



Agosto 2025

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
Lautaro Gutierrez
Camila Romani
Santiago Roth

Edición
Ignacio L. Bondone
Ana Valeria Mohaded



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



[Aadyss_Córdoba](https://www.facebook.com/Aadyss_Córdoba)
[Jóvenes Juristas Laboral](https://www.facebook.com/Jóvenes Juristas Laboral)



jovenesjuristas@aadysscordoba.ar

JURISPRUDENCIA

El Tribunal Superior de Justicia de Córdoba anuló condena indemnizatoria al considerar verificada la renuncia del trabajador por chats de WhatsApp
Por: Camila Romani
pag. 3

En materia de accidentes y enfermedades del trabajo reclamados por el derecho común no rige el plazo de caducidad
Por: Lautaro Gutierrez
pag. 4

Diagnósticos médicos divergentes y despido: postulación laboral en LinkedIn no es suficiente para acreditar aptitud para retomar tareas
Por: Santiago Roth
pág. 7

NOTICIAS

Actualizan la tabla de evaluación de incapacidades laborales a través del Decreto N° 549/2025
Por: Christian Allamano
pag. 9

El Tribunal Superior de Justicia de Córdoba anuló condena indemnizatoria al considerar verificada la renuncia del trabajador por chats de WhatsApp

Redacción: Camila Romani

La Sala Laboral del Tribunal Superior de Justicia de Córdoba, con fecha 14 de agosto de 2025, hizo lugar parcialmente al recurso de casación interpuesto por la empleadora y dejó sin efecto la condena al pago de las indemnizaciones derivadas del despido incausado, la multa del art. 2 de la Ley 25.323, la sanción prevista en el DNU 34/2019 y los haberes devengados con posterioridad a la extinción del vínculo.

En la instancia anterior, la Sala Sexta de la Cámara del Trabajo (sentencia N° 161 del 28/04/2023) tuvo por acreditada la existencia de la relación laboral entre el actor y la empresa demandada y la condenó al pago de las indemnizaciones por despido, así como días trabajados, SAC proporcional, vacaciones, haberes adeudados, la sanción del art. 80 LCT y la indemnización del art. 8 de la Ley 24.013.

La demandada en su recurso, cuestionó la determinación de la naturaleza laboral del vínculo y la condena a abonar rubros indemnizatorios por el despido sin causa. En particular alegó que el a quo omitió valorar los mensajes de WhatsApp remitidos por el actor donde puso a disposición su renuncia

Al resolver el recurso, el Alto Cuerpo rechazó el agravio referido a la existencia de la relación laboral, por considerar que constituía una mera discrepancia con la valoración probatoria efectuada por la Cámara, materia ajena a la instancia extraordinaria. No obstante, entendió procedente el planteo respecto al modo de extinción del vínculo. Sostuvo que la sentencia de grado omitió valorar los mensajes de WhatsApp intercambiados entre el trabajador y un directivo de la empresa, cuya autenticidad fue acreditada mediante la pericia oficial. En dichos mensajes – remitidos en junio de 2019– el actor manifestó su intención de renunciar, solicitó acordar su salida y reconoció un saldo pendiente por aguinaldo y gastos. A criterio del TSJ, tales comunicaciones configuraron una renuncia tácita conforme el art. 241 LCT, producida en junio de 2019, lo que tornaba improcedentes las indemnizaciones derivadas del despido incausado, la multa del art. 2 de la Ley 25.323, la sanción del DNU 34/2019 y los haberes posteriores a dicha fecha

En conclusión, el Tribunal Superior de Justicia de Córdoba admitió parcialmente el recurso, mantuvo la declaración de existencia de la relación laboral, pero revocó la condena respecto de los rubros vinculados a la extinción del vínculo, por considerar que el mismo se extinguió por mutuo acuerdo. Las costas las impuso por su orden.

Acceso al fallo
completo



En materia de accidentes y enfermedades del trabajo reclamados por el derecho común no rige el plazo de caducidad

Redacción: Lautaro Gutierrez

El pasado 14 de agosto del corriente año, la Sala Segunda de la Cámara Única del Trabajo rechazó la apelación interpuesta por una de las accionadas en contra del decreto de admisión de demanda, y declaró la inaplicabilidad del plazo de caducidad previsto por el art. 3 de la Ley N° 10.456, para los casos en que la pretensión indemnizatoria con motivo de un infortunio laboral se fundamenta en el derecho común.

