



Poder Judicial de la Nación

CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO -
SALA II

SENTENCIA DEFINITIVA

SALA II

EXPEDIENTE N°: 27569/2020

AUTOS: "OZBETICH, JAVIER EDGARDO C/ LAN ARGENTINA S.A. Y OTRO
S/DESPIDO"

VISTO Y CONSIDERANDO:

En la Ciudad de Buenos Aires, luego de deliberar a fin de considerar los recursos deducidos en autos y para dictar sentencia definitiva en estas actuaciones, los integrantes de la Sala II, practicado el sorteo pertinente, en la fecha de firma indicada al pie de la presente proceden a expedirse en el orden de votación y de acuerdo con los fundamentos que se exponen a continuación.

La **Dra. Andrea E. García Vior** dijo:

Contra la sentencia de primera instancia que rechazó la [demanda](#) deducida por el Sr. Ozbetich contra LAN ARGENTINA S.A. y LATAM AIRLINES GROUP S.A., se alza el accionante a tenor del [memorial](#) obrante en las actuaciones digitales, [replicado](#) por las contrarias y las demandadas, según los fundamentos que exponen en su [recurso de apelación](#) y que también mereció [réplica](#) de la contraria.

La representación letrada de la parte actora y el perito contador apelan sus honorarios, por considerarlos reducidos.

El juez de grado consideró que el acuerdo extintivo suscripto en los términos del art. 241 entre el accionante y la demandada LAN ARGENTINA S.A. fue celebrado con pleno ejercicio de la voluntad, intención y discernimiento del actor y, en consecuencia, rechazó la demanda deducida a los efectos de impugnarlo y de reclamar las indemnizaciones derivadas de un despido incausado.

Tal decisión arriba apelada por el accionante. Sostiene que existieron vicios en su voluntad a la hora de suscribir el acuerdo de referencia y que de ello se deriva su nulidad.

Se hace necesario recordar que el actor expuso en su demanda que ingresó a trabajar para para la demandada LAN en el año 2005 y que su relación de desarrolló de manera óptima hasta el año 2020, cuando producto de la grave situación económica que atravesaba el país, comenzó a cobrar un 50% de su sueldo.

Refirió que en el contexto de emergencia pública a raíz de lo acontecido con la pandemia de Covid-19 -en el que se encontraba vigente el decreto 34/2019 que disponía la duplicación de las indemnizaciones- la aerolínea demandada decidió el cese de sus operaciones en el país. Advirtió que, en principio, tomó conocimiento de dicha circunstancia por los medios de comunicación y que, con



posterioridad a la difusión masiva de la noticia, recibió un mail de parte del CEO de la empresa en el que no sólo manifestaba el cese de las operaciones de la filial argentina, sino que les informaba que en la misma fecha la compañía había iniciado un procedimiento preventivo de crisis. Aclaró que, a partir de ese momento, circuló la versión que les pagarían solo un 50% de su sueldo, temor que luego se convirtió en realidad.

Agregó en la demanda que ese mismo día recibió un correo electrónico firmado por la Sra. Rosario Altgelt, CEO de LATAM -la empresa codemandada- en el que informaba “sé que tendrán muchas dudas y consultas respecto de la situación laboral. En primera instancia, quiero informarles que, de acuerdo a las características del PPC iniciado, las consecuentes disoluciones de vínculos laborales que se produzcan a partir de este proceso serán tratadas en el ámbito del Ministerio de Trabajo, según los términos y tiempos definidos en este marco. Por otro lado, sobre este mismo aspecto, la Compañía iniciará un Programa de Retiro Voluntario, cuyas condiciones se informarán en la comunicación interna que recibirán en los próximos días”.

Explicó el actor que a raíz de la situación que venía atravesando el país y el mundo, donde el mercado aeronáutico estaba paralizado y en la cual percibía únicamente la mitad de su salario, y en particular, por el cese de operaciones de la empresa en el país, se sintió obligado a aceptar el plan de retiro voluntario de la empresa, pero refiere que su voluntad se encontró viciada y, por ello, solicita se decrete la nulidad del acuerdo suscripto en los términos del art. 241 de la LCT.

La demandada LAN ARGENTINA S.A. negó la existencia de vicios en la voluntad del actor a la hora de suscribir el acuerdo, entre otros extremos invocados en la demanda. Sostuvo que, a raíz de la situación epidemiológica del país, se le prohibió desplegar su actividad económica y, por ello, dispuso el cese de sus operaciones en el país. Ratificó la validez del acuerdo referido y sostuvo que la Corte Suprema de Justicia de la Nación se expidió sobre la validez de este tipo de acuerdos en el precedente [“Ocampo, Alessio Matías Yair c/ BGH S.A. s/ despido”](#).

Por su parte, la codemandada LATAM AIRLINES GROUP S.A. opuso excepción de falta de legitimación pasiva, toda vez que -a su entender- resulta errada la responsabilidad que le achaca el accionante en los términos del art. 31 de la LCT. La excepción encuentra su fundamento en que el empleador del accionante fue LAN ARGENTINA S.A. y no ella. En lo que refiere a la forma de extinción, comparte los fundamentos de la aerolínea codemandada.

De acuerdo a como quedó trabada la litis, incumbía a la parte actora acreditar los extremos invocados, es decir, que existió un vicio en su voluntad a la hora de suscribir el acuerdo de referencia (art. 377 del CPCCN).

A tal fin, la parte actora incorporó como [prueba documental](#) los emails que se detallan a continuación:





Poder Judicial de la Nación

CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO - SALA II

- Un email del 5/6/2020 remitido por “Comunicaciones Internas Argentina” -reenviado al actor por Natalia Victoria Gayan (LATAM) que reza: “**IMPORTANTE: SITUACION EN ARGENTINA.** Estimados: Sin dudas, los últimos meses han sido muy difíciles para todos. La expansión de la pandemia COVID-19 a escala global ha afectado las vidas de todos y ha causado un enorme impacto en nuestra industria, que atraviesa **la crisis más importante de su historia.** Hoy, siendo consecuentes con nuestro objetivo de mantenerlos informados y ser transparentes con la comunicación, queremos compartir con ustedes un estado de situación sobre nuestra compañía, que como todos saben ya enfrentaba serias dificultades antes de esta crisis. Al iniciar 2020, **arrastrábamos tres años consecutivos de resultados deficitarios, en un contexto signado por procesos sostenidos y simultáneos de inflación y devaluación, caída de la demanda internacional del orden del 50%, acentuada por el salto en el tipo de cambio, un pronunciado desbalance entre costos e ingresos y un notable desajuste de competitividad y productividad, sobre el que hablamos en numerosas oportunidades.** Con las operaciones aéreas paralizadas por completo desde marzo, a lo que se suma la prohibición por parte de la ANAC de comercializar tickets aéreos desde, hacia y en el territorio argentino hasta el 1 de septiembre, la compañía en Argentina lleva más de dos meses y medio sin percibir ingresos de ningún tipo. Por otro lado, **como es de su conocimiento, el acuerdo de suspensión por tres meses y reducción salarial voluntaria del 50% que el Grupo propuso a sus empleados al inicio de la crisis no pudo lograrse de manera colectiva en Argentina, por la oposición de la mayoría de los sindicatos. A pesar de ello, el 50% de la población firmó un acuerdo voluntario individual para acompañar la iniciativa. Días atrás, el Ministerio de Trabajo intimó a abonar el 100% de los salarios de abril, resolución que fue apelada a través de un recurso previsto en la normativa local. (...)**” (los destacados me pertenecen).

- Un email remitido el 17/6/2020 por “Comunicaciones Internas Argentina” -reenviado al actor por Natalia Victoria Gayan (LATAM)- y firmado por Roberto Alvo, CEO de LATAM Airlines Argentina, que reza: “Queridos colaboradores del Grupo LATAM: Quiero compartir con ustedes que, en virtud de su delicada situación actual, **LATAM Airlines Argentina cesa sus operaciones, tanto de pasajeros como de carga, por tiempo indeterminado.** Esta noticia afecta únicamente a esta filial y las operaciones de las demás filiales del grupo hacia Argentina no se verán afectadas, siendo reanudadas cuando las restricciones sanitarias se levanten y exista demanda. En este contexto, **LATAM Airlines Argentina ha presentado el día de hoy un Procedimiento Preventivo de Crisis (PPC) en el Ministerio de Trabajo de la Nación Argentina, que es el proceso legal correspondiente en dicho país.** El impacto que ha tenido la pandemia del COVID-19 en LATAM Airlines Argentina y la dificultad de generar los múltiples acuerdos necesarios para enfrentar la situación actual configuran un



escenario en extremo complejo, en el que se torna evidente **que no están dadas las condiciones para viabilizar en el corto plazo y sostener en largo plazo las operaciones de la filial de manera sustentable.** (...) Somos conscientes del gran impacto de esta dolorosa pero inevitable noticia, que implica que esa filial deje de volar en Argentina después de 15 años de operación ininterrumpida. Reconocemos el enorme esfuerzo y el compromiso de todas las personas en la filial a lo largo de estos años, en los que, sorteando todo tipo de obstáculos, han aportado a la conectividad aérea del país, ofreciendo un servicio de excelencia y apoyando al desarrollo económico y productivo donde la filial tenía operaciones. Lamentablemente hoy, como sucede con otras líneas aéreas y con otras empresas en todo el mundo, la filial se enfrenta con la realidad de medidas tan difíciles como ésta, y contra la cual se realizaron todos los esfuerzos posibles. (...)” (Los destacados me pertenecen).

