

# UNIVERSIDAD SIGLO 21



## TRABAJO FINAL DE GRADO - NOTA A FALLO

### TITULO:

Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Laboral y Minería. I Circunscripción Judicial – Provincia de Neuquén- Sala III (2019) “CASTILLO CARLOS NORBERTO C/ CENTRO AUTOMOTORES S.A. Y OTROS S/ DESPIDO POR OTRAS CAUSALES”. (07/05/2019)

### SUBTITULO:

**“El despido indirecto y las enfermedades inculpables”**

Nombre y apellido: Sofía Larronde

Legajo: VABG88330

DNI 36390740

Tema: Derechos fundamentales del mundo del trabajo

Tutora: María Lorena Caramazza

Entrega N° 4 – Fecha de entrega 26/06/2022

Año 2022

**Sumario:** -I. Introducción.- II. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del tribunal.- III. Análisis de la ratio decidendi de la sentencia.- IV. La descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales.- -V. Postura de la autora. -VI. Conclusión.-VII. Referencias bibliográficas. VII.I Doctrina.- VII.II Legislación.- VII. III Jurisprudencia.

## **I. Introducción**

Motiva este trabajo la decisión tomada por la Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Laboral y Minería que en el marco de la causa caratulada “Castillo Carlos Norberto c/ Centro Automotores S.A. y Otros s/ Despido por otras causales” desestimó el recurso de apelación presentado por los demandados quienes se negaban a aceptar la incorporación laboral del trabajador con las restricciones mencionadas del art. 212 de la LCT y limitándose a conservar el empleo con la consecuente suspensión del contrato de trabajo y sin derecho a percibir remuneración.

A los efectos de comprender el conflicto jurídico que se plantea en la sentencia bajo análisis, cabe recordar que el artículo 212 de la Ley de Contrato de Trabajo, regula las distintas situaciones que pueden darse en el caso de una disminución definitiva de la capacidad laboral del trabajador, siendo ésta absoluta o parcial, derivada de un accidente o enfermedad no vinculados con la tarea.

En el fallo que se halla bajo estudio se evidencia un problema axiológico, el cual se genera cuando principios y reglas que se encuentran en un mismo plexo legal consagrados con idéntica jerarquía constitucional entran en debate, produciéndose así una ponderación entre ambos (Alchourrón y Bulygin, 2012).

De esta manera, se observa el conflicto entre reglas y principios, debido a que, mientras por una parte el actor pretende hacer valer el derecho a una reasignación de tareas acorde a la capacidad laboral del trabajador, sin disminución de su remuneración conforme al art. 212 de la Ley N° 20.744 Ley de Contrato de Trabajo; la parte empleadora opta por negarle las mismas al no sentirse obligada a aceptar su incorporación laboral con las limitaciones mencionadas y limitándose a conservarle el empleo, con la consecuente suspensión del contrato de trabajo y sin derecho a percibir remuneración en base al art. 211 de la normativa ya referida.

En consecuencia, es necesario que los jueces a partir de su interpretación y uso de sus facultades, analicen todas las circunstancias del caso y el derecho aplicable a los efectos de dar una solución justa a los intereses que se encuentran contrapuestos, dejando en claro así la primacía del principio o regla en cuestión.

Por lo tanto, el fallo en cuestión resulta relevante a los fines de marcar un precedente en materia laboral para cuestiones similares venideras, y además permite abrir debate sobre la existencia de intereses de idéntica jerarquía normativa que se hallan en pugna.

La presente nota contempla una introducción, premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal; argumentos de la sentencia, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales en torno a la temática del fallo, para finalizar con una opinión personal de la autora junto a una síntesis de lo analizado.

## **II. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del tribunal**

El actor inicia una demanda contra Centro Automotores SA y Renault Argentina SA en forma solidaria y solicita que se le abone la suma de \$251.308,13 en concepto de indemnizaciones, multa y daño moral, todo ello como consecuencia del despido indirecto y la negativa del empleador de reincorporarlo reasignándole tareas de acuerdo a su capacidad laborativa, sin disminución de su remuneración tal como lo indica el art. 212 de LCT. El Juez de primera instancia admite la demanda por los rubros destacados y resuelve a favor de la parte actora.

