

ACTA N° 484. Lugar, fecha y hora de inicio. A los veintinueve días de septiembre de 2025, siendo horas 8:53, el Consejo Asesor de la Magistratura abre su sesión cuatrocientos ochenta y cuatro bajo la presidencia del **Dr. Daniel Posse**. **Asistentes:** **Dr. Walter Berarducci** (suplente por la minoría parlamentaria); **Dr. Rodolfo Movsoviich** (titular por los magistrados de del Centro Judicial Capital); **Dra. Estela Giffoniello** (suplente por los magistrados del Centro Judicial Capital); **Dra. María Cristina López Ávila** (titular por los abogados del Centro Judicial Capital); **Dr. Edgardo Sánchez** (titular por los magistrados de los Centros Judiciales Concepción y Monteros); **Dra. Malvina Seguí** (suplente por los magistrados de los Centros Judiciales Concepción y Monteros); **Dr. Eugenio Racedo** (titular por los abogados de los Centros Judiciales Concepción y Monteros) **Dr. Carlos Arias** (suplente por los abogados del Centro Judicial Capital) y **Dr. Mario Choquis** (suplente por los abogados de los Centros Judiciales Concepción y Monteros). Conectados a través de plataforma zoom se encuentran el **Leg. Mario Leito** (titular por la mayoría parlamentaria); **Leg. Manuel Courel** (titular por la minoría parlamentaria) y la **Leg. Sara Assan** (titular por la mayoría parlamentaria). **ORDEN DEL DÍA:** 1. A consideración acta de la sesión anterior. 2. Concursos n° 334 (Juzgado en lo Civil en Familia y Sucesiones V nominación del Centro Judicial Capital) y n° 336 (Juzgado en lo Civil en Familia y Sucesiones I nominación del Centro Judicial del Este): elevación de ternas al Poder Ejecutivo Provincial. 3. Concurso 318 (Vocalía de Cámara de Apelaciones en lo Civil en Documentos y Locaciones y Familia y Sucesiones, Sala en Documentos y Locaciones del Centro Judicial Concepción): entrevistas personales. Concursantes a entrevistar: 1. A consideración acta de la sesión anterior. 2. Concurso 318 (Vocalía de Cámara en Documentos y Locaciones y Familia y Sucesiones, Sala en Documentos y Locaciones del Centro Judicial Concepción): elevación de terna al Poder Ejecutivo Provincial. 3. Concursos n° 263, 222, 237, 284, 307, 310, 328, 334: solicitud del Poder Ejecutivo Provincial de integración de ternas. 4. Concurso n° 340 (Vocalía de Cámara de Apelaciones en lo Civil y Comercial Común del Centro Judicial Concepción): a consideración proyecto de acuerdo de aprobación de acta de valoración de antecedentes. 5. Concurso n° 346 (Juzgado Civil en Familia y Sucesiones I Nominación del Centro Judicial Capital): llamado a inscripciones. 6. Concurso n° 347 (Juzgado de Primera Instancia en lo Civil y Comercial Común del Centro Judicial Monteros): llamado a


Dra. MARIA SOFIA NACUL
SECRETARIA
CC: Silvia Adelin...
CC: Silvia Adelin...

inscripciones. 7. Concursos n° 313 (Vocalía de Cámara de Apelaciones del Trabajo, Sala I, del Centro Judicial Capital), n° 326 (Vocalía de Cámara de Apelaciones del Trabajo, Sala IV, del Centro Judicial Capital), n° 327 (Vocalía de Cámara de Apelaciones del Trabajo, Sala V, del Centro Judicial Capital) y n° 337 (Vocalía de Cámara de Apelaciones del Trabajo, Sala III, del Centro Judicial Capital). Concursantes a entrevistar: 1 ALBA, TOMÁS RAMÓN VICENTE; 2 ÁLVAREZ, CARLOS LUIS; 3 ARCH, GERARDO JOAQUÍN; 4 D'AMATO, ANDREA ROXANA; 5 ESTOFÁN, MARÍA LUCIANA; 6 FLORES, JUAN PABLO; 7 KUTTER, GUILLERMO ERNESTO; 8 LORENZO, ANDREA INÉS; 9 MALMIERCA, MARÍA DOLORES; 10 MASCARÓ, VÍCTOR DANIEL; 11 PÁEZ DE LA TORRE, JUAN MANUEL; 12 PEÑALBA ARIAS, MARÍA JIMENA; 13 REY, HORACIO JAVIER; 14 RIVERO, RAMÓN RICARDO; 15 ROBLES, CÉSAR LUIS; 16 RUIZ, PATRICIA MÓNICA; 17 TERÁN, JOSEFINA MARÍA; 18 VERA, FERNANDO ANTONIO. **1. A consideración acta de sesión anterior.** El Dr. Posse expresó que todos los señores consejeros recibieron el acta por correo electrónico y que, si no hay observaciones, se la dará por aprobada. Los consejeros estuvieron de acuerdo. **2. Concurso 318 (Vocalía de Cámara en Documentos y Locaciones y Familia y Sucesiones, Sala en Documentos y Locaciones del Centro Judicial Concepción): elevación de terna al Poder Ejecutivo Provincial.** La Dra. Giffoniello tomó la palabra y solicitó incorporar en el orden del día una prórroga extraordinaria solicita por los jurados de los concursos 338 y 339 de cinco días para resolver la vista de las impugnaciones. Sometido a consideración el pedido se aprueba y se modifica el orden del día para su tratamiento. Seguidamente los pedidos de prórroga extraordinaria se aprobaron. El Dr. Posse expresó que se encontraba a disposición de los señores consejeros el proyecto de acuerdo de elevación de terna en el concurso n° 318 integrada por 1) Stordeur, 2) Casillo y 3) Violetto. El acuerdo se aprobó. **3. Concursos n° 263, 222, 237, 284, 307, 310, 328, 334: solicitud del Poder Ejecutivo Provincial de integración de ternas.** El Presidente puso a consideración de los consejeros los borradores de acuerdos integrando las ternas en los concursos n° 263, 222, 237, 284, 307, 310, 328, 334, conforme a la solicitud efectuada por el Poder Ejecutivo de la Provincia. Estos proyectos habían sido remitidos previamente por correo electrónico. Los acuerdos se aprobaron. **4. Concurso n° 340 (Vocalía de Cámara de Apelaciones en lo Civil**

y Comercial Común del Centro Judicial Concepción): a consideración proyecto de acuerdo de aprobación de acta de valoración de antecedentes. El Dr. Posse expresó que el proyecto de valoración de antecedentes había sido remitido por la subcomisión de valoración de antecedentes y aprobado por la Comisión. Que todos los consejeros habían tomado conocimiento previamente del proyecto. Tomó la palabra la Dra. Seguí y manifestó que quería dejar constancia que era el primer proyecto de Acuerdo que se realiza luego de la reforma, trabajado en las subcomisiones de Antecedentes e Impugnaciones, por la totalidad de los consejeros y sus asesores, trabajado y aprobado como proyecto en la Comisión de Antecedentes e Impugnaciones con la participación de todos. El acuerdo fue aprobado. **5. Concurso n° 346 (Juzgado Civil en Familia y Sucesiones I Nominación del Centro Judicial Capital): llamado a inscripciones.** El Dr. Posse señaló que la inscripción del presente concurso se realizaría del 15 al 23 de octubre a través de la página web del Consejo. Se aprobó. **6. Concurso n° 347 (Juzgado de Primera Instancia en lo Civil y Comercial Común del Centro Judicial Monteros): llamado a inscripciones.** En el mismo sentido que el punto anterior, el Dr. Posse señaló que la inscripción del presente concurso se realizaría del 15 al 23 de octubre a través de la página web del Consejo. Se aprobó. **7. Concursos n° 313 (Vocalía de Cámara de Apelaciones del Trabajo, Sala I, del Centro Judicial Capital), n° 326 (Vocalía de Cámara de Apelaciones del Trabajo, Sala IV, del Centro Judicial Capital), n° 327 (Vocalía de Cámara de Apelaciones del Trabajo, Sala V, del Centro Judicial Capital) y n° 337 (Vocalía de Cámara de Apelaciones del Trabajo, Sala III, del Centro Judicial Capital):** etapa de entrevistas. Previo al ingreso a la sala de los concursantes a entrevistar el Dr. Posse señaló que para la presente se habían recibido preguntas que fueron formuladas a través de la página web del CAM (www.camtucuman.gob.ar) por parte de la ciudadanía conforme lo dispuesto en acuerdo 124/2021 del 6/10/2021. Por artículos 34 y 44 del RICAM y su Anexo V, se dispuso oportunamente la aplicación del procedimiento de simplificación de los concursos números 313, 326, 327 y 337 su acumulación y realización simultánea y única de la presente entrevista. Por secretaría se efectuó un sorteo para determinar el ingreso de los concursantes a la sala. **Doctor Juan Pablo Flores. Entrevista** (Ingresa a la Sala el doctor Juan P. Flores) **Dr. Posse.** Buen día, doctor. **Dr. Flores.** Buen día. **Dr. Posse.** Quiero que conste en Acta que se acaba de


Dra. MARIA SOFIA NACUZZI
SECRETARIA
CC: 02/2021

incorporar a la reunión el doctor Racedo, representante de los abogados del Sur de la Provincia. Doctor, usted ya conoce el mecanismo; si le parece, pasamos a las preguntas. **Dr. Flores.** Sí, doctor. **Dr. Posse.** Le va a formular la pregunta la doctora Seguí. **Dra. Seguí.** Doctor, la idea de la entrevista no es tomar examen, que ya lo ha tenido, y por eso le voy a hacer referencia expresa de las normas y del contenido de las normas con las que va a tener que resolver un caso hipotético, pero también es al fin de tener su opinión de juez, no al fin de que usted nos pregunte. **Dr. Flores.** Muy bien. **Dra. Seguí.** Usted sabe que la llamada Ley Bases ha reformado el artículo 2° de Contrato de Trabajo, excluyendo el ámbito de aplicación de la misma, en su inciso D, a las contrataciones de obras, servicios, etcétera, reguladas por el Código Civil y Comercial. También, la Ley Bases ha reformado el artículo 23 de la Ley de Contrato de Trabajo. Estando vigente, presunción contenida en el mismo, pero ha reemplazado el segundo párrafo por uno que dispone que dicha presunción no será de aplicación cuando la relación se trate de contrataciones de obra, de servicios profesionales o de oficio, también del Derecho Civil. Y por último, que se incorporó un artículo 245 bis, en el cual se previó para el despido discriminatorio una indemnización tarifaria agravada, diciéndose expresamente al final, que el despido dispuesto en todos los casos producirá la extinción definitiva del vínculo laboral a todos los supuestos. Usted como camarista recibe en apelación un caso de una persona que dice ser trabajador en relación de dependencia o de la Sociedad, que denuncia una fecha de ingreso que coincide con la fecha de celebración del contrato de locación de servicio. El contrato se demostró que es auténtico, tiene firmas certificadas y está sellado; le encomienda a la persona servicios que pueden constituir una prestación de trabajo subordinada. Esa persona se enferma de una infección derivada de HIV y no presta los supuestos servicios por cinco días. La sociedad o empresa que se entere en ese momento de la enfermedad de la persona, rescinde el contrato por incumplir. La demanda reclamó la calificación de la relación laboral y la reinstalación del trabajador despedido por razones discriminatorias, por declaración de nulidad del despido discriminatorio ocurrido con más de un salario caído por todo el tiempo de la desvinculación. El juez de primera instancia rechazó la demanda con base en el artículo 2° de la Ley de Contrato de Trabajo reformado, dejando la relación afuera del ámbito de aplicación del derecho de trabajo, por la invocación de una vinculación civil entre las partes, probada a través de la

celebración del contrato. No ingresó siquiera a considerar la prueba del actor. Pero a todo evento dejó dicho de todos modos, no habría sido aplicable la presunción del artículo 23 de la Ley, y que el artículo 245 bis actual, en su último párrafo, dice expresamente que el despido dispuesto en todos los casos producirá la extinción definitiva del vínculo laboral a todos los efectos. ¿Cómo futuro camarista ve la posibilidad de conceder lo solicitado por quien se pretende trabajador y para ello declarar alguna inconstitucionalidad o encuentra en la legislación, incluso reformada por la Ley Bases, la posibilidad de conceder lo que se solicita sin declarar ninguna inconstitucionalidad? No es para que nos haga una sentencia, es para que vaya al espíritu de los principios que están en juego. **Dr. Flores.** Sí, perfecto. Está claro el caso. Es una combinación de los artículos 2º, 23 y 245 bis, en el caso concreto. En primer lugar, yo considero que, en mi punto de vista, la modificación del artículo 2º con la incorporación del inciso D, más el segundo párrafo del artículo 23, que ha sido incorporado por la Ley Bases, es como que no tiene virtualidad, es como que es inocua su aplicación cuando se lo contrasta con el artículo 14 de la Ley de Contrato de Trabajo que habla de la primacía de la realidad. Entonces, si tenemos una presunción en el primer párrafo del artículo 23 y lo aplicamos con la tesis restrictiva de la Corte que establece que probada la relación de trabajo y el carácter de dependencia, en ese caso considero que es inaplicable ese segundo párrafo de la Ley Bases incorporada en el artículo 23. Por lo tanto, echando mano al artículo 14 de la primacía de la realidad, que si se ha probado la relación de dependencia y la prestación de servicio, aplicando el artículo 14, considero que hay una protección de la Ley de Contrato de Trabajo para el trabajador. Más allá que la considero regresiva a esa reforma, inclusive, como es la última ratio de la inconstitucionalidad, con esas herramientas que tengo, considero que se podría proteger al trabajador con la Ley de Contrato de Trabajo sin llegar a la declaración de la inconstitucionalidad, en el caso, supongamos que no ha sido pedida. Ahora, en el caso concreto que usted plantea, tenemos el caso del despido discriminatorio; que me parece, sinceramente, que la incorporación del 245 bis, es uno de los artículos más cuestionables de la incorporación de la Ley Bases. Haciendo un análisis rápido del artículo, si nos ponemos a analizar el primer párrafo dice que no será nulo, que el despido será discriminatorio cuando obedezca a razones de sexo, de raza, religión, es decir, todas las categorías sospechosas que conocemos. El segundo párrafo, establece la carga probatoria al


Dra. MARIA SOFIA NACUL
SECRETARIA
CONSEJO Asesor de la Magistratura

trabajador discriminado; antes teníamos el criterio de Pellicori, que el empleador tenía que demostrar en realidad que su despido no ha sido por razones discriminatorias, ahora se le cargó al trabajador discriminado la carga probatoria. En el tercer y cuarto párrafo tenemos una tarifa, que establece que se le puede graduar entre el 50% y el 100% del 245. Y después, otro párrafo que teníamos era que no se puede acumular con otras indemnizaciones y, finalmente, el último, de que se considera extinguido el vínculo. Entonces, si vamos a analizar el 245 bis, el primero y el último, claramente lo veo que va en contra del criterio de la Corte Suprema de la Nación, que es de “Álvarez contra Cencosud”. Entonces, en aplicación del 14 de la Ley de Contrato de Trabajo, me parece, una declaración de inconstitucionalidad del 245 bis, porque es contrario a “Álvarez contra Cencosud”, de la Ley 23.549, de antidiscriminación, más pactos internacionales, una profunda jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, de la Corte de la Nación, considero que el 245 bis es inconstitucional. Y en el caso concreto que usted plantea, consideraría que está probada la relación de dependencia y que hay una protección del contrato de trabajo desechando el contrato civil y, por la declaración de incondicionalidad del 245 bis, declararía la reinstalación y los salarios caídos para el trabajador, dando vuelta de esa manera la sentencia de Primera Instancia. Con esa herramienta lo haría.

Dra. Seguí. Perfecto, doctor. **Dr. Posse.** Muchas gracias, doctor. (Se retira de la Sala el doctor Juan P. Flores). **Doctor Ramón Ricardo Rivero. Entrevista.** (Ingresa a la Sala el doctor Ramón R. Rivero). **Dr. Posse.** Buenos días, doctor. Vamos a pasar directamente a las preguntas. Tiene la palabra la doctora Seguí. **Dra. Seguí.** Buenos días, doctor. La idea no es tomar un examen, sino que, desde plantear un caso citándoles las normas involucradas para que piense cómo juez y pueda tener posibilidad de resolverla con principios. Usted sabe que la Ley Bases reformó el artículo 2° de la Ley de Contrato de Trabajo, excluyendo del ámbito de aplicación de la misma en su inciso d), a las contrataciones de obra, servicios, agencia y todas las reguladas por el Código Civil y Comercial. También reformó el artículo 23, dejando vigente la presunción contenida en el mismo párrafo, pero reemplazó el segundo párrafo por uno que dispone que dicha presunción no será de aplicación cuando la relación se trate de contrataciones de obras o de servicios. Y que por último incorporó el artículo 245 bis, en el cual previó para el despido discriminatorio una indemnización tarifada agravada, diciendo expresamente al final que el

despido dispuesto, en todos los casos, producirá la extinción definitiva del vínculo. Usted como camarista recibe en apelación un caso de una persona que dice ser trabajador en relación de dependencia y denuncia una fecha de ingreso que coincide con la fecha de celebración del contrato de locación de servicio de esa persona y la sociedad demandada. Le demostró que el contrato es auténtico, tiene firmas certificadas y está sellado. Le encomienda a la persona servicios que pueden constituir una prestación de trabajo subordinada. Esa persona se enferma de una infección derivada de HIV y no presta los supuestos servicios por cinco días. La sociedad, que se entera en ese momento de la enfermedad de la persona, rescinde el contrato por incumplimiento. La demanda reclamó la calificación de la relación como laboral y la reinstalación del trabajador por declaración de nulidad del despido discriminatorio ocurrido más los salarios caídos por todo el tiempo de la desvinculación. El juez de Primera Instancia rechazó la demanda con base en el artículo 2° de la Ley de Contrato de Trabajo reformado, dejando la relación afuera del ámbito de aplicación del derecho del trabajo, por invocación de una vinculación civil entre las partes probada a través de la celebración del contrato. No ingresó siquiera a considerar la prueba del actor, pero a todo evento dejó dicho que de todos modos no habría sido aplicable la presunción del artículo 23 y que el 245 bis actual, en su último párrafo, dice expresamente que el despido dispuesto en todos los casos producirá la extinción definitiva del vínculo laboral a todos los efectos. ¿Usted como futuro camarista, ve la posibilidad de conceder lo solicitado por quien se pretende trabajador y para ello necesita declarar alguna inconstitucionalidad? ¿o encuentra en la legislación, que fue reformada por la Ley Bases, la posibilidad de conceder lo que se solicita sin declarar ninguna inconstitucionalidad? No se le toma examen, es para que usted, con los principios, lo piense. **Dr. Rivero.** Bien. Hay una parte, de acuerdo a lo que interpreté, que sería cuestionable sin declarar inconstitucionalidad y otra parte, sobre todo vinculada al artículo 245 bis, que sí habría que declarar la inconstitucionalidad. Con respecto a la parte en que no habría que declarar inconstitucionalidad, por supuesto que en un caso real hay que analizarlo a fondo, pero entiendo que no es correcto partir en el razonamiento judicial, en la valoración de la prueba, de la formalidad a la realidad, si no el sentido tiene que ser inverso, de la realidad a la formalidad. ¿Cuál es la formalidad? La instrumentación de un contrato civil. Ahora, lo que nosotros tenemos que ver es si la realidad