- Un email remitido el 17/6/2020 por “Comunicaciones Internas Argentina” -reenviado al actor por Natalia Victoria Gayan (LATAM) que reza: “Estimado Equipo: Este es un mensaje que nunca hubiese querido tener que enviarles. Seguramente, todos habrán leído ya la comunicación enviada por Roberto Alvo, CEO del Grupo LATAM Airlines, informando **sobre el cese de operaciones de LATAM Airlines Argentina.** Creo que las razones que subyacen detrás de esta decisión son por todos conocidas, por lo que no quiero ahondar en ellas. Si quiero transmitirles, en mi nombre y en nombre de todo el equipo ejecutivo que me acompaña, la seguridad de que, antes de avanzar con esta dolorosa decisión, hemos evaluado todos los escenarios y alternativas de continuidad posibles. Durante las últimas semanas trabajamos intensamente en conversaciones con todos los actores e interlocutores, tanto en el ámbito público como en el privado, poniendo de manifiesto **la crítica situación de la compañía** con la esperanza de lograr acuerdos y poder trabajar de manera mancomunada en las soluciones colectivas necesarias. Lamentablemente, estos esfuerzos no han sido suficientes. Como hablamos en muchísimas oportunidades en los últimos años, nuestro gran desafío en Argentina siempre fue conseguir la sustentabilidad de las operaciones, para lo cual resultaba imprescindible acordar nuevas dinámicas en materia de productividad, competitividad y eficiencia. Sin embargo, cada iniciativa asociada a estos objetivos fue consistentemente resistida, lo que, en conjunción con un contexto macro cada vez mas desafiante, impidió la ejecución de los cambios estructurales necesarios para garantizar nuestra continuidad. La pandemia COVID-19 y su dramático impacto en la industria determinó, naturalmente, que esta delicada situación resultara irreversible. **Sé que tendrán muchas dudas y consultas respecto de la situación laboral. En primera instancia, quiero informarles que, de acuerdo a las características del PPC iniciado, las consecuentes disoluciones de vínculos laborales que se produzcan a partir de este proceso serán tratadas en el ámbito del Ministerio de Trabajo, según los términos y**





Poder Judicial de la Nación

CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO - SALA II

tiempos definidos en este marco. Por otro lado, sobre este mismo aspecto, la Compañía iniciará un nuevo programa de Retiro Voluntario, cuyas condiciones se informarán en la comunicación interna que recibirán en los próximos días. Soy plenamente consciente de que el cese de nuestras operaciones significa un doloroso golpe para todos, más allá de sus implicancias a nivel individual. Cada uno de nosotros es una parte indivisible en la historia de esta Compañía (...)" (Los destacados me pertenecen).

- Un email remitido el 8/7/2020 por "Comunicaciones Internas Argentina" -reenviado al actor por Natalia Victoria Gayan (LATAM) que reza: "Estimados: Queremos informarles que este miércoles 8 de julio, de acuerdo a la citación realizada por el Ministerio de Trabajo, se realizó la primer audiencia de conciliación en el marco del Procedimiento Preventivo de Crisis solicitado por LATAM Airlines Argentina el pasado 17 de junio. Durante la misma, realizada de manera virtual, **la Compañía expresó a los funcionarios del Ministerio y a los representantes gremiales participantes que el cese de operaciones anunciado constituye una decisión tomada,** como se expresara oportunamente a las autoridades gubernamentales de los diferentes ámbitos. En el marco de la crisis global desatada a partir de la expansión de la pandemia COVID-19, que afecta de manera dramática e histórica a la industria aérea, en conjunción con la dificultad para generar los múltiples acuerdos necesarios para enfrentar la transformación que esta situación requiere, **no están dadas las condiciones para viabilizar las operaciones de manera sustentable.** De tal forma, **en virtud del anuncio del cese de operaciones, el Procedimiento Preventivo de Crisis solicitado es la vía legal que corresponde para avanzar con la disolución de los vínculos laborales actuales.** En este sentido es importante destacar que permanece abierto el Plan de Retiro Voluntario, posibilidad que continuará disponible en la medida que la Compañía disponga de los recursos financieros para ello. **Una vez finalizada esta instancia administrativa, LATAM Airlines Argentina se encuentra legitimada para proceder con la extinción de los vínculos laborales en los términos dispuestos por el art. 247 de la Ley de Contrato de Trabajo (...)"** (Los destacados me pertenecen).

Dichos emails fueron desconocidos por ambas codemandadas.

El accionante también acompañó como [prueba documental](#) (página 25) las condiciones del plan de retiro voluntario acompañado por la demandada, que en lo que resulta de interés para este proceso, refieren "Más de 10 años en LAM: -Pago de indemnización legal Art. 245 LCT; -Pago de seguro de salud por 12 meses; -Adicional de 3 sueldos; -6 tickets EM con 36 meses para usarlos; -25 tickets id00 o id90 con 36 meses para usarlos".

Por otro lado, el accionante propuso como prueba la declaración de personas que se desempeñaron en la compañía.



[Marcela Pérez](#), quien afirmó que fue compañera del actor, dijo “que trabajó hasta que cesó la actividad de LAN ARGENTINA en junio 2020. Que dejó de trabajar **porque los obligaron a firmar un plan de retiro voluntario y además la empresa cesó su actividad. Que lo sabe porque se lo hicieron a todos los trabajadores, los llamaban por teléfono, por mails, diciendo que se tenían que sumar a ese retiro voluntario de trabajo porque la empresa estaba en proceso preventivo de crisis y les empezaron a mandar mails, video llamadas grupales, individuales de sus jefes como hostigándolos a que firmaran ese retiro voluntario y no les prometían nada, no había reinsertión o nada y fue o firmar eso o no hay nada y fue constante la presión psicológica**, además venían cobrando la mitad del sueldo básico desde que comenzó la pandemia” (el destacado me pertenece).

Luego, a preguntas realizadas por la demanda, respondió “**que los obligaron a firmar con llamadas, hostigándolos con video-llamadas diciéndoles que tenían que firmar eso porque no hay otra cosa y se vieron obligados de firmar más allá de la necesidad económica que tenían todos por la situación de la pandemia, sin dinero, sin trabajo.** Que le consta que al actor también porque tenían reuniones grupales y se comentaban que les decían y a todos les decían lo mismo, firmar o no tenes nada porque además de no tener trabajo, no tendrás dinero. Era ese dinero.” (la negrita es propia).

Dicho testimonio fue [impugnado](#) por las demandadas, toda vez que la testigo afirmó tener juicio pendiente contra LAN ARGENTINA.

Declaró también a instancia del actor [Johanna Alejandra Meier](#), quien afirmó que “el actor dejó de volar porque la empresa se fue del país, en ese momento era LATAM. **Que se enteraron por la tele y bueno a la tarde después le mandaron un mail diciendo que se iban del país. (...)**” y que “les mandaron un mail que les agradecían por todos los años, **les avisaron que se fueron del país y que habían presentado un proceso preventivo de crisis y les ofrecieron un retiro voluntario porque se iban del país. Que el actor lo firmó como todos, se fueron del país. Ellos estaban cobrando el 50% del sueldo básico desde abril. Su jefa les habían llamado para decirles que no sabían si iban a seguir pagando ese 50%, como todos estaba en pandemia, ya sabían que LAN se iba del país, que tenían que firmar porque no había otra opción, la jefa les comentó que si firmaban y LATAM volvía, tenían más posibilidades de volver a volar que la gente que no había firmado. (...)** Que sabe todo esto porque le pasó lo mismo, además imagínate que había 12.000 grupos de wapp que te ibas hablando porque después de esa comunicación no hubo nada oficial, eran todos llamados de sus jefes, whatsapp” (los destacados son propios).





Poder Judicial de la Nación

CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO - SALA II

A preguntas realizadas por la demandada, respondió “que la jefa de la dicente era distinta a la del actor porque él era jefe de abordaje y la dicente era tripulante. Que le consta de las razones de la firma del actor porque estaban todos en la misma, ya habían dicho que no sabían si iban a cobrar ni ese 50%. Estaban en pandemia, se sintió obligado como todos. Lo hablaron un montón por grupos de WHATSAPP. Nadie quería dejar de volar, la dicente se incluye”.

