus prórrogas por el simple conducto de enunciar una causal rescisoria tan genérica como la invocada en el caso. Bien ha señalado al res- pecto calificada jurisprudencia que la expresión de una causa de despido, más allá de lo que en definitiva se considere en cuanto a su justificación, “debe analizarse e interpretarse, en los términos del Decreto 329/20, de manera estricta, pues resultaría sencillo para el empleador eludir la prohi- bición normativa merced a una simple invocación formal de una justa cau- sa de despido” (CNAT, Sala IV, “Bianchi, María Julieta c/ Newcycle S.R.L. s/ Medida Cautelar”, sent. del 17/7/2020). A ello cabe añadir que, al prescribir que los despidos dispuestos en violación a la prohibición allí establecida “no producirán efecto alguno, manteniéndose vigentes las relaciones laborales existentes y sus condiciones actuales” (art. 4, DNU 329/20), la norma consa- gra un sistema de estabilidad absoluta temporal, lo que torna probable que en la sentencia definitiva vaya a ordenarse la readmisión de la trabajadora, lo que termina de reforzar la verosimilitud de la afectación del derecho al

trabajo, y a la estabilidad, invocados por la accionante.\_

“BOZAL, María Julieta c/ DROGUERIA SUMED S.A S/ Reinstalación (Sumarísimo)”- Tribunal del Trabajo Nº 4 de La Plata, Expte. N° 28764, Sent. Interlocutoria del 17/06/2021, Voto del Dr. Martiarena (SD)

**DT. 3. CONTRATO DE TRABAJO. DESPIDO. VIOLENCIA Y ACOSO POR RAZÓN DEL GÉNERO EN EL TRABAJO. DAÑO MORAL. RESPONSABILIDAD POR EL HECHO DEL DEPENDIENTE**

En tal sentido, del análisis de los hechos acreditados en el veredicto, adelante mi convicción sobre la veracidad de la espontánea imputación que las actoras le hicieran al codemandado Bonomo, el día antes de materializarse sus despidos, en cuanto a que ellas finalmente fueron excluidas de la empresa por la frustración de los deseos sexuales de éste. El contexto de inestabilidad e inferioridad jerárquica, laborales, hicieron de las coactoras, trabajadoras, mujeres particularmente vulnerables, que merecían consideración, respeto y no la humillación de tener que soportar la invitación a un hotel que en dicho marco resultó perversa y tipificada en el concepto de violencia y acoso por razón de género en el trabajo. Ésto es prácticas o comportamientos, reiterados u ocasionales, inaceptables, en tanto que de manera directa o indirecta en base a una relación desigual de poder, afectan la dignidad, la integridad psicológica y/o incluso tengan la potencialidad de causar tales daños, que hacen del ambiente de trabajo un lugar indigno y con desigualdad en razón de género (Arts. 14 bis, 16, 19, 75 inc 19 y 22 de la CN. Art.1 del Convenio 190 de la OIT, aprobado por ley 27580, art.4 de la ley 26.485, art. 2 ap.4 de la LCT). Tal conducta del codemandado Bonomo constituye una acción antijurídica que ha causado daño moral a las actoras a quienes deberá indemnizar en los términos de los arts. 35 de la ley 26485 y 1739, 1741 y 1749 del Cod. Civ. y Com.Nac. A su turno la codemandada Marcalba S.A. resulta responsable frente a las hermanas Casas por el hecho dañoso de su dependiente Bonomo, realizado en ejercicio de las funciones encomendadas (art.1753 del Cod. Civ. y Com.Nac.).\_

“CASAS, Sara Elizabeth y Otro/a c/ MARCALBA S.A. y Otro/A S/ Daños y perjuicios”- Tribunal del Trabajo Nº 4 de La Plata, Expte. N° 19755, Sent. del 12/04/2021, Voto del Dr. Martiarena (SD)