se corresponde con lo que se instrumentó, para eso hay que analizar a fondo la normativa. Si bien el artículo 2° se refiere a los casos en que no se aplica la Ley de Contrato de Trabajo, en realidad estaba previsto originalmente para supuestos en que se aplicaba subsidiariamente de acuerdo a la naturaleza de la actividad. Por eso es que se refería a actividades como la de empleado público, la de trabajador rural y la de gente en casas particulares. Y se agrega esta disposición, un poco forzosamente, vinculada a los contratos civiles. Ahora bien, los contratos civiles también tienen una regulación en el Código Civil y Comercial y una tipificación en donde dice, sobre todo en este contrato de servicios, que ese servicio es prestado sin relación de dependencia. Entonces ahí vemos un requisito que tiene la normativa civil que tiene que analizarse como para conformar el marco normativo con el que vamos a analizar los hechos. Y a partir de ahí, si ese trabajador prestó servicio en forma personal, se encuentran, digamos, los tintes de dependencia, no todos, pero por lo menos algunos, funciona la presunción del artículo 23, porque la presunción del artículo 23 no ha desaparecido. Lo que dice la ley, que también habría que ver ahí la posibilidad de una declaración de inconstitucionalidad, es que no se activa la presunción, pero eso no significa que igualmente se tenga que analizar los hechos y, si analizados los hechos, el magistrado constata que la prestación se dio en relación de dependencia, cumpliendo un horario y sobre todo en el caso de este tipo de figuras donde se hace aparentar como empresario, si se demuestra que no es un empresario sino que es alguien que se incorporó a una organización ajena, en ese caso estaríamos en presencia de un contrato de trabajo y por lo tanto habría que reconocerle esa característica. Reconocida la existencia de relación laboral, por supuesto habría que revocar esa parte de lo decidido, y queda la cuestión del planteo de la reincorporación, de la reinstalación, que es el punto crítico, porque ya hay jurisprudencia, que es muy reciente, en donde se determinó que no había una inconstitucionalidad absoluta, de este artículo 245 bis, en la medida que permitía algún tipo de resarcimiento. Y en este caso que le cito, se trataba de una trabajadora que había declarado como testigo y cuando volvió al trabajo la despidieron. Entonces, es un despido discriminatorio pero no pidió la reinstalación. Entonces, ese caso un poco nos puede servir como antecedente, pero no para resolver esta cuestión. Yo entiendo que el artículo 245 bis, en este punto en concreto, en que impide una reparación plena, es decir, remover del mundo jurídico un acto

discriminatorio, y acá por los hechos, digamos, la concomitancia temporal entre el descubrimiento de una enfermedad, como es el HIV, que es una de las características de discriminación que la casuística es muy común, indudablemente que estaríamos ante un acto de discriminación, supuesto, y en ese caso la Ley Antidiscriminación le concede al interesado la posibilidad de remover ese acto, es decir, hacer cesar el acto. Si el despido se mantiene y solo se indemniza, no se llega a una reparación plena, una reparación *in natura*, y por lo tanto, cabría una regresión en esa normativa. Ahora, una norma interna de Argentina puede ser regresiva respecto a lo que se hace reconocer, indudablemente, que por la aplicación del constitucionalismo de los principios, una de las formas de interpretar el control de convencionalidad y constitucionalidad es con base al principio de no regresión, de progresividad y no regresión. Acá se le estaría quitando una garantía que ya tenía el discriminado. En ese sentido se podría declarar la inconstitucionalidad y para eso, basados en lo que yo entiendo que es un principio rector en el tema de discriminación, que es el artículo 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, que además de garantizar la igualdad de las partes dice que no habrá leyes que discriminen; y acá resulta que se ha plasmado en una normativa argentina una disposición que admite que alguien pueda discriminar a otro y después se sienta a esperar que ese discriminado pruebe que ha sido discriminado y una vez que pruebe que ha sido discriminado, pagar una compensación, que incluso esa compensación también es regresiva, porque lo que se venía dando pretorianamente con anterioridad era más o menos 13 meses de sueldo vinculado con lo que decía el artículo 172, más o menos se calculaba un año de remuneración cuando había un despido discriminatorio. Bueno, acá es medio sueldo, o sea que necesitará tener para igualar 26 años de antigüedad para compensar, pero si se trata de alguien que está a prueba o que no tiene derecho a una indemnización por antigüedad, ¿con qué base se indemnizaría? Entonces yo entiendo que esa norma debe ser removida. Pero acá hay un problema porque en general, y tratándose del Poder Judicial, un Poder distinto al Poder Legislativo, que por el principio constitucional de división de poderes, el criterio es que las normas que salen de la Legislatura se interpretan con carácter amplio, es decir, en cuanto a la razonabilidad, oportunidad, mérito y conveniencia que tiene el legislador en disponer de tal circunstancia. Sin embargo, la Corte Suprema de Justicia de la Nación, en “Hooft”, que se

trataba de un caso de problema de nacionalidad, discriminación por nacionalidad, que era un magistrado que solo podía acceder a determinado nivel en la Magistratura porque era argentino por opción, se determinó que en esos casos hay que hacer un control estricto, el Poder Judicial debe hacer un control estricto de razonabilidad. Es decir, que debe haber fines realmente consecuentes y no meramente circunstanciales que justifiquen una distinción. Quien quiera utilizar esta normativa que se ha tildado inconstitucional y discriminatoria, debe probar que el legislador tuvo fines mucho más allá que los circunstanciales, debe probar que la distinción que se hace realmente va a ayudar a que esos fines se logren realizar y tiene que probar de que no hay una alternativa; en “Carvallo” también hay una sentencia de la Corte que está vinculada con una cuestión de discriminación. Yo entiendo que aplicando este criterio de control estricto de razonabilidad de la normativa, no lo pasa porque no se avizora y sobre todo con lo que ya decidió la Corte antes en “Álvarez con Cencosud” y vino decidiendo en “Valera con Disco”, en “Pellicori”, en “Camino con Colegio Nuestra Señora de Loreto”; no pasa el tamiz de constitucionalidad y se convertiría en algo que, justamente, se dijo que no puede existir y que haya un ámbito o entorno de impunidad para discriminar. **Dra. Seguí.** Doctor, una sola pregunta. ¿Declararía la inconstitucionalidad del artículo entero o en partes? Del 245 bis. **Dr. Rivero.** Para declararlo en forma completa tendría que acudir a tomarlo como un caso difícil. Es decir, no una mera denuncia. Hay que ver el planteo, pero podría ampliarlo porque, siendo el Poder Judicial parte del Estado y teniendo el deber de velar por la vigencia plena del principio de igualdad y no discriminación, y si está viendo que hay un acto, hipotéticamente, supongamos que en este caso no se lo haya planteado, si el Magistrado tendría derecho al estar viendo que hay un acto que realmente discrimina y aunque la víctima no lo haya percibido como discriminatorio, si puede, con la debida fundamentación basada en estos principios, podría removerlo del mundo jurídico. Creo que hay que acudir no a la mera deducción de la norma para aplicar al caso, sino a la argumentación conforme al constitucionalismo de principios. **Dr. Posse.** Muchas gracias, doctor. (Se retira de la Sala el doctor Ramón R. Rivero). **Doctora Andrea Inés Lorenzo. Entrevista.** (Ingresa a la Sala la doctora Andrea I. Lorenzo). **Dr. Posse.** Buenos días, doctora. Tiene la palabra la doctora Seguí. **Dra. Seguí.** Buenos días, doctora. La idea no es tomarle un examen sobre sus conocimientos técnicos, por eso le voy a citar las

normas y se las voy a explicitar, que están involucradas en un caso hipotético y el caso hipotético es para que usted pueda desenvolverse según los principios de este derecho. Como usted sabe, la Ley Bases ha reformado el artículo 2° de la Ley de Contrato de Trabajo, excluyendo del ámbito de aplicación de la misma en su artículo d) a las contrataciones de obra, servicios, agencia y todas las reguladas por el Código Civil y Comercial de la Nación. También, reformó el artículo 23 dejando vigente la presunción del mismo, pero reemplazó el segundo párrafo por uno que dispone que dicha presunción será de aplicación cuando la relación se trate de contrataciones de obras o de servicios profesionales o de oficios –supuesto parecido al del artículo 2°-. Por último, incorporó un artículo 245 bis, el cual se previó para el despido discriminatorio una indemnización tarifada agravada, diciendo expresamente al final que el despido dispuesto, en todos los casos producirá la extinción definitiva del vínculo laboral. Usted como camarista, recibe en apelación un caso de una persona que dice ser trabajadora en relación de dependencia de la sociedad, que denuncia una fecha de ingreso que coincide con la fecha de celebración de un contrato de locación de servicio entre esta persona y la sociedad. El contrato se le mostró que es auténtico, tiene firmas certificadas, está sellado. Le encomienda a la persona servicios que pueden constituir una prestación de trabajo subordinada. Esa persona se enferma de una infección derivada de HIV y no presta los supuestos servicios por cinco días. La sociedad, que se entera en ese momento de la enfermedad de la persona, rescinde el contrato por incumplimiento. La demanda reclamó la calificación de la relación como laboral y la reinstalación del trabajador despedido por razones discriminatorias, por declaración de nulidad del despido discriminatorio, más los salarios caídos por su desvinculación. El juez de primera instancia rechazó la demanda con base en el artículo 2° de la Ley de Contrato de Trabajo reformada, dejando la relación afuera del ámbito de aplicación del derecho del trabajo, por la invocación de una vinculación civil entre las partes, probada a través de la celebración del contrato. No ingresó siquiera a considerar la prueba del actor, pero a todo evento dejó dicho que, de todos modos, no habría sido aplicable la presunción del artículo 25. El artículo 245 bis actual, en su último párrafo, dice expresamente que el despido dispuesto en todos los casos producirá la extinción definitiva del vínculo laboral. ¿Usted como futura camarista, ve la posibilidad de conceder lo solicitado por quien se pretende trabajador y para ello necesita

declarar alguna inconstitucionalidad? ¿O encuentra en la legislación, que fue reformada por la Ley Bases, la posibilidad de conceder lo que se solicita sin declarar ninguna inconstitucionalidad? **Dra. Lorenzo.** ¿El abogado del trabajador solicita la reinstalación? **Dra. Seguí.** La reinstalación y pago de los salarios caídos. O sea, la nulidad del despido discriminatorio. **Dra. Lorenzo.** Es un tema bastante complejo que trata distintos aspectos. Creo que, como camarista, lo primero que analizaría es que hay un déficit en la sentencia de Primera Instancia al no valorar la prueba. Es obligación de los magistrados valorar las pruebas pertinentes para el caso y hace al derecho de defensa de la parte actora. Valorada la prueba, si considero que existen los elementos necesarios que me permitan determinar que hay una subordinación, como lo evoca la parte actora, hablando de subordinación no solo desde la teoría tradicional, que la Ley Bases la reproduce en cuanto a la subordinación técnica, económica y jurídica, sabemos que en los casos, por ejemplo, de los profesionales no hay una subordinación por lo general técnica sino la subordinación desde un sentido más amplio de la doctrina, en donde se dice que es cuando una persona se inserta en una organización ajena y a su vez, justamente el fruto de su trabajo, es el objeto de la contratación y es adquirido por el empleador como características, no limitándome sólo a la visión tradicional de la subordinación. Consideraría que si las pruebas, conforme la sana crítica y todo el principio de realidad me conducen a que, verosímilmente y me generan convicción de que existe una relación de dependencia, quedaría de lado el artículo 2° de la Ley Bases, porque no habría un contrato de locación de servicios ni de obra, no necesitaría en esos casos declarar la inconstitucionalidad, porque justamente estarían presentes las características necesarias para hablar de un contrato de trabajo. Partiendo de ese supuesto, tendría que empezar a analizar también cómo se ha dado el tema del distracto. En cuanto al distracto, no desconozco que el artículo 245 no sólo reforma el tema de decir que una vez producido el despido queda consolidado el mismo, sino también reforma lo que es la carga de la prueba. Y es un elemento bastante importante a considerar porque la Corte Suprema de Justicia de la Nación, desde “Pellicori” en adelante, “Álvarez con Cencosud”, también en los casos posteriores y hasta la fecha, se ha sostenido que en los casos de discriminación o que se invocan discriminación, como sabemos que son de difícil prueba, tiene que analizarse si hay indicios verosímiles que permitan determinar que el verdadero

motivo ha sido discriminatorio. Sabemos, ya lo dijo la Corte también en “Camino”, lo dijo en “Parrell”, que la discriminación generalmente aparece solapada, no es un acto evidente, por lo tanto, tendría que analizar si existen indicios serios, verosímiles, suficientes, que me conduzcan a mí a considerar que existió un motivo discriminatorio, en este caso puede ser justamente lo que usted dice por enfermedad, que fue la real causal que motivó la decisión de, en este caso, la contratante, que ya sería empleadora, de producir el despido. De ser así, ahora pasa a un tercer nivel de análisis, que es qué hacemos con el artículo 245, con el tema de los salarios caídos, obviamente que le daría, pero con el tema de la nulidad del despido. Tenemos la Ley 23.592, que es la Ley Antidiscriminación, que nos habla en el artículo 1º, que ante un acto discriminatorio se tiene que hacer cesar los efectos y a su vez también nos habla de indemnización, de daño material, moral, pero también tenemos ahora la Ley Bases, la 27.742, que es específica. Entonces, analizando en profundidad, podríamos decir que la Ley Bases, al ser la específica, podría ser la aplicable. No obstante ello, usted dijo una palabra que a mí me guía mucho al momento de mi tarea diaria, soy relatora, entonces me toca analizar los casos, que son los principios generales del Derecho, pero a su vez los principios de Derechos Humanos y lo que manda, sobre todo la Constitución Nacional y los Tratados Internacionales. Tengo una ley específica que me dice que el despido queda consolidado y que le da una indemnización entre el 50% o el 100%, según la gravedad del caso, y sí llega al punto en que como juez debería ponderar si eso es suficiente, si es una reparación adecuada y también en función de lo que me está solicitando el trabajador o el actor, que sería la reinstalación. Ante un dilema así, para mí es fundamental recurrir a la base, la base es la Constitución Nacional y los Tratados. La Constitución, como todos sabemos, prevé el artículo 16, también tenemos los Tratados Internacionales y recuerdo, por ejemplo, en la Convención Americana, el artículo 33, creo que es el inciso 1º, en donde nos habla de la palabra reparación ante cualquier lesión o vulneración a los derechos y garantías que están previstos en esa Convención. También recuerdo, me ha tocado hace poco un caso, el convenio contra la discriminación racial, que en el artículo 6.1, específicamente habla de una reparación justa y adecuada, más la indemnización. **Dra. Seguí.** Le hago una pregunta, ¿el acto discriminatorio es reparable? **Dra. Lorenzo.** A ver, va a haber daños, por ejemplo, yo creo que los daños que se producen psicológicos, emocionales, muchas

mmmm
Dra. MARIA SOFIA NACU
SECRETARIA
Consejo Asesor de la Magistratura de Tucumán

veces en derecho laboral tratamos de cuantificar, pero una reparación plena tiene que tratar de volver la situación, si es factible, antes de que suceda el acto discriminatorio. Obviamente que cada persona lo puede percibir y lo puede sufrir de manera distinta, pero desde el Derecho tenemos la obligación, sobre todo que estamos hablando de un acto discriminatorio. Sabemos que la discriminación afecta la dignidad de las personas, estamos hablando de un derecho eminentemente humano, del derecho del trabajo. Tal como lo dijo la Corte en “Álvarez con Cencosud”, el derecho a ser tratado en forma igualitaria forma parte del *ius cogens*, está por encima de cualquier norma. Entonces, en base a ese plexo normativo, en base a la trascendencia del valor implicado, y si tuviera incluso un conflicto de intereses entre lo que es el derecho de propiedad o el derecho de organización que tiene el empresario frente al derecho a trabajar y el derecho a la igualdad y que se respete su dignidad como persona del trabajador, claramente estaría a la prioridad que tiene esto último. Estamos hablando de la dignidad de un ser humano.

Dra. Seguí. ¿Declararía la inconstitucionalidad de ese artículo 245 bis? ¿completo, parcial?

Dra. Lorenzo. No, parcial. Declararía la inconstitucionalidad en cuanto tiene por consolidado el despido, no por aplicación quizás de la 23.592, que es la Ley Antidiscriminación, porque como dije antes es general y de base particular, sino lo haría en función de los tratados internacionales, de las normas constitucionales que acabo de citar y porque creo que es una obligación de todos los magistrados el lograr la tutela judicial efectiva. No hay tutela judicial efectiva si no hay una reparación plena; es más, ahora que lo estoy pensando, me parece que sería hasta revictimizar, en el caso si fuera un trabajador, que si fuéramos por el orden civil podría tener una reparación plena, pero si vamos por el orden laboral tenemos una reparación acotada. **Dr. Posse.** Muchas gracias, doctora. (Se retira de la Sala la doctora Andrea I. Lorenzo).

Doctor Víctor Daniel Mascaró. Entrevista. (Ingresa a la Sala el doctor Víctor D. Mascaró).