Ante dicha resolución, ambas demandadas interponen recurso de apelación, entendiéndose que no es procedente el otorgamiento de altas médicas parciales e intentar regresar al empleo con una jornada reducida provisoria ya que de esa manera el trabajador no estaría en condiciones de incorporarse además de que se estaría desnaturalizando el sistema de enfermedades inculpables de la LCT. También plantea la improcedencia de la solidaridad impuesta, de la liquidación practicada aduciendo que no se ajusta a la causa y por último considera exagerado la condena al pago del daño moral.

La Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Laboral y Minería, Sala III, rechazó la apelación en todas sus partes confirmando el fallo recurrido en todo lo que es materia de agravios.

### **III. Análisis de la ratio decidendi de la sentencia**

La sala III, de la Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Laboral y Minería, integrada por los Dres. Medori y Ghisini, por unanimidad resolvieron el conflicto en base a diversos fundamentos que se expondrán a continuación.

De los argumentos esgrimidos, entre las consideraciones del Dr. Medori se halla con gran énfasis el primer párrafo del art. 212 de la Ley de Contrato de Trabajo que alude a la reasignación de funciones al trabajador que ha padecido una enfermedad o accidente laboral sin reducir la remuneración percibida. Aquí refiere a que dicha actitud resulta ser la primera y fundamental obligación de todo empleador, esto es, designar nuevas tareas teniendo en cuenta la capacidad laboral del trabajador, sin que ello repercuta en una reducción del salario (Ackerman, 2016).

Resalta que el reclamante notificó el alta médica con readecuación de tareas y reducción de jornada y el demandado le notificó la reserva del puesto alegando que éste no tenía el alta médica y que tampoco debía sentirse obligado a aceptar su reincorporación con dichas limitaciones, por lo que suspende el contrato sin derecho a goce de sueldo. El actor rechazó la conservación del empleo y se presentó en su lugar de trabajo sin que se le asignen tareas, existiendo pruebas del destrato y la agresión padecida por actor previo a su enfermedad y después de su prolongada dolencia.

Asimismo, señala que, acreditada el alta médica, para la readecuación de tareas, será el empleador quien deba probar la existencia de un impedimento, que no le es imputable, y que impide el cumplimiento de dicha obligación. Esto así ya que la carga de la prueba de los hechos que permiten la exoneración de responsabilidad en el cumplimiento de los deberes de la patronal queda en cabeza del excepcionante o quien invoca la imposibilidad, por lo que no existe inversión probatoria (“Marchant Luis Antonio c/ Gabino Celso Correa Compañía de Servicios S.R.L. y otro s/ despido directo por otras causales”, 2018).

Complementariamente sostiene que el argumento de la parte demandada carece de asidero, ya que no probó que la reincorporación del trabajador en esas condiciones afectase alguna obligación contractual ni tampoco acreditó impedimentos para el otorgamiento de nuevas tareas; basa su argumento en que el onus probandi en torno al impedimento de adaptar tareas prescripta en el art. 212 LCT incumbe a la patronal que lo clama, puesto que las restricciones físicas que se estipulan en el certificado médico

“no hubiesen impedido el cumplimiento siquiera parcial o con horario y remuneración reducidos, de las tareas normal y habitualmente desempeñadas por el trabajador”, en efecto concierne la aplicación del art. 245 LCT a los fines de que se abone la indemnización prevista por el mismo (“Bustamante Quezada Manuela c/ Empresa de Ómnibus Centenario S.R.L. s/ Despido por otras causales”, sala I, 2008).

Al respecto, señaló que el alta médica expedida por el médico tratante brindada por el trabajador, no pierde su esencia para requerir su reincorporación porque contenga indicaciones sobre la consignación de tareas livianas por un tiempo breve (“Mora Marcelo Daniel c/ Casa Ferracioli S.A. s/ despido”, Sala II, 2008), y es válida, aunque no sea un alta definitiva, tal cual refieren los autos “Di Ciocco Olivera, María Carmen c/INC. S.A. s/ despido” de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (2015).