**DT. 3. CONTRATO DE TRABAJO. DOCTRINA DE LOS ACTOS PROPIOS. ACTIVIDAD DEL ENTE PÚBLICO**

A ello cabe agregar que la Municipalidad de La Plata, lejos de desentenderse

de la situación de quebranto de la malograda institución bancaria, participó en un activo rol a los efectos de solucionar el conflicto laboral suscitado y fue parte esencial de las gestiones tendientes a la incorporación del personal perteneciente a este último a la planta de personal del Banco de la Provincia de Buenos Aires, razón por la que no puede ahora plantear ajenidad e independencia de las decisiones de la entidad sin ponerse en contradicción con sus propios actos válidos y eficaces. En atención a los argumentos expuestos cabe desestimar la excepción de falta de legitimación pasiva opuesta.- “BRAILLARD, Patricia Elena y otros c/ MUNICIPALIDAD DE LA PLATA y Otros s/ Despido” - Tribunal del Trabajo Nº 5 de La Plata, Expte. 11.657, Sent. del 11/5/21, Voto del Dr Escobares (SD)

### **DT. 3. Contrato de Trabajo. Vinculación de carácter administrativa. Bloque protectorio Constitucional**

Llega firme a esta instancia que la relación entre los actores y las demandadas no se regía por la Ley de Contrato de Trabajo, sino que el vínculo revistió carácter administrativo, regido por normas del derecho público local y que el lapso trabajado por los agentes, lo fue por períodos que oscilan entre los 4 y los 15 años, lo que ha constituido un término excesivamente prolongado, que refleja a las claras, un desvío de poder por parte de la autoridad municipal, manteniendo a los agentes en una alongada situación de inestabilidad, mientras ejercían sus funciones administrativas comunes, vulnerando así, la garantía contenida en el art. 14 nuevo de la Constitución Nacional y en los arts. 39 inc. 3 y 103 inc. 12 de la Constitución Provincial.-

“BRAILLARD, Patricia Elena y otros c/ MUNICIPALIDAD DE LA PLATA y Otros s/ Despido” - Tribunal del Trabajo Nº 5 de La Plata, Expte. 11.657, Sent. del 11/5/21, Voto del Dr Escobares (SD)

### **DT. 3. Contrato de Trabajo. Vinculación de carácter administrativa. Método de cálculo indemnizatorio. Art. 245 LCT como pauta valorativa**

En virtud de lo expuesto, debiendo atenerme a los parámetros indicados y descartada cualquier indemnización fundada en normas de la Ley de Contrato de Trabajo (cuya inaplicabilidad a esta instancia llega firme), encuentro razonable a los efectos de reparar el daño causado por el cese ilegítimo aplicar la fórmula prevista en el primer párrafo del inciso 2 del art. 24 de la Ley 11.757 vigente a la fecha de las desvinculaciones en tanto señala que: “...El monto de la indemnización será equivalente a un (1) mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de tres meses, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual, percibida durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuese menor”. La fórmula que propongo resulta análoga a la prevista en el art. 245 de la LCT, que aun cuando resulte inaplicable a esta causa no deja de ser una referencia acep-

tada socialmente durante muchos años como método para el resarcimiento de las desvinculaciones laborales injustas. Por otra parte, la misma ha sido indicada por el Superior Tribunal Provincial en casos análogos al presente. En efecto, en dichas oportunidades se ha señalado que: “Es dable considerar aplicables en estos supuestos, a los fines de determinar el alcance de la indemnización, los arts. 30 inc. b) de la ley 10.430 (ámbito provincial) y 24 de la ley 11.757 (ámbito municipal), o las regulaciones similares existentes en otros estatutos sectoriales.”. SCBA, B 64509, 31/10/2016, “Baraldo, Elba Norma c/ Municipalidad de General Pueyrredón s/ Demanda contencioso administrativa” (entre otros).