Por su parte, [Ballerini](#), también ofrecida por el actor, declaró que “el actor trabajó hasta el mismo momento que la dicente que fue en el 2020. Que lo sabe porque se fueron, los fueron a todos de LATAM en el mismo año, con el cierre, el cierre de la compañía hizo que todos dejaran de trabajar. **Que a todos les fue comunicado de la misma forma, todos se enteraron por la tele que la compañía se iba y luego por un mail del CEO de la compañía anunciando el cierre de la misma y que habían presentado un procedimiento preventivo de crisis** y que ofrecían a todos los empleados un plan de retiros voluntarios. Que lo sabe porque estaban todos comunicados, estaban en pandemia sin trabajo, sin volar y la única comunicación que tenían era entre ellos, tenían grupos de whatsapp en donde trataban de informarse entre ellos que era lo que estaba aconteciendo” y que “como estaban en pandemia, dejaron de volar debido a la pandemia. Que en ese entonces simplemente esperaban recuperar las actividades. **LATAM no dijo nada, no había vuelos por la pandemia y esperaban volver a volar en algún momento. Que el mail que recibieron decía que la compañía se iba, iban a presentar el procedimiento preventivo de crisis y que ofrecían retiros voluntarios para todos los empleados.** Que la mayoría de los empleados de LATAM terminaron aceptando ya que no había mucha alternativa”.

Por último, explicó que “**la suma que les ofrecieron no tenían idea de donde salía. Era un número que ellos ofrecían pero no sabían en qué consistía esa suma. Que esa suma no se negociaba, no había con quién.** Que el texto de ese retiro voluntario que firmó el actor lo conocieron en las oficinas, en el momento que estaban para firmar”.

Los testimonios de los testigos Meier y Ballerini también fueron [impugnados](#) por las demandadas, toda vez que reconocieron tener juicio pendiente en su contra.

También declaró a instancia del actor el Sr. [Rebollo Paggi](#), el que expuso que “estaban todos en sus casas y un día para el otro cuando empezó la pandemia, se levanta prende la televisión y ve que decía que LATAM se iba del país. Después de eso presentaron un proyecto preventivo de crisis y después comenzaron a ofrecer los retiros. Que no le consta que el actor haya aceptado alguno de estos retiros. Que sabe que el actor firmó el retiro. Que lo sabe porque estaban comunicados en grupos” y



que “el retiro se notificó por el mail corporativo y también, los jefes directos, los llamaban por teléfono vía mensajes para que agarren esta salida” (el resaltado es propio).

También dijo que “la empresa informó el cese de operaciones formalmente en junio 2020 **mediante un comunicado por televisión y luego a ellos por mail. En primera instancia se enteraron por los medios. Que este mail venía del corporativo.** Que el plan de retiro voluntario fue en varias instancias, la primera instancia fue en marzo 2020 que lo tomaron muy pocas personas y en segunda instancia junio/julio 2020 donde más de 1500 empleados no les quedó otra opción que esa y después siguieron ofreciendo a los 200 que quedaron hasta que los echaron en febrero 2021” y que “**sabe que el actor estuvo presionado porque era la misma presión que estaban sintiendo todos por miedos,** porque no sabes lo que va a pasar. Te estabas quedando sin laburo por la pandemia. **Es imposible conseguir laburo en este rubro, el dicente sigue desempleado.** No sabe cuál es la realidad del actor en este momento pero estaban en medio de la pandemia y hoy el dicente sigue en el mismo estado, como la mayoría. **Que el actor tenía mínimas chances de reinsertarse en el puesto que tenía porque estaba todo cerrado, ninguna línea aérea tomaba gente, la edad, son muchísimos los factores.** Que la empresa no ofrecía ninguna oferta de reubicación laboral. Que el actor fue despedido porque todos fueron despedidos, haya una firma de acuerdo, antes o después, en definitiva los obligaron a eso, nadie quería renunciar a ese trabajo por lo que contó recién porque la reinsertión laboral en ese ámbito y contexto era difícil” (el destacado me pertenece).

Los dichos del testigo fueron [impugnados](#) por las demandas, que explicaron que existieron contradicciones en su declaración que permiten dudar de la veracidad de sus dichos.

A propuesta de las demandadas declaró Christian Martín Bevacqua, quien afirmó haberse desempeñado como gerente de relaciones laborales de LAN ARGENTINA S.A. El testigo afirmó que “estima que el actor trabajó hasta los meses de julio o agosto del 2020. Que lo estima porque durante esa fecha se encontró abierto un plan de retiro voluntario a raíz del cese definitivo de las operaciones de LAN ARGENTINA en el país (...) cree que el actor tomó ese retiro voluntario. Que lo cree porque por su rol le tocó monitorear el plan de retiro voluntario a partir del mes de junio 2020 y en el período junio 2020 diciembre 2020 tomó el retiro voluntario la mayor cantidad de personal de LAN ARGENTINA, aproximadamente 1500 personas y cree que el actor está en ese grupo de personas que tomó el retiro. Que el día 17 de junio 2020, todos los empleados de LAN ARGENTINA **recibieron un correo electrónico suscripto por la gerente general y el CEO global comunicando el cese definitivo de las operaciones en Argentina,** los motivos de dicho cese, y que en días posteriores iban a recibir un correo sobre la apertura de un plan de retiro voluntario para aquellos





Poder Judicial de la Nación

CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO - SALA II

trabajadores que estén interesados” y que “el mismo mail daba detalles de las condiciones del plan de retiro el cual **establecía el pago de una compensación equivalente a lo que hubiera sido un despido sin causa en los términos del artículo 245 de la ley de contrato de trabajo**. A ello se agregaban salarios adicionales en función de la antigüedad del trabajador, a ello se agregaba la extensión del plan de salud también en función de la antigüedad del trabajador y una determinada cantidad de pasajes con descuentos también en función de la antigüedad del trabajador y si el trabajador estaba de acuerdo, se dirigía a esa casilla de mail y si no estaba de acuerdo la relación laboral se mantenía a pesar de que a ese momento no habían operaciones” (los destacados me pertenecen)

A preguntas de la demandada, respondió “**el mail estaba firmado por la gerente general de LAN ARGENTINA, por el CEO GLOBAL y estaba enviado desde una casilla corporativa y le consta porque lo recibieron todos**. Que esto se refiere al primer correo, al de cese de operaciones” y “este plan de retiro se llevó adelante a raíz del cese definitivo de operaciones en argentina y la necesidad de avanzar de forma consensuada en la extinción de algunos vínculos laborales. Que por lo general el empleado interesado se dirigía a la casilla de mail indicada donde lo atendía un ejecutivo de recursos humanos. Que estos ejecutivos de RR.HH. podían ser ANTONELLA PIPERNO, BRENDA GATICA, VICTORIA LELUX, GABRIELA MOLDES o RAVAEEL NEVARES. El ejecutivo de RR.HH. comunicaba el monto total de la compensación al interesado y en algunas ocasiones surgían distintas solicitudes por parte del interesado como por ejemplo reemplazar el plan de salud por dinero, dado que contaba con cobertura médica, por ejemplo del cónyuge, más pasajes con descuento y en algunos casos hacían consultas de cómo se llevaba adelante la liquidación (...) Que esta propuesta retiro voluntario fue aceptado por 1500. Que la gente que mantuvo la relación laboral que fueron alrededor de 200 personas se extinguieron los vínculos laborales, si no se equivoca en febrero 2021” (el destacado es propio).

La declaración de Bevacqua fue [impugnada](#) por el accionante. Entre los motivos, explica que el testigo no tomó conocimiento de los hechos de forma directa y personal, pues como afirmó, no conocía al actor. Agregó, además, que le comprenden las generales de la ley por ser en la actualidad dependiente de LATAM AIRLINES GROUP S.A.

Por otro lado, a propuesta del actor, declaró [Andrés Leopoldo Rissi](#). El testigo refirió que “dejó de trabajar porque fue presionado por la compañía para agarrar un retiro voluntario. Que sabe que lo presionó la compañía porque le pasó lo mismo a todos que se terminaron yendo de la compañía, que los terminó echando la compañía. (...) Que al actor y a todos los que formaban parte de la compañía les mandaban mensajes, mail y charlas con la jefatura, con los jefes directos del actor, que el actor era de otro sector, **les decían a todos “muchachos agarren esto porque es lo que**



hay sino la compañía va a dejar de existir, de volar, se va a ir del país” (el destacado me pertenece).

Su testimonio también fue [impugnado](#) por las demandadas, por poseer juicio pendiente en su contra.