Dr. Posse. Buenos días, doctor. Tiene la palabra la doctora Seguí. **Dra. Seguí.** Buenos días, doctor. La idea no es tomarle un segundo examen, sino proponerle un caso para el cual le voy a citar las normas expresas, que usted las conoce, pero se las voy a citar y se las voy a explicitar para que usted resuelva. Usted sabe que la Ley Bases reformó el artículo 2° de la Ley de Contrato de Trabajo, excluyendo del ámbito de aplicación de la misma en su inciso d), a las contrataciones de obra, servicios, etcétera, reguladas por el Código Civil y Comercial. También

reformó el artículo 23 del contrato, dejando vigente la presunción contenida en el mismo, pero reemplazó el segundo párrafo de ese artículo por uno que dispone que dicha presunción no será de aplicación cuando la relación se trate de contrataciones de obras o de servicios profesionales o de servicios también del Derecho Civil. Y por último, incorporó un artículo 245 bis, a la Ley en la cual previó para el despido discriminatorio una indemnización tarifada agravada, diciéndose expresamente al final que el despido dispuesto en todos los casos producirá la extinción definitiva del vínculo laboral. Usted como camarista, recibe en apelación un caso de una persona que dice ser trabajadora en relación de dependencia de esta sociedad; denuncia una fecha de ingreso que coincide con la fecha de celebración del contrato de locación de servicio entre esa persona y la sociedad. El contrato se demuestra que es auténtico, tiene firmas certificadas, está sellado, le encomienda a la persona servicios que pueden constituir una prestación de trabajo subordinada. Esa persona se enferma de una infección derivada de HIV, no presta los supuestos servicios por cinco días. La sociedad, que se entera en ese momento de la enfermedad de la persona, rescinde el contrato por incumplimiento. La demanda reclamó la calificación de la relación laboral y la reinstalación del trabajador despedido por razones discriminatorias, por declaración de nulidad de ese despido con más los salarios caídos, en todo el tiempo de la desvinculación. El juez de Primera Instancia rechazó la demanda con base en el artículo 2° de la Ley de Contrato de Trabajo reformado, dejando la relación afuera del ámbito de aplicación del derecho del trabajo por la invocación de una vinculación civil entre las partes probada a través de la celebración del contrato. No ingresó a considerar la prueba del actor, pero a todo evento dejó dicho que de todos modos no habría sido aplicable la presunción del artículo 23 de la Ley de Contrato de Trabajo y que el artículo 245 bis actual, en su último párrafo, dice expresamente que el despido dispuesto en todos sus casos producirá la extinción definitiva del vínculo laboral a todos los efectos. ¿Usted como futuro camarista, ve la posibilidad de conceder lo solicitado por quien se pretende trabajador? ¿Para ello necesita declarar alguna inconstitucionalidad o encuentra en la legislación incluso reformada por la Ley Bases la posibilidad de conceder lo que se solicita sin declarar ninguna inconstitucionalidad? Si quiere le aclaro lo que necesite. **Dr. Mascaró.** Por favor, si me puede aclarar. **Dra. Seguí.** Le aclaro. Usted tiene un caso con la sola invocación de que se trata de una relación del derecho


Dra. MARIA SOFIA NACUL
SECRETARIA
Consejo Asesor de la Magistratura

civil, el juez ha dicho que está fuera del ámbito de aplicación del derecho del trabajo por razón del artículo 2° de la Ley de Contrato de Trabajo reformado. También ha dicho, con la invocación de tratarse de una relación del derecho civil probada por un contrato auténtico, tampoco será de aplicación la presunción del artículo 23 de la Ley de Contrato de Trabajo. En esa primera parte, de la Ley Bases reformada, o sea, la Ley de Contrato de Trabajo reformada, ¿le da a usted posibilidad de conceder, de entrar, de abrirle la puerta del derecho del trabajo a ese trabajador sin declarar la inconstitucionalidad del artículo 2° y 23? **Dr. Mascaró.** Como usted dijo, la Ley Bases agregó el inciso d), del artículo 2° y también modificó el artículo 23. Como bien dijo Ackerman en su exposición, tanto uno como la otra son innecesarias e irrelevantes las modificaciones que se hizo. ¿Por qué? Porque nada cambia, nada sustancia una modificación en la Ley de Contrato de Trabajo; y utiliza un ejemplo que él mismo pone, es como decir, en una relación matrimonial no hay una relación de trabajo. Cae de maduro que no hay una relación laboral, por más que uno lo quiera encasillar en la relación laboral. En el caso de lo que usted me plantea, las partes lo pueden dibujar como ellos quieran, encasillar como ellos quieran, pero si cumplen los requisitos para ser una relación laboral, es una relación laboral por más que uno trate de estafar a la Ley de Contrato de Trabajo. Está la tesis amplia y la tesis restrictiva. Yo soy de la idea de la tesis amplia, donde hay una presunción *iuris tantum*. Entonces, si hay indicios donde, por lo que usted me dice, el juez de Primera Instancia no vio todas las medidas probatorias, habría que verlo para ver si los medios probatorios acercados por la parte actora nos llevan a interpretar que sí estamos dentro de las características que nos llevan a un contrato elaborado. **Dra. Seguí.** No entre tanto al caso ya ha respondido a la cuestión de principio. Y en la segunda parte de la pregunta, el trabajador está reclamando la reinstalación de los salarios caídos y el artículo 245 bis, prevé para el despido discriminatorio, una indemnización agravada hoy, parecida a la del matrimonio, despido por matrimonio, embarazo o maternidad. Y ahí se cierra el asunto, lo dice el artículo. O sea, hay desvinculación a todos los efectos y a usted le están pidiendo la reinstalación y los salarios caídos. **Dr. Mascaró.** Lamentablemente, con este artículo 245 bis, lo encasillan a la desvinculación, ¿sí?, desvinculación por discriminatoria. En casos anteriores, nosotros teníamos un caso acá, de Tucumán, el “caso Armanini”, donde el juez de primera instancia le da los salarios caídos y le

ordena al demandado la reinstalación del trabajador por considerarlo despedido por discriminación. Lamentablemente, con este nuevo artículo ya cae ese procedimiento, ya no nos deja la posibilidad de la reinstalación laboral; pero sí la indemnización de la que nos habla el 245 bis. No sé si le contesté. **Dra. Seguí.** Sí, suficiente, doctor. Muchas gracias. **Dr. Posse.** Muchas gracias, doctor. **Dr. Mascaró.** Gracias. Hasta luego. (Se retira de la Sala el doctor Víctor Daniel Mascaró). **Doctor Guillermo Ernesto Kutter. Entrevista.** (Ingresa a la Sala el doctor Guillermo E. Kutter). **Dr. Posse.** Buen día, doctor. **Dr. Kutter.** Buenos días. **Dr. Posse.** Pasamos a formular la pregunta, que se la va a hacer la doctora Malvina Seguí. **Dra. Seguí.** Doctor, la idea no es tomarle un segundo examen, sino proponerle un caso para el cual le voy a citar las normas expresas que usted las conoce absolutamente, pero se las voy a citar y se las voy a explicitar para que usted resuelva en base, digamos, al ordenamiento en el que están. Usted sabe que la Ley Bases reformó el artículo 2° de la Ley de Contrato de Trabajo, excluyendo del ámbito de aplicación de la misma en su inciso d) *“A las contrataciones de obra, servicios, agencia y todas las reguladas por el Código Civil y Comercial”*. También, reformó el artículo 23 dejando vigente la presunción del mismo, pero reemplazó el segundo párrafo por uno que dispone que dicha presunción *“No será de aplicación –supuesto parecido al del artículo 2°- cuando la relación se trate de contrataciones de obras o de servicios profesionales o de oficios y se emitan los recibos o facturas correspondientes...”*. Y, por último, que incorpora el artículo 245 bis, en el cual previó para el despido discriminatorio una indemnización tarifada agravada, diciendo expresamente al final que *“El despido dispuesto, en todos los casos, producirá la extinción del vínculo laboral”*. Usted, como camarista, recibe en apelación un caso de una persona que dice ser trabajadora en relación de dependencia de la sociedad. Denuncia una fecha de ingreso que coincide con la fecha de celebración de un contrato de locación de servicios entre esa persona y la sociedad. El contrato es auténtico y la firma certificada por escribana; está sellado. Le encomienda a la persona servicios que pueden constituir una prestación de trabajo subordinado. Esa persona se enferma de una infección derivada de HIV y no presta los supuestos servicios por cinco días. La sociedad, que se entera en ese momento de la enfermedad de la persona, rescinde el contrato por incumplimiento. La demanda reclama la calificación de la relación como laboral y la reinstalación del trabajador despedido por razones


Dra. MARIA SOFIA NACUZZI
SECRETARIA
Camarista de la Sala

discriminatorias, con declaración de nulidad del despido, con más los salarios caídos. El juez de primera instancia rechazó la demanda con base en el artículo 2° de la LCT reformado, dejando la relación afuera del ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo por la invocación de una vinculación civil entre las partes, probada a través de la celebración del contrato. No ingresó a considerar la prueba del actor, pero a todo evento dejó dicho que, de todos modos, no habría sido aplicable la presunción del artículo 23, y que el artículo 245 bis actual, en su último párrafo, dice expresamente que *“El despido dispuesto, en todos los casos, producirá la extinción definitiva del vínculo laboral a todos los efectos”*. ¿Usted, como futuro camarista, ve la posibilidad de conceder lo solicitado por quien se pretende trabajador y para ello necesita declarar alguna inconstitucionalidad o encuentra en la legislación reformada por la “Ley Bases” la posibilidad de conceder lo que se solicita sin declaración de inconstitucionalidad? **Dr. Kutter.** En primer lugar, voy a hacer una consideración respecto a la reforma producida por la “Ley Bases” en lo que refiere al artículo 2° y 23 de la Ley de Contrato de Trabajo, ya que el 2°, que nos habla del ámbito de aplicación de la Ley de Contrato de Trabajo, al incluir la figura que queda excluida del ámbito de aplicación –contrato de obra, de servicios, de agencia- en realidad, siguiendo a Ackerman en este aspecto, es una declaración superflua, porque es lo mismo que si hubiese dicho que la Ley de Contrato de Trabajo no aplica para el boleto de compraventa o para las relaciones derivadas del vínculo matrimonial. O sea, porque es claro que la Ley de Contrato de Trabajo no aplica para contratos propios del Derecho Civil y Comercial Común. Hecha esa aclaración, en lo que hace a la segunda parte del artículo 23, yo considero que ni siquiera ni en el 2° ni en el 23 sería necesaria una declaración de inconstitucionalidad para hacer lugar al reclamo de la parte trabajadora. En primer lugar, el 23, que habla de la presunción de existencia de relación laboral por la prestación de servicio, que es la primera parte, a la que se le agrega la reforma que usted hacía mención, doctora, esta reforma dice “En cuanto haya un contrato, una locación de obra, una locación de servicio, respaldada por la emisión de recibos o facturas correspondientes”. O sea que, para este caso puntual, la clave está en cuanto haya, en el término que utiliza el legislador. O sea, si bien tanto el 2° como el 23 –a mi humilde opinión- van de la mano de una visión ideológica que trata de achicar el ámbito de protección del Derecho del Trabajo y, de alguna manera, favorecer el

fraude a la Ley Laboral en las contrataciones, porque nosotros en el juzgado vemos a diario trabajadores que vienen invocando la existencia de una relación laboral y que dicen: “Me han hecho inscribir como monotributista y facturarle consecutivamente para desvincularme, o sea, para sacarme del ámbito del Derecho del Trabajo”. Entonces, en ese sentido es fundamental la prueba y el principio de primacía de la realidad. ¿Por qué? Porque lo que está plasmado en los documentos, que puede ser el contrato al que usted hace referencia, que coincide con la fecha de ingreso y las facturas que pueda haber emitido, claramente puede ser desvirtuado con otra prueba que haya acercado el trabajador –por ejemplo, testimoniales- que me permitan como juez sostener la naturaleza laboral del vínculo. Y si a eso le sumamos que –como me lo marcaba- el despido surge como consecuencia de la enfermedad de HIV que invoca el trabajador, entonces, nos encontramos claramente ante un despido de naturaleza discriminatoria. ¿Por qué? Por la enfermedad que tiene. Y acá sí considero que hay que declarar la inconstitucionalidad del 245 bis en tanto y en cuanto ese artículo que introduce la reforma de la Ley Bases y Puntos de Partida para la Libertad de los Argentinos va a contrapelo de convenios de la OIT –como el 111-; va a contrapelo de la ley 23.592, que es de antidiscriminación; de fallos de la Corte Suprema de Justicia, como “Pellicori contra el Colegio de Abogados de la Capital” o de “Álvarez con Cencosud”, porque toda vez que el artículo 245, en primer lugar, establece que hace una enumeración, que hay una discusión si es taxativa o meramente enunciativa de las causales que se consideran discriminación, lo que viene a hacer este artículo es a tarifar la discriminación. O sea, reconoce la existencia y la tarifa. Eso, en primer lugar. En segundo lugar, otro agravio constitucional que le veo al artículo es que pone en cabeza de quien invoca la discriminación la prueba de la misma. Entonces, ya hemos visto que la Corte Suprema en “Pellicori contra Colegio de Abogados de la Capital” dice que si la parte que se considera agraviada por la discriminación acerca indicios relevantes de la existencia de la discriminación, entra a funcionar lo que se denomina categorías sospechosas en el Derecho Constitucional; entonces, cae en cabeza de quien ha llevado ese acto que es reputado como discriminatorio, demostrar que su actitud está justificada razonablemente y que no implica un comportamiento discriminatorio. Y por último, la sanción de la ley, o sea, la ley aparte tarifa la discriminación entre un 50 % y un 100% a valoración judicial, de acuerdo a la naturaleza del acto de que se


Dra. MARIA SOFIA NACUL
SECRETARIA

trate. Y, finalmente, dice que el despido extingue definitivamente la relación laboral, lo que también es reprochable, ya que la Ley Antidiscriminación, que es la ley general y que en “Álvarez con Cencosud” la Corte habló de que no existen compartimentos estancos y que es plenamente aplicable al ámbito del Derecho Laboral, condena o fulmina de nulidad ese tipo de despidos o de actos discriminatorios; y, entonces, la parte puede pedir claramente la reinstalación y que se le reconozcan los salarios caídos. Creo que eso era la pregunta. No sé si me ha quedado algo. **Dra. Seguí.** ¿Declararía la inconstitucionalidad de una parte del artículo? **Dr. Kutter.** No. **Dra. Seguí.** ¿O pensaría la declaración de inconstitucionalidad de otras partes de acuerdo al caso? **Dr. Kutter.** Yo declararía de varias partes, de acuerdo al caso. Hace poquito un juzgado nacional de Trabajo, el número 77, ha dictado una sentencia donde solo declaró la inconstitucionalidad de la parte del tope indemnizatorio, porque decía que generaba una desproporción en trabajadores que tenían muy poca antigüedad, porque el tope indemnizatorio es el 50 o el 100% de la antigüedad del trabajador, entonces, consideraba que en un trabajo de poca antigüedad, la indemnización que le reconocía el artículo no llegaba a cubrir o a mitigar el dolor o el daño, tanto moral como emergente que podría haberle causado el acto discriminatorio. Yo, en este caso, declararía la inconstitucionalidad de la carga de la prueba en cabeza de quien alega la discriminación. Fíjense que la redacción es tan especial que en ningún momento habla ni del trabajador ni del empleador. O sea, en abstracto habla de la cuestión de la discriminación, pero sin nombrar en ningún momento ni al trabajador ni al empleador. Eso me ha llamado la atención. De eso, declararía la inconstitucionalidad del tope indemnizatorio; y también de que extingue definitivamente la relación laboral porque, justamente, va en contra de la ley general. **Dra. Seguí.** ¿Y dijo que de la carga de la prueba? **Dr. Kutter.** Sí, la carga de la prueba también. **Dra. Seguí.** Suficiente, doctor. **Dr. Posse.** Gracias, doctor. **Dr. Kutter.** Muchas gracias. Que tengan un buen día. (Se retira de la Sala el doctor Guillermo E. Kutter). **Doctora Andrea Roxana D’Amato. Entrevista.** (Ingresa a la Sala la doctora Andrea R. D’Amato). **Dr. Posse.** Buen día, doctora. ¿Cómo le va, doctora? **Dra. D’Amato.** Buen día. ¿Cómo está? **Dr. Posse.** Le va a preguntar directamente a la doctora Malvina Seguí. **Dra. Seguí.** Doctora, la idea no es tomarle un examen, pero sí hacerle el planteo de un caso para que lo resuelva de acuerdo a este tema de Derecho. Usted sabe que la “Ley Bases”, reformó el artículo

2° de la LTC, excluyen del ámbito de aplicación de la misma, en el inciso d), a las contrataciones de obras, servicios, etcétera, reguladas por el Código Civil y Comercial de la Nación. También reformó el artículo 23 de la Ley de Contrato del Trabajo, dejando vigente la presunción del mismo; lo reemplazó al segundo párrafo, que supone que dicha presunción no será de aplicación cuando la relación se trate de contrataciones de obras o de servicios profesionales o de oficios. Por último, que incorporó un artículo 245 bis, en el cual se previó para el despido discriminatorio una indemnización tarifada agravada, diciéndose expresamente al final que el despido dispuesto en todos los casos producirá la extinción definitiva del vínculo laboral. Usted, como camarista, recibe en apelación un caso de una persona que dice ser trabajadora en relación de dependencia de una sociedad. Denuncia una fecha de ingreso que coincide con la fecha de celebración de un contrato de locación de servicios entre esa persona y la sociedad. El contrato es auténtico, tiene firmas certificadas por escribano, está sellado; le encomienda a la persona servicios que pueden constituir una prestación de trabajo subordinada. Esa persona se enferma de una infección derivada de HIV y no presta los supuestos servicios por cinco días. La sociedad, que se entera en ese momento de la enfermedad de la persona, rescinde el contrato. La demanda reclama la calificación de la relación laboral y la reinstalación del trabajador despedido por declaración de nulidad o el despido discriminatorio, con más los salarios caídos por todo el tiempo de la desvinculación. El juez de primera instancia rechaza la demanda con base en el artículo 2° de la Ley Contrato reformada, dejando la relación afuera del ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo por la invocación de una vinculación civil entre las partes que considera aprobada a través de la celebración del contrato. No ingresa a considerar la prueba del actor, pero a todo evento dejó dicho que, de todos modos, no habría sido aplicable la presunción del artículo 23 de la Ley de Contrato y que el artículo 245 bis actual, en su último párrafo, dice expresamente que *“El despido dispuesto, en todos los casos, producirá la extinción definitiva del vínculo laboral a todos los efectos”*. ¿Usted, como futura camarista, ve la posibilidad de conceder lo solicitado por quien se pretende trabajador y para ello necesita declarar alguna inconstitucionalidad o encuentra en la legislación, incluso reformada por la Ley de Bases, la posibilidad de conceder lo que se solicita sin declarar ninguna inconstitucionalidad? Si quiere, le aclaro, le hago todas las aclaraciones que usted necesite. **Dra. D’Amato.** No,

