



Mayo 2025

# BOLETIN INFORMATIVO

Jurisprudencia seleccionada.  
Noticias. Eventos académicos.

**Bienvenidos a la tercera edición mensual del año 2025 del Boletín Informativo de la Sección de Jóvenes Juristas de la Asociación Argentina de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social – Córdoba.**

En esta ocasión, les ofrecemos el análisis de novedosos y relevantes fallos dictados en materia laboral, una noticia con breves consideraciones sobre la publicación del reciente DNU 340/2025 e información sobre actividades académicas de nuestra Comisión. La búsqueda es compartir un contenido que refleje tanto las últimas tendencias legales como la perspectiva particular de la sección.

Les recordamos que nuestro propósito es brindar un espacio para que nóveles juristas puedan expresar sus puntos de vista y análisis en artículos doctrinales. Por lo que, nuestra comisión se encuentra abierta a la participación de quienes resulten interesados.

Invitamos a ustedes a la lectura de esta edición.

Jóvenes Juristas.

## JURISPRUDENCIA

El Tribunal Superior de Justicia se pronunció respecto a la extensión de la responsabilidad de los miembros de una sociedad en supuestos de fraude laboral  
*Por: Lautaro Gutiérrez*  
**pag. 3**

Despido discriminatorio por motivos de salud. Indemnizaciones y sanciones  
*Por: Daniela S. Roldan*  
**pag. 5**

Injuria laboral por diferencias salariales ante la realización de tareas de mayor jerarquía  
*Por: Daniela S. Roldan*  
**pag. 7**

Rechazo al planteo de inconstitucionalidad de la ley bases como al reclamo subsidiario por daños y perjuicios  
*Por: Romina B. Lascano Tapia*  
**pag. 9**

## NOTICIAS

Publicación del DNU 340/2025  
**pag. 12**

## ACTIVIDADES ACADÉMICAS

Nuestra participación en el Congreso Provincial de Derecho del Trabajo (Santa Fe)  
**pag. 15**

**Coordinación JJ Cba**  
Juan Manuel Nieto

**Coordinación Boletín**  
Ignacio L. Bondone

### Redacción

Lautaro Gutiérrez  
Magdalena Lanzaco  
Romina B. Lascano  
Tapia  
Daniela S. Roldan

### Edición

Ignacio L. Bondone



[aadtyss\\_cordoba](https://www.instagram.com/aadtyss_cordoba)  
[jovenesjuristaslaboral](https://www.instagram.com/jovenesjuristaslaboral)



[Aadtyss Córdoba](https://www.facebook.com/Aadtyss_Cordoba)  
[Jóvenes Juristas Laboral](https://www.facebook.com/JóvenesJuristasLaboral)



[jovenesjuristas@aadtysscordoba.ar](mailto:jovenesjuristas@aadtysscordoba.ar)



## **El Tribunal Superior de Justicia se pronunció respecto a la extensión de la responsabilidad de los miembros de una sociedad en supuestos de fraude laboral**

Redacción: Lautaro Gutiérrez

El pasado 08 de abril del corriente año, la Sala Laboral del Tribunal Superior de Justicia (TSJ) hizo lugar a la casación interpuesta por dos de los codemandados y ordenó dejar sin efecto la extensión de la responsabilidad solidaria que recaía sobre ellos por la deficiente registración de un vínculo laboral.

En la causa, la Sala Cuarta de la Cámara Única del Trabajo de la Ciudad de Córdoba, admitió la demanda iniciada por la actora en contra de la sociedad y dos de las personas humanas demandadas por los rubros indemnizatorios de antigüedad, sustitución por omisión de preaviso, integración del mes de despido; haberes adeudados, SAC proporcional, vacaciones proporcionales y art. 80, todas ellas previstas en la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) y la indemnización establecida por el art. 8 de la Ley N° 24.013. Para con el restante codemandado, la demanda no resultó de recibo. En el pronunciamiento la responsabilidad de la condena fue fijada en forma solidaria para todos los demandados. Enfatizó que la sociedad era administrada por los casacionistas y que por esto resultaban responsables, ello en cuanto se derivaba de la existencia de un mal desempeño en el cargo, debido a que transgredieron la legislación, el orden laboral, la buena y se produjo la afectación de derechos de terceros. Sostuvo que la responsabilidad era subjetiva, por no haber actuado como buen hombre o mujer de negocios y la falta de demostración de una causal que los eximiera.