En el caso bajo análisis, una de las accionadas interpuso recurso de reposición - con apelación en subsidio - contra el decreto de admisibilidad de la demanda. La recurrente sostuvo que la acción fue articulada una vez vencido el plazo de 45 días judiciales -previsto en el art. 3 de la Ley N°10.546-, posteriores al agotamiento de la vía administrativa. Remarcó que el dictamen de la Comisión Médica, concluyó la inexistencia del siniestro denunciado. En este contexto, destacó que el actor inició su acción 17 meses después del dictado de la resolución administrativa, por lo que habían fenecido tanto el plazo para recurrir ante la Comisión Médica Central -15 días- como aquel previsto para concurrir por ante los tribunales ordinarios. Alegó que los plazos de caducidad invocados son independientes a la acción reparatoria elegida, por lo que ante la falta de ejercicio en tiempo oportuno operó la caducidad procesal.

Por su parte, el actor solicitó el rechazo del recurso interpuesto. Argumentó que el segmento procesal del sistema tarifado es ajeno al fundamento de la demanda - derecho común-. Alegó que no corresponde aplicar el plazo previsto para apelar el proceso administrativo que impone la Ley de Riesgos del Trabajo (en adelante, LRT) en el art. 3 de la Ley N° 10.456, impulsado ello en la Ley N° 27.348, que expresamente excluyó la vía civil.

El Tribunal a quo desestimó la reposición interpuesta por la accionada. Consideró que el actor optó y reclamó la reparación integral prevista por el derecho común, distinta a la normativa sistémica. Por ello, consideró improcedente los plazos del régimen de la LRT. Además, sostuvo que el fundamento de la acción al tener basamento en el derecho común, lo que se persigue es una reparación extrasistémica -diferenciada del régimen tarifado-. por lo que confirmó la admisibilidad de la acción y concedió el recurso de apelación.

Planteada la controversia, y elevadas las actuaciones para su resolución, la Sala Segunda confirmó lo decidido en primera instancia. Para ello, brindó una serie de razones.

En primer lugar, entendió que al encontrarse el reclamo fundado en un régimen ajeno a la LRT, su normativa no le resulta aplicable. En lo que respecta a la caducidad, sostuvo que este instituto se trata de una sanción que la ley estipula y que va asociada a la negligencia o el descuido de quien, debiendo ejercer un derecho en un determinado plazo, no lo hace. En este marco afirmó que al ser el más gravoso de los efectos del transcurso del tiempo en detrimento de derechos, si no emerge explícitamente del texto de la ley, no se la puede aplicar. Agregó que al pretenderse la reparación integral –sustentado en las disposiciones del Código Civil y Comercial–, el derecho común no prevé supuesto plazo de caducidad alguno y que su interpretación y aplicación deben ser restrictivas, exigencia aún mayor en supuestos bajo la órbita del Derecho del Trabajo, donde juegan otros principios. El Tribunal invocó la prohibición de los hombres de perjudicar derechos de terceros (con cita al art. 19 de la Constitución Nacional), evidenciándose esto en la protección de los trabajadores dañados por un siniestro laboral, por lo que deben resguardarse sus derechos con toda la amplitud que amerita.

Por otro lado la Cámara hizo referencia al art. 4 -2º párrafo- de la Ley Nº 26.773, que regula la opción excluyente –entre las indemnizaciones previstas en el régimen especial o las que les pudieran corresponder con fundamento en otros sistemas de responsabilidad- y que fue modificado por el art. 15 de la Ley Nº 27.348. Remarcó que del texto de la norma, se infiere la imposibilidad de promover una acción con sustento en el derecho civil sin recorrer el procedimiento administrativo previo. Sin embargo, enfatizó que no deriva de la literalidad de la ley que para los reclamos no sistémicos pueda suponerse la aplicación de los plazos recursivos previstos expresamente para el régimen sistémico y, por consiguiente, su plazo de caducidad. Añadieron que la legislación es clara sobre las normas procesales y de rito que rigen cada sistema, y que del tenor literal del art. 3, al aludir a los “recursos” del art. 46 de la LRT, lo restringe a este sistema tarifado.

Por último, sostuvo que lo decidido por el Tribunal Superior de Justicia en “Rodríguez”, en relación a la constitucionalidad del plazo de caducidad para los reclamos sistémicos, no resulta aplicable para los reclamos de naturaleza civil, ya que el objeto de la demanda escapa a los supuestos de agravios de lo dictaminado en Comisión Médica.

A raíz de todo lo expuesto, la Sala Segunda confirmó la admisión de la demanda -decidida por el Tribunal de Gestión Asociada N° 3- interpuesta por el actor con fundamento en el derecho común y ejercida fuera de los plazos previstos por la LRT.



