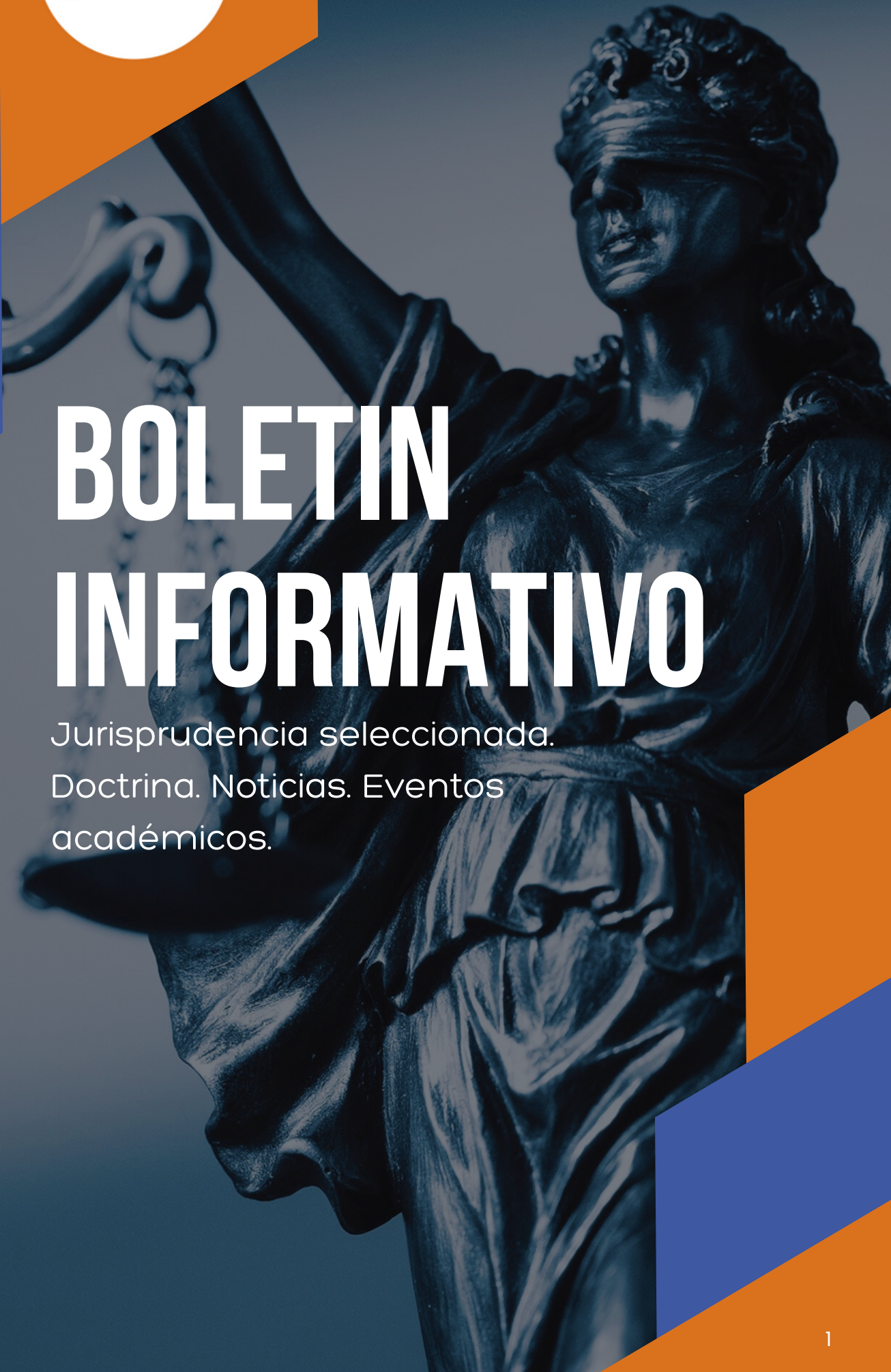




BOLETIN INFORMATIVO

Jurisprudencia seleccionada.
Doctrina. Noticias. Eventos
académicos.

Bienvenidos a la séptima edición del año 2025 de nuestro 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 y un artículo de doctrina en el cual se plantea una discusión ética sobre el ambiente laboral. Además contamos con noticias de interés 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 selección.

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.

Coordinación JJ Cba
Juan Manuel Nieto

Coordinación Boletín
Ignacio L. Bondone
Ana Valeria Mohaded

Redacción

Christian Allamano
Tomas M. Bondone
Lautaro F. Chiarini
Macarena Gomez
Cristina A. Graglia

Edición

Ignacio L. Bondone
Ana Valeria Mohaded



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



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



jovenesjuristas@aadtysscordoba.ar

JURISPRUDENCIA

El TSJ ratificó que la presunción del art. 23 de la LCT debe analizarse con prudencia
Por. Cristina A. Graglia
pag. 3

El TSJ rechazó la sanción del art. 80 de la LCT por inobservancia del Decreto 146/2001
Por. Cristina A. Graglia
pag. 5

Aplicación de la vía abreviada en demanda por despido indirecto en base a la falta de pago de haberes tras actuación administrativa del Área de Protección de la Salud del Min. de Trabajo (ex SIART)
Por. Macarena Gomez
pág. 7

Reparación plena por deficiente registración laboral: aplicación del Derecho de Daños tras la derogación de las indemnizaciones agravadas
Por. Tomas M. Bondone
pág. 9

DOCTRINA

El ambiente laboral y la necesaria reconstrucción del valor ético
Por. Lautaro F. Chiarini
pag. 11

NOTICIAS

Resolución N° 41/2025 SRT: Acuerdos económicos entre la ART y el trabajador sin secuelas incapacitantes
Por. Christian Allamano
pag. 19

El TSJ ratificó que la presunción del art. 23 de la LCT debe analizarse con prudencia

Redacción: Cristina A. Graglia

El veinticuatro de septiembre del corriente año, la Sala Laboral del Tribunal Superior de Justicia (TSJ) admitió el recurso de casación interpuesto por la demandada y anuló la sentencia de la Sala Quinta de la Cámara Única del Trabajo que había hecho lugar parcialmente a la demanda por los rubros salariales e indemnizatorios reclamados, por entender que entre las partes existió vínculo laboral.