Frente a esta decisión, los codemandados que integraban el directorio de la sociedad anónima demandada, en carácter de Director Suplente y Presidente, interpusieron un recurso de casación. El objeto del recurso se centró en considerar como errónea la interpretación de la Sala, en cuanto dispuso la aplicación de los arts. 59 y 274 de la Ley General de Sociedades (LGS), y sostuvieron que no se habían acreditado los presupuestos que habilitan la extensión de la responsabilidad en carácter solidario para con los directivos de la empresa, ya que solo se los condenó por el hecho de ser miembros del directorio de la sociedad que representan.

Planteada la cuestión, el TSJ entendió que los hechos que motivaron la interposición de la demanda laboral se erigían sobre incumplimientos contractuales que fueron debidamente sancionados por las normas específicas, la LCT y la Ley N° 24.013. Además, no encontró en la causa motivo alguno que constate que el ente societario se haya utilizado con fines ajenos a los de su objeto societario, como tampoco una insuficiencia patrimonial de la razón social para ha-



-cer frente a los créditos laborales de la actora. En este marco, el máximo tribunal provincial entendió que la sola constatación de omisiones en la registración del vínculo laboral no es suficiente para enmarcar su responsabilidad de acuerdo a los parámetros de la LGS. Destacó, por último, que la plataforma fáctica de la causa - una relación contractual de 6 meses no registrada-, había sido castigada con las multas concretamente previstas por la legislación laboral.

Así, dispuso hacer lugar a la casación interpuesta por los codemandados y revocó la condena que recaía sobre ellos.

De este modo, la Sala Laboral del TSJ declaró que no corresponde la aplicación de la LGS respecto a la extensión de la responsabilidad solidaria de los miembros del directorio, toda vez que no basta ser miembro de éste para ser condenado. Sostuvo entonces que la propia legislación del trabajo dispone de multas específicas para la omisión o deficiente registración de un vínculo laboral y que por ello no queda comprendida la responsabilidad solidaria a los miembros del órgano decisor de una sociedad.



---

## **Despido discriminatorio por motivos de salud. Indemnizaciones y sanciones**

Redacción: Daniela S. Roldan

La Sala VI de la Cámara Nacional del Trabajo (CNAT) confirmó la sentencia de primera instancia que declaró la nulidad del despido de la actora por considerarlo injustificado y discriminatorio, y condenó a la empresa al pago de las indemnizaciones laborales correspondientes, una reparación por daño moral en razón de la discriminación producida y una multa por registración deficiente del vínculo.

En el caso, la trabajadora fue despedida con causa mediante una carta documento en la que la empleadora le imputó la presentación de un certificado médico adulterado, agregando de su puño y letra una indicación de reposo psiquiátrico por 15 días. Al momento del despido, la accionante cursaba una licencia médica por tratamiento psiquiátrico, prescripta por profesional tratante.

Los autos llegaron a la alzada con motivo de los recursos que, contra la sentencia de primera instancia, interpusieron ambas partes. La empresa demandada se agravió por la viabilidad de las indemnizaciones derivadas del despido incausado, las previstas en los artículos 1 y 2 de la Ley 25.323, la compensación en concepto de daño moral y la sanción prevista en el último párrafo del artículo 80 de la LCT. También se agravió por los accesorios dispuestos en primera instancia y los emolumentos que se fijaron a favor de los profesionales intervinientes. Por su parte, la accionante cuestionó, en esencia, que se haya desestimado la acción incoada en procura del cobro de diferencias salariales y lo resuelto en materia de intereses.

De esta manera, la Sala IV consideró como cuestiones fundamentales para la resolución del caso que la pericia caligráfica practicada descartó que la leyenda cuestionada del certificado fuera atribuible a la accionante. Además, que la empresa no cumplió con la carga procesal que le incumbía y no probó fehacientemente que la trabajadora haya falsificado el certificado, ni que haya incurrido en incumplimientos laborales previos suficientes para justificar la sanción.

El Tribunal remarcó que la empleadora no agotó los mecanismos previstos en el art. 210 de la LCT para verificar el estado de salud de la dependiente antes de disponer la desvinculación. Es decir, a la luz del principio de continuidad de la relación laboral y de la buena fe que debe imperar entre las partes a lo largo de toda la relación laboral, la empleadora debió haber arbitrado todos los medios para corroborar plenamente la causal invocada en la notificación resolutoria.