Finalmente, y a propuesta de la demandada, depuso Jerónimo Federico Cortes, quien explicó haber trabajado para la demandada LAN ARGENTINA S.A. hasta el año 2020 y que a la fecha de su declaración era el representante legal inscripto ante la Inspección General de Justicia para LATAM AIRLINES GROUP.

En su declaración afirmó que “el cese de operaciones se comunicó el 17 de junio 2020 mediante correo electrónico enviado a todos los empleados de la compañía y se sostuvieron videoconferencias y mensajes enviados por las jefaturas de cada área respecto del cese de actividades y de la apertura del plan de retiro voluntario. Que la existencia del plan de retiro voluntario y los términos en general fue comunicado también por correo electrónico (...) En términos generales la oferta de la compañía estaba compuesta por una gratificación calculada sobre la base de lo que hubiera correspondido a ese empleado por su antigüedad en la compañía con más un cierto número de salarios adicionales, beneficio de cobertura médica u obra social a cargo de la compañía y beneficio de pasajes para también un período determinado a cargo de la compañía” y que “las personas que no firmaron el acuerdo fueron aproximadamente entre 150 y 200. Esas personas continuaron siendo empleadas de la compañía hasta el mes de febrero 2021 cuando la compañía dispuso la finalización unilateral de los vínculos con esas personas (...) Que esas personas se encontraban suspendidas toda vez que como indicó anteriormente la actividad de la compañía se encontraba prohibida por las autoridades sanitarias y más adelante la compañía definió su cese de actividades, el personal se encontraba relevado de efectuar tareas”.

Sus dichos fueron [impugnados](#) por la parte actora, toda vez que el testigo reconoció desempeñarse para LATAM AIRLINES GROUP S.A. y que -a su entender- no tuvo conocimiento personal y directo de los hechos con relación al accionante.

La demandada propuso también como testigos a Karlys Lorena Godoy Rodríguez y a Rafael Alejandro Nevares.

[Godoy Rodríguez](#) -quien afirmó haber trabajado para LAN Argentina S.A.- dijo que “el Plan de Retiro Voluntario fue un programa que surge luego del cese de operaciones el que estaba destinado para el retiro voluntario para los trabajadores al no haber operación debido a la pandemia. Que el actor deja de trabajar porque se apegó a este plan de retiro voluntario”, que “el monto estaba compuesto por una gratificación que internamente tenía lo que era la antigüedad de la persona con la mejor





Poder Judicial de la Nación

CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO - SALA II

remuneración de los últimos 6 meses contados de marzo 2020 para atrás, tenía también lo que era el pago de la prepaga, en este caso había algunos trabajadores que si tenían contratado SWISS u OSDE se le daba continuidad en el plan por 6 o 12 meses dependiendo de su antigüedad y el que no tenía estas prepagas se les daba un monto que estaba dentro de esa gratificación” y que “en caso de no aceptar el plan de retiro voluntario la persona continuaba en proceso de suspensión al no haber operaciones”.

Luego, a preguntas de la demandada, explicó que “las suspensiones se instrumentaron a través de comunicados, se enviaron mails a todos los trabajadores activos donde se informó que iban a entrar en un proceso de suspensión por el cese de operaciones y se apegaron al artículo 223 bis, se le envió una comunicación o un acuerdo a cada trabajador para que se firmara, esto se envió vía mail y ellos lo devolvían firmado en función de aceptación”.

A las preguntas realizadas por la contraria, afirmó que “al personal se les informó el cese de operaciones definitivo por mail, toda información que tuvieron fue a través de mail y en el caso de la dicente que era trabajadora activa, se lo comentó su jefa en el mismo momento” y que “la gratificación por la antigüedad, en realidad, en ese ítem no había como una negociación porque estaba atada a la antigüedad que tenía, era difícil negociar los años de servicio y negociar más o menos años de servicio. Era la antigüedad del trabajador por la misma remuneración.”.

Rafael Alejandro Nevares -quien también reconoció trabajar en el área de RR.HH. de LAN- adujo que “el actor accede a este retiro porque desde marzo 2020 la empresa dejó de operar por una restricción gubernamental producto de la pandemia y también en el mes de junio 2020 se anunció el cese de operaciones de LAN ARGENTINA. Que lo sabe porque estaba en ese momento como empleado de LAN ARGENTINA y era de público conocimiento, les comunicaron eso. Que se lo comunicaron por correo electrónico. Que el retiro al que accedió el actor se comunicó por correo electrónico que se abrió en el mes de mayo y a través de los jefes por teléfono” y que “no obligaban a nadie a firmar, si querías firmabas, si no querías no firmabas pero de todas formas percibían el 50% como asignación no remunerativa y eso se regularizaba a la salida eso”

Dijo también que “que la gratificación era un monto que tenía que ver con la antigüedad y con la remuneración de la persona, tenía relación con eso” y a preguntas de la demandada, respondió que “en ese período de intercambio de mails por el retiro voluntario generalmente pedían mejorar la gratificación o mejorar el plazo de cobertura médica o más cantidad de tickets y en otros casos pedían canjear tickets y cobertura médica por gratificación. Era lo más común. Que el dicente consolidaba los pedidos una vez por semana y lo veía con otra mesa en la que se decidía a cuales pedidos acceder, a cuales no o a cuál contra ofertar”.



Los testigos reseñados fueron también impugnados por la parte actora en base a los mismos fundamentos respecto de los restantes testigos: falta de conocimiento personal y directo de los hechos con relación al actor y por comprenderles las generales de la ley.

En primer lugar, no puedo soslayar la contradicción existente entre las contestaciones de demanda de [LAN ARGENTINA S.A.](#) y [LATAM AIRLINES GROUP S.A.](#) y los dichos de los testigos propuestos por ellas.

Debo recordar que las demandadas desconocieron la prueba documental acompañada por el actor (a excepción del procedimiento preventivo de crisis, reconocido por la codemandada LAN). Sin embargo, los testigos que propusieron para el litigio dan cuenta de la existencia de esa correspondencia y de las condiciones del plan de retiro voluntario acompañada por el actor.

La conducta asumida por las demandadas al negar la existencia de dichos elementos, en contraposición con la declaración de los testigos propuestos por ella, resulta un elemento de convicción que corrobora la prueba documental acompañada (art. 163 inc. 5 del CPCCN).

Sentado lo expuesto, considero que los elementos probatorios reunidos en la causa, analizados de conformidad con las reglas de la sana crítica (art. 386 CPCCN) avalan la posición inicial del actor, es decir, que su voluntad se encontró viciada a la hora de suscribir el acuerdo de extinción en los términos del art. 241 de la LCT.

El art. 276 del Código Civil y Comercial de la Nación, que recepta a la violencia como vicio de la voluntad, refiere que “la fuerza irresistible y las amenazas que generan el temor de sufrir un mal grave e inminente que no se puedan contrarrestar o evitar en la persona o bienes de la parte o de un tercero, causan la nulidad del acto. La relevancia de las amenazas debe ser juzgada teniendo en cuenta la situación del amenazado y las demás circunstancias del caso.

En el caso que nos ocupa, entiendo que el accionante sufrió amenazas que generaron en su personal el temor de sufrir un mal grave en inminente, como lo requiere el artículo referido.

No debemos perder de vista -como lo requiere la norma- el contexto social del país, del mercado aeronáutico y la situación económica que el actor vivía en ese momento y la toma de conocimiento del cese de operaciones de la empresa.

Tal como quedó acreditado por la prueba documental y testimonial, a raíz de las restricciones producto de la pandemia por la expansión del COVID-19, se encontraban suspendidos a nivel nacional los vuelos, por lo que el sector aeronáutico se encontraba sufriendo una situación crítica en la que no se





Poder Judicial de la Nación

CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO - SALA II

podían vender pasajes. A raíz de ello, se concertaron suspensiones en los términos del art. 223 bis de la LCT que le permitieron a la demandada abonar un 50% del salario del actor en concepto de prestaciones no remunerativas.

Si bien la situación descripta resulta suficiente como para generar temor en cualquier persona -reitero, incertidumbre respecto del futuro del sector aeronáutico y la percepción de una retribución consistente únicamente en el 50% de sus salario-, lo cierto es que quedó acreditado que el accionante y sus compañeros de trabajo se enteraron de la salida del país de la empresa por los medios de comunicación. Luego, en el transcurso del día, recibieron comunicaciones vía email informando dicho extremo, pero la noticia les llegó primero por los medios de comunicación.

No me cabe alguna duda alguna de que estos elementos permitieron generar un contexto que habilita a considerar que la voluntad del actor se encontrara viciada.

Otro elemento que debe ser considerado, es que a la fecha de suscripción del acuerdo, regía lo dispuesto por el decreto 34/19, que imponía la duplicación de las indemnizaciones correspondientes en caso de despido sin causa.

Sin embargo, creo que lo determinante se encuentra en las comunicaciones recibidas por parte de la empresa.