doctora, está bien. Es verdad que la 27.742 trajo modificaciones importantes a la Ley de Contrato de Trabajo. En el artículo 2° puso expresamente que no se aplicará a las contrataciones de locaciones de servicio, de obra, de agencia y las todas las reguladas en el Código Civil y Comercial. Nosotros teníamos que el artículo 2° de la Ley de Contrato de Trabajo marcaba el ámbito de aplicación y, a la vez, hacía como un juicio de compatibilidad de las normas; porque establecía, por ejemplo, que no se aplicaba en el trabajador agrario, pero que en lo que no estuviese normado en el estatuto especial, regía la Ley de Contrato de Trabajo. Históricamente, las relaciones laborales estuvieron encubiertas bajo las formas de locación de servicio, locación de obra y contratos de agencia. Por eso es que los doctrinarios, la doctrina que revé lo que es la reforma que se ha producido, dicen que no es casualidad que hayan puesto exclusivamente el artículo 2°, digamos, para decir “Bueno, esto se encuentra excluido”, hayan tocado la presunción del artículo 23, que es una gran herramienta para los jueces, que en el antiguo sistema esta presunción no operaba aun cuando se invocaban figuras no laborales. Entonces, era como más sencillo para el juez probar; porque la primera parte del artículo 23, que dice que el hecho de la prestación de servicio hace presumir el contrato de trabajo, eso no fue derogado. Entonces, tenemos una presunción general y un nuevo inciso modificado en el artículo 23, en donde dice que no se aplicará cuando exista locación de obra y de servicios. Ahora bien, la primera interpretación es literal, no existe ninguna acotación dentro de la norma que diga que en ningún caso será aplicable. Por lo tanto, nosotros, los que hacemos Derechos Laboral, sabemos que la dependencia es la que marca siempre el régimen en donde vamos a ir. Entonces, probada la dependencia –y hablamos de una dependencia jurídica, técnica, económica- creo que no habría ningún problema en aplicar la Ley de Contrato de Trabajo. ¿Pero por qué? Porque la reforma no modificó todo lo que es la estructura de lo que es el Derecho Laboral: un derecho público, una ley emanada y llena de derecho público, con un principio de irrenunciabilidad en el artículo 12. Tenemos el artículo 10, que siempre es propender al vínculo. Tenemos el artículo 14 de la Constitución Nacional, que tiene total operatividad para la protección del trabajo en todas sus formas. Por otro lado, el doctor Maza en un escrito propone a los jueces y magistrados –y vuelve a poner en manos de los magistrados y de la magistratura especial- la tarea difícil de rever nuevamente los hechos y de tratar de conformar lo que se llama las presunciones

judiciales, que tienen casi la misma validez que tienen las presunciones legales. ¿Y qué significa realizar estas presunciones? Que ante un hecho se hace un razonamiento conocido, es que siempre en esos contratos que estuvieron ocultos o se invocaron para el fraude laboral –eso es conocido- y a través de eso dar por probado otro hecho. Presunciones judiciales. Yo coincido con el doctor Ackerman, que en un artículo dice que quisieron hacer el mal, pero lo hicieron mal. Entonces, toda la estructura de lo que es el contrato de trabajo –y vuelvo a decir- impregnado de normas imperativas y eso significa que no tienen las partes disposición sobre eso. Así que creo que no habría ningún problema en reverlo y en volver, digamos, a dictar que existe, si existe, una relación laboral. Ahora bien, no vamos a negar que el contrato de trabajo ha tenido una evolución muy grande; lo que yo siempre digo. Y podemos decir que la dependencia es la que se va mostrando con un aspecto multifacético, ¿no? Y tenemos un proletariado profesional que tiene poca capacidad económica, poca capacidad negocial y que ha salido a usar trabajo en dependencia. Y creo que apunta la reforma a este proletariado salarial, y hablamos de médicos. Sí, es verdad, tienen, por ejemplo, un título médico. En el fallo “Rica” de la Corte, por ejemplo, se trató de disimular una locación de servicios y ese fallo fue muy polémico, porque se trataba de un médico que conformaba parte de un hospital y al final la Corte dice: “No es relación de dependencia, pero porque él tenía algún tipo de participación en lo que eran las facultades del empleador”. Pero los jueces del trabajo, durante mucho tiempo, usaron, por ejemplo, el hecho de la emisión de los monotributos como una presunción de que había una relación de trabajo, porque la mayoría de las boletas de monotributos eran para una sola persona y casi en un mismo monto. Entonces, esa presunción judicial fue a través de los años conformándose y diciendo: “Bueno, no, es un profesional, pero emite sus boletas de monotributo siempre para la misma persona, aquí hay una dependencia”. Entonces, no está discutido que hay modalidades nuevas de trabajo, hay una modalidad donde a veces lo económico no es tan trascendente o sí es trascendente, entonces, no se muestra tan latente como era antes. Nosotros, cuando nace la ley y hablamos de la dependencia, hablamos del obrero de fábrica, del empleado de comercio, donde sí podemos hablar de la figura de la dependencia, pero muy marcadas. Ahora, tenemos unas relaciones laborales que son un poco más multifacéticas. **Dra. Seguí.** Están en las fronteras. **Dra. D’Amato.** Exacto. **Dra. Seguí.** Para

esas relaciones, especialmente. Y para el fraude se dictó la ley. **Dra. D'Amato.** Y para el fraude, sí. **Dra. Seguí.** Pero no podemos suponer que no tiene intencionalidad. La ley tuvo una intencionalidad, la reforma. El juez dice es inocua por su redacción, pero a su vez Miguel Ángel Maza nos dice: "Si no la consideran inocua en el 23, se exige una presunción judicial". Si siempre tienen disfrazado de vínculo civil este tipo de vínculos, aplico en la presunción judicial. Y Mario Ackerman dice: "Ténganla por no escrita, por mal escrita". **Dra. D'Amato.** Claro, pero el doctor Ackerman dice: "Si yo solo hago la lectura de esta norma, venir a poner esta aplicación era una obviedad". ¿Por qué? Porque el 1251 del Código Civil norma lo que es la locación de servicios y habla de trabajadores independientes. Y el 1252 lo que va a decir es que, cuando se muestra la dependencia, rige la Ley de Contrato de Trabajo. Entonces, dice: "Bueno, era una obviedad. ¿Para qué nos molestamos en poner dos cosas prácticamente iguales?" Pero él dice que a esta reforma la tenemos que entender con la modificación del artículo 23, sacando la presunción; pero, además, la tenemos que entender con la nueva figura del artículo 97, que habla de un emprendimiento económico, donde un trabajador independiente se junta con tres trabajadores independientes facilitando un depósito común de cargas sociales. La verdad es que, dice: "Ese artículo 97, por ejemplo, no fue incorporado a la Ley de Contrato de Trabajo, queda solo en la 27.742 y trata de configurar una figura que todavía nadie le entiende". **Dra. Seguí.** Perfectísimo. Ahora vamos al 245. ¿Qué hace usted con el trabajador que le pide reinstalación?, cuando tiene el 245 bis. ¿Usted declara la inconstitucionalidad o no? **Dra. D'Amato.** Mire, en una entrevista laboral, hablamos del 245, yo en su momento dije que lo que me sonaba inconstitucional de la norma era el tema del monto que aplicaba. Hace muy poquito sacaron un fallo en la Capital Federal, en donde el juez declara la inconstitucionalidad solamente de la cuantía que trae la norma. En el caso este en particular, el trabajador pide su reincorporación. **Dra. Seguí.** Pide la nulidad, sí. **Dra. D'Amato.** Yo creo que es el único punto, no el único punto, porque el 245 para mí en dos puntos sí es inconstitucional. Como dije ya, en el monto y en este punto. ¿Por qué? Porque la Corte lo dijo, no solamente en "Álvarez con Cencosud" –lo dijo reiteradamente– que el trabajador no puede tener una minusvalía de derechos por el solo hecho de ser trabajador. Pasó en "Aquino", en el 2004, cuando se negaba el acceso por el artículo 39, donde el trabajador no podía demandar a su empleador. Y dijeron,

¿por qué él puede tener limitaciones y no acceder a una reparación integral? Volvió a suceder en “Álvarez con Cencosud”, donde querían aplicar la ley 23.592, que es la Ley Antidiscriminatoria y dijeron: “¡Ah, no, pero a los trabajadores no se les aplica!” Entonces, yo creo que eso ya está más que superado por la doctrina y por la jurisprudencia; y creo que si el trabajador pide su reincorporación, no queda otra que declarar la inconstitucionalidad, porque es la única forma que nos habilita a los jueces para no aplicar la ley. **Dra. Seguí.** Está perfecto. Gracias, doctora. **Dr. Posse.** Muchas gracias, doctora. **Dra. D’Amato.** Gracias a ustedes. Que tengan buen día. (Se retira de la Sala la doctora Andrea R. D’Amato). **Doctora María Dolores Malmierca. Entrevista.** (Ingresa a la Sala la doctora María D. Malmierca). **Dr. Posse.** Buen día, doctora. **Dra. Malmierca.** Buen día, doctora. **Dr. Posse.** Le va a hacer la pregunta la doctora Seguí. **Dra. Seguí.** Doctora Dolores, la idea no es tomarle un examen. La pregunta se hace un poquito larga porque voy a darle todos los datos y textos legales para que usted pueda desenvolverse dentro de los principios, dentro de un sistema de este Derecho. Usted sabe que la Ley Bases reformó el artículo 2° de la Ley de Contrato de Trabajo y el 23. En el 2° excluyó del ámbito de aplicación de la misma en su inciso d) “*A las contrataciones de obra, servicios, agencia y todas las reguladas por el Código Civil y Comercial de la Nación*”. También, la misma ley reformó el 23 dejando vigente la presunción del mismo, pero reemplazó el segundo párrafo por uno que dispone que dicha presunción “*...no será de aplicación –supuesto parecido al del artículo 2°- cuando la relación se trate de contrataciones de obras o de servicios profesionales o de oficios y se emitan los recibos o facturas correspondientes...*” Por último, incorporó un artículo 245 bis en el cual se previó para el despido discriminatorio una indemnización tarifada agravada, diciéndose expresamente al final que “*El despido dispuesto, en todos los casos, producirá la extinción del vínculo laboral*”. Usted, como camarista, recibe en apelación el caso de una persona que dice ser trabajador en relación de dependencia de una sociedad. Denuncia una fecha de ingreso que coincide con la fecha de celebración de un contrato de locación de servicios entre esa persona y la sociedad. El contrato se demostró que es auténtico, tiene firma certificada, está sellada; le encomienda a la persona servicios que pueden constituir una prestación de trabajo subordinada. Esa persona se enferma de una infección derivada de HIV y no presta los supuestos servicios por cinco días. La sociedad, que

se entera en ese momento de la enfermedad de la persona, rescinde el contrato por incumplimiento. La demanda reclamó la calificación de la relación como laboral y la reinstalación del trabajador despedido por razones discriminatorias, por declaración de nulidad del despido discriminatorio, con más los salarios caídos por todo el tiempo de la desvinculación. El juez de primera instancia rechazó la demanda con base en el artículo 2° de la Ley de Contrato reformada, dejando la relación afuera del ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo por la invocación de una vinculación civil probada a través de la celebración del contrato. No ingresó a considerar la prueba del actor, pero a todo evento dejó dicho que de todos modos no habría sido aplicable la presunción del artículo 23 de la Ley de Contrato; y que el 245 bis actual dice expresamente que *“El despido dispuesto, en todos los casos, producirá la extinción definitiva del vínculo laboral a todos los efectos”*. ¿Usted, como futuro camarista, ve la posibilidad de conceder lo solicitado por quien se pretende trabajador y para ello necesita declarar alguna inconstitucionalidad o encuentra en la legislación, incluso reformada por la Ley Bases, la posibilidad de conceder lo que se solicita sin declarar ninguna inconstitucionalidad? Hago las aclaraciones que necesite y le voy recordando si necesita algún dato. **Dra. Malmierca.** Perfecto. En primer lugar –bueno, adelantando un poco la opinión– podría decir en base a lo que la misma legislación propone con todas las modificaciones, que sí haría lugar a un recurso de apelación de una sentencia dictada en estos casos, por los siguientes motivos. Así como la ley ha modificado el artículo 23 donde el artículo determina cuáles son las presunciones, en casos de la acreditación de la prestación de servicios, pero en el segundo párrafo –como ha dicho la doctora Seguí– se sustrae de esa presunción a contratos que son contratos de obras, de servicios, que son contratos regidos por la ley civil. Si bien existe esa excepción a la presunción, en el Derecho Laboral existe, una vez que el trabajador ha manifestado y ha dado indicios de que esa relación que se suponía era un contrato de servicios ha sido en fraude a sus derechos, porque en realidad la figura que él prestaba una relación de trabajo en relación de dependencia, creo que es obligación del juez analizar todas las situaciones que se le presenten y, en caso de ser necesario, crear lo que se llaman presunciones jurídicas o *pro homine* para invertir la carga de la prueba y que sea el demandado quien tenga que probar que esa relación de ese contrato no era una relación de dependencia. Acá la ley lo que ha hecho, porque históricamente en el

Derecho Laboral estas figuras de contratos de servicios han sido utilizadas en fraude a los trabajadores constantemente, por eso antes existía esa presunción a favor del trabajador y tenía la carga de probar el empleador que no se trataba de un contrato laboral. Y hoy, con las modificaciones, se ha quitado un poco ese derecho de los trabajadores, pero el juez puede, en alguna forma, usando esas presunciones que incluso derivan ya de unas presunciones que ha aplicado la Corte de la Nación en los casos “Pellicori” y “Cisneros”, en donde ante los indicios de una existencia de discriminación ha invertido la carga de la prueba y ha puesto esa carga a los demandados, de probar que no era una relación de trabajo. En este caso, además, tenemos una situación importante que es la aplicación del 245 bis y la denuncia de la existencia de discriminación. Está claro que en este caso, tratándose de una persona que tenía HIV, estamos ante presencia de personas donde existe una presunción de que puede haber sido el despido ocasionado por una cuestión de discriminación. Entonces, eso es también lo que sustenta la decisión del juez de aplicar esa presunción jurídica, de invertir la carga de la prueba y obligar a que el demandado acredite la situación de que realmente era una relación de trabajo y que se haga responsable por todas las obligaciones que derivan de esa relación. **Dra. Seguí.** Le reclamaron la reinstalación. ¿Y usted qué haría para concederla? ¿La concedería a la reinstalación del 245 bis? **Dra. Malmierca.** Sí reinstalaría la relación, porque en este caso estamos hablando de que cuando, por ejemplo, son despidos discriminatorios, que son contrarios a la ley, son situaciones que los convierten en despidos nulos y donde la reinstalación por este motivo, por el motivo discriminatorio en razón de la persona, sí amerita la reinstalación del trabajador y que continúe prestando servicios, porque no son causas para despedirlo. No existiría una causa legal y sí habría lugar a la reinstalación. **Dra. Seguí.** ¿Declararía inconstitucionalidad alguna? **Dra. Malmierca.** Creo que en este caso la ley nos da todos los mecanismos necesarios para no declarar inconstitucional la norma y poder usar las normas propias del Derecho Laboral para poder acceder a los derechos de los trabajadores. **Dra. Seguí.** Listo, doctora. **Dr. Posse.** Muchas gracias, doctora. Está desocupada. **Dra. Malmierca.** Muchas gracias. Hasta luego. (Se retira de la Sala la doctora María D. Malmierca). **Doctor Fernando Antonio Vera. Entrevista.** (Ingresa a la Sala el doctor Fernando A. Vera). **Dr. Posse.** Buen día, doctor. ¿Cómo está? **Dr. Vera.** ¿Cómo le va doctor? Bien, bien. Buen día. **Dr. Posse.** Otra

vez acá. Lo felicitamos nuevamente. **Dr. Vera.** Muchas gracias. **Dr. Posse.** Le va a formular la pregunta a la doctora Malvina Seguí. Es una pregunta medio larga. **Dra. Seguí.** Preste atención. Es larga, solo a los fines de que usted, como juez, pueda pronunciarse. Para no hacerle una pregunta de estudios, sino una opinión sobre la Ley Bases, porque el tema es la Ley Bases. Bueno, usted sabe que la Ley Base reformó el artículo 2° de la Ley de Contrato de Trabajo excluyendo dentro del ámbito de aplicación las contrataciones reguladas por el Código Civil. Hizo algo parecido con el artículo 23 de la Ley de Contrato de Trabajo, donde en ese mismo párrafo también ha dicho que la que la presunción no se aplica en el caso de esos contratos de obra o de servicio de profesionales. Y por último, que incorporó un artículo 245 bis, en el cual previó para el despido discriminatorio una indemnización tarifada agravada, pero al final dijo expresamente que *“El despido dispuesto, en todos los casos, producirá la extinción definitiva del vínculo laboral”*. Usted, como camarita, recibe en apelación un caso de una persona que dice ser trabajador en relación de dependencia; denuncia una fecha de ingreso con la fecha de celebración de un contrato de locación de servicios. El contrato se demuestra auténtico. Ese contrato le encomienda a la persona servicios que pueden constituir una prestación de trabajo subordinada. La persona se enferma de una infección derivada de HIV y no presta los supuestos servicios por cinco días. La sociedad, que se entera en ese momento de la enfermedad, rescinde el contrato por incumplimiento. La demanda reclama la calificación de la relación como laboral y la reinstalación del trabajador despedido por razones discriminatorias, con más los salarios caídos. El juez rechazó la demanda con base en el artículo 2° reformado, dejando la relación afuera del ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo, por la invocación de una vinculación civil que consideró probada a través de la celebración del contrato. No ingresa a considerar la prueba del actor, pero a todo evento deja dicho que, de todos modos, no habría sido aplicable la presunción del artículo 23 y que el artículo 245 bis actual cierra la posibilidad de reinstalar, porque considera extinguido el vínculo. ¿Usted, como futuro camarista, ve la posibilidad de conceder lo solicitado por quien se pretende trabajador y para ello necesita declarar alguna inconstitucionalidad o encuentra en la legislación, incluso reformada por la Ley Bases, la posibilidad de conceder lo que se solicita sin declarar ninguna inconstitucionalidad? Si quiere se la voy diciendo por parte. **Dr. Vera.** No, no, está comprendido, doctora; si omito alguna

parte, me la recuerda. Efectivamente, con la ley 27.742, la Ley Bases, introduce una modificación en dos artículos, el 2° y el 23, y también crea la figura del trabajador independiente, que puede contar hasta con otros tres trabajadores independientes, que no lo incorpora a la Ley de Contrato de Trabajo, pero es el artículo 97 de la Ley Bases. Es un trípode sobre esas tres normas que guardan íntima relación. Y un poco siguiendo aquí dos opiniones, por un lado, cuando nosotros tomamos a Ackerman, él tiene dentro de su particular forma de expresarse, dice que esto no sirve para nada, que es algo inocuo, intrascendente y agrega que “Para hacer el mal hay que hacerlo bien, porque si no, sale mal” —son las palabras de Ackerman— concluyendo que lo que se ha tratado de hacer es “deslaboralizar” situaciones que estaban dentro del Derecho del Trabajo. Porque si no es claro, tanto el 2°, los contratos de obra, de servicio y de agencia regidos por el Código Civil; el 23, cuando modifica el párrafo segundo y elimina la presunción para las contrataciones de obras, de servicios profesionales o de oficios; y el artículo 97, cuando habla de personas actuando independientemente. Entonces, para él es como que es claro: si actúan independientemente, rige el Código Civil; inclusive, el artículo 97 incorpora el último párrafo —que no estaba en el texto originario, lo incorpora el Congreso— cuando dice que este artículo se aplica cuando actúen en forma independiente. Entonces, desde ese punto de vista, Ackerman concluye que es inocuo, no sirve para nada, porque dentro de los principios generales del Derecho del Trabajo, del principio protectorio del artículo 9°, del 12 con la irrenunciabilidad; fundamentalmente, del 14, con la primacía de la realidad; y del 14 bis de la Constitución, él encuentra una solución o un fundamento en esto. Por su lado, Maza, con un criterio similar pero un poco más profundo, él analiza y dice que lo que claramente se ha tratado de hacer en esto es excluir a lo que son las profesiones y los oficios. Él se refiere específicamente al proletariado profesional, mencionado por Juan Pablo II en su encíclica en 1981. Entonces, él sostiene que se ha tratado de excluir a esto. Y es un claro retroceso porque el legislador no estaría cumpliendo el mandato del 14 bis, que es proteger al trabajo en sus distintas formas. Pero considera un retroceso y cree que lo que se trata de volver es al concepto anterior del trabajo, del comercio, de la fábrica, del trabajo agrario, y dejar a las profesiones fuera, fuera de la frontera de la protección del Derecho del Trabajo. Pero él dice que dentro de este panorama no todo es malo, porque se mantiene la presunción contenida en el primer párrafo