A su vez, señaló que la real motivación del despido fue la condición de salud de la trabajadora, ya que la decisión se tomó mientras esta se encontraba bajo tratamiento médico, configurando un acto discriminatorio en los términos del art. 1º de la Ley 23.592 que expresamente establece que: *“Quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional, será obligado, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados (...)”. A los efectos del presente artículo se considerarán particularmente los actos u omisiones discriminatorios determinados por motivos tales como raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos”*.

Por último, refirió que la empresa no logró acreditar las sanciones invocadas (apercibimientos ni suspensiones), ni produjo prueba suficiente que desvirtúe el cuadro indiciario de discriminación.

En concreto, la resolución confirmó la procedencia de las indemnizaciones por despido conforme a los arts. 232, 233 y 245 de la LCT. También reconoció la reparación por daño moral derivada del despido discriminatorio y resolvió la aplicación de la sanción prevista por el art. 1º de la Ley 25.323, debido a la registración deficiente del vínculo

Por otro lado, la Sala determinó el rechazo del reclamo por diferencias salariales, dado que la prueba testimonial confirmó la jornada laboral reconocida por la empleadora y revocó la condena por la indemnización del art. 80 LCT, ya que la intimación por entrega de certificados se efectuó sin respetar el plazo mínimo de 30 días desde la extinción del vínculo.



## Injuria laboral por diferencias salariales ante la realización de tareas de mayor jerarquía

Redacción: Daniela S. Roldan

La Sala Primera de la CNAT revocó la sentencia apelada por la parte actora y condenó a la demandada al pago de las indemnizaciones de los arts. 232, 233 y 245 de la LCT, así como también el incremento indemnizatorio establecido en el art. 2 de la Ley 25.323 y las diferencias salariales determinadas por el perito contador.

En el caso bajo análisis, el a quo ponderó pruebas, en particular consideraciones efectuadas acerca del legajo personal de la actora sobre hechos de los años 2004 y 2006. Frente a dicha ponderación y a las conclusiones arribadas, el juez de grado desestimó en su totalidad la acción deducida por la actora.

De esta manera, la actora apeló dicha resolución con el fundamento de que no pretendía un ascenso ni quería denunciar discriminación salarial, sino que su reclamo se basaba en haber desempeñado funciones propias de una Jefa de Unidad de Negocios, sin ser remunerada como tal. También, la representación letrada de la actora controversió los emolumentos que le fueron regulados, al estimarlos exiguos. A su vez, solicitó se haga lugar el reclamo de las indemnizaciones reclamadas y las diferencias salariales determinadas por el perito contador tomando en consideración la remuneración correspondiente a la categoría denunciada.

A su turno, la Sala Primera de la CNAT valoró con gran importancia la prueba testimonial aportada en el expediente en la primera instancia. Para la Sala, los relatos resultaron veraces, sinceros, objetivos, coincidentes, concluyentes y las declarantes dieron suficiente razón de sus dichos, dado que poseyeron conocimiento directo y personal de los hechos en cuestión, y dieron debida cuenta de que la actora desempeñaba las funciones detalladas en la demanda, compatibles con el rol de Jefa de Unidad de Negocios. De esta manera, la Sala juzgó que su verdadera categoría laboral distaba de ser la invocada por la demandada, esto es, la de "Asesora comercial", máxime al corroborar que las declaraciones guardaban plena concordancia con las restantes pruebas producidas.

Por otra parte, señaló que le asistía razón al apelante en cuanto alegó que el juez de grado ponderó pruebas que no resultaban relevantes a fin de determinar la legitimidad de las injurias invocadas, en particular lo que refería a las consideraciones efectuadas acerca del legajo personal de la demandante sobre hechos que datan de los años 2004 y 2006, por cuanto dichos antecedentes lucían ajenos al marco temporal en el que acaeció la extinción del vínculo laboral. Para la Sala, tampoco resultaban ponderables en la medida en la que la rescisión del vínculo obedeció a un despido indirecto decidido por la actora, fundado en la negativa de la empleadora a reconocer su real categoría laboral, y no a un despido directo con sustento en el mal desempeño de la trabajadora en el cumplimiento de sus labores.