Acceso al fallo
completo



Diagnósticos médicos divergentes y despido: postulación laboral en LinkedIn no es suficiente para acreditar aptitud para retomar tareas

Redacción: Santiago Roth

En un reciente pronunciamiento, la Sala IV de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (en adelante CNAT) confirmó la sentencia del a quo, que había resultado favorable a la trabajadora despedida que se encontraba gozando de licencia médica por enfermedad inculpable.

En el caso bajo análisis la Cámara se pronunció sobre un distracto fundado en el resultado del dictamen del cuerpo médico de la empresa, que determinaba la aptitud de la dependiente para reincorporarse a su puesto de trabajo. El conflicto surgió en virtud de que el profesional tratante de la trabajadora prescribía reposo, lo que generó así un cuadro de diagnósticos opuestos.

Para el tribunal, la falta de intervención de un tercero imparcial que zanjara la discrepancia, vulneró el deber de buena fe y de diligencia consagrados en los artículos 63 y 79 de la Ley de Contrato de Trabajo (en adelante LCT). Al decidir de este modo, consideró que prescindir de instancias imparciales como podría haber sido una junta médica, para constatar el real estado de salud de la dependiente, configuró una transgresión a estos deberes. De esta manera, los Sentenciantes entendieron que la demandada adoptó la medida más gravosa -el despido- sin agotar previamente otras vías más razonables.

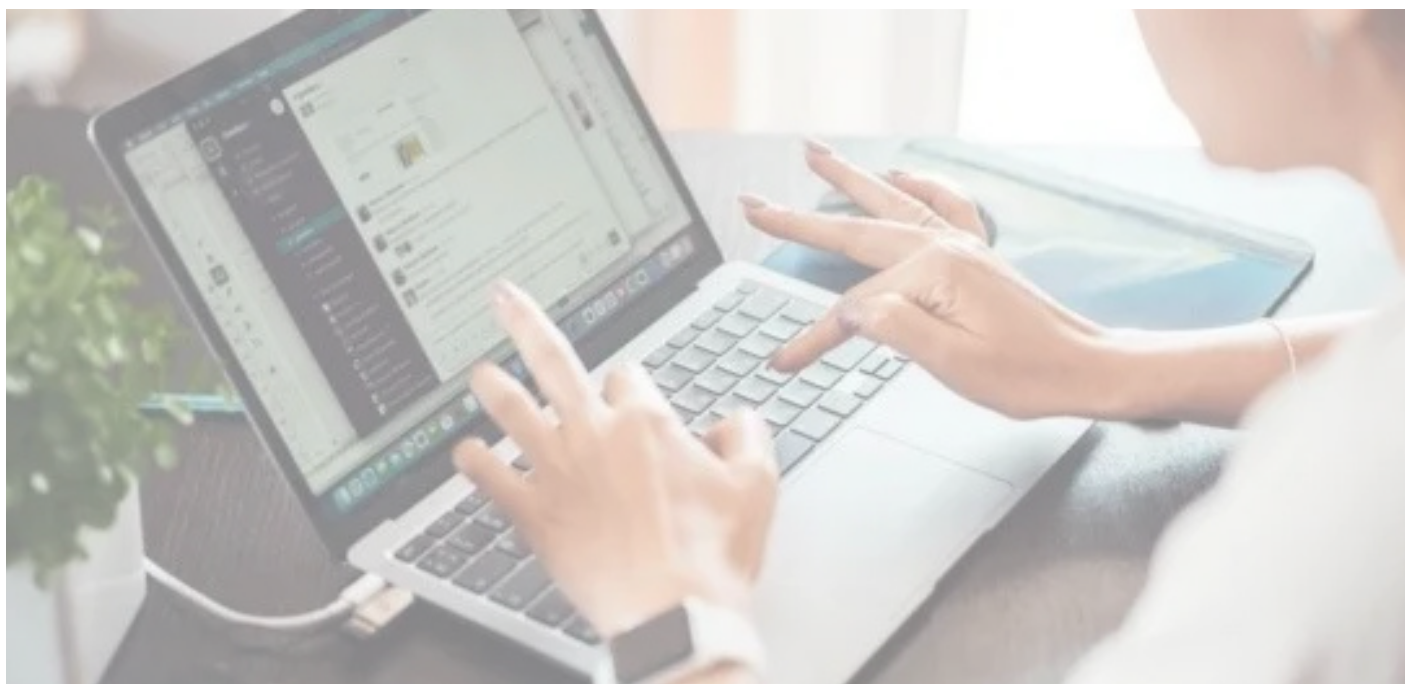
Por su parte, la agraviada fundó su recurso de apelación en base a la contestación de demanda sostenida ante el a quo. Allí adujo y posteriormente ofreció como prueba -para probar la justa causa- un acta notarial que constató dictámenes médicos que otorgaban el alta laboral a la actora, publicaciones en LinkedIn donde ella manifestaba la finalización de su relación con la empresa y su disponibilidad para nuevos desafíos, así como informes de la consultora Randstad sobre postulaciones laborales. Consideró que a partir de esas constancias probatorias se acreditaba -prima facie- la finalización de la relación laboral y la disponibilidad de la dependiente a nuevos desafíos.