En el caso bajo análisis, el a quo consideró acreditado mediante declaraciones testimoniales que el actor –profesional arquitecto– había estado a cargo de la conducción técnica en obras puntuales. A partir de dicha evidencia, activó la presunción legal dispuesta en el art. 23 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) y concluyó que el accionante estuvo inserto en una organización empresarial ajena cumpliendo tareas correspondientes a la actividad normal y específica de la empresa constructora de propiedad de la accionada. Por ello, resolvió la existencia de relación laboral e hizo lugar parcialmente a la demanda en cuanto al pago de rubros salariales e indemnizatorios derivados del distracto. Impuso las costas a la accionada.

El recurrente en su agravio sostuvo que la decisión del a quo respecto a la existencia de una relación de naturaleza laboral entre el actor y el demandado no fue justificada ni lógica ni legalmente en la sentencia. Además expresó que, la valoración de las declaraciones testimoniales fue arbitraria y que la prueba oral no fue suficiente para demostrar la existencia de una subordinación que permita activar la presunción del art. 23 de la LCT, la cual agregó, no puede ser aplicada de manera automática. Remarcó su postura, conforme la cual entre las partes existió un vínculo comercial asociativo.

A su turno, la Sala Laboral reafirmó su criterio restrictivo al señalar que *“la presunción de la existencia de contrato laboral por la sola acreditación de la prestación de los servicios...debe analizarse con prudencia, pues la solución justa de la controversia requiere una valoración precisa de los hechos comprobados a la luz del derecho aplicable”*. Destacó que, pese a la amplitud del art. 23 de la LCT, la propia norma dispone *“como excepción definitivamente excluyente a la situación en la que el animus o las causas que motivaron el acuerdo entre los contratantes resultaran ajenos al sistema de reglas protectorias que caracterizan el régimen laboral”*.

El Tribunal entendió que las declaraciones de dos testigos, que sólo refirieron a la conducción técnica de dos obras puntuales, no fueron suficientes para activar por sí solas la presunción del art. 23 LCT. El alto cuerpo sostuvo que sólo esas dos testimoniales no bastaban para tener por acreditado que el actor estaba inserto en una organización empresarial ajena, ni que realizaba tareas propias de la actividad normal y específica de la empresa constructora, ya que dicha labor no constituye la nota distintiva entre el trabajo autónomo y el dependiente.

Así mismo remarcó que *“la prestación de servicios del actor no fue negada por la demandada que invocó un vínculo comercial asociativo y las labores no se probaron en las condiciones que se demandaron”*. Valoró que la relación laboral transcurrió pacíficamente durante los años en que se desarrolló y que el actor estaba inscripto en el régimen de monotributo. En ese contexto, concluyó que la buena fe contractual adquiere una fuerza preponderante y no se podía activar sin más la presunción que determinó el encuadre del vínculo en el ámbito del derecho laboral como resolvió el Juzgador.

En conclusión, el TSJ dispuso anular el pronunciamiento casado, entró al fondo del asunto y resolvió rechazar la demanda incoada en todas sus partes, con costas por su orden.



El TSJ rechazó la sanción del art. 80 de la LCT por inobservancia del Decreto 146/2001

Redacción: Cristina A. Graglia

El pasado 19 de septiembre del corriente año, la Sala Laboral del Tribunal Superior de Justicia (TSJ) admitió el recurso de casación interpuesto por la demandada en contra de la sentencia dictada por la Cámara del Trabajo de Río Tercero y dejó sin efecto la aplicación de la sanción del art. 80 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT).

En el caso, el recurrente denunció la inobservancia del decreto 146/2001 en lo relativo al plazo de treinta días que debía mediar para que el trabajador pudiera exigir la documentación del art. 80 LCT, y solicitó se deje sin efecto la indemnización mandada a pagar.