A su vez, no coincidía con las conclusiones arribadas en la anterior instancia acerca de que *“... la actora debía acreditar que se la discriminó salarialmente al no poder acceder al cargo que pretendía (...) la actora, quien debía aportar pruebas de que pretensión de ascenso podría imponerse a la facultad patronal de organizar la empresa atendiendo a razones objetivas tanto económicas como funcionales, no aparece apuntalada”*; ya que dichas conclusiones, suponían que la trabajadora se habría considerado despedida ante la negativa de la demandada de otorgarle un ascenso. Sin embargo, de las pruebas producidas, se desprendía que la actora ya se encontraba desempeñando en los hechos las funciones propias de una Jefa de Unidad de Negocios, por lo que su reclamo siempre se encontró dirigido al reconocimiento formal de dicho rol en su haber remuneratorio.

En conclusión, la Sala resolvió revocar la sentencia apelada y, por ende, hacer lugar al reclamo de las indemnizaciones reclamadas y las diferencias salariales determinadas por el perito contador en su informe, efectuado mediante exhorto judicial. Destacó que el perito contador ilustró sus datos con detalles suficientes y realizó el peritaje de acuerdo a las pautas previstas en el art. 472 del CPCCN, sin que las partes hayan planteado impugnaciones o pedidos de explicaciones, en virtud de lo cual le otorgó pleno valor probatorio. Asimismo, resolvió imponer las costas de ambas instancias a cargo de la demandada.





## **Rechazo al planteo de inconstitucionalidad de la ley bases como al reclamo subsidiario por daños y perjuicios**

Redacción: Romina B. Lascano Tapia

El pasado 27 de marzo, el Juez N° 15 del Tribunal de Gestión Asociada N° 02 de ciudad de Córdoba, en el marco de un Procedimiento Declarativo Abreviado, resolvió acoger parcialmente la demanda de la trabajadora en cuanto pretendía el pago de los conceptos derivados del despido incausado. Asimismo, se pronunció respecto al planteo de inconstitucionalidad del artículo 100 de la Ley 27.742, la consecuente procedencia del reclamo de la indemnización prevista en el artículo 2 de la Ley 25.323 y sobre la pretensión subsidiaria de resarcimiento de daños y perjuicios formulada por la actora.

En la causa, la actora manifestó haber iniciado su vínculo laboral con el demandado el 10/12/2021 y que con fecha 07/10/2024 fue despedida sin causa mediante escritura pública. Expuso que no se le abonaron las indemnizaciones derivadas del distracto, esto es: indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva de preaviso e integración de despido, como así tampoco la correspondiente liquidación final. Solicitó se le abone la indemnización del artículo 2 de la Ley 25.323 y formuló, consecuentemente, el planteo de inconstitucionalidad del DNU 70/2023 y en particular del artículo 100 de la Ley Bases N° 27.742.

Por su parte, la accionada reconoció adeudar los rubros reclamados procediendo a depositar judicialmente el monto reclamado e intereses. Repelió la pretensión de pago de la indemnización prevista en el art. 2 de la Ley 25.323, alegando al respecto que dicho precepto legal se encontraba derogado, al momento del despido, por encontrarse vigente la Ley Bases (N° 27.742). Argumentó que este último dispositivo legal fue dictado por los procedimientos establecidos en la Constitución Nacional para el dictado de las leyes. A su vez, alegó que la indemnización derogada no vulneraba a la actora por cuanto no operaba a favor del trabajador sino como una sanción al empleador y que iba más allá del sistema tarifado de nuestro ordenamiento ante el despido incausado. En relación al pedido subsidiario de daños, expresó que estos estaban contemplados con los intereses devengados hasta al momento de la consignación y que en la coyuntura incluso, eran superiores a los porcentajes de la inflación por el mismo periodo.

Atento los hechos esgrimidos en demanda y lo expresado por la accionada en su memorial en tanto reconoció el despido incausado y la falta de pago de los rubros reclamados, la cuestión a resolver se consideró de puro derecho.

El magistrado, desechó por infundado el planteo de inconstitucionalidad del DNU 70/2023, dado que la actora no explicitó ni la vinculación con la materia litigiosa ni de qué manera vulneraba sus derechos o garantías constitucionales.

Con relación a la procedencia de los rubros indemnizatorios derivados del despido incausado, condenó a la demandada al pago de intereses devengados.