Sin embargo, la CNAT, concluyó que, aún si se tuviera acreditado que efectivamente la trabajadora buscaba nuevas oportunidades laborales, tales elementos no llevaban a la conclusión de que la dependiente se hallaba en condiciones de retomar sus tareas. Añadió como argumento para ello que en el proceso se planteó que la patología padecida encontraba su origen en las condiciones de trabajo en la empresa demandada, lo que torna razonable que la actora no estuviera en condiciones de retomar tareas en dicha empresa, aunque sí pudiera considerar alternativas en otros ámbitos laborales. Además, destacó que la

eventual falta de exclusividad contractual no bastaba para legitimar la decisión de extinguir el vínculo laboral. En ese sentido resolvió que lo determinante en relación al distracto, fue la omisión de un procedimiento adecuado y objetivo para dirimir la discrepancia médica existente.

Además, la Cámara rechazó el reclamo por daño moral, al considerar que las indemnizaciones tarifadas de la LCT cubren, en principio, los perjuicios derivados de la ruptura, salvo supuestos extraordinarios que no se configuraron en el caso.

De este modo, la sentencia reafirmó que el principio protectorio y los deberes de buena fe y diligencia constituyen parámetros de control de la razonabilidad empresarial.



Actualizan la tabla de evaluación de incapacidades laborales a través del Decreto N° 549/2025

Redacción: Christian Allamano

A fines de 2024, el Ministerio de Capital Humano convocó al Comité Consultivo Permanente de la Ley sobre Riesgos del Trabajo, integrado por representantes de los trabajadores, los empleadores y el Gobierno Nacional. Se conformaron equipos técnicos con especialistas para analizar la propuesta de actualización del baremo, con el objetivo de mejorar su comprensión y corregir deficiencias detectadas en el modelo anterior.

El pasado 5 de agosto, se publicó en el Boletín Oficial el Decreto N° 549/2025. Este nuevo decreto sustituye el Anexo I del Decreto N° 659/1996 por un nuevo Anexo llamado "Tabla de Evaluación de Incapacidades Laborales".

Uno de los argumentos centrales para esta modificación es la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, en la cual sostuvo la obligatoriedad de aplicar una misma tabla de evaluación para garantizar la igualdad de trato a los damnificados.

El objetivo de la reforma es unificar los criterios de evaluación del daño psicofísico derivado de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, y que se lleve a cabo de manera homogénea en todo el país, evitando la dispersión de criterios y la discrecionalidad en la determinación de incapacidades.

Novedades del nuevo baremo

Entre las novedades más importantes que introduce el nuevo baremo, se destacan:

- La definición de secuela.
- Una nueva metodología para evaluar secuelas concurrentes y preexistentes.
- Consideraciones específicas sobre el dolor.
- Una definición clara sobre la operatoria de los factores de ponderación.
- La combinación explícita del "Tipo de Actividad" y las "Posibilidades de Reubicación Laboral".
- La incorporación de capítulos médicos específicos.
- La modificación de los porcentajes de incapacidad de las secuelas.

Vigencia y aplicación

La nueva normativa entrará en vigencia 180 días corridos después de su publicación, es decir, en febrero de 2026, y será de aplicación para toda valoración de incapacidad que no haya sido resuelta hasta ese momento, independientemente de la instancia en la que se encuentre, es decir que será de aplicación obligatoria para todas las determinaciones de incapacidad no resueltas en sede administrativa como judicial.

Además, el decreto faculta a la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) a dictar las normas complementarias y aclaratorias necesarias para su correcta implementación.

Finalmente, el Decreto invita a las provincias a implementar las acciones necesarias para constituir los cuerpos médicos forenses previstos en la Ley 27.348, habilitando los mecanismos de inscripción de profesionales médicos conforme a la normativa vigente.

Acceso al
decreto