“BRAILLARD, Patricia Elena y otros c/ MUNICIPALIDAD DE LA PLATA y Otros s/ Despido” - Tribunal del Trabajo Nº 5 de La Plata, Expte. 11.657, Sent. del 11/5/21, Voto del Dr Escobares (SD)

**DT. 3. CONTRATO DE TRABAJO. VINCULACIÓN DE CARÁCTER ADMINISTRATIVA. DESVALORIZACIÓN DEL SALARIO BASE DE CÁLCULO. OBLIGACIÓN DE VALOR**

Frente a ello aparece como respuesta jurisdiccional la reciente doctrina legal del Superior Tribunal Provincial que considera, en situaciones análogas a la presente, a los efectos del cálculo de las indemnizaciones, no los valores históricos, sino el sueldo neto actual correspondiente al cargo que ocupaba cada trabajador al momento de ilegítima desvinculación (ver por ejemplo SCBA B 62942, 23/02/2021, Vilche, Ramón Félix contra Municipalidad de Junín. Demanda contencioso administrativa; B 65621, 23/02/2021, Sheridan, Bernardo contra Provincia de Buenos Aires (Dcción. Gral. Cult. y Ed.). Demanda contencioso administrativa y B 60042, 12/02/2021, Peralta, Mabel Marta contra Municipalidad de Berisso. Demanda contencioso administrativa).

“BRAILLARD, Patricia Elena y otros c/ MUNICIPALIDAD DE LA PLATA y Otros s/ Despido” - Tribunal del Trabajo Nº 5 de La Plata, Expte. 11.657, Sent. del 11/5/21, Voto del Dr Escobares (SD)

**DT. 3. CONTRATO DE TRABAJO. OBLIGACIÓN DE VALOR. TASA DE INTERÉS APLICABLE**

Frente a ello también hay que recurrir a la doctrina legal de la Corte en cuanto establece una tasa de interés para los casos (como el presente) en el que se haya fijado la indemnización con algún componente a valores actuales. En efecto, el Alto Tribunal ha dicho: “En el fallo se ha fijado la indemnización a valores actuales, solución que-vaya a dicho a título referencial- se adecua a lo que prescribe el art. 772 del nuevo Código Civil y Comercial de la Nación, en orden a las denominadas deudas de valor”; “...las sumas reclamadas por el actor, son deudas de valor que el juez liquida y fija su monto a la fecha del pro-

nunciamiento judicial”; “Como la indemnización se ha estimado a valores posteriores a la fecha de exigibilidad del crédito, era 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 (entre otros, la pérdida del valor adquisitivo de la moneda, producto del fenómeno inflacionario; conf. Molinario, Alberto D., “Del interés lucrativo contractual y cuestiones conexas”, RdN, 725, 1573), desahogado de los factores o riesgos que el prestador asume hasta lograr la recuperación íntegra de la suma prestada (Morello, Augusto M., Tróccoli, Antonio A., “La tasa de interés. Consideraciones jurídicas y económicas”, en Álvarez Alonso, Salvador; Morello, Augusto M.; Tróccoli, Antonio A., Derecho Privado Económico, Platense, 1970, pág. 372).”; “En suma, cabe concluir que cuando sea pertinente el ajuste por índices o bien cuando se fije un quantum a valor actual, tal cual se ha decidido por la Cámara en la especie, en principio debe emplearse el denominado interés puro a fin de evitar distorsiones en el cálculo y determinación del crédito”; “...establecer que para el cálculo de los intereses deberá aplicarse la ya mentada alícuota del 6% anual, la que corresponderá ser impuesta al crédito indemnizatorio en cuestión desde que se hayan producido los perjuicios considerados conforme el dies a quo establecido en la sentencia, y hasta el momento tenido en cuenta para la evaluación de la deuda (arts. 772 y 1748, Cód. Civ. y Com.)”. SCBA causa 120.536 del 18 de abril de 2018, “Vera, Juan Carlos contra Provincia de Buenos Aires. Daños y Perjuicios”-