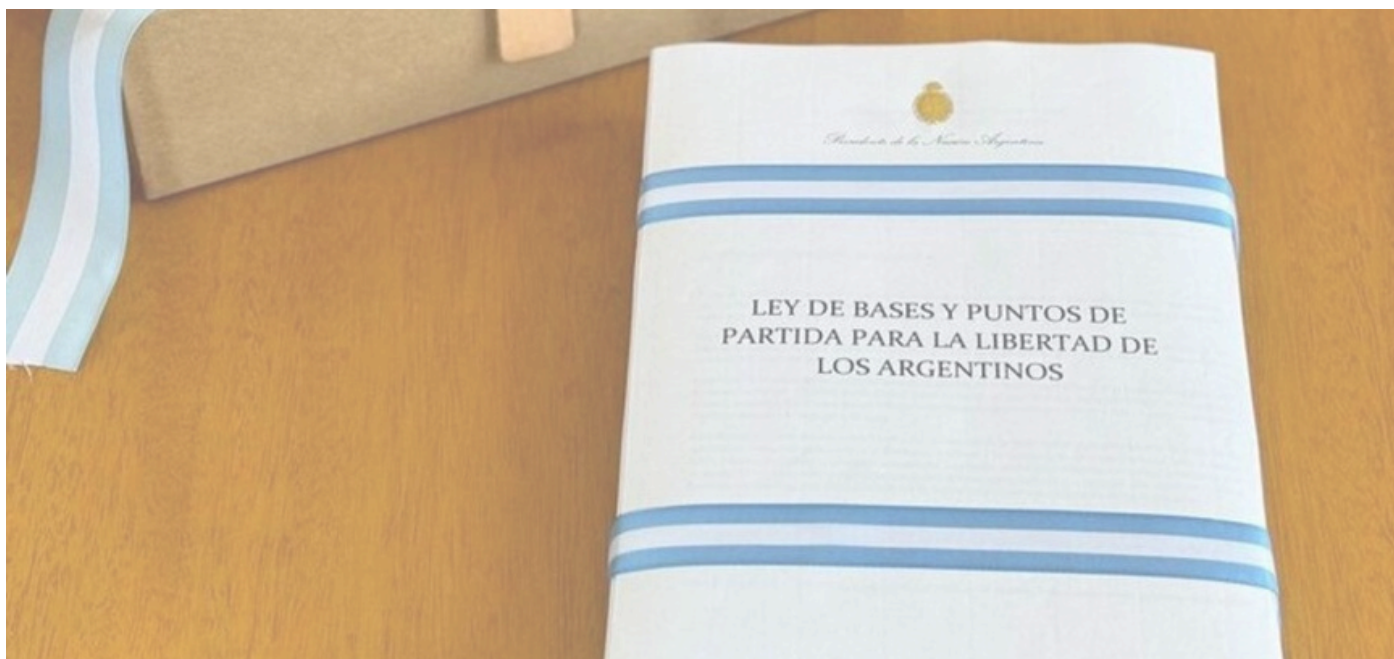
Respecto a la indemnización especial del artículo 2 de la Ley 25.323 determinó que había que analizar tres cuestiones: por un lado, la vigencia temporal del dispositivo legal, por el otro, el planteo de inconstitucionalidad del artículo 100 de la Ley de Bases y, por último, el reclamo subsidiario de daños y perjuicios.

Con relación a la primera cuestión, entendió que al momento de producirse el despido el día 07/10/2024 la Ley 25.323 estaba derogada. Asimismo, rechazó el planteo de inconstitucionalidad formulado por la actora, debido a que sus argumentos eran abstractos y genéricos, sin invocar ni demostrar un perjuicio concreto derivado de la aplicación de la norma cuestionada (Ley Bases). Al respecto citó jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación y del Tribunal Superior de Justicia de Córdoba, que exige para admitir una declaración de inconstitucionalidad la acreditación efectiva de un perjuicio real y concreto, el cual debe ser expuesto en la demanda.

Por último, en relación al pedido subsidiario de daños y perjuicios, consideró que si bien el derogado artículo 2 de la Ley 25.323 preveía una indemnización tarifada por la mora en el pago de indemnizaciones laborales, el planteo subsidiario de resarcimiento formulado por la actora resultaba improcedente ante la falta de invocación concreta de los daños efectivamente sufridos. Afirmó que, en el marco del derecho común (artículos 1739 y 1744 del CCCN), para la procedencia del resarcimiento es indispensable la acreditación del daño, al menos en su existencia, lo cual no se verificó en la causa. Por otro lado, consideró que la mención genérica en alegatos al perjuicio "in re ipsa" que exime a la víctima de un daño de la prueba, no suplía la omisión de invocarlo en la demanda, extremo necesario para activar las presunciones legales o permitir una estimación judicial prudencial. Aclaró que la eximición de la carga de la prueba puede aplicarse siempre y cuando la eventual damnificada haya mencionado qué daños sufrió (patrimoniales o extra patrimoniales) por el incumplimiento del demandado, lo que, en el caso de análisis, no había sido explicitado en demanda. Asimismo, consideró que sin esta mínima carga procesal de mencionar el menoscabo sufri-