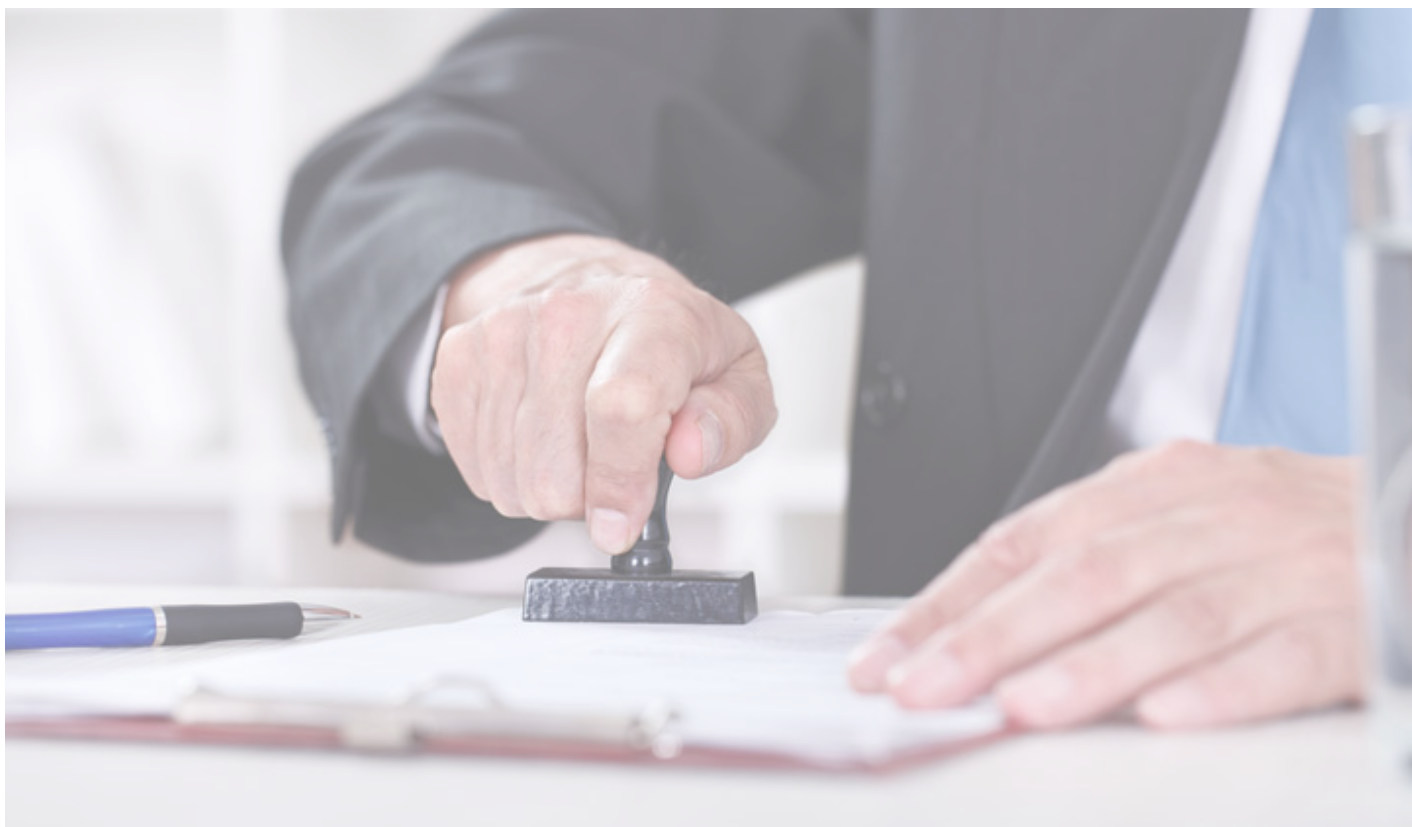
Al resolver, el TSJ interpretó que, a partir de la teleología del art. 80 de la LCT, la multa se justifica únicamente ante la renuencia del empleador a entregar la documentación laboral. Asimismo, remarcó que el decreto 146/2001 establece un plazo para el cumplimiento de la obligación de hacer a cargo del empleador. De esta manera, según dicha normativa recién luego del vencimiento del plazo la parte empleadora podía ser intimada bajo el apercibimiento respectivo. En este sentido, el Tribunal consideró que la incorporación del plazo efectuada por el decreto mencionado resulta razonable si se tiene en cuenta que la prestación en algunos casos puede exigir la realización de trámites ante los organismos de seguridad social o la necesidad de consulta de documentación laboral archivada, etc.

Por consiguiente, el alto cuerpo sostuvo que, de las constancias de la causa, se verificó que la conducta que la norma sanciona no se había configurado. Ello debido a que la demandada acompañó la documentación en oportunidad de la audiencia ante el Ministerio de Trabajo y fue retirada. Por otra parte, subrayó que la sanción debía ser interpretada con criterio restrictivo. De esta forma, *“aunque los documentos entregados no reflejen los extremos verificados por el a quo y que integraron las cuestiones controvertidas, lo cierto es que la demandada no adoptó ninguna actitud contumaz”*.

No obstante, el máximo tribunal provincial le ordenó a la accionada que confeccionara nuevamente la documentación laboral conforme los datos reales de la vinculación (fecha de ingreso y categoría laboral). En ese sentido, resolvió que tratándose de una obligación legal su entrega debía cumplirse en el término de treinta días desde que quedara firme el pronunciamiento, bajo apercibimiento de aplicar astreintes equivalentes a un día de salario mínimo vital y móvil (SMVM) por cada día de demora posterior al vencimiento del plazo, en beneficio del accionante

y hasta un máximo de noventa días, bajo apercibimiento de que el Tribunal a quo las otorgue.

En conclusión, el TSJ casó parcialmente la sentencia recurrida, revocó la sanción del art. 80 de la LCT, y ordenó a la demandada a expedir nuevamente la certificación laboral conforme los datos reales del vínculo, bajo apercibimiento de aplicar astreintes.



Aplicación de la vía abreviada en demanda por despido indirecto en base a la falta de pago de haberes tras actuación administrativa del Área de Protección de la Salud del Min. de Trabajo (ex SIART)

Redacción: Macarena Gomez

La Sala 8va de la Cámara Única del Trabajo admitió el recurso directo interpuesto por la parte actora contra la denegatoria del recurso de reposición con apelación subsidiaria resuelta por el Juzgado de Conciliación y Trabajo de 10° Nominación. En consecuencia declaró mal denegado el recurso de apelación y revocó el decreto en cuanto había dispuesto el trámite ordinario del proceso, ordenando que la demanda se tramite por el Procedimiento Declarativo Abreviado (en adelante PDA), en los términos del art. 83 bis inc. b), e) y h) de la Ley 7987, conforme había sido solicitado por la parte actora.

En el caso, una trabajadora promovió demanda bajo el trámite de PDA, reclamando las indemnizaciones derivadas del despido indirecto fundado en la falta de pago de haberes previamente intimados, así como el pago de los salarios adeudados y de la liquidación final. Al relatar los hechos, la actora explicó que frente a una discrepancia médica, se sometió a la evaluación del Área de Protección a la Salud, dependiente de la Secretaría de Trabajo provincial (ex SIART), la cual dictaminó que la trabajadora no se encontraba en condiciones de prestar tareas. En este marco la actora sostuvo que la licencia médica estaba justificada, e intimó a la empresa para el pago de los haberes. Expuso que la demandada no cuestionó el dictamen médico de la Secretaría de Trabajo, ni respondió a las intimaciones efectuadas por la trabajadora ante la falta de pago de salarios, lo que derivó en el despido indirecto. Sostuvo que dichas omisiones configuraron una presunción legal a favor de la trabajadora.