“BRAILLARD, Patricia Elena y otros c/ MUNICIPALIDAD DE LA PLATA y Otros s/ Despido” - Tribunal del Trabajo Nº 5 de La Plata, Expte. 11.657, Sent. del 11/5/21, Voto del Dr Escobares (SD)

### **DT. 3. CONTRATO DE TRABAJO. DEBER DE “BUENA FE” CONTRACTUAL. PRECISIONES**

Cabe señalar que bajo el fundamental principio de “buena fe”, no solo receptado en el art. 63 LCT sino además en armonía con los arts. 1197 y 1198 del Código Civil que son su correlato, las partes se deben recíproca lealtad en todo momento, al iniciarse el contrato, durante su transcurso y al momento de su extinción, porque el primer precepto que debe ser aplicado en el supuesto que una de las partes quisiera desligarse del compromiso que ha contraído con la otra, es, sin duda, el de la obligación de obrar de buena fe, conducta no asumida en la especie por el empleador (SCBA 13-12-77 Ac. 24.017). En ese marco, la obligación de actuar de buena fe-conforme un principio rector del contrato de trabajo-, es la necesidad de ajustar la conducta a lo que es propio de un “buen trabajador” y de un “buen empleador”, durante toda vigencia del contrato (SCBA, causas L. 106.722 S del 14/08/2013; L. 104.642 S del 15/08/2012).

“SOSA, Ángel Dionisio c/ Estibadas SRL s/ Despido” - Tribunal del Trabajo Nº 5 de La Plata, Expte. 17190, Sent. del 6/6/21, Voto del Dr Sánchez Sierra (SD)

### **DT. 3. CONTRATO DE TRABAJO. INJURIA. VALORACIÓN**

Sabido es que, para considerar injuria tiene que haber un comportamiento contractualmente ilícito, objetivamente grave, capaz de hacer que no resulte equitativamente exigible a la parte afectada, la subsistencia del vínculo, por ello puede conceptualizarse la injuria como todo acto u omisión de una de las partes del contrato que afecta intereses legítimos de la otra que, para justificar la ruptura del contrato, debe revestir especial gravedad o, como dicen Ackerman y de Virgili (“Configuración de la injuria laboral”, LT t XXX, pág 685), es todo acto u omisión contrario a derecho que importe una inobservancia de deberes de prestación o de conducta, imputable a una de las partes que lesione el vínculo contractual. Dicha injuria debe ser de una gravedad tal que destruya los fundamentos de las relaciones entre las partes y “resulte incompatible con su carácter” impidiendo su prosecución. La parte injuriante debe haberse excedido, en su conducta frente a la otra.

“PERALTA Y ARANA, Rubén Ernesto c/ HERMES SRL y otro/a s/ Despido” - Tribunal del Trabajo Nº 5 de La Plata, Expte. 15036, Sent. del 28/5/21, Voto del Dr Sánchez Sierra (SD)

### **DT. 3. CONTRATO DE TRABAJO. ABANDONO DE TRABAJO. NO CONFIGURACIÓN**

Nuestro Superior Tribunal de Justicia Provincial, reiteradamente ha dicho que el abandono de trabajo, en los términos de la precitada norma, no se configura cuando el empleado responde a la intimación cursada por el principal, exponiendo las razones de su ausencia que, justificadas o no, revelan su intención de no abandonar la relación laboral (conf. causas L. 60.918 “Cardinalli”, sent. de 16-XII-1997; L. 76.799 “Ortiz”, sent. de 16-VII-2003 y L. 102.101 “Ponce”, sent. de 24-IV-2013). En el caso, conforme se desprende de las circunstancias fácticas que se tuvieron por demostradas en el veredicto, si bien la demandada intimó telegráficamente al actor para que se presentase a desempeñar tareas bajo apercibimiento de incurrir en abandono de trabajo, éste logró probar que tenía motivos suficientes para no concurrir a trabajar, de lo cual tenía pleno conocimiento su empleador.