En ellas, se informa que la empresa LAN ha iniciado un procedimiento preventivo de crisis y que, una vez aprobado, se encontrarían en condiciones de dar por extinguidos todos los vínculos laborales en los términos del art. 247 de la LCT, pero que se encontraba a disposición el plan de retiro voluntario, que consistía en la indemnización que le correspondía a cada persona en caso de despido decidido por la empleadora sin justa causa y beneficios adicionales.

En síntesis, la demandada presentó a sus trabajadores dos alternativas: Aceptar el plan de retiro voluntario o continuar percibiendo el 50% del salario que percibían con anterioridad al inicio de la pandemia y recibir, a la larga, la indemnización correspondiente en los términos del art. 247.

Desde esa óptica, a la luz del anunciado cese de operaciones del país, la explicación sobre la voluntad viciada encuentra sustento, pues resulta lógico que un trabajador que venía percibiendo el 50% de su salario por meses y que toma conocimiento de que su empleadora abandonará el país a la brevedad, acceda a suscribir un acuerdo para recibir cualquier suma a los efectos de permitir su subsistencia y la de su grupo familiar.

Tampoco debemos pasar por alto la edad del actor y la dificultad de reincorporarse al mercado laboral del sector aeronáutico, elementos que dan cuenta de que no tomó su decisión en contexto de libertad.



Creo necesario agregar también que distintos testigos expusieron que recibieron presiones por parte de la empresa para suscribir los acuerdos y que incluso llegaron a prometerles preferencias en las contrataciones en caso de que la aerolínea volviera a operar en el país.

Por otro lado, el hecho de que la “gratificación” ofrecida en el marco del acuerdo estuviera constituida en base a la indemnización prevista en el art. 245 de la LCT (como quedó plasmado en la documental acompañada por el actor y en los dichos de los testigos propuestos por las propias demandadas), me permite concluir que en realidad la demandada LAN buscó encubrir con un acuerdo en los términos del art. 241 de la LCT, lo que en realidad fue un despido incausado.

En consecuencia, propongo revocar el pronunciamiento de grado en cuanto rechazó la demanda, declarar la nulidad del acuerdo de referencia y decretar que el vínculo habido entre el actor y la codemandada LAN ARGENTINA S.A. se extinguió por voluntad unilateral de esta última sin justa causa.

Por ello, el actor resulta acreedor de las indemnizaciones previstas en las indemnizaciones previstas en los arts. 232, 233 y 245 de la LCT

También resultará acreedor de las diferencias salariales en concepto de las suspensiones concertadas en los términos del art. 223 bis de la LCT y del monto reclamado en concepto de la diferencia que se proyecta por dicha reducción en la primera cuota del SAC de 2020. Ello, toda vez que, como surge del [expediente administrativo](#) acompañado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, no se arribó a un acuerdo en los términos de dicho artículo. A ello debe agregarse que la propia demandada LAN ARGENTINA [reconoce en su contestación](#) que el actor resultaba acreedor de dichas sumas. Obsérvese, en particular, que en el acuerdo celebrado en los términos del art. 241 de la LCT se aclara que, a la suma otorgada en concepto de gratificación, se adicionan “las compensaciones por diferencias salariales derivadas de las suspensiones art. 223 bis LCT”.

Prosperarán también los rubros que integran la liquidación final, entre los que se encuentran el proporcional del sueldo anual correspondiente al segundo semestre del año 2020 y las vacaciones proporcionales correspondientes al año 2020, sin perjuicio de la detracción que se realizará de las sumas que fueron abonadas por dichos conceptos en el marco del acuerdo suscripto en los términos del art. 241 de la LCT.

Por otro lado, la parte actora reclamó en su demanda la duplicación prevista en el DNU 34/19 y sus prorrogas.

Las demandadas plantearon la inconstitucionalidad de dicha norma, pero, a mi entender, el reclamo debe prosperar.





Poder Judicial de la Nación

CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO - SALA II

Ello así por cuanto el DNyU 34/19 (prorrogado numerosas veces) dictado con el claro propósito de desalentar los despidos arbitrarios durante el período de emergencia ocupacional declarada fue ratificado en cierto modo con el dictado de otras medidas paliativas de emergencia mediante la ley 27541 - “de solidaridad social y reactivación productiva”- que declarara el estado de emergencia pública en materia económica, financiera, fiscal, administrativa, previsional, tarifaria, energética, sanitaria y social (B.O. 23/12/2019). La idea fue adoptar medidas de política pública que tiendan a evitar la pérdida de puestos de trabajo desalentando los despidos incausados y, para ello se dispuso agravar las indemnizaciones previstas en la ley laboral dando así también una protección reforzada ante el despido arbitrario (conf. arg. art. 14 bis CN).

Por otra parte, y si bien a la época de la sanción del decreto en cuestión, el virus SARS – Covid 19 aún no había sido declarado pandemia por la OMS, dicha situación podía preverse a la luz de la rápida propagación del mismo. En ese contexto, no parece irrazonable que en el estado de emergencia que vive el país, se procure preservar las fuentes de trabajo otorgando una mayor protección dentro de un determinado período a los trabajadores para el caso de que se dispusiera la ruptura incausada del vínculo salvaguardando de ese modo la garantía constitucional contra el despido arbitrario (conf art. 14 CN) que debe prevalecer, especialmente en una situación de emergencia ocupacional y desempleo como la actual, por sobre el derecho de propiedad del empleador por ser el trabajador–retomando las palabras de la Corte Federal– sujeto de “preferente tutela constitucional” (“Vizzoti”, Fallos: 327:3677, 3689 y 3690 -2004-; "Aquino", Fallos:327: 3753, 3770 y 3797 -2004-; "Pérez, Aníbal Raúl c/ Disco S.A.", cit., p. 2055).

Desde esta perspectiva, dado que la extinción por despido injustificado se produjo durante la vigencia de la emergencia ocupacional declarada por el DNyU 34/19 (y, en lo que importa para el caso de autos, prorrogada por el decreto 528/2020) propicio viabilizar la duplicación dispuesta por dicha norma.

También prosperará la multa prevista en el art. 2 de la ley 25323 toda vez que el actor intimó al pago de las indemnizaciones derivadas del despido incausado y la demandada no hizo efectivo el pago de tales indemnizaciones, obligando al actor a iniciar la presente acción. El concepto en cuestión habrá de calcularse tomando como base las indemnizaciones previstas en los arts. 232, 233 y 245 de la LCT, pero sin considerar la duplicación que prevé el decreto 34/19 y sus prórrogas.

Si bien en anteriores oportunidades he sostenido que el incremento previsto en el mentado artículo se proyectaba también sobre la duplicación inserta en el decreto 34/19, lo cierto es que la mayoría del tribunal -integrada en este caso por los Dres. Sudera y Craig- sostiene una opinión contraria y entiendo que, por razones de



celeridad y economía procesal, no tiene sentido insistir en una postura que luego no será receptada.

Con relación a la base de cálculo, la parte actora solicita la inclusión de determinados rubros calificados como no remunerativos, mientras que la demandada solicita la exclusión de ellos y de los calificados como “viáticos” en el recibo de sueldo.

Respecto de los denominados “viáticos”, que en los recibos de sueldo acompañados por el actor aparecen bajo la leyenda “viáticos por curso TC”, “Adic. Viático Domestico” y “Adic. Viático Inter”, la demandada sostiene su exclusión de la remuneración con fundamento en el art. 7.1 del Convenio Colectivo de Trabajo N.º. 1460/15 “E”, que reza “Los viáticos no serán considerados como remuneración conforme lo especificado en el párrafo "In Fine" del Artículo 106 de la Ley de Contrato de Trabajo. En consecuencia, no serán pasibles de descuento ni contribuciones previsionales, ni serán de aplicación para el cómputo del sueldo anual complementario”.

Mas allá de las alegaciones de la demandada sobre el punto, lo cierto es que no se advierte en la causa que el accionante hubiere incurrido efectivamente en gastos para la realización de cursos de capacitación, de modo tal que los alegados viáticos pudieran entenderse justificados. Así, en la medida que los rubros cuestionados se tratan de suma fija que no requiere respaldo documental (advírtase que de los recibos acompañados por el actor se observa que casi todos los ítems con la inclusión de la palabra “viáticos” en su denominación eran devengados con habitualidad), ninguna razón advierto para que se les atribuya a los “viáticos” liquidados el carácter no salarial que se invoca. Sumado a ello, en la especie y de tratarse realmente de viáticos, correspondía a la empleadora acreditar la efectiva rendición de cuentas por tales conceptos, extremo que no ha ocurrido.

La demandada también pretende la exclusión de las sumas calificadas como no remunerativas en el recibo de sueldo, con fundamento en el CCT N.º 1460/15 “E”. Sostiene que el carácter no remunerativo de dichas sumas ha sido acordado con la entidad sindical representativa del actor.