-do, implicaría una "reparación automática" ante todo incumplimiento en abonar las indemnizaciones por despido, vulnerando el principio de razonabilidad fundamentación de las sentencias.

En definitiva, el juez resolvió acoger parcialmente la demanda, condenando al empleador al pago de los rubros indemnizatorios derivados del despido sin causa (abonados judicialmente con posterioridad a la contestación de la demanda) y sus intereses devengados. Por otra parte, rechazó tanto el planteo de inconstitucionalidad del artículo 100 de la Ley 27.742 como la pretensión de aplicación del artículo 2 de la Ley 25.323, por entenderlo derogado al momento del distracto. Asimismo, desestimó el reclamo subsidiario de daños y perjuicios, al no haberse cumplido con la carga procesal mínima de invocación concreta del daño sufrido, condición esencial para la procedencia de la reparación en el marco del derecho común.



## Publicación del DNU 340/2025

Redacción: Magdalena Lanzaco

El pasado 21 de mayo se publicó en el Boletín Oficial el Decreto de Necesidad y Urgencia 340/2025 cuyo principal propósito en realidad consiste en la flexibilización del marco normativo que rige el transporte marítimo y fluvial en Argentina. Sin embargo, el artículo 3 del decreto, introduce una modificación al régimen de los conflictos colectivos de trabajo, que excede el objetivo inicial de la norma.

El derecho de huelga se encuentra consagrado en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional, el cual garantiza a los gremios el derecho de adoptar medidas de acción directa. No obstante, en determinadas circunstancias, el ordenamiento jurídico prevé su regulación con el fin de compatibilizar su ejercicio con otros derechos fundamentales. En ese sentido, la calificación de una actividad como "servicio esencial" no implica una prohibición de huelga, sino la obligación de garantizar una prestación mínima que evite perjuicios graves para la población.

Recordemos que el artículo 24 de la Ley N° 25.877, en su redacción original, establecía que cuando un conflicto de trabajo conllevara la adopción de una medida legítima de acción directa en actividades susceptibles de ser calificadas como servicios esenciales, debía garantizarse la prestación de servicios mínimos. En esa línea, se consideraban servicios esenciales: los sanitarios y hospitalarios; la producción y distribución de agua potable, energía eléctrica y gas; y el control de tráfico aéreo.

Sin perjuicio de esta enumeración inicialmente taxativa, la ley contemplaba la posibilidad de calificar excepcionalmente como esencial alguna actividad no comprendida en dicha enunciación. Esa calificación, estaba sujeta a la consideración de una Comisión especial, previa apertura de un procedimiento de conciliación, en los casos en que la medida de acción directa, por su duración o extensión territorial, pudiera poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de toda o parte de la población, o cuando se tratara de un servicio público de importancia trascendental.

Dos años después de sancionada la ley, se dictó el decreto reglamentario 272/2006, que estableció el funcionamiento de la comisión, denominada "Comisión de Garantías". Entre sus funciones, el artículo 2 del decreto le asignó: calificar excepcionalmente actividades como servicios esenciales y asesorar a la autoridad de aplicación respecto a los servicios mínimos necesarios cuando las partes no los hubiesen acordado o los acuerdos resultaran insuficientes para compatibilizar el derecho de huelga con otros derechos constitucionales. La Comisión se integraría con cinco miembros designados por el Poder Ejecutivo Nacional, quienes se desempeñarían ad honorem.