“PERALTA Y ARANA, Rubén Ernesto c/ HERMES SRL y otro/a s/ Despido” - Tribunal del Trabajo Nº 5 de La Plata, Expte. 15036, Sent. del 28/5/21, Voto del Dr Sánchez Sierra (SD)

## **DT. 4. PROCEDIMIENTO INCIDENTE**

#### **DT. 4. MEDIDAS PRECAUTORIAS. INCOMPETENCIA DE LA JURISDICCIÓN PROVINCIAL**

Que tal como se expone en el escrito postulatorio, la acción se dirige contra la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, organismo creado por la Ley N° 24.557 que depende del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. Que en tal marco deviene indudable la incompetencia de la jurisdicción provincial a fin de entender en la contienda, señalando, a todo evento, que en el presente no se verifica la asignación de competencia que asigna la ley 15.057 a los Tribunales laborales en sus artículos 2 inciso j y 103 (vigente por resolución 3199/2019 de la SCBA), desde que aquí no se pretende la revisión de una resolución definitiva dictada por las Comisiones Médicas Jurisdiccionales, ni la configuración del silencio administrativo por parte de ésta conforme a lo establecido en el artículo 2°, segundo párrafo, de la Ley 27.348 Complementaria de la ley de Riesgos del Trabajo, sino que lo pretendido es un acto jurisdiccional que ordene a la administración a cumplir con el debido proceso administrativo regido, tal como surge de la documental acompañada por el propio accionante, por la Ley nacional de Procedimiento administrativo 19.549 y su decreto reglamentario 1759/72.

“DEL ROSAL, Pablo Gastón c/ SUPERINTENDENCIA DE RIESGOS DEL TRABAJO COMICION MEDICA N° 11 LA s/ Medidas Precautorias”- Tribunal del Trabajo N° 1 de La Plata, Expte. N° 48414, Sent. Interlocutoria del 21/04/2021, Voto del Dr. Bordino (SD)

#### **DT. 4. MEDIDAS AUTOSATISFACTIVAS. PROCEDENCIA**

En tal sentido, respecto de la procedencia de estas medidas, “su ejercicio debe reservarse, exclusivamente, a situaciones en las cuales la naturaleza de la relación sustancial y los pormenores sometidos a juzgamiento así lo impongan, sobre la base de una urgencia impostergable, en cuyas circunstancias el juez tendrá esencialmente en mira que este tipo de medidas tiende a anticipar en el tiempo los efectos de la sentencia de mérito” (SCBA, voto de Lázari en la causa L. 96.158, sent. del 29-V-2013). Tal como lo ha destacado la doctrina, para la procedencia de las medidas autosatisfactivas, por su excepcionalidad, no basta la verosimilitud del derecho y el peligro en la demora sino que también es necesario que tanto las circunstancias fácticas como jurídicas, emergentes de los elementos de ponderación incorporados al proceso, apreciados con suma estrictez, puedan crear en el juzgador la certeza sin más de su viabilidad (Highton, Elena y Areán, Beatriz en “Código Procesal Civil y Comercial”, T. 4, págs. 618 y sgts.; CNAT Sala IV

Expte N° 24.259/2013 Sent. Int. N° 50.271 del 1-VII-2013). En tal sentido, constituye recaudo esencial para la viabilización de una medida anticipatoria de carácter satisfactivo la acreditación de la urgencia. El dictado de una resolución temprana, a diferencia de la pretensión cautelar, requiere la denominada “urgencia pura” que se configura cuando existe una muy fuerte posibilidad de que el justiciable sufra un daño irreparable si no obtiene una respuesta jurisdiccional inmediata.