Por otra parte, al responder acerca de la condena solidaria de Renault Argentina y de la base de cálculo indemnizatoria, le asiste razón a la parte demandante por no reunir los recaudos mínimos de admisibilidad del art. 265 del Código Procesal y carecer de todo fundamento jurídico como para refutar las motivaciones brindadas, y así poder confrontar los argumentos centrales del decisorio; por tanto, considera desiertas las apelaciones impuestas.

Indica también que no prosperará la eximición ni reducción de la multa del art. 2 de la Ley N° 25.323 por ser ajustada a derecho, ante la insoslayable conducta injuriosa asumida, y omitiendo las obligaciones tempestivamente respecto al trabajador, ya que con esta indemnización se busca desalentar las conductas dilatorias de los empleadores.

En cuanto al daño moral considera que es una consecuencia del despido indirecto y coincide con el pronunciamiento de grado, ya que manifiesta que se ha cuestionado la moralidad del actor y se le ha infligido aflicciones en su faz espiritual basándose en los testimonios certeros sobre malos tratos y frecuencia. Lo cierto es que el accionante ha acreditado en forma clara el incumplimiento del deber de buen trato por parte de la demandada, recibiendo respuesta negativa a sus denuncias, lo que conllevó a un estado de aflicción moral tal que es suficiente para ser compensado materialmente.

Por su parte el Dr. Ghisini comparte la línea argumental y solución propiciada, adhiriéndose y confirmando la sentencia del juez a quo en todo lo que fuera materia de recurso y agravios, e imponiendo costas de Alzada a los recurrentes vencidos.

#### **IV. La descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales.**

El derecho del trabajo surge del siglo XX después de una larga lucha social en cabeza de los obreros, quienes se encontraban afectados en forma directa por los atropellos y la gran desprotección que padecían los mismos frente a los empleadores, en un contexto donde no primaba la autonomía de la voluntad y viéndose sometidos a las constantes directivas y condiciones del empleador sobre los dependientes. Con la firma de la Paz de Versalles en 1919, fue constituida la Organización Internacional del Trabajo que tuvo como objetivo poner un límite a estas situaciones desproporcionadas en que se prestaban dichas relaciones de dependencia (Dobarro, 2015).

Argentina respecto a la normativa laboral, contempla distintas modalidades de trabajo, que en su mayoría se encuentran protegidas en la Ley de Contrato de Trabajo (Ley N° 20.744).

Es así, que, en el marco de una relación laboral, los accidentes y enfermedades inculpables, tema en cuestión del fallo analizado, han sido protegidos por el legislador argentino mucho antes que la protección del trabajador en general. “La protección al trabajador se veía limitada a los accidentes de trabajo inculpables ampliando luego la tutela a las enfermedades inculpables (Serrano Alou, 2021). En efecto, las enfermedades o accidentes inculpables, son aquellas alteraciones del estado de salud del dependiente, que le impiden en forma temporaria o permanente, poner su capacidad laborativa al servicio del empleador, sin que haya mediado culpa de su parte, es decir, sin que éste se haya producido a sí mismo la enfermedad u ocasionado el accidente en forma intencional (Bustos, s.f.).

En esta línea resulta trascendental traer a colación el artículo 212 de la Ley N° 20.744, el cual es primordial para el análisis, ya que es materia del conflicto planteado en cuanto a si se aplica o no, y si es ajustado a derecho determinarle al actor readecuación de tareas. El mismo establece en su primer párrafo (haciendo alusión a la reincorporación del trabajador), que vigente el plazo de conservación del empleo, si del accidente o enfermedad resultase una disminución definitiva en la capacidad laboral del trabajador y éste no estuviere en condiciones de realizar las tareas que anteriormente

cumplía, el empleador deberá asignarle otras que pueda ejecutar sin disminución de su remuneración.