Al admitir la demanda, la a quo rechazó la tramitación del reclamo mediante PDA fundado en los incs. b) y e) del art. 83 bis LPT y ordenó la ordinarización del trámite, al considerar que la pretensión excedía la hipótesis legal del procedimiento abreviado por existir controversia sobre la causa del despido y una supuesta necesidad de mayor amplitud probatoria. Resaltó que este criterio era acorde a lo dispuesto por el TSJ en autos "Lira Enzo c/ ERSÁ URBANO S.A."

La actora interpuesto recurso de reposición con apelación en subsidio contra dicho decreto, los que al haber sido rechazados por la a quo, derivaron en el recurso de queja.

La recurrente cuestionó la ordinarización del proceso, alegando que el caso no presentaba complejidad que justificara apartarse del trámite abreviado. Fundó su postura en el derecho de la trabajadora a ser escuchada en un plazo razonable, el principio protectorio, economía y celeridad procesal, destacando especialmente la protección reforzada de la labor en casas particulares reconocida en el Convenio 189 de la OIT.

A su turno, la Cámara acogió favorablemente el recurso. Argumentó que correspondía aplicar el principio de interpretación pro actione, en tanto *“de la propia letra de los incisos b) y e) del artículo 83 bis de la ley 7987, se entiende que basta que la accionante se haya colocado en situación de despido indirecto por falta de pago de haberes y por salarios en mora previamente intimados para que proceda la vía abreviada”*. En específico, consideró que la actora había cumplido estrictamente con lo que la norma requiere –la falta de pagos de salarios en mora y la intimación al pago de estos, previamente a darse por despedida–, por lo cual el caso quedaba subsumido en la hipótesis normativa prevista en los incs. b) y e) del citado artículo.

Asimismo, la Sala tuvo en consideración la etapa inicial en la que se encontraba el procedimiento, en la que aún no se encontraba trabada la Litis, razón por la cual debía estarse al relato de la demanda para determinar el procedimiento aplicable, ello en los términos del art. 5 CPCC. Finalmente, destacó el silencio del empleador ante las intimaciones y la intervención del Área de Protección a la Salud, descartando la aplicación del precedente del “Lira c/ Ersa” por tratarse una situación fáctica diversa, habiendo mediado en el presente caso la actuación administrativa del SIART.

En definitiva, el Tribunal dispuso hacer lugar al recurso de queja interpuesto por la actora, revocó la decisión de la a quo y dispuso imprimir al caso el procedimiento declarativo abreviado, en los términos del art. 83 bis, inc. b), e) y h) de la Ley 7987.



Reparación plena por deficiente registración laboral: aplicación del Derecho de Daños tras la derogación de las indemnizaciones agravadas

Redacción: Tomas M. Bondone

La Sala I de la Segunda Cámara del Trabajo de la ciudad de San Rafael -2da circunscripción judicial de Mendoza- resolvió hacer lugar a la demanda interpuesta por la trabajadora y condenó a la demandada a abonar, además de los indemnizaciones y rubros salariales derivados del despido, el resarcimiento por los daños patrimoniales y extrapatrimoniales que se generaron por la deficiente registración.

La actora se desempeñó como “moza” encuadrada en el CCT n.º 389/04 desde el 26/11/2022 hasta el 29/05/2024, fecha en que fue despedida sin expresión de causa. Fue registrada recién el 01/02/2024, y además bajo el régimen de “media jornada”. Por ello, además de las indemnizaciones por despido y las diferencias salariales derivadas de la incorrecta registración, reclamó la reparación de los daños patrimoniales (previsionales) y extrapatrimoniales (morales) ocasionados por el incumplimiento del empleador.

La demandada, si bien reconoció la registración tardía, sostuvo haberla subsanado posteriormente con la fecha de ingreso real y negó la jornada completa alegada por la trabajadora.

La magistrada, en base a las pruebas rendidas, consideró acreditado que la actora se encontraba incorrectamente registrada en cuanto a la fecha de ingreso, jornada y salario, y que el despido dispuesto fue arbitrario. En consecuencia, ordenó el pago de las indemnizaciones derivadas del despido directo, las diferencias salariales, vacaciones y SAC adeudados, y se pronunció especialmente sobre los daños derivados de la deficiente registración.

Para así decidir tuvo en cuenta que, si bien las indemnizaciones tarifadas por empleo no registrado fueron derogadas por el DNU n.º 70/23 y la Ley n.º 27.742, ello no impide al trabajador recurrir al Derecho de Daños para obtener la reparación de los perjuicios derivados de la inobservancia de las obligaciones laborales y previsionales del empleador.

Enumeró los perjuicios que padece quien trabaja en la clandestinidad, como la imposibilidad de acceder a una obra social para atender su salud y la de su familia, la dificultad para acceder a un crédito destinado a mejorar su situación o acceder a una vivienda y la imposibilidad de computar los años de servicios con aportes para una futura jubilación o pensión de sus herederos, o gozar de cualquier tipo de prestación de la Seguridad Social como el fondo de desempleo, entre otros.

Invocando los arts. 1744, 1749 y 1794 del CCyC, la magistrada entendió que en el caso era notorio que el empleador había producido un daño cierto a la actora al mantener el vínculo sin el debido registro, configurando un supuesto de enriquecimiento sin causa en perjuicio de la trabajadora. En tal sentido, sostuvo que el demandado debía reparar el perjuicio causado por la inobservancia de las normas específicas que imponen el registro del contrato de trabajo.