“SINDICATO CONFLUENCIA DE EDUCADORES DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES c/ PROVINCIA DE BUENOS AIRES s/ Materia a categorizar”- Tribunal del Trabajo N° 2 de La Plata, Expte. N° 48875-20, Sent. del 11/12/2021, Voto del Dr. Nuñez

#### **DT. 4. MEDIDAS AUTOSATISFACTIVAS. PROCEDENCIA**

Así, aun partiendo de una interpretación amplia de las medidas autosatisfactivas, éstas exigen una muy intensa verosimilitud del derecho, porque imponen un hacer que, por regla, sólo podría concretarse como conclusión de un trámite bilateral. Ello se da cuando la contienda, presenta aristas como para presumir que la razón les asista de modo casi incontrovertible, en tanto, la tutela autosatisfactiva, como nueva herramienta del moderno derecho procesal, autoriza a alcanzar de modo urgente la protección del derecho de fondo, sin que resulte imperioso el cumplimiento de uno de principios procesales básicos como el de contradicción o bilateralidad, a condición que concurren de modo insoslayable los recaudos relativos a la aludida presencia de una casi certeza respecto que el planteo sustancial sea admisible y acontezca además una situación objetiva de urgencia que motive la forzosa necesidad de acudir a este tipo de acciones. En otras palabras, el requerimiento autosatisfactivo constituye un proceso autónomo que se agota en sí mismo y con trámite la mayor de las veces “inaudita parte” porque el demandado recién puede ejercitar su defensa al momento procesal de recurrir la medida. Por todo lo expuesto, habiéndose invocado en el caso bajo análisis como elementos de urgencia el escenario de pandemia por Covid 19, en el que se encuentra restringida la circulación de personas por imperio del Decreto de Necesidad y Urgencia N° 279/20 y sus modificatorios, resulta indudable que la compleja logística para la percepción de la cuota sindical se encuentre significativamente agravada, aún con riesgo para el funcionamiento de la entidad requirente de la presente acción. Asimismo, se adujo que el inminente receso escolar de verano agrava aún más el cuadro expuesto con las previsibles dificultades de financiar y sostener económicamente a la asociación sindical reclamante.

“SINDICATO CONFLUENCIA DE EDUCADORES DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIR c/ PROVINCIA DE BUENOS AIRES s/ Materia a categorizar”- Tribunal del Trabajo Nº 2 de La Plata, Expte. N° 48875-20, Sent. del 11/12/2021, Voto del Dr. Nuñez

#### **DT. 4. MEDIDAS AUTOSATISFACTIVAS. PROCEDENCIA**

En síntesis, por las razones que oportunamente he de desarrollar entiendo que lo que aquí se encuentra en juego es la preservación de un derecho fundamental como lo es el “Principio de Libertad Sindical”, con expreso reconocimiento en el Convenio N° 87 de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) y elevado a la máxima categoría normativa a nivel nacional, en cuanto la aludida norma adquiere jerarquía propiamente constitucional al encontrarse contenido en el selecto grupo de Tratados Internacionales establecidos en el artículo 75 inc.22, 2do.párrafo de la Constitución Nacional, específicamente en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) y en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP), en sus artículos 8.3 y 22.3, respectivamente. Así, concurriendo en la especie otros valores de rango superior necesarios para la realización del valor justicia, entendida como aquella respuesta oportuna y adecuada que el órgano jurisdiccional debe dar al justiciable ante la formulación de pretensiones como las aquí analizadas, a mi criterio, concurren en el caso la situación de urgencia señalada, la existencia de una ilegalidad manifiesta y notoria en la propia estructura del sistema sindical argentino. En consecuencia, estando presentes los requisitos de procedencia de las medidas autosatisfactivas contra la administración pública, como son: la fuerte probabilidad del derecho invocado; daño inminente e irreparable; la no afectación del interés público comprometido, así como lo innecesario de ser susceptible un amplio debate y compleja prueba, más la posibilidad de contracautela sujeta al prudente arbitrio judicial, me llevan sin más a propiciar la formal admisión de la presente acción autosatisfactiva.