Como lo he sostenido en el trabajo publicado en *Normas internacionales y Derecho interno –aplicación judicial de las normas internacionales del trabajo-* (Revista de Derecho Laboral, Rubinzal Culzoni, Santa Fe, 2010, págs. 327 a 371), el Convenio OIT 95 sobre la protección del salario adoptado en Ginebra el 1/7/49 en el marco de la 32º reunión de la Conferencia convocada por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, fue ratificado por nuestro país el 24/9/56 mediante decreto 11594/56. No es un cuerpo normativo aislado sino que forma parte de un conjunto de instrumentos internacionales destinados a garantizar el cobro de salarios adecuados, a intervalos regulares y en dinero en efectivo





Poder Judicial de la Nación

CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO - SALA II

con el claro propósito de garantizar condiciones dignas y equitativas de labor (art. 14 bis CN). Entre los instrumentos internacionales vinculados, están el Convenio 94 OIT sobre las cláusulas de trabajo (contratos públicos) de 1949, el Convenio 131 sobre la fijación de salarios mínimos de 1970, el Convenio 173 sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador de 1992 y el Convenio 100 sobre igualdad de remuneración de 1951.

En cuanto a las asignaciones dinerarias no remunerativas fijadas a través de la negociación colectiva, no es posible soslayar que ha sido el tema que más reparos ha presentado porque, justamente, se considera que la negociación colectiva -en la que participan los representantes de los actores sociales y la autoridad estatal- es la que mejor garantiza el avance de la legislación social y, en esa línea de pensamiento, la revisión judicial de lo acordado por las partes colectivas que, a su vez, obtuvo la homologación de la autoridad ministerial, conlleva admitir la intromisión de la autoridad jurisdiccional en el ámbito de la autonomía colectiva y por fuera de la vía recursiva prevista para cuestionar los actos de la administración. Estas circunstancias justifican en cierta medida las objeciones que plantea la accionada al sostener la imposibilidad de descalificar por inconstitucional una norma de origen convencional.

No obstante considerar que la cuestión a decidir no es sencilla porque cualquier decisión que se adopte puede generar efectos distorsivos no queridos por ninguno de los sectores que intervinieron en la negociación colectiva, a mi entender la invalidez de las cláusulas analizadas a la luz de lo dispuesto en los arts. 14 bis CN y 1 del Convenio 95 OIT, es incuestionable (ver en este sentido, S.D. N° 22.391 del 15/10/2015 dictada como titular del Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo N° 30 en la causa “Giménez Aschkar, Carlos Alberto c/ Correo Oficial de la República Argentina SA s/ despido”).

En tal sentido, he de señalar que, en nuestro sistema, todas las normas jurídicas (cualquiera sea su fuente) son susceptibles de ser declaradas inconstitucionales. Tanto es así que la Corte Suprema de Justicia de la Nación ha declarado la inconstitucionalidad de una norma de ese origen en la causa “Madorrán Marta C. c/Administración Nacional de Aduanas s/reincorporación” sentencia del 3/5/07 M. 1488 XXXVI con similar criterio al que adoptara al analizar el ya famoso caso “Figueroa, Oscar F. c/ Loma Negra CIASA” del 4/9/84 (CSJN Fallos 306:1208)”. Por lo demás, el hecho de que el rubro se origine en un convenio colectivo no priva al órgano jurisdiccional de la posibilidad de analizarlo en su legitimidad porque la disponibilidad colectiva no puede avanzar sobre garantías consagradas por la Constitución Nacional y por los Tratados Internacionales.

Desde tal perspectiva, si bien la disposición convencional pudo ser homologada -en ejercicio de control de legalidad que le compete al



poder administrador-, ello no constituye un obstáculo para que, si se corrobora su ilegitimidad, el dispositivo cuestionado no sea aplicado en el caso concreto. No es necesario que el trabajador afectado transite el procedimiento administrativo pertinente para obtener la declaración de nulidad del acto homologatorio. No se le puede exigir a los trabajadores individualmente afectados que recurran al mecanismo previsto en la ley 19549 para obtener la nulidad de la homologación ministerial –de cuya existencia y alcances incluso pueden no haber tomado razón en tiempo oportuno- y tampoco es necesario para plantear la invalidez de la norma con base constitucional que, previamente, se declare la nulidad del acto administrativo que la homologó, porque también ese procedimiento sujetaría al dependiente a los plazos y formas previstas en la legislación adjetiva (con igual criterio, entre muchos otros, “Barille, Roberto Eduardo y otros c/ Telefónica de Argentina S.A. s/ diferencias de salarios”, S.D. 99.208 de fecha 5/5/2011, del registro de esta Sala, en su anterior integración).

A mi entender, la invalidez de una norma (legal o convencional) por resultar repugnante a la Constitución Nacional puede ser declarada en el caso concreto aún sin cuestionarse su génesis (trámite parlamentario, validación administrativa, etc.) y este también parece haber sido el temperamento que en su hora adoptó nuestro Máximo Tribunal.

Por lo demás, no desconozco que en el ámbito negocial inciden otros factores –además de los técnico-jurídicos- que las partes signatarias y, en especial, las entidades representativas del sector trabajador han debido considerar (y en su caso, aceptar, repeler, debatir y/o consensuar) para arribar a los acuerdos cuestionados y no es posible considerar la inadvertencia de los actores sociales al momento de adecuar sus pretensiones. Sin embargo, como se ha señalado a nivel doctrinario en forma reiterada (ver también trabajos de Seco, Ricardo F. en RDL 2010-2, “Normas Internacionales del Trabajo y Derecho Interno”, Rubinzal Culzoni, Santa Fe, octubre 2010, págs. 291 y ss. y de Monsalvo, Manuel en “La naturaleza salarial como límite a la autonomía de la voluntad colectiva”, CTDL N° 10, “La remuneración y otros beneficios”, Errepar, Buenos Aires, 2010, págs. 61 y SS), más allá de la índole o gravedad de las circunstancias valoradas en los diversos contextos económicos, sociales y políticos en que se llevan a cabo las negociaciones, no parece razonable que se continúe con esta práctica, cuando sus efectos nocivos ya se han hecho notar en los hechos (tanto en el ámbito contractual como previsional) y tal temperamento ha sido descalificado –por su contenido u objeto- por los tribunales nacionales hasta quedar a mi juicio definitivamente zanjada la cuestión en el caso “Díaz, Paulo c/ Cervecería y Maltería Quilmes” –CSJN, sentencia del 4/6/13- (ver, entre muchos CNAT, esta Sala in re “Santillán c/ Telefónica de Argentina S.A. s/ diferencias de salarios”, S.D. N° 104.292 del 20/4/15; íd. Sala VI Expte. N° 34.532/08 S.D N° 63016 del 29/06/2011 “Pombo, Fernández Antonio y otros c/ Telecom





Poder Judicial de la Nación

CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO - SALA II

Argentina SA s/ diferencias de salarios”; íd, Sala IX, Expte N° 37.131/09 S. D. N° 16.857 del 15/3/2011 “Calvo, Paula Mariana c/ Mc Scot SA s/ despido”; íd, Sala I, Expte N° 33.796/09 S.D. N° 86.856 del 12/07/2011 “Lezana, Rosa de Fátima c/ Qualytel Latinoamérica S.A. s/ despido”; íd. Sala III Expte. N° 22.581/2010 S.D. N° 92.906 del 22/12/2011 “Giglia, Vanina Edith c/ CAT Technologies Argentina SA s/ despido”, entre otros).

Lo hasta aquí expuesto me lleva a determina la inclusión de dichos montos en la base de cálculo para determinar las sumas por las que prospera la acción.

Por lo hasta aquí expuesto, considerando que el accionante ingresó a trabajar para LAN el 22/8/2005, que el vínculo se extinguió el 17/7/2020 y que la mejor remuneración, mensual, normal y habitual devengada por el trabajador durante los 12 meses anteriores a la extinción ascendió a \$181.325,97 (conforme surge de la [pericia contable](#)), el accionante resulta acreedor de los siguientes rubros:

1. Indemnización por antigüedad (art. 245 LCT): \$2.719.889,48.-
2. Indemnización sustitutiva de preaviso con la incidencia del SAC (art. 232 LCT): \$392.872,94.-
3. Integración del mes de despido con la incidencia del SAC (art. 233 LCT): \$88.713,25.-
4. Días trabajados del mes de julio de 2020: \$99.436,82.-
5. Sueldo Anual Complementario correspondiente al segundo semestre de 2020: \$7.948,54.-
6. Vacaciones proporcionales año 2020 (art. 156 LCT): \$290.121,55.-
7. Diferencias salariales correspondientes a los meses de abril, mayo y junio de 2020 (art. 223 bis LCT): 368.575,80.-
8. Diferencias salariales por la proyección de los descuentos que anteceden en la primera cuota del SAC de 2020: \$55.802,98.-
9. Decreto de Necesidad y Urgencia 34/19 y prorrogas: \$3.201.475,67.-
10. Art. 2 de la ley 25323: \$1.600.737,83.-

Todo ello arroja un total de \$8.826.574,87. Sin embargo, de dicha suma se debe descontar lo pagado por la demandada LAN en el marco del acuerdo extintivo celebrado en los términos del art. 241 de la LCT (\$ 4.108.820,46), por lo que el monto por el que prosperará la acción asciende a **\$4.717.754,41** (pesos cuatro millones setecientos diecisiete mil setecientos cincuenta y cuatro con cuarenta y un centavos).