del 23, y él habla de la presunción *hominis* o judiciaria, donde es tarea del Poder Judicial crear estas presunciones basado en un hecho antecedente, conocido y repetido, y a través de un razonamiento lógico se llega a un hecho posterior y presumido. Llamativamente –dice- con estas figuras que son con las que más se actuó en forma fraudulenta desde siempre; si es el dador de trabajo, desde siempre recurrió a estas figuras de locaciones de obra o de servicio para ocultar la relación laboral, entonces, es llamativo que justamente en este caso se elimine la presunción para esos casos concretos. Y él también dice que, si bien limita la operatividad de la presunción para estos casos concretos, en ningún lado dice que eso no podría considerarse una relación de trabajo. Se refiere a las presunciones y, por ejemplo, cuando habla de la presunción del artículo 57 de la Ley de Contrato de Trabajo, el silencio del empleador ante la intimación, la teoría de la carga dinámica de la prueba, debe hacerlo aquel que está en mejores condiciones, fundamentalmente por la inferioridad que tiene el trabajador desde lo negocial, desde lo cultural, desde lo económico. Entonces, no se entiende la limitación de la presunción. Y él dice que los tribunales deberán trabajar en la creación, así como cuando en su momento él rescata la figura, cuando se incorpora el contrato de trabajo a tiempo parcial. Resultó que los tribunales comenzaron a ver cómo al poco tiempo ese contrato parcial se comenzó a usar fraudulentamente y todo el mundo registraba como un contrato de trabajo a tiempo parcial, cuando en realidad cumplían en una jornada completa. Entonces, a partir de ahí surgió la presunción de que quien invoca el hecho extraordinario está obligado a demostrar, o sea que carga con la prueba. Y concluye esto diciendo que las juezas y los jueces del Trabajo no podemos permitirnos que en la litis, en el proceso prevalezca lo formal sobre la obligación tuitiva del Derecho al Trabajo, que ya incluso no es algo propio del Derecho Laboral, sino también de todos los códigos procesales civiles modernos. Incluso, ya la Corte dijo en el fallo “Colalillo” que se debe buscar la verdad material, y esa renuncia voluntaria a la búsqueda de la verdad material es incompatible con el servicio de Justicia. Entonces, concluyendo esto, entiendo que sin necesidad de declarar la inconstitucionalidad, recurriendo a los principios del Derecho del Trabajo que mencioné a un comienzo -9, 12, principalmente el 14 y el 14 bis-, creo que puedo, como juez de Cámara -no solo puedo, sino que debo, tengo la obligación- abocarme al conocimiento. **Dra. Seguí.** Considero que la pregunta está suficientemente respondida.

Respecto de la reinstalación, ¿qué haría? **Dr. Vera.** Respecto del 245, ya un poco la situación es distinta, diferente, porque cuando hablamos de libertad y dignidad, estamos hablando de derechos fundamentales que tienen la protección no solo constitucional, sino convencional. Es decir, hablamos de libertad, de dignidad y de igualdad en cuanto a derechos. Dentro de nuestro ámbito, desde la misma Ley de Contrato de Trabajo, el 17, el 73, el 81, hablan de la igualdad y de la prohibición de discriminar; la Ley Antidiscriminación, la 25392; la Constitución, el 16, el 75, inciso 22), el 75, inciso 23). A nivel internacional, la Convención Americana de Derechos Humanos, la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Convención Interamericana contra la Discriminación y todas las formas de intolerancia. Es decir, todo esto marca un panorama y un recorrido; la jurisprudencia de la propia Corte Interamericana y la jurisprudencia de la Corte Suprema de la Nación, con “Álvarez c/Cencosud” y “Pellicori”, son los que marcan el lineamiento. Entonces, esta sanción del 245, de convalidar un despido discriminatorio, por un lado, la tarifa y, por otro lado, la reinstalación no hace más que volver a colocar al trabajador en una situación de inferioridad; al hiposuficiente nuevamente lo estamos discriminando, porque el 245 mantiene el acto discriminador, cuando en realidad la Ley 25392 y los fallos, la jurisprudencia de la Corte, nos indican que lo correcto es hacer cesar el acto, hacer cesar ese efecto e, inclusive, una reparación del daño material y del daño moral. Por ello es que este 245 bis es un retroceso en cuanto al derecho a la igualdad, a la prohibición de discriminación, porque mantiene vigente esa situación de que el trabajador quedó fuera del sistema jurídico, y se repara, incluso, con algo muy pobre. Si estamos hablando de un Derecho Humano, estamos hablando de algo que es universal, inalienable, irrenunciable. Entonces, al considerar una sanción del 50 %, incluso llevándola hasta el ciento por ciento, se monetariza a un bajo costo un Derecho Humano, como es la libertad y la obligación de no discriminar. Entonces, esta sanción no hace más que retroceder. Incluso, ya la Corte desde el 2004 viene hablando, en “Aquino” y “Vizzoti”, de que el trabajador no puede estar en una situación de desigualdad o de inferioridad respecto a un ciudadano común. Es decir, que un ciudadano común puede acceder a una reparación plena, con un daño material, moral, al proyecto de vida, lo que fuere, y el trabajador, por el solo hecho de ser trabajador, no puede acceder a esa reparación plena, según este artículo 245. Entonces, por ello entiendo que presenta vicios no solo de inconstitucionalidad, sino también

Mmmmm
Dra. MARIA SOFIA NACCHI
SECRETARIA
CONSEJO Asesor de la Magistratura

de inconventionalidad, el artículo 245. **Dr. Posse.** Muchas gracias, doctor. (Se retira de la Sala el doctor Fernando A. Vera). **Doctor Tomás Ramón Vicente Alba. Entrevista.** (Ingresa a la Sala el doctor Tomás R. V. Alba). **Dr. Posse.** Buen día, doctor. La doctora Seguí le va a formular una pregunta. **Dra. Seguí.** Doctor, como usted es tan versado, no se la voy a hacer con tanto detalle a la parte de las normas involucradas, que las conoce a todas. Doctor Alba, la Ley Bases reformó el artículo 2° y el 23 de la Ley de Contrato de Trabajo. Dejó afuera del ámbito de aplicación y afuera de la presunción las relaciones, los contratos de obra y de servicio, sobre todo. Incorpora el 245 bis, donde crea la indemnización agravada y da un cierre al final, cuando dice que el despido dispuesto en todos los casos produce la extinción definitiva del vínculo. Usted, como camarista, recibe en apelación el caso de una persona que dice ser trabajadora en relación de dependencia, que denuncia una fecha de trabajo que coincide con la fecha de celebración de un contrato de locación de servicios, que está celebrado por escrito, que es auténtico; ese contrato le encomienda a la persona servicios que pueden constituir una prestación de trabajo subordinada. La persona se enferma de una infección derivada de HIV, no presta los supuestos servicios por cinco días, y se rescinde el contrato por incumplimiento. La empresa recién ahí, cuando la persona se enferma, toma conocimiento de que la persona es HIV positivo. La demanda reclama la calificación de la relación como laboral y la reinstalación del trabajador y los salarios caídos. El juez rechaza la demanda con base en el artículo 2° y en el artículo 23 reformado. Y también hace mención allí, en los fundamentos, que a todo evento no cabría la aplicación del 245 bis actual; o sea, cabría por aplicación del artículo 245 bis actual, se produce la extinción definitiva del vínculo laboral. ¿Usted ve la posibilidad de conceder lo solicitado por quien se pretende trabajador y para ello necesita declarar alguna inconstitucionalidad?, ¿o encuentra en la legislación, que fue reformada por la Ley Bases, la posibilidad de conceder lo que se solicita sin declarar inconstitucionalidad alguna? **Dr. Alba.** Le digo así, rápidamente: creo que procede la apelación, conceder la apelación, hacer lugar a la apelación. ¿Por qué?, porque acá estuve viendo todo este tiempo, reflexionando, meditando, consultando un montón de cosas, y creo que se han hecho algunos comentarios que exceden lo que la norma dice. En primer lugar, hay que partir de los principios, porque la regla debe ser precisada. ¿Cuándo precisamos?: por las circunstancias del caso. Ninguna norma jurídica puede

tener una amplitud tal que abarque todos los casos posibles. Y acá lo que la norma excluye de la presunción son los contratos de obra y de servicio. Pero hay algo muy concreto acá, que es el principio de primacía de la realidad. Ustedes saben que hay algo que define la relación laboral de la subordinación técnica y, sobre todo, la posibilidad de no manejarse en forma autónoma. Eso es lo que determina si hay o no hay una relación de dependencia. **Dra. Seguí.** “Subordinación técnica”, dijo. **Dr. Alba.** Sí. **Dra. Seguí.** ¿Es técnica? **Dr. Alba.** Claro, una subordinación de una relación laboral, digamos. ¿A qué voy? Hay un caso donde la Corte de la Nación reconoció que había -contra un hospital alemán- una relación en ocasión de servicio. Es decir, excluyó la posibilidad de la relación laboral. Que el contrato de locación de servicio está, está; es decir, no se ha derogado eso. Pero lo que acá hay que ver es que si efectivamente estamos ante una relación laboral o una locación de servicio, y que tiene sus características. Es decir, yo creo que, hoy por hoy, ese nuevo contexto normativo que hay va a llevar a precisar muchas cosas, a tener en claro y, por supuesto, a reflotar los principios del Derecho Civil y del Derecho Laboral. En este caso, yo advierto que hay una subordinación, que es uno de los elementos decisivos de la relación de dependencia; por lo tanto, hay una relación laboral. Hay una discriminación. Es decir, yo creo que el 245 tiene un enfoque, desde el aspecto de la discriminación, que es más amplio que el que daba la anterior ley. ¿Por qué?, porque incorpora la posibilidad de que, por la posición económica -dice-, puede ser también una persona discriminada. Es decir, agrega todos los otros supuestos de discriminación y trae una novedad, en el contexto de los Derechos Humanos, que ya conocemos: sexo, etcétera; acá incorpora ese aspecto, y me parece que está apuntando a la vulnerabilidad económica y social. Es un aspecto no menor en el Derecho del Trabajo. Estamos hablando de trabajadores muy humildes, de condiciones muy humildes, que obliga a ver el caso. Ahora, con esto de la oralidad, pienso que va a permitir una visibilización mayor. Y les digo, a modo de que se me ocurre -y les voy adelantando, quizá-, que ustedes se van a dar cuenta que esto de la oralidad es muy positivo porque la prensa va a publicar casos que van a ir saliendo, que no se los veía bajo el contexto de un proceso escrito. Y acá, evidentemente, hay una discriminación. **Dra. Seguí.** ¿Qué hace usted con la discriminación, doctor Alba? Le están pidiendo la reinstalación. ¿Qué hace usted con el 245 bis, que al final dice: “*El despido dispuesto en todos los casos producirá la extinción*”

definitiva del vínculo laboral”? **Dr. Alba.** Claro, hay una contradicción, porque, por un lado, con respecto a la discriminación, sabemos que hay jurisprudencia que permite la reinstalación. Y acá, bueno, tiene que ver por partes. **Dra. Seguí.** Yo le pregunto si usted declara la inconstitucionalidad de esto o no la declara, reinstala o no se reinstala, paga los salarios caídos o no. **Dr. Alba.** Bueno, yo creo que hay que partir de la regla de que, en principio, las normas deben presumirse válidas, constitucionales. Hay que ver el contexto, y el contexto que usted me presenta es un contexto grave, porque está afectando otros derechos esenciales como el derecho a la salud, que es un Derecho Humano básico. Entonces, aquí hay que hacer algún tipo de ponderación, pero yo diría una ponderación que va a llevar al resultado de la reinstalación. ¿Por qué?, porque hay que ver también si el trabajador está en condiciones. Bueno, en este caso no me dijo más nada, pero debe reincorporarse, porque si está en una situación. **Dra. Seguí.** Faltó cinco días, nada más; tuvo una infección. **Dr. Alba.** Entonces, es portador de esa enfermedad, pero no le impide prestar servicio. En ese caso, yo declarararía la inconstitucionalidad, porque está colisionando con un Derecho Humano básico, como es el derecho a la salud. **Dra. Seguí.** A la no discriminación, en realidad. **Dr. Posse.** Y también a la salud. **Dr. Alba.** Claro. Hay un libro muy bueno que habla sobre la coexistencia de los Derechos Humanos, los derechos constitucionales. Entonces, dice que, aunque todos parecen estar en un mismo rango, hay algunos que están más arriba que otros. Y en relación al derecho a la salud he visto muchos fallos interesantes, derecho comparado -que me gusta-, sobre lo que se ha dicho en el derecho a la salud, que es un derecho preferente, ¿por qué?, porque es un derecho que condiciona a muchos otros. Entonces, la no discriminación también es un mundo, un mundo complejo, donde nosotros vemos la amplitud que tiene la norma del artículo 245. Hay un aspecto que estaba en la carpeta, digamos, no sé, esto es toda una novedad. Pero es muy bueno porque yo he sido un abogado de casi un 90 % de llevar juicios laborales, y la mayoría de los juicios que he llevado son de gente muy humilde, extremadamente humilde. Eso me llevaba a reflexionar profundamente por qué esta persona vive en las condiciones que vive si supuestamente la ley dice que es parte de la empresa, y no lo es, obviamente que no lo es. Veía la condición del empleador y veía estos trabajadores; yo tenía esa costumbre de visitarlos en sus casas, hablar con ellos. Tenían paredes de cartón. Entonces, estamos hablando de que es un hombre que, por

supuesto, tiene un problema probatorio tremendo. Ahí también hay una dificultad, en ese artículo 245, que habla sobre la prueba, cuando sabemos que en materia de discriminación hay un problema grave con respecto a la prueba. Y por eso la Corte tuvo que diseñar un estándar, en “Pellicori”, que habla de un indicio y que, de alguna manera, invierte la carga de la prueba. Entonces, ahí también es otra cuestión a ver, a atender, a resolver. **Dr. Posse.** Muchas gracias, doctor. (Se retira de la Sala el doctor Tomás R. V. Alba). **Doctor Juan Manuel Páez de la Torre. Entrevista.** (Ingresa a la Sala el doctor Juan M. Páez de la Torre). **Dr. Posse.** Buen día, doctor. La doctora Seguí le va a realizar una pregunta. **Dra. Seguí.** Doctor, la idea no es tomarle un examen, pero sí le vamos a hacer referencia a unas normas y a un caso, pero para que usted pueda moverse dentro de los principios y dentro de este sistema, que es el Derecho del Trabajo. Usted sabe que la Ley Bases reformó el artículo 2° y 23. En ese sentido, son más o menos parecidos, dejando afuera del ámbito de aplicación de la ley a los contratos de obra, de servicio, etcétera. Y también el 23, incorporando como segundo párrafo la eliminación de la presunción, cuando la relación se trate de contrataciones de obras o de servicios profesionales. Por último, por separado, incorpora un artículo 245 bis, en el cual prevé la indemnización tarifada. Expresamente, al final dice que se producirá siempre en los casos de extinción definitiva del vínculo laboral. Usted, como camarista, recibe en apelación en caso de una persona que dice ser trabajadora en relación de dependencia, que denuncia una fecha de ingreso que coincide con la celebración de un contrato por escrito de prestación de un servicio. El contrato es auténtico, le encomienda a la persona servicios que pueden ser trabajos subordinados. La persona se enferma de una infección derivada de un HIV, no presta los servicios por cinco días; la sociedad, que se entere en ese momento de la enfermedad, rescinde el contrato por incumplimiento. La demanda, por supuesto, califica la relación como laboral, pretende la reinstalación del trabajador; el juez de primera instancia la rechaza en base a los artículos 2° y 23; en base al artículo 2° reformado. De todas maneras, deja dicho que no sería aplicable el artículo 23 y deja dicho que el artículo 245 bis, en su redacción actual, también cierra la posibilidad de reinstalar al trabajador. ¿Usted ve la posibilidad de conceder, con la legislación actual, a ese trabajador, estos derechos que reclama, y para ello, declararía la inconstitucionalidad?, ¿o cree que la legislación le permite concederlo sin declarar una inconstitucionalidad? **Dr. Páez de la Torre.**