Ahora bien, la modificación dispuesta por el artículo 3 del DNU 340/2025 no constituye el primer intento del actual Poder Ejecutivo de modificar el régimen aplicable a los servicios esenciales y las restricciones al derecho de huelga. Ya a fines de 2023, el DNU N° 70 intentó sustituir el artículo 24 de la Ley N° 25.877 con un texto prácticamente idéntico al introducido ahora por el Decreto 340/2025. Sin embargo, la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (CNAT) resolvió en la causa “Confederación General Del Trabajo De La República Argentina C/ Poder Ejecutivo Nacional S/ Incidente” suspender cautelarmente la aplicabilidad del Título IV del DNU 70/2023, hasta tanto se dictara sentencia definitiva. Tanto la medida cautelar (3 de enero de 2024) como la sentencia de fondo (30 de enero de 2024), ambas de la Sala de FERIA de la CNAT, fueron recurridas ante la Corte Suprema de Justicia de la Nación. No obstante, el recurso interpuesto respecto de la medida cautelar fue concedido con efecto devolutivo.

Frente a la judicialización del DNU 70/2023, se impulsaron nuevas estrategias para consolidar las reformas inicialmente pretendidas. Un ejemplo de ello fue la sanción de la Ley de Bases N° 27.742. En esa misma línea, el reciente DNU 340/2025 constituye un nuevo intento por incorporar tales reformas al ordenamiento jurídico argentino. De hecho, puede observarse una cuasi identidad entre la redacción del artículo 97 del DNU 70/2023, que modificaba el artículo 24 de la Ley 25.877, y el actual artículo 3 del Decreto 340/2025.

La nueva redacción del artículo 24 introduce una distinción entre dos categorías de actividades afectadas por las limitaciones al derecho de huelga: los “servicios esenciales” y los “servicios de importancia trascendental”. En el primer caso, se exige una cobertura mínima del 75% de la prestación normal del servicio ante una medida legítima de acción directa. En el segundo, la cobertura no podrá ser inferior al 50%. Asimismo, se amplía la nómina de servicios considerados esenciales, incorporando actividades como el cuidado de menores y la educación en los niveles de guardería, preescolar, primario, secundario y educación especial.

En cuanto a los servicios de importancia trascendental, se incluyen actividades como los servicios de radio y televisión; la industria alimenticia en toda su cadena de valor; los servicios bancarios, financieros, hoteleros y gastronómicos; y la producción de bienes y servicios vinculados a compromisos de exportación, entre otros.

Finalmente, el artículo establece dos nuevos supuestos en los que la Comisión de Garantías podrá calificar actividades no enumeradas previamente como servicios esenciales o de importancia trascendental. Se trata de: (c) situaciones en las que la interrupción o suspensión del servicio pudiere provocar una crisis nacional aguda que ponga en riesgo las condiciones normales de existencia de parte de la población; y (d) supuestos en que la medida pueda afectar el abastecimiento de productos críticos o metas de recaudación asociadas al equilibrio fiscal. El decreto concluye facultando al Poder Ejecutivo a dictar las normas reglamentarias y complementarias necesarias.

El DNU 340/2025 entró en vigencia el 22 de mayo y ya ha despertado cuestionamientos por parte de diversos sectores sindicales del país. Ahora bien, según lo dispuesto por la Ley N° 26.122, resta que la Comisión Bicameral Permanente del Congreso se pronuncie sobre su validez. Una vez emitido el dictamen, el decreto deberá ser debatido en pleno por ambas Cámaras y, si al menos una de ellas lo aprueba, el decreto conservará su plena vigencia.



## Nuestra participación en el Congreso Provincial de Derecho del Trabajo (Santa Fe)

El pasado 23 de mayo de 2025, integrantes de nuestra Comisión participaron del Congreso Provincial de Derecho del Trabajo, realizado en la ciudad de Santa Fe. En particular, Camila Romani y Lautaro Chiarini, en representación de Jóvenes Juristas – Córdoba, presentaron la ponencia que será expuesta en el Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (CRAME), que se celebrará próximamente en Uruguay.

La exposición abordó el tema "La inteligencia artificial y su impacto en las relaciones laborales en Argentina", analizando sus implicancias en distintos momentos de la relación laboral, los desafíos éticos que presenta y la necesidad de su regulación a través del diálogo social y la negociación colectiva.





## Asunción de nuevas autoridades de la Asociación Argentina del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social - Córdoba



El pasado viernes 16 de mayo de 2025, asumió la nueva Comisión Directiva de la Asociación Argentina de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Córdoba, presidida por el Dr. Cristian Requena.

Este equipo asumirá la conducción durante el período 2025-2027.

Queremos resaltar y felicitar a los integrantes de Jóvenes Juristas que van a integrar la nueva Comisión Directiva: Juan Ignacio Caminos, Guillermina Fragueiro, Romina B. Lascano Tapia y Noelia Belén Pedrino.