Para cuantificar el daño previsional, acudió a la Tabla de Aportes y Contribuciones de la Seguridad Social, de la cual se desprenden los porcentajes que deben ser descontados a los trabajadores y que se destinan al sistema de Seguridad Social -42,8% de la masa salarial- y condenó al pago de esa suma, deduciendo los aportes efectivamente ingresados por la demandada.

Por ultimo, en cuanto al daño moral, la jueza entendió que la reparación debía contemplar no sólo las consecuencias materiales de la omisión registral, sino también el padecimiento, las preocupaciones y la afectación espiritual sufridas por la trabajadora a raíz de la clandestinidad laboral. Con apoyo en los arts. 1738, 1739, 1740 y 1741 del CCyC, reconoció la violación de derechos personalísimos, la afectación de su integridad psicofísica y la interferencia en su proyecto de vida; en consecuencia, fijó el resarcimiento en una suma equivalente a un salario mensual, atendiendo a la antigüedad de la actora (18 meses).



El ambiente laboral y la necesaria reconstrucción del valor ético

Redacción: Lautaro F. Chiarini*

La ética como elemento constitutivo de la relación laboral:

Vigo al hablar de la ética de manera amplia, nos explica que constituye una realidad inescindible de lo humano, propiamente intrínseca, que presupone un modo de conducir la vida de las personas, utilizando para ello la razón y la voluntad. Es así que se sostiene que, es un carácter constitutivo de todo miembro de la especie humana, de manera que nadie puede quedar al margen de la ética o la moral, a la hora de conducir sus acciones. A raíz de ello, la ética estudia los actos de los humanos, realizados a sabiendas y teniendo en su contracara la posibilidad de no realizarlos de cierto modo, lo que lleva a la conclusión de que, el objetivo de estudio es el de determinar cómo actúa el hombre, verificando si este conoció o estaba en condiciones de conocer lo que estaba haciendo, y si en ese caso optó por ese comportamiento, aun pudiéndose abstenerse, logrando en este estadio poder formular un verdadero juicio ético de sus actos.

Por ende, si dicha materia se ocupa de las acciones que hacen los seres humanos, de manera libre y consciente, no podemos desligarla de lo que sucede ámbito del trabajo, por lo que el valor de la ética laboral, debe ser entendido como un eje vertebral, para garantizar la sostenibilidad y continuidad de las relaciones jurídicas y humanas que se estructuran en la vida laboral, bajo el prisma de la dignidad y respeto.

Se destaca la importancia de ello, ya que es vox populi que el medio laboral está conformado, no solamente por el entorno físico y material que hace propiamente a una empresa, sino también y en gran medida, por las condiciones sociales, económicas, las relaciones interpersonales, la cultura organizacional, entre otras, las cuales influyen fuertemente en los trabajadores, pudiendo ser factores que hagan mella en el desempeño profesional y en la faz interna y psíquica de estos. La ética y moral, aplicada a los procesos humanos es de vital importancia para lograr ambientes laborales sanos, donde la persona ocupe un papel primordial, logrando así un compromiso fiel de trabajo entre los actores involucrados, evitando situaciones que pueden tornar un ambiente negativo.

En esta inteligencia, también es de impostergable necesidad, poder identificar a tiempo las situaciones en las cuales se visibilice la vulneración de los mínimos indisponibles, para evitar que dicha erosión de principios fundamentales del derecho del trabajo, impliquen flagelos en contra de las personas que trabajan y con ello permitir ámbitos laborales tóxicos que causen agravios en la faz espíritu-

-al y los expulsen del medio productivo.

Es innegable que las personas transcurren más de un tercio de sus vidas inmersas en el ámbito laboral, ya sea desde una mega empresa hasta una Pyme, desde un empleo en casa particular al de uno en la administración pública, por lo que el fin último de la moral radica en que, todas esas realidades deben ser observadas desde el valor ético, porque las relaciones laborales son más que un simple intercambio de fuerzas de trabajo por una remuneración, sino que constituye gran parte de la vida de las personas, en las cuales debe primar el trato digno, la igualdad, la buena fe y la confianza, para afianzar la moralidad de los procesos productivos, y es por ello que la mencionada revalorización de la ética en el trabajo, si bien no sustituye a la ley y sus consecuencias, la complementa y nutre, actuando como un parámetro de orientación de las conductas, para así evitar vulneraciones indeseadas.

El entorno laboral y las acciones deseadas:

La empresa como tal y remitiéndome a lo expresado supra, es entendida como el espacio físico donde el trabajador se desarrolla laboralmente y donde comparte vivencias, tanto con sus compañeros como jerárquicos, con el transcurrir del tiempo ha ido sufriendo transformaciones estructurales, donde el impacto de las tecnologías de la información y de la comunicación, definen la contemporaneidad de la cuestión. Indefectiblemente ello trae aparejado beneficios, pero también dudas y problemáticas, acerca de estos nuevos espacios, donde la ética y la moral deben operar no solo como limitaciones funcionales, sino además como parámetros de actuación y conducta.

Se enfatiza ello en razón de que, por más que varíen las condiciones estructurales del trabajo, signados por nuevos modelos de producción, la automatización y uso de inteligencia artificial en procesos decisorios, la diversificación generacional de los equipos de trabajo, la inmediatez y conectividad constante requerida, entre otras, producen tensiones morales, que derivan en novedosos conflictos laborales.

Es por ello que, en la línea de las acciones esperadas y deseadas por el derecho del trabajo, se encuentra enlazada la resignificación del valor de la ética en los procesos de producción donde interviene la persona humana. Para ello se requiere no solo de la comunidad jurídica, sino de los actores esenciales de la relación, esto es, trabajador-empresa.

Se debe interpelar a la formación de protocolos de actuación ante vulneraciones en la faz personal de los trabajadores, que no queden en mera letra muerta, sino que su operatividad en los hechos sea constatable. Asimismo, se debe fomentar los procesos de formación y capacitación, para que los actores sociales puedan integrar estos conocimientos a sus accionares diarios, asegurando que la ética y la moral, entendidas como una único patrón de conducta, sea inseparable a la de su labor y desempeño en el trabajo.