Lo primero que me parece importante es aclarar que lo que la ley ha agregado ahora, quizás, no era necesario que se agregue, porque ya estaban fuera de la Ley de Contrato de Trabajo los contratos de locación de servicio, de locación de obra. Quizás, ha redundado en algo que no hacía falta modificar. En cuanto al caso concreto, me parece que sí hay herramientas para conceder la reinstalación en el caso, obviamente, si es que está probada la existencia de una relación subordinada, pero para eso sería necesario declarar la inconstitucionalidad del último párrafo del artículo 245. Creo que acá lo central es la discriminación que sufriría, en este caso, el trabajador en relación de dependencia, quien quedaría en una posición peyorativa, distinta de la que tiene cualquier persona frente a un caso de discriminación, a través de la aplicación de la Ley 23592, que en su artículo 1° autoriza a quien sufre una discriminación a solicitar la nulidad del acto y la reparación consecuente por los daños que hubiera sufrido. Entonces, concretamente, por el principio de igualdad ante la ley y de no discriminación, creo que podría declararse la inconstitucionalidad del artículo 245, último párrafo al que estábamos haciendo mención y, en ese caso, aplicando la doctrina de “Álvarez c/Cencosud” de la Corte Suprema de la Nación, llegar a la reinstalación de ese trabajador. Sí, la respuesta es que sí. **Dra. Seguí.** ¿Y si la Ley Antidiscriminatoria no estuviera dictada, no existiera en el mundo jurídico? **Dr. Páez de la Torre.** Yo creo que, de todas formas, está en el mundo jurídico, dentro de nuestra Constitución, como les decía, el principio de igualdad ante la ley, el artículo 16, y los Tratados Internacionales, que hacen que, más allá de que esa norma no exista, todos seamos tratados, se nos permita el goce de nuestros derechos sobre base constitucional, y sin ser excluidos por razones de, en este caso, enfermedad, de salud, lo que haría que, de todas formas, se pueda declarar inconstitucional el artículo y promover la reinstalación. Entiendo que sí. **Dr. Posse.** Muchas gracias, doctor. (Se retira de la Sala el doctor Juan M. Páez de la Torre). **Doctora Josefina María Terán. Entrevista.** (Ingresa a la Sala la doctora Josefina M. Terán). **Dr. Posse.** Buen día, doctora. La doctora Seguí le va a realizar una pregunta. **Dra. Seguí.** Doctora, la idea no es tomarle un examen. Le digo que no es tomarle un examen porque usted ya demostró su idoneidad técnica. Le vamos a proponer un caso, donde le voy a citar las normas para que pueda desenvolverse de acuerdo a los principios y a este sistema que es Derecho del Trabajo. Usted sabe que la Ley Bases reformó el artículo 2° y eliminó el ámbito de aplicación para los contratos

de obras y servicios. Hizo algo parecido con el artículo 23, donde reemplazó el segundo párrafo por uno que dice que la presunción del 23 no se aplicará a las contrataciones de obras y servicios profesionales. Usted sabe que en el 245 bis incorporó una indemnización tarifada agravada para el despido discriminatorio, y al final dijo expresamente que este tipo de despido producirá la extinción definitiva del vínculo laboral. Usted recibe en apelación un caso de una persona que dice ser trabajador en relación de dependencia; denuncia una fecha de ingreso que coincide con la celebración de un contrato de locación de servicio escrito, que es auténtico; ese contrato de locación de servicio le encomienda servicios que pueden ser trabajo subordinado. Esta persona se enferma de una infección derivada del HIV, deja de prestar servicio por cinco días y le rescinden el contrato por incumplimiento. La persona reclama la calificación de su relación como laboral y pide la reinstalación a la actividad porque supone un despido discriminatorio, y reclama salarios caídos. El juez rechaza la demanda con base en los artículos 2º, 23; dice que la presunción del 23 no es aplicable; cierra el ámbito de aplicación por el artículo 2º y a todo evento dice que igualmente la presunción 23 no sería aplicable y que el 245 bis actual, además, no prevé la posibilidad de reincorporación porque se extingue definitivamente el vínculo. ¿Usted ve la posibilidad de conceder lo solicitado por quien se pretende trabajador y para ello necesita declarar alguna inconstitucionalidad?, ¿o cree que la legislación le permite concederlo sin declarar una inconstitucionalidad? **Dra. Terán.** Yo creo que lo que refiere al artículo 2º, reformado por la Ley Bases, no modifica en nada la ley anterior, porque de todas maneras si fuera efectivamente una locación de servicio, el contrato quedaría regido por el Código Civil. Pero si se trata de un trabajador que demuestra prestación de servicios dependientes, con nota de dependencia, ahí sí entra en la órbita del Derecho del Trabajo, y tiene los derechos de un trabajador. Si bien el artículo 23 modifica la redacción anterior y deja de lado la aplicación de la presunción de laboralidad en algunos casos, de todas maneras si el trabajador demuestra el carácter dependiente de los servicios, está protegido. Ciertamente es que el tercer párrafo del artículo 23 habla de que quedaría fuera del ámbito del Derecho del Trabajo si es que no se demuestra la dependencia técnica, económica o jurídica; ahí sí hay, en la doctrina, discusiones porque se critica esta norma. En realidad, en algunos casos, hay relación de trabajo a pesar de que no haya los tres caracteres de la dependencia. Entonces, basta con que demuestre, por ejemplo,

dependencia jurídica o que no haya dependencia técnica, y ya queda dentro del ámbito del Derecho del Trabajo. Entonces, si él demuestra efectiva prestación de servicios, yo creo que, sin necesidad de declarar inconstitucional, ni el artículo 2° ni el artículo 23, queda protegido ante un despido arbitrario. En este caso, lo que sí probablemente haya que declarar inconstitucional es el 245, porque se aparta de todos los Tratados Internacionales de Derechos Humanos y de la doctrina de la propia Corte de la Nación, que ya en “Álvarez c/Cencosud” ha hecho una interpretación de la Ley Antidiscriminación, la 23595, diciendo que el trabajador no podía ser menos que un ciudadano común; queda protegido por la 23595 como cualquier ciudadano. Entonces, si hay un acto discriminatorio en un contrato de trabajo, tiene derecho a la reinstalación, como lo dice la Ley 23595. Yo creo que, probablemente, habría que declarar la inconstitucionalidad del 245, en ese sentido, por prohibir la declaración de nulidad del despido, y además por tarifar el daño, también. Yo creo que no va una reparación tarifada, sino una reparación integral; así lo ha dicho la Corte. Y también, en el aspecto de la prueba, el 245 reformado pone la carga de la prueba enteramente sobre el trabajador; también, sobre eso habría que hacer una interpretación más amplia, de acuerdo con la doctrina de “Pellicori”. Bastaría con que el trabajador pruebe en este caso que tiene HIV para que ya haya un indicio de discriminación. En todo caso, el empleador tendría que demostrar que no fue discriminatorio el despido. **Dr. Posse.** Muchas gracias, doctora. (Se retira de la Sala la doctora Josefina M. Terán).

Doctor Gerardo Joaquín Arch. Entrevista. (Ingresa a la Sala el doctor Gerardo J. Arch). **Dr. Posse.** Buen día, doctor. La doctora Seguí le va a formular una pregunta. **Dra. Seguí.** Doctor, la idea no es tomarle un examen, pero sí le vamos a hacer referencia a unas normas y a un caso, pero para que usted pueda moverse dentro de los principios y dentro de este sistema, que es el Derecho del Trabajo. Usted sabe que la Ley Bases reformó el artículo 2° y 23. En ese sentido, son más o menos parecidos, dejando afuera del ámbito de aplicación de la ley a los contratos de obra, de servicio, etcétera. Y también el 23, incorporando como segundo párrafo, el párrafo que elimina la presunción cuando la relación se trate de contrataciones de obras o de servicios profesionales. Por último, por separado, incorpora un artículo 245 bis, en el cual prevé la indemnización tarifada. Expresamente, al final dice que producirá siempre, en todos los casos, la extinción definitiva del vínculo laboral. Para los dos primeros artículos, ¿usted cree que es

necesario declarar la inconstitucionalidad, o no? ¿O tiene forma de aplicar el 2° y el 23 sin declarar la inconstitucionalidad, cuando se están invocando relaciones del Derecho Civil: contrato de locación de servicio? **Dr. Arch.** Bueno, justamente, como usted lo marcó, estas dos reformas, de los artículos 2° y 23, van en la misma línea. Evidentemente, están acotando el ámbito de aplicación de la Ley de Contrato de Trabajo y la política legislativa esta, en el marco de la reforma Laboral que marca la Ley de Bases; tiende a darle preeminencia, por decirlo de alguna manera, a los contratos civiles: locación de servicio, locación de obra, contrato de agencia. Yo entiendo que sí, que es necesario declarar la inconstitucionalidad, en tanto y en cuanto acotan la Ley de Contrato de Trabajo y, también, en algún punto, está afectando el principio de progresividad del Derecho Laboral. Sin lugar a dudas, la política legislativa que viene del gobierno tiende a darle preeminencia a las relaciones laborales particulares o privadas dentro del Derecho Civil, y quitar, en gran punto, la tutela que la Ley de Contrato de Trabajo le da al trabajador. Sin lugar a dudas, los que ejercimos el Derecho Laboral, sabemos que se presentan un sinnúmero de situaciones en donde hay una relación laboral encubierta, en donde exige el empleador la emisión de facturas. En otro momento, cuando no estaban estas modificaciones, uno acreditando que la facturación de estas personas solamente se limitaba al empleador, se demostraba que había un fraude, pero ahora, en los términos concretos del artículo 23, dice que si está facturado conforme a la legislación impositiva, se acota la posibilidad de declarar el carácter laboral de la subordinación, de la habitualidad, que es lo que marca una relación jurídica. Entonces, ante esa situación, sin lugar a duda, es necesario declarar la inconstitucionalidad, para poder avanzar, y que el Poder Judicial reconozca, justamente, una relación laboral en los términos de la Ley de Contrato de Trabajo. Con respecto al 245 bis, indudablemente esta modificación viene a poner un coto a lo que se venía resolviendo a nivel de la Corte, en cuanto a que se utilizaba la Ley de Actos Discriminatorios, la Ley 23592, y qué buscaban en ese caso las personas que invocaban que habían sido víctimas de un acto discriminatorio: buscaban la reincorporación, afectando el sistema de estabilidad relativa querige dentro nuestro Régimen Laboral. Evidentemente, con esta reforma, el legislador quiere poner fin a esa tendencia, a ese criterio jurisprudencial, con el cual lograban la reincorporación del trabajador, porque la Ley de Actos Discriminatorios dice que es obligación hacer cesar


MARIA SOFIA NACUL
SECRETARIA
Asesora de la Magistratura

inmediatamente las consecuencias de estos actos discriminatorios. Cuando establecen esta modificación, en definitiva, están diciendo: “No, el despido ya se produjo y bajo ningún punto de vista puede resolver el juez una recuperación, sí esta indemnización tarifada”. Yo creo que también va a ser objeto de crítica, no solo en cuanto a que es una indemnización tarifada, sino también en cuanto a que no permite la acumulación con otras indemnizaciones agravadas o multas, como por ejemplo podría ocurrir claramente en un despido discriminatorio contra una mujer embarazada, y no permitiría, los términos de este artículo, acumular la indemnización agravada por acto discriminatorio con la indemnización por despido por embarazo. **Dra. Seguí.** Una persona está contratada en los papeles como locatario de servicio. Esa persona se ausenta cinco días por tener una infección derivada de un HIV. Esa persona demanda estar dentro de una relación de trabajo y solicita la reinstalación. ¿Qué hace usted con ese artículo 245, última parte? **Dr. Arch.** Bueno, justamente la disposición del artículo 245 bis, al decir que pone fin a la relación laboral, no permite reclamar la reincorporación. En ese caso, yo iría por la Ley de Actos Discriminatorios y, en algún punto, también declararía o pediría que se declare inconstitucional, porque en definitiva se trata de un daño como consecuencia de uno de los actos más reprochables que existen, que son los actos de discriminación y, en consecuencia, iría justamente por la reincorporación y la reparación integral de la situación de daño. **Dr. Posse.** Muchas gracias, doctor. (Se retira de la Sala el doctor Gerardo J. Arch). **Doctora María Jimena Peñalba Arias. Entrevista.** (Ingresa a la Sala la doctora María Jimena Peñalba Arias). **Dr. Posse.** Buen día, doctora. La doctora Seguí le va a formular una pregunta. **Dra. Seguí.** Doctora, la vamos a simplificar un poco a la pregunta porque advierto que es posible. Esto no es un examen, es para que usted nos dé su opinión de la reforma de la Ley Bases, en muy pocos puntos: artículos 2° y 23. Usted sabe que el artículo 2° de la Ley Bases reformó la Ley de Contrato de Trabajo y cerró el ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo, diciendo que no es aplicable a contratos de obras, de servicios y de agencias. Usted sabe que el artículo 245 bis ha previsto la figura del despido discriminatorio, a la cual se reserva una indemnización tarifada agravada, pero diciendo expresamente que en todos los casos el despido produce la extinción definitiva del vínculo. El siguiente es el caso donde el trabajador reclama ser trabajador, tiene un contrato de prestación de servicio firmado. Se encuentra usted en la cámara. La persona,

además, ha tenido una infección o una enfermedad derivada de un HIV, por lo que se ha ausentado del servicio; le han dejado sin efecto la licitación, supuestamente civil. El juez de primera instancia no le hace lugar. Reclama invocando los artículos 2° y 23 por ese contrato y por esa invocación de una relación civil. Tampoco hace mención a que el artículo 245 bis, de todas maneras, no permite la reinstalación, tal como está redactado hoy. ¿Usted ve la posibilidad de conceder lo solicitado por quien se pretende trabajador y para ello necesita declarar alguna inconstitucionalidad?, ¿o cree que la legislación le permite concederlo sin declarar una inconstitucionalidad? **Dra. Peñalba Arias.** Antes que nada, una breve reflexión sobre la Ley Bases y los artículos que usted me ha mencionado, que considero que son neurálgicos, y que su modificación, más que nada, ha tenido una clara intención de cambiar el paradigma tuitivo, protectorio, del Derecho del Trabajo, junto con otras normas más con las que también disiento; se trata de dejar de lado el principio de primacía de la realidad que realmente gobierna nuestro derecho. Yendo al caso que usted me plantea, que si bien entendí, en primera instancia no le hacen lugar al primero. **Dra. Seguí.** Se aferran a la redacción de los artículos 2° y 23, considerando prácticamente que la sola invocación, la clara demostración de haberse celebrado un contrato de locación de servicios, deja fuera del ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo ese tipo de relaciones, y que además no sería aplicable la presunción tampoco. **Dra. Peñalba Arias.** *A priori*, considero que no haría falta declarar la inconstitucionalidad de la norma para fallar *a contrario sensu*, porque incluso en Tucumán nosotros veníamos aplicando una tesis restrictiva en cuanto a la presunción del artículo 23. En la mayoría de los casos que me han tocado resolver -yo estoy en un juzgado de primera instancia-, hemos tenido muchos casos en los que estaba encubierta una relación de dependencia bajo un contrato de locación de servicio, incluso con contrato celebrado, firmado, con facturas emitidas. Incluso, en este nuevo sistema que tenemos, considero que se puede, aferrándonos a los principios de primacía de la realidad y con indicios de laboralidad, perfectamente hacer lugar al reclamo del trabajador y declarar la existencia de una relación de trabajo, y tornar operativa la presunción del artículo 23, que esos servicios han sido prestados bajo dependencia. Yo creo que los indicios de laboralidad son contundentes en la mayoría de los casos; sobre todo, la dependencia económica es la más reveladora y el hecho de que el trabajador esté inserto en una estructura que le es


Dra. MARIA SOFIA NACUI
SECRETARIA

totalmente ajena, donde no participa ni de los riesgos ni de las ganancias, surge evidente. El principio de primacía de la realidad, por suerte, nos habilita a fallar en ese sentido y a hacer lo que yo considero que es bueno. **Dra. Seguí.** Y respecto de la reinstalación que pide el trabajador, ¿qué haría? ¿Pide la reinstalación y el pago de los salarios caídos por causa de la desvinculación? **Dra. Peñalba Arias.** Por supuesto, ateniéndome a los hechos que usted me ha presentado y a la prueba, que doy por sentado que el trabajador ha tenido HIV. Yo sí lo encuadraría como un despido discriminatorio. Hace poco tuve una clase donde se habló cuatro horas sobre el artículo 245 bis y sobre cómo desnaturaliza el despido discriminatorio, porque lo tarifa; es como ponerle un precio a la dignidad humana, que no lo tiene. Entonces, aplicando “Pellicori” y tantos otros antecedentes, yo haría lugar a la nulidad del despido porque es, para mí, un acto evidentemente discriminatorio. **Dra. Seguí.** ¿Qué hace con el último párrafo del artículo 245 bis?, el que dice expresamente: *“El despido dispuesto en todos los casos, producirá la extinción definitiva del vínculo laboral”*. ¿Necesita declararlo inconstitucional, o no? Está hablando del despido discriminatorio. Se considera despido por un acto de discriminación a aquel originado por motivos tales y tales. Y en el último párrafo dice: *“El despido dispuesto en todos los casos producirá la extinción definitiva del vínculo laboral”* Para reinstalarlo, ¿cómo lo hace? O sea, ¿declara la inconstitucionalidad de ese párrafo o no? **Dra. Peñalba Arias.** Sí. Procesalmente hablando sería correcto declarar la inconstitucionalidad de la norma. Para mí ese despido es nulo y procedería a la reinstalación. Es un acto, evidentemente, discriminatorio; o sea, en línea sobre todo con la jurisprudencia de la Corte Interamericana, con los Derechos Humanos y con la que estamos, creo que la Ley de Contrato de Trabajo está ordenada a eso, está reformada, así aislada y un poco incoherente e incongruencia que tiene la Ley Bases. Yo creo que va directamente contra el espíritu de la Ley de Contrato de Trabajo, que es tuitivo, y pondría la tutela del trabajador, ante todo, y si él pide la reinstalación y yo veo que la plataforma fáctica es la que usted me describe, sin lugar a dudas, declararía nulo el despido y daría lugar a la reinstalación. **Dra. Seguí.** Muchas gracias, doctora. (Se retira de la Sala la doctora María J. Peñalba Arias). **Doctor Horario Javier Rey. Entrevista.** (Ingresa a la Sala el doctor Horacio J. Rey). **Dr. Posse.** Buen día, doctor. **Dr. Rey.** Buen día a todos. **Dr. Posse.** La doctora Malvina Seguí le va a hacer una pregunta. **Dra. Seguí.** Doctor, la idea no es tomarle un examen, pero sí

le vamos a hacer referencia a unas normas y a un caso, para que usted pueda moverse dentro de los principios y dentro de este sistema, que es el Derecho del Trabajo. Usted sabe que la Ley Bases reformó el artículo 2° y 23. En ese sentido, son más o menos parecidos, dejando afuera del ámbito de aplicación de la ley a los contratos de obra y de servicio. Y también el 23, incorporando como segundo párrafo la eliminación de la presunción, cuando la relación se trate de contrataciones de obras o de servicios profesionales. Por último, por separado, incorpora un artículo 245 bis, en el cual prevé un despido discriminatorio con indemnización tarifada, agravada, pero dice al final expresamente, que se producirá siempre en los casos de extinción definitiva del vínculo laboral. Usted, como camarista, recibe en apelación el caso de una persona que dice ser trabajadora en relación de dependencia, que denuncia una fecha de ingreso que coincide con la fecha de celebración de un contrato por escrito de prestación de un servicio. El contrato es auténtico, le encomienda a la persona servicios que pueden ser trabajos subordinados. La persona se enferma de una infección derivada de HIV, no presta los servicios por cinco días; la sociedad se entera en ese momento de la enfermedad y rescinde el contrato por incumplimiento. La demanda, por supuesto, califica la relación como laboral, pretende la reinstalación del trabajador y el pago de los salarios caídos; el juez de primera instancia la rechaza en base a los artículos 2° y 23; en base al artículo 2° reformado. De todas maneras, deja dicho que no sería aplicable el artículo 23 y deja dicho que el artículo 245 bis, en su redacción actual, también cierra la posibilidad de reinstalar al trabajador ¿Usted ve la posibilidad de conceder, con la legislación actual, a ese trabajador, estos derechos que reclama, y para ello, declarar la inconstitucionalidad?, ¿o cree que la legislación le permite concederlo sin declarar una inconstitucionalidad? **Dr. Rey.** En primer lugar, estamos dentro del ámbito del Derecho Laboral. Tenemos jurisprudencia y numerosos fallos que nos hablan expresamente del trabajador como sujeto de “preferente tutela”. Aquino y demás lo posicionan en ese lugar. Ahora bien, nosotros nos tenemos que llevar por principios propios que tenemos en el ámbito del Derecho Laboral y hay principios fundamentales. En primer lugar, el principio de primacía de la realidad; o sea independientemente de la forma que las partes le den, más allá de que acá la Ley Bases ha establecido distintos parámetros, pero siempre de un punto de vista civil. La forma que las partes le den, lo que nosotros debemos ver es lo que en realidad esa relación de