“SINDICATO CONFLUENCIA DE EDUCADORES DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIR c/ PROVINCIA DE BUENOS AIRES s/ Materia a categorizar”- Tribunal del Trabajo Nº 2 de La Plata, Expte. N° 48875-20, Sent. del 11/12/2021, Voto del Dr. Nuñez

#### **DT. 4. MEDIDAS AUTOSATISFACTIVAS. PROCEDENCIA**

Si bien considero que -en determinados supuestos- la viabilidad de la medida autosatisfactiva exige correr traslado a la contraparte para asegurar

su derecho de defensa (criterio receptado en el art. 21 de la ley 15.057, de momento no vigente), juzgo que ello es innecesario en la especie, porque el objeto de la pretensión involucra una cuestión de pleno derecho (para cuya resolución no es necesario analizar hechos, ni valorar pruebas) en la que, además, como se verá en la segunda cuestión, la invalidez de la normativa que obstaculiza el derecho constitucional de la parte actora es manifiesta, lo que evidencia que ningún argumento que pudiera eventualmente introducir la parte demandada en su defensa habría de alterar la solución del caso. En relación a esto último, la Suprema Corte ha declarado que, para otorgar viabilidad a una medida autosatisfactiva o de tutela anticipatoria, deberá formularse un pronóstico de las defensas que podrían oponerse al reclamo y estimar si las mismas han de resultar tan difíciles de articular, o tan artificiosas, como para resultar insuficiente resistencia a la demanda de fondo. Y solo en el caso de advertirlas, a la luz de la experiencia, como fácilmente salvables o como incapaces de enervar la fuerza del reclamo, la medida reclamada debe proceder (SCBA, causa Ac. 98.260, “*L. ,R. H. c/A. B. ,A. s/Medidas cautelares*”, sent, del 12/7/2006).

“SINDICATO CONFLUENCIA DE EDUCADORES DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES c/ PROVINCIA DE BUENOS AIRES s/ Materia a categorizar”- Tribunal del Trabajo Nº 2 de La Plata, Expte. N° 48875-20, Sent. del 11/12/2021, Voto del Dr. Orsini

#### **DT. 4. MEDIDAS AUTOSATISFACTIVAS. PROCEDENCIA. CONTROL DE CONSTITUCIONALIDAD DE OFICIO**

Cabe destacar que la consolidada jurisprudencia constitucional ha admitido en forma reiterada la posibilidad de que los jueces declaremos de oficio la inconstitucionalidad de las normas, afirmando que ese proceder no vulnera el derecho de defensa de la parte afectada por la decisión (CJSN, “Banco Comercial Finanzas S.A. (en liquidación Banco Central de la República Argentina) s/ quiebra”, sent. del 19/8/2004, y su progenie).. Del mismo modo, la Suprema Corte de Buenos Aires ha declarado la inconstitucionalidad de normas legales incluso antes de la traba de la litis, sin que se haya corrido traslado de la demanda a la legitimada pasiva (SCBA, causa “O., D”, c/ “A.C.”, sent. del 7/5/2006). Ello evidencia que, cuando la invalidez de una norma es manifiesta y absoluta, no es indispensable oír a la demandada para así declararlo, pues asegurar la supremacía constitucional es la principal obligación de los tribunales de justicia. Luego, si es válido-en determinados contextos- declarar la inconstitucionalidad de una norma sin pedido de parte, o sin oír a la demandada, no veo obstáculo para pronunciarse a pedido de parte en el marco de una medida autosatisfactiva si-como ocurre en el caso-