A dicha suma, deberán adicionarse los intereses que resulten de aplicar las actas 2600, 2601, 2630 y 2658 CNAT y con capitalización periódica en la fecha de notificación de la demanda, como lo propuso esta Cámara en el Acta 2764 del 7/9/22.

Sobre el tema, y a fin de no excederme en argumentaciones ya expuestas en forma reiterada, remítome a las desarrolladas, entre otros, en la causa [“Fleitas, Daniel Iván c/Galeno ART S.A. s/accidente ley especial”](#) - Expte. 38510/2014, sentencia del 16/3/2023- en la que quedara sentado el criterio mayoritario de este tribunal en su actual composición. Así, teniendo en cuenta que la notificación de la demanda fue posterior a la entrada de vigencia del CCCN –del 01/8/2015-, habré de estar a lo dispuesto en el Acta 2764 CNAT.

Ha de señalarse que, si bien en el Acta 2658 se adoptó una tasa “*efectiva anual vencida*” (TEA), la Cámara la ha aplicado en forma lineal o recta (es decir, sin operar acumulación alguna y menos en forma anual), es decir, mediante la simple sumatoria de los porcentuales publicados por el BCRA, y no del modo en que tal tipo de tasa se aplica en las operatorias bancarias, por lo que lo dispuesto por el decisorio de grado no deviene armónico con la recta interpretación de lo resuelto en el año 2017 por la Cámara, puesto que allí sólo se adoptaron como parámetro los porcentajes de la tasa TEA (y no su método de cálculo).

Debo decir que el método dispuesto por la Cámara en dicho Acta –del 7/9/2022- no surge de una ley o de otra fuente formal de derecho, sino de una disposición reglamentaria emanada del Tribunal de Alzada, por lo que su vigencia y operatividad no se rige por el art. 7 CCCN. En esta inteligencia, la propuesta de calcular los intereses de cierto modo no importa aplicar al caso una nueva norma jurídica, sino fijar -en base a legislación vigente con anterioridad- un criterio unificador que permita que, mediante la aplicación de intereses, se conjure la pérdida del valor adquisitivo de la moneda al tiempo que se resarce al acreedor por la privación del uso del capital y se sanciona la mora del deudor.

A mi juicio los jueces y juezas de la causa se encuentran habilitados no sólo a determinar la tasa de interés, sino también el modo en que la misma debe aplicarse (arts. 767, 768 y concordantes del CCCN -que remiten a las tasas aplicables a operatorias bancarias-) y, la capitalización periódica dispuesta en la norma reglamentaria dictada por esta Cámara mediante Acta 2764 del 7/9/22 no se contrapone en modo alguno con las limitaciones previstas en el Código de fondo que autoriza lapsos para la capitalización de intereses mucho menores (ver, arts. 770, 1398 y conc. del CCCN).

En consecuencia, como ya adelanté, al monto de condena deberán adicionarse los intereses que resulten de aplicar las actas 2600, 2601,





Poder Judicial de la Nación

CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO - SALA II

2630 y 2658 CNAT, con capitalización anual de intereses -como lo dispone el acta 2764-, la que deberá realizarse por primera vez el 10/02/2021, fecha en que quedó notificada LAN ARGENTINA S.A.

Resta analizar la responsabilidad de la codemandada LATAM AIRLINES GROUP S.A. Cabe recordar que el accionante le achaca responsabilidad en los términos del art. 31 de la LCT.

El mentado artículo dispone que “siempre que una o más empresas, aunque tuviesen cada una de ellas personalidad jurídica propia, estuviesen bajo la dirección, control o administración de otras, o de tal modo relacionadas que constituyan un conjunto económico de carácter permanente, serán a los fines de las obligaciones contraídas por cada una de ellas con sus trabajadores y con los organismos de seguridad social, solidariamente responsables, cuando hayan mediado maniobras fraudulentas o conducción temeraria”.

En el caso, encuentro acreditado que ambas empresas integran un grupo económico de carácter permanente.

La propia empresa LAN, en el procedimiento preventivo de crisis acompañado a la autoridad administrativa, refirió que “LAN ARGENTINA es una empresa que forma parte del Grupo LATAM, un grupo internacional de empresas de transporte aerocomercial de cargas y pasajeros con casa matriz en Santiago, Chile. El Grupo LATAM en su conjunto, incluyendo a LAN ARGENTINA”

A ello se suma que resultó probado que ambas empresas se comunicaban con el actor como si fueran su empleadora, lo que puede observarse a través de los emails en los que se informaba el cese de las operaciones del país, donde también fue informado por LATAM AIRLINES GROUP a los empleados LAN ARGENTINA.

Dicho extremo se encuentra avalado además por la prueba testimonial, en la que distintos testigos informaron que los empleados de LAN debían utilizar el uniforme de LATAM y por los testimonios de los testigos propuestos por las demandadas, quienes refirieron trabajar indistintamente para ambas codemandadas.

Ahora bien, el artículo en cuestión requiere, además, la existencia de conducción temeraria o maniobras fraudulentas y, en el caso, entiendo que estamos frente a un supuesto de los que sanciona la ley.

Considero que existió (además del vicio en la voluntad del actor) una simulación ilícita en la modalidad extintiva y finalidad defraudatoria (art. 14 LCT) al abonarle a las personas afectadas importes totales inferiores a los que les hubiera correspondido percibir en caso de despido directo sin causa. LATAM no resultó ajena a esas maniobras ilícitas -que claramente pueden calificarse como fraudulentas por el resultado objetivo obtenido- sino que por el contrario, participó



activamente del proceso de desmantelamiento de la empresa, se comunicó en forma directa con el personal involucrado y contribuyó con su accionar al cuadro de violencia e intimidación que se ha tenido por configurado como invalidante de la voluntad “concurrente” en el que pretendió justificarse el acuerdo extintivo analizado.

También considero que existió conducción temeraria por parte de ambas empresas. A partir de la prueba analizada -en particular del procedimiento preventivo de crisis ya mencionado- se observa que LATAM era quien dominaba las decisiones de la empleadora no sólo en razón de la toma de decisiones en forma directa sino particularmente en función del extraordinario financiamiento que alegó haber realizado pese a las contingencias del mercado que ella misma enuncia y dimensiona, todo lo cual habría justificado la adopción de otro tipo de políticas. El desbalance que insinúa respecto de los costos laborales partiría de decisiones propias y lo que deja en evidencia su planteo al respecto es un inadecuado manejo del negocio si, como señala, la coyuntura económica y sectorial le resultaba adversa.

Desde esa óptica, propongo condenar a LATAM AIRLINES GROUP S.A. en forma solidaria con su restante codemandada por todos los rubros objeto de condena.

En razón de la solución que dejo propuesta, corresponde dejar sin efecto el modo de imposición de costas por lo actuado en la instancia de grado y los honorarios regulados en esa oportunidad, de conformidad con lo dispuesto en el art. 279 del CPCCN. Ello hace que devenga abstracto expedirme sobre la apelación respecto del modo de imposición de costas y de las apelaciones referidas a los honorarios profesionales.

Las costas de ambas instancias, voto por imponerlas a cargo de las codemandadas en forma solidaria, por haber resultado vencidas en el pleito (art. 68 CPCCN).

Por otro lado, teniendo en cuenta el resultado del pleito, el monto de condena, la calidad, mérito y extensión de las tareas cumplidas en la anterior instancia por la representación y patrocinio letrado del actor, por la representación y patrocinio letrado de la codemandada LAN ARGENTINA S.A., por la representación y patrocinio letrado de la codemandada LATAM AIRLINES GROUP S.A. y por el perito contador, de conformidad con las pautas que emergen de los arts. 16 y ccs. de la ley 27.423, corresponde establecer sus honorarios en la cantidad de 271 UMA (que representan \$5.240.598 de conformidad con la Acordada CSJN N° 19/2023), 243 UMA (que representan \$4.669.134 de conformidad con la Acordada CSJN N° 19/2023), 243 UMA (que representan \$4.669.134 de conformidad con la Acordada CSJN N° 19/2023) y 86 UMA (que representan \$1.663.068 de conformidad con la Acordada CSJN N° 19/2023), respectivamente





Poder Judicial de la Nación

CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO - SALA II

Los honorarios de segunda instancia de la representación letrada de la parte actora y de la representación letrada de las demandadas (que en alzada actuaron en conjunto), propongo regularlos en la cantidad de 94 UMA (que en la actualidad representan \$1.817.772 de conformidad con la Acordada CSJN N.º 19/2023) para cada una de ellas.