trabajo constituye o no un contrato de trabajo. ¿Cómo es que hay que analizar esto? Hay que analizar desde tres puntos de vista. Una dependencia técnica, económica y jurídica. Es decir, puede haber una relación de trabajo que en sus formas aparezca una locación de servicio o una locación de obra, pero en el fondo, atento a que se dan estas tres dependencias, ya sea porque el empleador tenga la posibilidad de ejercer un régimen sancionatorio, sea porque tenga la posibilidad de dirigir y organizar el trabajo de ese trabajador, sea porque el sueldo que percibe bajo la apariencia de honorarios en realidad es una remuneración que lo necesita el trabajador para su subsistencia propia y de su familia, eso es lo que debemos analizar. Entonces, la misma ley, artículo 12 y 14 de la Ley de Contrato de Trabajo manda a establecer la nulidad de todos aquellos actos que, bajo la apariencia de una relación de carácter civil, deje de lado una relación de carácter laboral. Y justamente es ahí donde debe penetrar la ley, declarando esa norma justamente inconstitucional y yendo al meollo de la cuestión. Es decir, acá ha quedado demostrado una dependencia técnica, económica y jurídica del trabajador y tiene que venir del ámbito del orden público laboral. No nos olvidemos que acá no estamos ante normas de subordinación, de coordinación con el ámbito civil, en donde el acuerdo de voluntad está por encima. No, acá la normativa laboral está por encima del acuerdo de voluntad o de la forma que pretendan dársele a esas partes, justamente esta protección del orden público laboral empieza a regir plenamente. Entonces, al artículo 2º, que me saca del ámbito del Derecho Laboral a este tipo de contratos, lo lleva también al artículo 23 de la presunción de la existencia de un contrato de trabajo, sacándolo, habrá que declarar la inconstitucionalidad de esta norma que saca, y aplicar el Derecho Laboral de fondo, de base, con esta interpretación. No olvidemos también que la interpretación del artículo 23, lo ha dicho nuestra Corte, es que más allá de que haya una relación de trabajo y las tareas realizadas, tiene que haber una relación de dependencia. O sea, esas tareas tienen que realizarse bajo la dependencia. Entonces, me está relacionando íntimamente esta dependencia técnica, económica y jurídica que no podemos sacarla. Con respecto al artículo 245 bis, creo que va en regreso de jurisprudencia fundamental sobre el tema; o sea, tenemos fallos como Álvarez con Cencosud, S.A. en donde el despido discriminatorio inclusive ha sido resuelto con respecto a la nulidad de ese despido, porque no se está ajustando a la normativa específica de que haya un despido sin causa y que pueda haber solamente una

protección contra el despido arbitrario. La última jurisprudencia ha ido más allá, ha ido a la reinserción de ese trabajo, la declaración de nulidad de ese acto contrario a derecho y la reinserción del trabajador. **Dra. Seguí.** En realidad, es causado. **Dr. Rey.** En realidad, lo pone como causado, pero si se demuestra que hay un despido discriminatorio, lo que la ley está buscando es castigar a esa actitud como nula, porque no ha buscado justamente la protección de ese trabajador. El voto en disidencia de Álvarez con Cencosud S.A., sí daba la posibilidad de despido, de que se extinga el contrato de trabajo y que se pague una indemnización por despido discriminatorio, que era mucho mayor a la que toma ahora el artículo 245 bis, porque lo equiparaba a la indemnización del despido por matrimonio o de nacimiento que lo consideraba como una suerte de despido discriminatorio y equiparaba una indemnización de 13 sueldos. **Dra. Seguí.** ¿Usted, entonces qué hace? ¿Reinstala al trabajador? **Dr. Rey.** Primero, hay que declarar la nulidad de ese despido. **Dra. Seguí.** ¿Sí, pero con la norma del 245 bis? **Dr. Rey.** No, la norma del 245 bis la tengo que declarar inconstitucional, porque justamente va en contra de los principios propios, como le decía, del derecho y del trabajo; del trabajador como sujeto. **Dra. Seguí.** Gracias. (Se retira de la Sala el doctor Horacio J. Rey). **Doctora María Luciana Estofán. Entrevista.** (Ingresa a la Sala la doctora María L. Estofán). **Dr. Posse.** Buen día, doctora. La doctora Malvina Seguí le va a hacer la pregunta. **Dra. Seguí.** Doctora, la idea no es tomarle un examen, pero sí le vamos a hacer referencia a unas normas y a un caso, pero para que usted pueda moverse dentro de los principios y dentro de este sistema, que es el Derecho del Trabajo. Usted sabe que la Ley Bases reformó el artículo 2º y 23. En ese sentido, son más o menos parecidos, dejando afuera del ámbito de aplicación de la ley a los contratos de obras y de servicios. Y también el 23, incorporando como segundo párrafo la eliminación de la presunción, cuando la relación se trate de contrataciones de obras o de servicios profesionales. Por último, por separado, incorpora un artículo 245 bis, en el cual prevé un despido discriminatorio con indemnización tarifada, agravada, pero dice al final, expresamente, que, en todos los casos, el despido discriminatorio producirá la extinción definitiva del vínculo laboral. Usted, como camarista, recibe en apelación el caso de una persona que dice ser trabajadora en relación de dependencia, que denuncia una fecha de ingreso que coincide con la celebración de un contrato por escrito de prestación de un servicio. El contrato es auténtico, le

mmmmmm
Dra. MARIA SOFIA NACUL
SECRETARIA
CONSEJO Asesor de la Magistratura

encomienda a la persona servicios que pueden ser trabajos subordinados, la persona se enferma de una infección derivada de HIV, no presta los servicios por cinco días; la sociedad, se entera en ese momento de la enfermedad y rescinde el contrato por incumplimiento. La demanda, por supuesto, califica la relación como laboral, pretende la reinstalación del trabajador y el pago de los salarios caídos; el juez de primera instancia la rechaza en base a los artículos 2° y 23; en base al artículo 2° reformado. De todas maneras, deja dicho que no sería aplicable el artículo 23 y deja dicho que el artículo 245 bis, en su redacción actual, también cierra la posibilidad de reinstalar al trabajador. ¿Usted ve la posibilidad de conceder, con la legislación actual, a ese trabajador, estos derechos que reclama, y para ello, declararía la inconstitucionalidad?, ¿o cree que la legislación le permite concederlo sin declarar una inconstitucionalidad? **Dra. Estofán.** Con respecto al caso que me plantea tengo que dividir la reforma de la Ley Bases, el análisis del artículo 2°, del artículo 23 y del artículo 245; después del análisis del artículo 2° y 23 el determinar si es una relación laboral o civil. Si llegará a ser una relación laboral la aplicación del artículo 245, y el análisis también si es un despido discriminatorio, finalmente se me viene a la cabeza hacer un análisis de la declaración de la inconstitucionalidad o no. Yo como vocal camarista, en primer lugar, sí resolvería el tratamiento del recurso de apelación, porque no hacerlo estaría vulnerando el derecho a la tutela judicial efectiva, y una vez determinado su análisis, lo primero que tengo que hacer en base a las pruebas que aporta el apelante, es si corresponde la aplicación del Derecho Laboral en base al análisis del artículo 2° y 23. ¿Pero qué pasa con este artículo 2° y 23?, la Ley Bases, la Ley n° 27742 introduce esas modificaciones que mencionó usted, doctora, en el artículo 2° en el ámbito de aplicación, pretende despojar la aplicación del Derecho Laboral a los contratos de servicio, de obra, de agencia, y a este análisis lo tengo que hacer inmediatamente con el artículo 23 que establece la presunción general que se reconoce como contrato de trabajo a toda prestación de servicio remunerada, excepto, dice la Ley Bases, las relaciones, los contratos de locación de obra, servicio y los regulados por el Código Civil. La intención de estas modificaciones, si nos ponemos a pensar son modificaciones superfluas y que vienen como una redundancia, porque el artículo 2° en el inciso d) me lleva o me reconduce al análisis de los artículos 1251 y 1252 del Código Civil que define el contrato de obras y de servicios. Con esto quiero decir que quizás la intención del legislador,

discre
decla
os tr

Dra. MARIA SOFIA NACUL
SECRETARIA

(Cód. 13, 4 de 1994 e 14 de 1995)

Gracias. (Se retira de la Sala la doctora María L. Estofán). **Doctor César Luis Robles.**

Entrevista. (Ingresa a la Sala el doctor César L. Robles). **Dr. Posse.** Buenas, doctor. Si la parece, pasamos directamente a las preguntas. La va a formular la doctora Malvina. Es una pregunta larga. La doctora va a tratar de acortarla. **Dra. Seguí.** Voy a tratar de acortar porque ya ha esperado mucho y porque es posible acortar. No es un examen. Esto es en base a los principios de derecho y en base al sistema integrado ¿Cómo aplicaría esta reforma de los artículos 2° y 23 reformados por la Ley Bases? Es decir, a usted, a la Cámara, le llega un asunto donde un trabajador que pide que reconozcan la relación de trabajo, pero en la misma fecha en que él denuncia que está dentro de esto, ha celebrado con la empresa un contrato de Derecho Civil, un contrato de locación de servicios. Es auténtico. A esa persona se le encomendaron por ese contrato, servicio que pueden ser subordinados, la persona se enferma con infección derivada de HIV, no presta los servicios por cinco días y se le rescinde el contrato por incumplimiento. La demanda pide la calificación de la relación por intervención del Derecho Laboral y pide la reinstalación, la nulidad del despido dispuesto, así como salarios caídos durante el tiempo en que estuvo desvinculado. El juez rechazó la demanda con base en los artículos 2° y 23 reformados. Directamente está invocada una relación del Derecho Civil y está probada formalmente, no abrió el ámbito de aplicación, es decir, aplicó el inciso d) del artículo 2° como está, no aplicó, por supuesto, la presunción y mencionó al pasar el fallo que de todas maneras el 245 bis al final dice que se va a producir la extinción definitiva del vínculo laboral ¿Usted, como juez de Cámara, como vocal, encuentra que hay posibilidad de conceder lo solicitado por el trabajador, y para ello necesita declarar alguna inconstitucionalidad o no? **Dr. Robles.** Bueno, ¿La antigüedad del trabajador, me la puedo repetir? **Dra. Seguí.** Digamos dos años, era un contrato a plazo que estaba vigente. **Dr. Robles.** ¿La pregunta es la posibilidad de la aplicación del contrato de trabajo ante la sentencia que ha sido dictada en forma adversa en primera instancia y si hay que dictar una inconstitucionalidad en base a toda la plataforma fáctica? **Dra. Seguí.** Usted responda pensando en si el artículo 2° y 23, para ser aplicados, reclaman la declaración de inconstitucionalidad o no. Primero eso. **Dr. Robles.** En el marco en el que estamos, en la plataforma fáctica que me está proponiendo, teniendo en cuenta que el artículo 2°, el inciso d), es muy interesante este tema; si me permite hacer una pequeña

disquisición previa de lo que es la reforma de la Ley n° 27742. Nosotros estamos en el ámbito del Derecho del Trabajo, que es un derecho que tiene como función el principio protectorio del trabajador. Ahora bien, el artículo 2°, inciso d), lo que excluye son los contratos de locación, de obras, de agencia y los del Derecho Civil; y el 23, el agregado dice que en caso que se trate de una locación de servicio de obra el cual tenga pagos realizados mediante recibos y facturas y/o, depósitos bancarios, no se aplica la presunción del artículo 23, ¿qué dice la presunción?, que cuando hay relación de trabajo, se presume la existencia del contrato de trabajo, ¿pero qué relación de trabajo? Y esto como fallo de la Corte, como doctrina de la Corte, sabemos que la relación de trabajo es de forma descendiente, subordinada, donde existe una subordinación técnica, jurídica y económica; es decir, alguien que dirige el trabajo, que paga un sueldo, que dice y organiza la forma de trabajo. En ese aspecto, nosotros si tenemos un trabajador, el cual en el caso que me está proponiendo, está diciendo que era un trabajo, en la medida que el mismo pruebe la existencia de esa relación de trabajo en este criterio restrictivo que establece nuestra jurisprudencia, mejor dicho, porque está el criterio amplio, de que solamente hablaba en su momento, porque creo que esta reforma quería dirigirse un poco a esa situación, a exigir o dejar de lado los contratos civiles, que en realidad es una verdad de Perogrullo, porque los contratos civiles, por definición, como dice el artículo 1251, no hay relación de dependencia, por lo tanto, no están dentro del ámbito del Derecho de Trabajo. Eso es una realidad. Nosotros tenemos que este trabajador que usted me dice, que ha trabajado durante un año, en el caso que haya demostrado esta relación de dependencia, con una subordinación técnica, jurídica y económica, se trata de una relación de trabajo. La Ley n° 27742, como bien lo decía este fallo de Pérez con Disco S.A., más allá de los nombres que le pongan, no puede cambiar la realidad. Los institutos jurídicos se definen por sus elementos. Si la relación de trabajo tiene esos elementos, es un contrato de trabajo. No hay mayores disquisiciones al respecto. No podemos decirle, en este caso a este trabajador que ha firmado en ese momento, si me permite, que me parece interesante también el tema del despido; el 245 bis. **Dra. Seguí.** Vamos, al despido. **Dr. Robles.** Perfecto. Yo tengo un criterio. Este caso es un despido por enfermedad y los supuestos que establece el 245 bis, del despido discriminatorio, no está nombrada la enfermedad, la discapacidad, caracteres físicos. Entonces, creo que aquí tiene razón en decir que, este es un supuesto especial

dentro del marco de la Ley n° 23592 de antidiscriminación. Necesariamente no podemos decirle que el trabajador como sujeto de tutela constitucional pueda solamente ser beneficiado, en el caso del despido discriminatorio. Creo que en este caso si ha sido el motivo el hecho de que se encuentre enfermo, en el caso que se pruebe, y en mi opinión el estándar probatorio que debemos exigir sigue siendo el del caso Pellicori, el hecho de que ponga en cabeza del trabajador la prueba de la discriminación, para mí no cambia nada, volvemos a lo mismo, no va a cambiar por más nombre jurídico que lo cambie; él deberá probar cuáles son los hechos verosímiles que dan lugar a la posibilidad de que exista la discriminación y estará en el empleador probar que hubo causas objetivas que no dan lugar a la discriminación. Eso sigue vigente. A mi juicio no se ha cambiado. En este caso, como se trata de uno de los ítems que no está nombrado en forma expresa por el artículo 245 bis, creo que debemos aplicar la Ley n° 23592, la Ley de Antidiscriminación, que dice que el que en forma arbitraria menoscabare el ejercicio con base igualitaria de los derechos y garantías establecidos en la Constitución Nacional, tiene derecho a pedir que se deje sin efecto el acto, cese su realización, la reparación de los daños materiales y morales. **Dra. Seguí.** ¿Si fuera uno de los otros, si fuera uno de los que está nominado ahí, si la persona le pide la reincorporación? **Dr. Robles.** Ahí está la posibilidad de una declaración de inconstitucional por una desigualdad jurídica evidente, porque si nosotros pensamos que eso va a ser una especialidad dentro de la ley general, que es la Ley Antidiscriminación, lo estamos poniendo al trabajador en un plano de desigualdad de cualquiera del resto de los ciudadanos de la Argentina. Le estamos exigiendo, lo estamos dejando de lado, con la posibilidad de una reparación integral, que es más que la tarifada, ante una situación especial. Sería tachable de inconstitucional ese 245 ante la interpretación de que esa cantidad de situaciones, de nacionalidad o de etnia, son de manera taxativa. **Dra. Seguí.** Suficiente, doctor. Le agradezco. **Dr. Robles.** Muchas gracias. (Se retira de la Sala el doctor César L. Robles). **Doctora Patricia Mónica Ruiz. Entrevista.** (Ingresa a la Sala la doctora Patricia M. Ruiz). **Dr. Posse.** Buenas, doctora. La doctora Malvina Seguí le va a hacer una pregunta. **Dra. Seguí.** Le voy a hacer una pregunta que es un poco larga, pero la idea es no tomarle examen por este tema. Usted sabe que la Ley Bases reformó el artículo 2° de la Ley de Contrato de Trabajo, excluyendo a las contrataciones de obras y servicios. También reformó el

artículo 23, dejando vigente la presunción, pero reemplazó el segundo párrafo, por uno que dispone que dicha presunción no será aplicable cuando se trate de proteger. Lo separaron por un artículo 245bis, en el cual se previó para el despido discriminatorio una indemnización tarifada, agravada, pero se dijo expresamente al final que el despido dispuesto en todos los casos producirá la extinción definitiva. Como camarita, en el caso de una persona que dice ser trabajador en relación de dependencia de una sociedad, denuncia una fecha de ingreso que coincide con la fecha de celebración de un contrato de locación de servicio. Ese contrato es auténtico, la persona presta un servicio que puede ser subordinado, esa persona se enferma de una infección derivada de HIV y no puede prestar el servicio. La sociedad se entera que la persona está enferma con HIV positivo y rescinde el contrato. Le llega a usted una demanda laboral solicitando la reinstalación del trabajador por el despido discriminatorio, por declaración de nulidad del despido discriminatorio, por los salarios caídos, en una sola demanda directamente con base en el artículo 2° y 23 en el texto expreso de los artículos, por la sola invocación de la vinculación civil de ese tipo, y la consideró probada a través de la celebración del contrato. **Dra. Ruiz.** ¿Consideró probada que cosa? **Dra. Seguí.** La vinculación civil. No considera la prueba del actor, pero deja dicho que no habría sido aplicable a la presunción del artículo 23, también por el texto expreso, y del artículo 245 bis actual, segundo párrafo, que concretamente dice que el despido dispuesto en todos los casos producirá la extinción definitiva. Usted ve la posibilidad de conceder lo solicitado por el trabajador y para ello, ¿necesitaría o no declarar alguna inconstitucionalidad? Es decir, la legislación actual a usted le permite abrir la puerta del derecho al trabajo, aplicar el artículo 2°, abrir el ámbito de aplicación del artículo 2°, aplicar la presunción por un lado o por el otro lado, ¿Usted necesita o no declarar la inconstitucionalidad si llegara a querer reinstalar al trabajador? **Dra. Ruiz.** Es un caso controvertido. Primero, antes que nada, soy relatora de la Cámara de Apelación del Trabajo; o sea, que más o menos lo resolvería como si me tocara en mi trabajo. Lo primero que tendría que verificar son las pruebas. Para mí es fundamental ver las pruebas con las que cuenta el trabajador. Ahora, analicemos la legislación. Nosotros sabemos que el artículo 2° lo que dice es el ámbito de aplicación, cuando habla del ámbito de aplicación dice en el último inciso que quedan excluidos de la aplicación de la Ley de Contrato de Trabajo las contrataciones civiles,