Sedagorta explica que el líder dentro de la estructura empresarial, se encuentra inmerso en esta intrincada relación, donde su accionar positivo debe estar signado de humanismo. Detalla que, que estas organizaciones humanas, son el fruto de la unión de personas, que tienen un valor único como tal, y que en su cotidianeidad se comunican entre sí, anhelando el valor procedente de los otros, al tiempo que desean que sus aportes sean tenidos en cuenta. Todo esto es llevado a cabo para lograr el fin existencial de las personas y no solo la mera generación de riqueza, desarrollándose en un medio social, caracterizado por la vida en unidad y de coexistencia de valores comunes.

Lo expuesto verifica la importancia de la sucesión de acciones signadas de moralidad ya que, en las relaciones laborales, no solo se debe perseguir el beneficio económico por parte de quienes la integran, sino que se debe fortalecer el tejido social que la compone, para lograr ambientes justos y humanos, donde la discriminación, la desigualdad y la violencia laboral, no tengan incidencia ni produzcan menoscabo en la integridad de las personas.

Así lo explicita brillantemente el doctor en filosofía Juan Assirio quien, en sus exposiciones, destaca la necesidad de considerar éticamente las acciones humanas, las cuales están formadas por el valor de libertad, destacando que sin esta última no hay ética posible, ya que solo quien puede elegir su conducta puede ser responsable de ella. Esta capacidad de decidir, tanto sobre la propia vida como sobre la de los demás, es lo que distingue al ser humano del resto de los seres vivos. Es por esto que las acciones que se tomen dentro del seno de las relaciones laborales son tan importantes de considerar, ya que influyen en la vida misma de los trabajadores, para bien o para mal y es por esto que, en un estado de bienestar, es inadmisibles no conducirse con ética ni moral, ya que ello afecta a terceros y contusiona la dignidad humana, por lo que las acciones que tomen los seres humanos, deben estar pensadas con libertad, lo que implica asumir responsabilidad por las consecuencias de nuestros actos y teniendo en cuenta no

solo el interés propio sino también el de los demás.

Ejemplificando la Moral como valor para la continuidad laboral:

En el presente acápite se analizarán dos precedentes jurisprudenciales en los que la ética y el derecho se encuentran estrechamente vinculados para determinar la viabilidad de la continuidad de la relación laboral. Ello, teniendo en cuenta que la primera se asienta sobre máximos de conducta, mientras que el segundo se rige por mínimos indisponibles, pero que, conjugados, operan como criterios determinantes al momento de evaluar la justificación o no de un despido, valorando las conductas precedentes de los trabajadores en el marco del plexo legal aplicable.

El primer caso, "Portas c. Aerolíneas Argentinas S.A." (CNAT, Sala II, 2017), refiere a un trabajador que, utilizando la tarjeta de marcación de ingreso y egreso de tres compañeros, les confirió un beneficio, ya que aquellos se habían retirado antes del horario de salida. La empresa, invocando la conocida causal de "pérdida de confianza", imputó al Sr. Portas dicha conducta. Éste, lejos de desconocerla, la reconoció expresando que, por razones personales de sus compañeros, éstos no podían permanecer hasta las 18 hs., por lo que, con intención de ayudarlos, registró la salida en su lugar, sin dimensionar las implicancias jurídicas de su accionar.

La valoración integral del caso destacó, por un lado, los antecedentes del trabajador, derivados en una trayectoria de veinticuatro (24) años con una conducta intachable, de responsabilidad y compromiso. Por otro lado, se consideró la reacción empresarial en situaciones análogas, en las que se habían aplicado sanciones menores (suspensiones o llamados de atención), y la ausencia total de reprimendas para los tres compañeros beneficiados en este hecho. En este marco, la CNAT concluyó que la conducta del trabajador, si bien errónea, se encontraba alineada con los estándares morales exigidos: asumió su responsabilidad, reconoció su error por escrito y demostró fidelidad y ética en toda su trayectoria. Por ende, la Sala II entendió que no se configuraba una pérdida de confianza objetiva que justificara la ruptura del vínculo, ya que no se trataba de un acto de deslealtad sino de un error aislado.

Distinto es lo resuelto en el precedente "Posta Pilar S.A. c/ Gómez, Julio s/ Consignación" (CNAT, Sala VIII, 2014), en el que se analizó un incumplimiento contractual grave derivado de la apropiación de una billetera que un cliente había olvidado en el establecimiento de la empresa. Ante el reclamo del cliente, el trabajador negó haberla encontrado, cuando en realidad se la había quedado. Es-

-te comportamiento no sólo constituyó un incumplimiento al deber de buena fe que rige en las relaciones laborales, sino también un accionar ilícito con connotaciones penales (hurto), con consecuencias gravosas tanto para el trabajador como para la imagen empresarial.

El tribunal destacó que, la negativa del dependiente frente al cliente, sumada a la apropiación indebida, reflejaba un patrón de conducta inmoral e incompatible con los deberes de fidelidad y confianza que sustentan la relación laboral. En este caso, sí se verificó una causal objetiva de pérdida de confianza, configurando un despido justificado.

De lo analizado, se puede observar con claridad, cómo la moral actúa como un parámetro operativo en las relaciones laborales, complementando el plexo normativo de la Ley de Contrato de Trabajo. En ambos supuestos, la causal de pérdida de confianza fue el eje del debate, pero su aplicación dependió de la valoración ética de las conductas. En el caso "Portas", la moralidad se expresó en la trayectoria intachable del trabajador, en su reconocimiento del error y en la ausencia de ánimo desleal, lo que permitió entender que no existía un quiebre real de la confianza que justificara el despido. Por el contrario, en "Posta Pilar", la conducta del dependiente implicó, no sólo un incumplimiento de buena fe, sino también un accionar inmoral e ilícito, al apropiarse de bienes ajenos y mentir frente al cliente, lo cual sí resultó incompatible con la continuidad del vínculo laboral.