la solución del litigio no depende del análisis de cuestiones de hecho y prueba, ni se produce a la parte afectada un perjuicio de imposible reparación ulterior (pues bien podría eventualmente revertir la decisión mediante un recurso extraordinario, donde podría invocar todos los argumentos jurídicos que estime pertinentes, art. 55, ley 11.653). En efecto, agotándose el objeto del presente en una cuestión constitucional de derecho, la parte condenada tendrá la posibilidad de esgrimir sus argumentos al deducir un eventual recurso contra la decisión adoptada, quedando así asegurado su derecho de defensa, sin que queden precluidas etapas procesales imposibles de ser desandadas. En ese línea, se ha sostenido que si bien en las medidas autosatisfactivas su destinatario debe necesariamente ser oído, en algunos casos-cuando las circunstancias lo aconsejen y el órgano jurisdiccional así lo entienda- ello debe ocurrir en forma previa a su dictado y también después a través de los recursos; en otros, en cambio, signados por el peligro inminente, la contraparte puede ser oída con posterioridad a su despacho mediante las vías impugnativas existentes y aún a través de la promoción de un juicio declarativo de oposición sobreviniente (SCBA, causa C. 119.234, «L. ,M. G. c/ N. ,W. S. s/ Medida precautoria», sent. del 6/4/2016, voto del Juez Eduardo de Lázari). Cabe destacar que en este último precedente la Corte local rechazó el recurso extraordinario contra la decisión de grado que había acogido una medida autosatisfactiva in audita parte, descartando que pudiera considerarse vulnerado el derecho de defensa de la parte destinataria de la medida.

“SINDICATO CONFLUENCIA DE EDUCADORES DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIR c/ PROVINCIA DE BUENOS AIRES s/ Materia a categorizar”- Tribunal del Trabajo N° 2 de La Plata, Expte. N° 48875-20, Sent. del 11/12/2021, Voto del Dr. Orsini

#### **DT. 4. MEDIDAS PRECAUTORIAS. INCOMPETENCIA DE LA JURISDICCIÓN PROVINCIAL**

Liminarmente corresponde precisar que la Suprema Corte provincial tiene dicho que corresponde a la justicia federal entender en las causas en las que la Nación o una entidad nacional sea parte, por aplicación del principio que establece que en presencia de un interés nacional incumbe en términos generales la competencia del citado fuero (causas Ac. 84.578, “Cermesoni”, sent. del 23-XII-2002 y B. 69.266, res. del 19-IX-2007). Que tal como se expone en el escrito postulatorio, la acción se dirige contra la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, organismo creado por la Ley N° 24.557 que depende del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. Que en tal marco deviene indudable la incompetencia de la jurisdicción provincial a

fin de entender en la contienda, señalando, a todo evento, que en el presente no se verifica la asignación de competencia que asigna la ley 15.057 a los Tribunales laborales en sus artículos 2 inciso j y 103 (vigente por resolución 3199/2019 de la SCBA), desde que aquí no se pretende la revisión de una resolución definitiva dictada por las Comisiones Médicas Jurisdiccionales, ni la configuración del silencio administrativo por parte de ésta. conforme a lo establecido en el artículo 2º, segundo párrafo, de la Ley 27.348 complementaria de la ley de Riesgos del Trabajo, sino que lo pretendido es un acto jurisdiccional que ordene a la administración a cumplir con el debido proceso administrativo regido, tal como surge de la documental acompañada por el propio accionante, por la Ley Nacional de Procedimiento administrativo 19.549 y su decreto reglamentario 1759/72. Que en el mismo sentido que aquí se propone se ha pronunciado el Superior Tribunal de la Nación en autos “Henríquez, Nelson c/EN - Superintendencia de Riesgos del Trabajo s/ amparo por mora” CAF 20067/2017/CAI- CSI, sentencia del 03/6/2018.

“DEL ROSAL, Pablo Gastón c/ SUPERINTENDENCIA DE RIESGOS DEL TRABAJO COMICION MEDICA Nº 11 LA s/ Medidas Precautorias”- Tribunal del Trabajo Nº 3 de La Plata, Expte. Nº 45331, Sent. Interlocutoria del 26/05/2021, Voto del Dr. Catani (SD)