de locación de servicio. Ahora bien, si nos vamos a la presunción, el artículo 23 establece que estando en relación de trabajo se presume que existe un contrato de trabajo, pero a su vez también esta presunción ya fue modificada, porque es el actor el que debe demostrar que efectivamente había un contrato de trabajo, porque con la Ley Bases se modificó y ¿qué es lo que se dijo?, que no se aplicaba la presunción cuando hubiera una locación de servicio o de obra, se expidieron facturas o recibos y estuviera dentro del Código Civil. Ahora bien, el artículo 245 bis que es el que incluye el despido discriminatorio, ¿cómo analizaría ese caso? En primer término, no declararía la inconstitucionalidad de la norma del artículo 23, porque no se derogó el artículo 14 que es de la primacía, o sea, para entrar, que es el artículo 14 de la Ley de Contrato de Trabajo que es de la primacía de la realidad, ¿qué quiero decir con esto?, que si bien el legislador me está diciendo, estos casos van dentro de la locación de servicio, pero también me tienen que demostrar que es una locación de servicio, porque yo ante todo tengo el principio de la primacía de la realidad, que es un principio muy aplicado en nuestro fuero, donde en realidad no es lo que parece ser, sino lo que realmente es. Entonces, de acuerdo a las pruebas que tengo, que tengan un contrato de locación y que emita el trabajador recibo o factura, para mí no es suficiente para demostrarme la existencia de un contrato de una locación de servicio. Está bien, es un principio que hoy al no aplicarse la presunción, sí me llevaría a decir que habría un contrato de locación de servicio, pero yo tengo que ver otras alternativas, si hay subordinación jurídica, técnica o económica. ¿Cómo la vería a esa situación? Si es que con las pruebas que me trae el actor, en el caso que usted me dice, no tengo en vista cuáles son las pruebas. **Dra. Seguí.** Imagínese que trae pruebas. La pregunta es si la presunción, para usted, se ve afectada por la relación. **Dra. Ruiz.** ¿Si se tendría que declarar la inconstitucionalidad del artículo 23? **Dra. Seguí.** Para usted la presunción de la primera parte del artículo por el segundo párrafo. **Dra. Ruiz.** Sí, se ve afectada totalmente, porque antes el artículo 23 decía: la prestación de servicio directamente hace presumir el contrato; en cambio ahora ya hay una prueba en cabeza del actor que tiene que demostrar que su contrato no era de locación de servicio, sino que era un contrato de trabajo. Está afectada con la redacción, y aparte está afectada con el artículo 2º; pero por el otro lado, cuando uno valora y comienza a ponderar todos los principios del Derecho Laboral para tratar de ser justo en la resolución, también tengo que ver el principio

de la primacía de la realidad, porque esto es lo que parece, pero muchas veces no es lo que es. Y ahí lo vería con las pruebas. Pero, en principio no declararía la inconstitucionalidad del artículo 14, no me hace falta; si en todo caso, con las pruebas que hubiera en este caso, me llevarían a la conclusión de que no había un contrato de locación de servicio, sino un contrato de trabajo. **Dra. Seguí.** ¿Con el pedido de reinstalación, qué haría? **Dra. Ruiz.** Con relación al pedido de reinstalación, si bien nosotros tenemos el principio de estabilidad impropia, donde en caso de despido se abona una indemnización, creo que en ese caso recurriría, pero para el trabajador también por el otro lado hay normas de orden internacional, porque está enfermo. **Dra. Seguí.** Hagamos de cuenta que fue despedido en forma discriminatoria y le está pidiendo ser reinstalado. **Dra. Ruiz.** Yo lo reinstalaría al trabajador, y en ese caso, como la ley, por ahí sí habría que declarar la inconstitucionalidad del 245 bis. **Dra. Seguí.** Gracias. (Se retira de la Sala la doctora Patricia M. Ruiz). **Doctor Carlos Luis Álvarez. Entrevista.** (Ingresa a la Sala el doctor Carlos L. Álvarez). **Dr. Posse.** Buenas, doctor. La doctora Malvina Seguí le va a formular una pregunta. **Dra. Seguí.** Hola, doctor. Vamos a tratar de simplificar, porque esperó mucho, pero de algún modo le tengo que dar algunos datos para que esto no sea un examen. Queremos que como juez usted se pronuncie. Usted conoce la reforma que la Ley Bases le ha hecho a la Ley de Contrato de Trabajo en el artículo 2º, en el ámbito de aplicaciones, en el inciso d) cuando ha dicho que quedan afuera de la aplicación del Derecho del Trabajo las contrataciones de locaciones de servicio, de obras, agencias y las del Código Civil y Comercial Común. Una cosa parecida ha hecho en el artículo 23 referida a la presunción con respecto a las contrataciones de obras de servicio y de oficio. Y, por otro lado, el artículo 245 bis ha incorporado por primera vez el supuesto del despido discriminatorio y le ha puesto una indemnización tarifada, agravada para ese caso, diciendo al final que en todos los casos el despido discriminatorio producirá la extinción definitiva del vínculo laboral. Usted como camarista recibe un caso de una persona que dice ser trabajador en relación de dependencia de una sociedad que ha celebrado un contrato de locación de servicio en la misma fecha que denuncia como de ingreso al trabajo, ese contrato está celebrado por escrito, le encomienda servicios que pueden ser considerados subordinados, la persona se enfermó de una infección por vía de VIH, la empresa se enteró allí que la persona tenía esta enfermedad, se ausentó

cinco días, la empresa le rescindió por incumplimiento, contrato civil, supuestamente. La empresa considera que hay una relación civil. Ha firmado un contrato civil, una locación de servicio. El trabajador demanda para que se reconozca esa relación laboral y reclama la reinstalación como trabajador despedido de forma discriminatoria, pide la nulidad, la reincorporación y el pago de los salarios caídos. El juez de Primera Instancia deniega, rechaza la demanda con base en la aplicación literal de los artículos 2° y 23 de la Ley Contrato de Trabajo. Y con respecto a lo otro dice que el artículo 245 bis no habilita a reincorporar, sino que cierra esa posibilidad, porque dice el despido quedará consagrado a todos los efectos. Entonces, si usted considera, primero, si es posible, con la ley reformada, aplicar, de todos modos, en esta relación, el derecho del trabajo, es decir, aplicarlo al artículo 2° al ámbito de aplicación, introducir la relación del trabajo, en realidad es sin declarar la inconstitucionalidad de los artículos antes mencionados, hay alguna forma de seguir aplicando, de seguir incorporando esas figuras que están instrumentadas como civiles, tiene forma de seguir considerándolas laborales sin declarar la inconstitucionalidad del artículo 2° y del 23 en su relación actual **Dr. Álvarez.** Sí. Para organizar la respuesta, primero, lo de la inconstitucionalidad es algo que evitaría permanentemente si tengo otras herramientas que me puedan llevar a la solución. En este caso en particular, debería analizarlo en función del artículo 23, independientemente de la reforma, con respecto a qué tipo de relación existía entre las partes, independientemente del tipo de contrato o el nombre que le hubieran dado las partes. Esta reforma del artículo 23 no es ni más ni menos que volver o hacer una aplicación de una tesis restringida de lo que se entiende por relación de trabajo. En ese sentido, no tengo ninguna duda de que la aplicabilidad del artículo 23, tomando como parámetro la subordinación de la relación laboral. ¿Puedo pedir una suspensión, un segundo? **Dra. Seguí.** ¿Qué necesita, doctor? **Dr. Álvarez.** Ir al baño un segundo. Se realiza un cuarto intermedio siendo horas 12:40. Se reanuda la sesión a horas 13:05. **Dra. Seguí.** Le repito la última parte. El trabajador quiere ser reinstalado en su puesto por despido discriminatorio, pide la reinstalación, pide salarios caídos, ¿usted lo reinstala en el puesto, declara la inconstitucionalidad de la parte pertinente del artículo 245 bis o no? **Dr. Álvarez.** En realidad, mi criterio siempre es evitar la declaración de inconstitucionalidad, tomarlo como último criterio aplicable a un caso; sin embargo, en este

caso en particular creo que se contradice con todos los argumentos dados que viene dando la Corte de la Nación desde el caso Álvarez con Cencosud S.A. De manera tal de que más allá de que pueda haber argumentos que digan o que sostengan que el empleador tiene la libertad para despedir como para contratar, los principios que son de mayor trascendencia, más fundamentales, en este caso sí la declararían. La reforma del artículo 245 bis se transforma en letra muerta, porque el agravante, la indemnización agravada tarifada no suplanta o no reemplaza la reinstalación del trabajo como preveía la Ley n° 23591, de manera que en ese caso en particular sí la declararían. **Dra. Seguí.** Para mí es suficiente. **Dr. Posse.** Muchas gracias, doctor. (Se retira de la Sala el doctor Carlos L. Álvarez). Siendo 13:15 horas se realizó un cuarto intermedio. Se reanuda la sesión a 13:30. Los consejeros resolvieron asignar a los concursantes las calificaciones teniendo en consideración las respuestas proporcionadas, en general, en base a sus análisis sobre las reformas introducidas por la Ley Bases a la Ley de Contrato de Trabajo, en particular respecto del artículo 2°, inciso d), que excluye del ámbito de aplicación las contrataciones reguladas por el Código Civil y Comercial (locaciones de obra, de servicios, agencias, etc.); del artículo 23, que limita la presunción de existencia de relación laboral en esos supuestos; y del nuevo artículo 245 bis, que incorpora la figura del despido discriminatorio con una indemnización agravada, disponiendo que en todos los casos dicho despido producirá la extinción definitiva del vínculo laboral. A partir de un caso hipotético en el que una persona contratada mediante una locación de servicios demanda el reconocimiento de la relación laboral y la nulidad de su despido por discriminación derivada de una enfermedad (VIH), se consultó a los entrevistados cómo, en sus roles de futuros camaristas, considerarían la posibilidad de conceder lo solicitado, ya sea declarando la inconstitucionalidad de las normas reformadas o encontrando fundamentos dentro del marco legal vigente para aplicar los principios del Derecho del Trabajo sin recurrir a dicha declaración. En base a esas respuestas las notas asignadas fueron: **1) FLORES, JUAN PABLO: 9,50 PUNTOS.** Para así calificarlo los consejeros entendieron que sus respuestas fueron distinguidas. **2) RIVERO, RAMÓN RICARDO: 10,00 PUNTOS.** Para así calificarlo los consejeros entendieron que sus respuestas fueron sobresalientes. **3) LORENZO, ANDREA INÉS: 9,50 PUNTOS.** Los consejeros entendieron que sus respuestas fueron distinguidas. **4) MASCARÓ, VÍCTOR DANIEL: 8,50.** Para así



1825 • 2025

puntuarlo se entendió que sus respuestas fueron destacadas. **5) KUTTER, GUILLERMO ERNESTO: 10,00 PUNTOS.** Los consejeros entendieron que sus respuestas fueron sobresalientes. **6) D'AMATO, ANDREA ROXANA: 10,00 PUNTOS.** Para así calificarla los consejeros entendieron que sus respuestas fueron sobresalientes. **7) MALMIERCA, MARÍA DOLORES: 9,50 PUNTOS.** Para así calificarla los consejeros entendieron que sus respuestas fueron distinguidas. **8) VERA, FERNANDO ANTONIO: 10,00 PUNTOS.** Los consejeros entendieron que sus respuestas fueron sobresalientes. **9) ALBA, TOMÁS RAMÓN VICENTE: 10,00 PUNTOS.** Para así calificarlo los consejeros entendieron que sus respuestas fueron sobresalientes. **10) PAEZ DE LA TORRE, JUAN MANUEL: 9,50 PUNTOS.** Para así calificarlo los consejeros entendieron que sus respuestas fueron distinguidas. **11) TERÁN, MARÍA JOSEFINA: 9,50 PUNTOS.** Se tendió que sus respuestas fueron distinguidas. **12) ARCH, GERARDO JOAQUÍN: 8,50 PUNTOS.** Para así puntuarlo se entendió que sus respuestas fueron destacadas. **13) PEÑALBA ARIAS, MARÍA JIMENA: 9,00 PUNTOS.** Para así calificarla los consejeros entendieron que sus respuestas fueron distinguidas. **14) REY, HORACIO JAVIER: 9,50 PUNTOS.** Los consejeros entendieron que sus respuestas fueron distinguidas. **15) ESTOFÁN MARÍA LUCIANA: 9,50 PUNTOS.** Para así calificarla los consejeros entendieron que sus respuestas fueron distinguidas. **16) ROBLES, CÉSAR LUIS: 10,00 PUNTOS.** Para así calificarlo los consejeros entendieron que sus respuestas fueron sobresalientes. **17) RUÍZ, PATRICIA MÓNICA: 9,50 PUNTOS.** Se entendió que sus respuestas fueron distinguidas. **18) ÁLVAREZ, CARLOS LUIS: 9,00 PUNTOS.** Para así calificarlo los consejeros entendieron que sus respuestas fueron distinguidas. En base a las calificaciones asignadas los órdenes de mérito de los concursos 313, 326, 327 y 337 quedaron conformados de la siguiente manera: **CONCURSO N° 313** 1) VERA, FERNANDO ANTONIO: 86,20 PUNTOS; 2) ALBA, TOMÁS RAMÓN VICENTE: 83,00 PUNTOS; 3) RIVERO, RAMÓN RICARDO: 78,50 PUNTOS; 4) ROBLES, CÉSAR LUIS: 77,85 PUNTOS; 5) PÁEZ DE LA TORRE, JUAN MANUEL: 77,80 PUNTOS; 6) RUÍZ, PATRICIA MÓNICA: 77,00 PUNTOS; 7) MALMIERCA, MARÍA DOLORES: 76,30 PUNTOS; 8) ÁLVAREZ, CARLOS LUIS: 67,675 PUNTOS; 9) ESTOFÁN, MARÍA LUCIANA: 67,55 PUNTOS; 10) ARCH, GERARDO JOAQUÍN: 64,525 PUNTOS y 11) MASCARÓ, VÍCTOR



DANIEL: 62,90 PUNTOS. **CONCURSO N° 326:** 1) RUIZ, PATRICIA MÓNICA: 90,50 PUNTOS; 2) LORENZO, ANDREA INÉS: 89,275 PUNTOS; 3) MALMIERCA, MARÍA DOLORES: 87,30 PUNTOS; 4) D'AMATO, ANDREA ROXANA: 86,10 PUNTOS; 5) REY, HORACIO JAVIER: 86,10 PUNTOS; 6) PÁEZ DE LA TORRE, JUAN MANUEL: 85,65 PUNTOS; 7) MASCARÓ, VÍCTOR DANIEL: 81,90 PUNTOS; 8) TERÁN, JOSEFINA MARÍA: 81,90 PUNTOS; 9) ÁLVAREZ, CARLOS LUIS: 80,90 PUNTOS; 10) ESTOFÁN, MARÍA LUCIANA: 75,90 PUNTOS y 11) PEÑALBA ARIAS, MARÍA JIMENA: 67,50 PUNTOS. **CONCURSO N° 327:** 1) LORENZO, ANDREA INÉS: 91,775 PUNTOS; 2) PÁEZ DE LA TORRE, JUAN MANUEL: 88,65 PUNTOS; 3) TERÁN, JOSEFINA MARÍA: 86,10 PUNTOS; 4) ÁLVAREZ, CARLOS LUIS: 81,05 PUNTOS; 5) REY, HORACIO JAVIER: 80,80 PUNTOS; 6) D'AMATO, ANDREA ROXANA: 80,10 PUNTOS; 7) RUIZ, PATRICIA MÓNICA: 76,00 PUNTOS; 8) MALMIERCA, MARÍA DOLORES: 75,30 PUNTOS y 9) ESTOFÁN, MARÍA LUCIANA: 69,90 PUNTOS. **CONCURSO N° 337:** 1) PÁEZ DE LA TORRE, JUAN MANUEL: 93,65 PUNTOS; 2) FLORES, JUAN PABLO: 90,25 PUNTOS; 3) KUTTER, GUILLERMO ERNESTO: 90,00 PUNTOS; 4) RIVERO, RAMÓN RICARDO: 89,75 PUNTOS; 5) TERÁN, JOSEFINA MARÍA: 82,85 PUNTOS; 6) LORENZO, ANDREA INÉS: 81,80 PUNTOS; 7) MALMIERCA, MARÍA DOLORES: 81,15 PUNTOS; 8) ALBA, TOMÁS RAMÓN VICENTE: 81,00 PUNTOS; 9) REY, HORACIO JAVIER: 80,10 PUNTOS; 10) ROBLES, CÉSAR LUIS: 79,40 PUNTOS; 11) RUIZ, PATRICIA MÓNICA: 77,65 PUNTOS y 12) D'AMATO, ANDREA ROXANA: 69,10 PUNTOS. Se ordenó notificar a los concursantes en base a lo dispuesto por el artículo 45 RICAM. No habiendo más asuntos para tratar, se da por finalizada la reunión, suscribiendo los consejeros presentes de conformidad siendo las 13:45 horas.

Ante mi Doy fe
Dra. MARIA SOFIA NAC...
SECRETARIA
CONSEJO ASESOR DE LA MAGISTRATURA

Leg. MANUEL COUREL
CONSEJERO TITULAR
CONSEJO ASESOR DE LA MAGISTRATURA
Leg. MARIO CHOQUE
CONSEJERO SUPLENTE
CONSEJO ASESOR DE LA MAGISTRATURA
Leg. MALVINA SEGUI
CONSEJERA SUPLENTE
CONSEJO ASESOR DE LA MAGISTRATURA
Leg. MARIO LEITO
CONSEJERO TITULAR
CONSEJO ASESOR DE LA MAGISTRATURA
Leg. EDGARDO SANCHEZ
CONSEJERO TITULAR
CONSEJO ASESOR DE LA MAGISTRATURA

Dr. RODOLFO MOYSOVICH
CONSEJERO TITULAR
CONSEJO ASESOR DE LA MAGISTRATURA
Dr. DANIEL OSCAR POSSE
PRESIDENTE
CONSEJO ASESOR DE LA MAGISTRATURA
Leg. WALTER BERARDUCCI
CONSEJERO SUPLENTE
CONSEJO ASESOR DE LA MAGISTRATURA
Dra. CRISTINA LOPEZ AVILA
CONSEJERA TITULAR
CONSEJO ASESOR DE LA MAGISTRATURA

Dr. MARIO CHOQUE
CONSEJERO SUPLENTE
CONSEJO ASESOR DE LA MAGISTRATURA

Dr. EUGENIO RACEDO
CONSEJERO TITULAR
CONSEJO ASESOR DE LA MAGISTRATURA