De allí que puede afirmarse que, la moral y la ética, entendidas como sinónimos y equivalentes, operan como criterio para analizar las conductas humanas voluntarias dentro del mundo del trabajo, para distinguir en estos casos entre el error humano, susceptible de ser corregido sin ruptura contractual, y la conducta dolosa o desleal, que erosiona definitivamente el deber de fidelidad y torna legítima la desvinculación. En definitiva, la ética, como valor superior, se integra al derecho laboral para ponderar no sólo la legalidad de los actos, sino también su legitimidad moral, garantizando que la pérdida de confianza no sea una fórmula vacía sino una consecuencia fundada en un plexo conductual concreto.

Desigualdades, acoso y violencia, parámetros que atentan contra la ética laboral:

El relato de los flagelos citados, no intenta ser un listado taxativo de las acciones negativas que afectan a las relaciones laborales, sino que más bien constituye la identificación de situaciones donde la amoralidad se apodera de los sujetos intervinientes, produciéndose daños en las personas y donde los mecanis-

-mos de protección deben ser inmediatamente activados.

Tal como el Dr. Leonardo Ambesi explicita, estamos frente a situaciones sensibles para las relaciones humanas y de especial repercusión en el ámbito laboral, las cuales deben tener como esencial correlato, las medidas eficaces para combatirlas, las que deben ser observadas con un enfoque multidisciplinario prudente, debido a las áreas que involucra (constitucional, derechos humanos, laboral, civil, comercial, penal) y del aparato conceptual que promueve. Dicha apertura, permite englobar la solución macro, desde la generalidad que comprende los actos éticos y morales, como guías de conducción de las conductas humanas, para con ello apaciguar los efectos disvaliosos que producen dichas inconductas.

El citado autor, destaca la aplicabilidad del convenio 190 de OIT para dichas situaciones vejatorias, el cual consigna principios fundamentales, como máximas para la consecución de un fin común, los cuales especifican deberes que deben tener en cuenta los estados miembros, tales como observar mandatos dirigidos a respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, adoptar un enfoque inclusivo integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para hacer frente a estos fenómenos; para luego realizar la especificación o particularización de los mandatos, a través de acciones positivas tales como prohibir legalmente la violencia y el acoso, velar por que las políticas pertinentes aborden estas materias, adoptar una estrategia preventiva, velar que las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación y medidas de apoyo, prever sanciones, educación, garantizar medios de inspección e investigación efectivos para los casos que se presenten, entre otros.

Aquí podemos observar, como las reglas generales, derivadas de acciones consideradas éticas, informan, integran e interpretan, todo el plexo de obligaciones y reglas mínimas indisponibles, para que los estados encausen las conductas de sus habitantes, y con ello lograr vehiculizar las decisiones que tomen estos, en carriles aceptados moralmente por todas las sociedades del planeta. Se torna operativo el mandato de máximos, sobre los cauces de los mínimos inderogables, permitiendo determinar que esta bien y que no lo está, para que los integrantes de la sociedad, actuando con plena libertad, consciencia y voluntad, puedan tomar decisiones ajustadas a lo esperado, conociendo de antemano, las consecuencias negativas de su apartamiento voluntario.

La Corte Suprema como marco de referencia para lo considerado moral:

Tan intensos son los mandatos morales sobre los que debe apoyarse el marco normativo, que hasta nuestra corte suprema en situaciones de discriminación laboral, ha efectuado una especial reconsideración del régimen probatorio en dichas situaciones a través de su destacada jurisprudencia; determina expresamente un estándar probatorio, desarrollado en precedentes tales como "Pellicori", "Sisneros", "Álvarez", entre otros, en los cuales ha desarrollado normas procesales importantísimas a la hora de producir la prueba tendiente a acreditar los actos discriminatorios en contra de los trabajadores afectados. Todo ello nace debido a que la ley 23.592, era considerada inaplicable a las relaciones laborales, por lo que la corte efectuando un análisis especial de lo que se considera discriminación y de lo gravoso de la cuestión, volcándose por la aplicabilidad plena, además de determinar la nulidad de las acciones discriminatorias llevadas a cabo, ya sean despidos, suspensiones, variaciones de las formas y condiciones de trabajo, etc; poniendo de manifiesto además, la dificultad probatoria existente en causas de esta índole, afirmando que en muchos casos los elementos conducentes y dirimientes, están en manos de quienes son los sindicatos como empleadores discriminadores, por lo que invierte el onus probandi en cabeza de estos. Establece la flexibilización frente a indicios, invirtiendo la carga probatoria, ya que el empleador se encuentra en mejor posición de aportar los elementos en cuestión, a la hora de rebatir su supuesto accionar inhumano, a prima facie acreditado por el trabajador damnificado, constituyendo así un régimen procesal que busca proteger los derechos humanos y el bienestar de toda la sociedad en su conjunto, aportando reglas de responsabilidad, que deben observarse en toda relación basada en confianza y respeto, más aún en las laborales.

Notas finales en torno a la reconstrucción de lo ético y moral:

Dicha titánica tarea, exige superar una visión meramente normativa de las relaciones de trabajo para situarlas en un plano más profundo, donde los valores humanos adquieran centralidad. El análisis efectuado permite advertir que la ética y la moral no constituyen un accesorio del derecho del trabajo, sino un presupuesto inescindible de su vigencia plena, en tanto orientan la interpretación de los mínimos indisponibles, hacia estándares de legitimidad que preservan la dignidad de la persona trabajadora.