El **Dr. José Alejandro Sudera** dijo:

Adhiero en lo principal a las conclusiones del voto precedente por análogos fundamentos. Sin embargo, disiento de lo resuelto en materia de intereses.

Previo a adentrarme en lo que es materia de disidencia, me permito hacer algunas disquisiciones respecto de lo que prevé el art. 241 de la LCT.

Tal como vengo sosteniendo reiteradamente, es insoslayable la existencia de cierta hipocresía del legislador al regular el modo de extinción del contrato de trabajo en los dos primeros párrafos del art. 241 LCT, ya que lo presenta son simpleza o falsa inocencia como la contracara de la celebración -por reglamentariamente consensual de dicho contrato, y como si poéticamente ambas partes -de la nada y en un mismo instante- advirtieran que ya no quieren seguir adelante con el vínculo. Hipócritamente, insisto, el legislador se desentiende de que no existe ningún mutuo acuerdo (ninguno) sin una cláusula de reconocimiento de una gratificación, y sin su cláusula siamesa inseparable de compensabilidad futura.

Si bien -siendo el acuerdo disolutorio un acto jurídico bilateral, y la renuncia o el despido actos jurídicos unilaterales, parece un contrasentido hablar de renuncia o despido negociados- lo cierto es que resulta tanto teórica como prácticamente imposible visualizar una situación en la cual las partes -trabajador y empleador- pudieran plantearse al unísono su voluntad de poner fin a la relación, de no continuar con la misma. Va de suyo que una de esas partes es la primera en manifestar a la otra su voluntad de poner fin a la relación.

Quizá sea el trabajador el que no quiera continuar, pero sabiendo que la renuncia no le genera derecho a indemnización alguna, y sintiéndose acreedor de algún tipo de reconocimiento por los años de labor, le plantee a su empleador la posibilidad de acordar la extinción, pactando el pago de una gratificación.

O, a la inversa, el empleador quien quiere despedir al trabajador pero abaratando el costo que supone la obligación de pagar la indemnización legalmente prevista, quien le proponga al trabajador la celebración del acuerdo extintivo, pactando el pago de una gratificación



El legislador mira para otro lado y pretende que esto no es así, pero regula el marco normativo para posibilitarlo.

No me resulta irrazonable propiciar -de lege ferenda- una modificación a la regulación sub examine que la torne más protectoria para el trabajador, toda vez que se trata de un supuesto de extinción no fundado en un incumplimiento contractual suyo, y que -sin embargo- no le genera derecho indemnizatorio alguno como consecuencia de la disolución contractual, no obstante tratarse -como ya he expuesto- en todos los casos de una renuncia o de un despido *negociados*. En tal sentido, por ejemplo, podría pensarse en agregar como requisito de validez que el trabajador cuente con asesoramiento letrado o de la organización gremial que lo represente, así como en eliminar la opción de formalización del acuerdo disolutorio “mediante escritura pública”.

Lo concreto es que en el sub examine los hechos acreditados dan pábulo al razonamiento y conclusión a la que -en torno al punto- arriba mi estimada colega.

Sentado lo expuesto, disiento de lo resuelto por mi colega preopinante respecto de la aplicación del Acta CNAT n.º 2764. La cuestión ha venido siendo abordada por esta CNAT a través de la sugerencia de distintas tasas de interés formuladas en las Actas n.º 2601, 2630 y 2658 -según los períodos que cada una involucra- con el propósito de evitar la dispersión de criterios y unificar posiciones. Ello así ante la facultad que asiste a cada juez de fijar la tasa de interés aplicable e -insisto- con el propósito de evitar que se fijaran diferentes tasas con diferentes porcentajes de interés. El Acta 2764 de la CNAT -del 7/9/22- difiere de esa metodología, confirmando las tasas emergentes de las Actas anteriores, pero sugiriendo un modo de aplicación de la capitalización imperativamente dispuesta por el art. 770 inc. b) del CCyC que involucra una periodicidad no prevista en la norma, en un proceder que no considero plausible por dos motivos. El primero de ellos es que un Acta de esta Cámara no es el instrumento legalmente válido para adoptar una decisión como la tomada -aún con el propósito de no resultar más que una sugerencia-, consistente en la interpretación de una norma; esto sólo puede ser realizado a través de la convocatoria a un fallo plenario. Y el segundo, que lo dispuesto en el inc. b) del art. 770 del CCyC constituye una excepción a la terminante regla (prohibición del anatocismo) establecida en el primer párrafo de dicha norma, de modo tal que debe ser interpretada con criterio restrictivo, criterio que en modo alguno autoriza a adjudicarle una periodicidad en la capitalización que la norma no contempla expresamente.

Propongo, entonces, que que los créditos objeto de condena devenguen intereses desde que cada suma es debida, de conformidad con las tasas dispuestas por esta CNAT mediante Actas 2601, 2630 y 2658, hasta la fecha de





Poder Judicial de la Nación

CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO - SALA II

notificación del traslado de la demanda (en el caso, desde la fecha de la notificación de la demanda a LAN ARGENTINA SA, es decir, desde el 10/2/2021 momento en el cual se procederá a su acumulación al capital. El nuevo importe así obtenido, con los intereses capitalizados, continuará devengando accesorios a las tasas mencionadas, hasta la fecha del efectivo pago, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 770, inciso c) del CCyC ([conforme mi voto en “Martínez Nélide Noemí y otros c/ Agrest s/ despido”](#), Expte. n.º 23.509/2019, SD del 19/9/22).

Si bien no concuerdo con mi estimada colega preopinante en el análisis que la lleva a la conclusión de que existió conducción temeraria, ya que entiendo que los fundamentos que le llevan a así decir carecen de la relevancia que les asigna, y que haría falta un análisis económico-financiero mucho más profundo para el cual carecemos de elementos en la causa, lo cierto es que mi desacuerdo en nada hace variar el resultado final, al que adhiero por haber existido maniobras fraudulentas.

En lo que hace a los honorarios profesionales, adhiero a lo resuelto por la Dra. García Vior, con la salvedad de que, de prosperar mi voto, éstos deberán calcularse sobre el monto de condena y los accesorios que dejo propuestos.

La **Dra. Graciela L. Craig** dijo:

En lo que es materia de disenso entre mis dos colegas preopinantes, adhiero al voto de la Dra. García Vior, por compartir sus fundamentos.

Por lo que resulta del acuerdo que antecede (art. 125 de la ley 18.345), **el Tribunal RESUELVE:** 1º) Revocar el pronunciamiento de grado y condenar a la demandada LAN ARGENTINA S.A. a abonar al actor la suma de \$4.717.754,41 (PESOS CUATRO MILLONES SETECIENTOS DIECISIETE MIL SETESIENTOS CINCUENTA Y CUATRO CON CUARENTA Y UN CENTAVOS), con más los intereses dispuestos en el voto de la Dra. García Vior; 2º) Imponer las costas de ambas instancias a las codemandadas vencidas en forma solidaria; 3º) Dejar sin efecto la regulación de honorarios efectuada por los trabajos realizados en la instancia anterior y regular los honorarios de la representación letrada de la representación y patrocinio letrado del actor, de la representación y patrocinio letrado de la codemandada LAN ARGENTINA S.A., de la representación y patrocinio letrado de la codemandada LATAM AIRLINES GROUP S.A. y del perito contador en la cantidad de 271 UMA (que representan \$5.240.598 de conformidad con la Acordada CSJN N° 19/2023), 243 UMA (que representan \$4.669.134 de conformidad con la Acordada CSJN N° 19/2023), 243 UMA (que representan \$4.669.134 de conformidad con la Acordada CSJN N° 19/2023) y 86 UMA (que representan \$1.663.068 de conformidad con la Acordada CSJN N° 19/2023),



respectivamente; 5º) Regular los honorarios de segunda instancia de la representación letrada de la parte actora y de la representación letrada de las demandadas (que en alzada actuaron en conjunto), en la cantidad de 94 UMA (que en la actualidad representan \$1.817.772 de conformidad con la Acordada CSJN N.º 19/2023) para cada una de ellas.

Regístrese, notifíquese y devuélvase.

José Alejandro Sudera
Juez de Cámara

Andrea E. García Vior
Jueza de Cámara

Graciela L. Craig
Jueza de Cámara

N.A.