En tal sentido, la experiencia jurisprudencial y doctrinaria demuestra que la moralidad de los actos se erige como criterio hermenéutico para distinguir entre meros errores humanos, de las conductas dolosas que, por su gravedad, merezcan una especial atención y tutela por parte de la comunidad judicial. La ética, así concebida, no sustituye la norma jurídica, pero la complementa y enriquece, actuando como guía para la aplicación prudente y razonable de la ley en situaciones fácticas concretas.

Este proceso de reconstrucción implica reconocer que el trabajo no es sólo un mero intercambio económico, sino que constituye una dimensión existencial de la vida humana, atravesada por valores tales como el respeto, la igualdad y buena fe. De allí que la ética y la moral, entendidas como equivalentes, se proyecten como exigencias estructurales, llamadas a resguardar la humanidad de los procesos productivos frente a fenómenos como la desigualdad, el acoso, la violencia y la discriminación, que constituyen expresiones paradigmáticas de la amoralidad en el ámbito laboral.

En definitiva, la tarea que tenemos por delante, no se agota en la aplicación técnica de la norma, sino que requiere integrar a su quehacer, un horizonte axiológico que permita asegurar que la justicia laboral no sea meramente legal, sino también legítima y justa. Dicha reconstrucción entonces, se presenta como condición necesaria para que el derecho del trabajo cumpla su verdadera finalidad, que es la protección integral de la persona que trabaja, sujeto de preferente tutela constitucional para nuestra corte suprema.

**En el link podrán encontrar el artículo con las respectivas citas que realizó el autor, las que no han podido reproducirse aquí por cuestión de compatibilidad de formatos.*



Resolución N° 41/2025 SRT: Acuerdos económicos entre la ART y el trabajador sin secuelas incapacitantes

Redacción: Christian Allamano

El 22 de septiembre de 2025, la Superintendencia de Riesgos del Trabajo emitió Resolución SRT N° 41/2025, mediante la cual introduce un mecanismo administrativo destinado a disminuir la litigiosidad dentro del sistema de riesgos laborales.

Cabe destacar, que no es novedoso, y las disposiciones se asemejan a las compensaciones económicas establecidas en la Resolución SRT N° 20/2021, dictada durante emergencia sanitaria del Covid-19 y posteriormente derogada por su similar N° 48/2022.

La Resolución, crea una figura transaccional bajo la órbita de las Comisiones Médicas, utilizando la capacidad de homologación prevista en la Ley N° 27.348, dotando de autoridad de cosa juzgada a acuerdos celebrados entre la ART y el trabajador, en supuestos que, a criterio médico, no existirían secuelas incapacitantes.

La opción de activar estos nuevos mecanismos, es optativa, discrecional y facultativa de las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (ART), los Empleadores Autoasegurados (EA), y los Empleadores No Asegurados (ENA), no pudiendo el trabajador interponer o solicitar la propuesta de acuerdo.

El procedimiento se aplica en dos escenarios: casos en los cuales la ART, EA o ENA haya otorgado el alta médica del trabajador sin secuelas; y en Trámites por Divergencia en la Determinación de la Incapacidad en los cuales, la Médica Jurisdiccional (CMJ) dictamine la inexistencia de secuelas incapacitantes permanentes como resultado de la contingencia laboral.

Queda establecido en la mencionada resolución que el acuerdo de compensación económica no implica modificación alguna en el dictamen médico emitido; que el pago acordado no constituye reconocimiento de derecho alguno a prestaciones dinerarias en concepto de Incapacidad Laboral Permanente (ILP) a favor del trabajador, ni tampoco genera precedente vinculante en casos similares futuros.

La figura contractual de carácter transaccional creada, dentro del ámbito administrativo, se encuentra por fuera del régimen indemnizatorio tarifado de la LRT, y tiene como única finalidad mitigar el riesgo de un futuro juicio, sin la asunción de una responsabilidad legal por daño laboral permanente.

Para el caso de altas médicas sin incapacidad, en caso de ofrecimiento y arribar a un acuerdo por las partes, se utilizara el procedimiento establecido para la Homologación de la Propuesta de Convenio por Incapacidades Definitivas y Fallecimiento del Capítulo II del Título I de la Resolución SRT N° 298/2017, en todo lo que resulte aplicable, buscando así, aprovechar la estructura procedimental diseñada para acuerdos definitivos, garantizando rigor y celeridad.

En los trámites de Divergencia o Determinación en la Determinación de la Incapacidad, una vez que el dictamen médico de la CMJ ha certificado la inexistencia de secuelas incapacitantes, el Servicio de Homologación deberá requerir formalmente a la ART/EA/ENA, utilizando la Ventanilla Electrónica (VE), manifiesta su voluntad de ofrecer una compensación.

En ambos casos, se procederá a la celebración de una audiencia ante el Servicio de Homologación. De arribarse a un acuerdo, se emitirá el acto de homologación, en el cual de dejar constancia que el cese de la Incapacidad Laboral Temporal (ILT) se produce sin secuelas incapacitantes, y que el acuerdo compensatorio, bajo ninguna circunstancia, determinará un porcentaje de incapacidad para el trabajador, otorgando al acuerdo autoridad de cosa juzgada administrativa, y cerrando la instancia.

Se destaca que la Resolución no establece ninguna directriz, fórmula, mínimos o máximos de la compensación económica (tal como lo hizo la Resolución SRT N°20/21), sino que las sumas ofrecidas quedarán sujetas a la discrecionalidad y propuesta unilateral de la ART/EA/ENA, por lo cual será tarea del Servicio de Homologación verificar la racionalidad del monto del ofrecimiento, para evitar posibles cuestionamientos judiciales.

A su vez, se estableció su aplicación de forma inmediata, incluso para los trámites en curso en las CMJ que, a la fecha de entrada en vigencia (23 de septiembre de 2025), no cuenten con el Dictamen Médico que determina la existencia o inexistencia de incapacidad.