Justamente la Ley de Contrato de Trabajo busca atribuir al empleador, la carga del pago de salario mientras el dependiente se encuentre impedido de prestar tareas, conservar el empleo, readecuarlo en labores acordes a su situación y una consecuente indemnización en caso de no poder volver a trabajar, atendiendo a las necesidades de éste, que es quien tiene una tutela preferencial. En definitiva, no es más que una imposición legal para que el contratante en casos de accidentes o enfermedades inculpables actúe de buena fe, se solidarice buscando preservar y mejorar los derechos tanto personales como patrimoniales del trabajador.

Para proteger el trabajo y las relaciones laborales se han dictado diferentes principios. Uno de ellos es el Principio de Buena Fe en el cual se manifiesta que se debe obrar como un buen trabajador y un buen empleador, es decir actuando con la debida diligencia, siendo honestos, prudentes, teniendo un comportamiento ético (Alfie, sf).

La doctrina al respecto sostiene por un lado, que son inculpables todos aquellos accidentes y enfermedades que no provengan de un acto intencional propio del trabajador que busca generar el impedimento de prestar tareas; es decir, un hecho doloso que busca cobrar un salario sin trabajar. Otra parte de la doctrina se inclina en los casos donde el trabajador actúa en contra de su propio interés, con un accionar temeroso, ligero o atrevido, haciendo caso omiso al deber de buena fe, colaboración y solidaridad con su actuar comprometido con el empleador, obviando bregar por conservarse en buen estado para desempeñarse en su trabajo (Serrano Alou, 2021).

Si bien es obligación del empleador reasignarle actividades al trabajador acordes a su capacidad laborativa sin disminución de su retribución, no es deber del empleador reestructurar la empresa a fines de mantener el puesto de trabajo con capacidad disminuida sino más bien reubicarlo en la medida que fuera posible en la estructura existente; y en tal caso, de no ser posible, quedará a su cargo la indemnización correspondiente del artículo 212 segundo párrafo de la LCT (Bustos, s.f.).

Es tarea de los operadores jurídicos adoptar medidas tendientes a garantizar justicia y el acceso a la misma, obrando con la sana crítica racional y dilucidando las controversias como en el fallo bajo análisis ante el choque entre principios y reglas al verse afectadas las personas en sus derechos.

Es por eso que a modo de observación se trae como precedente el análisis del fallo caratulado “Rodríguez Juan Mariano c/ Sistemas Berjeman SA y otro s/ despido” de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Capital Federal, Ciudad Autónoma de Buenos Aires (30/05/2017) que avalan la situación del caso analizado, reafirmando el artículo 212 consistente en la reubicación de tareas en jornada reducida sin que se le reduzca al trabajador su remuneración. Por otro lado, un caso similar es el laudo “Gelos Gustavo Miguel c/ Correo Oficial de la República Argentina S.A. s/ Indemnización Art. 212” de la Cámara Federal de Apelaciones de Bahía Blanca (24/06/2021) donde establece que el pedido de asignación de tareas no puede ser usado en detrimento del trabajador ni como sospecha de una actitud abusiva.

En sentido opuesto en el caso “A. S. G. c/ Obra Social Unión Personal Civil de la Nación y otro s/despido” de la Sala I de la Cámara Nacional del Trabajo (13/04/2018) se rechazó la pretensión de la actora de que se le dicten tareas livianas ya que contaba con un dictamen médico que así lo prescribía; la Cámara dictaminó que carecía de sustento legal ya que el artículo 212 de LCT expresa que para el otorgamiento de las tareas livianas la incapacidad debe ser permanente. Respecto a esta cuestión referida a la interpretación literal o no de del artículo referido, el Superior Tribunal de Justicia tiene dicho al respecto que

las reglas de interpretación de las normas jurídicas imponen al juzgador, sin desconocer las palabras de la ley, dar preeminencia a su espíritu y a sus fines, al conjunto armónico del orden jurídico, y a los principios fundamentales del derecho en el grado y con la jerarquía en que son valorados por el todo normativo, cuando la inteligencia de un precepto basada solamente en la literalidad de uno de sus textos conduzca a resultados concretos incompatibles con aquellos principios axiológicos (CS., noviembre 6-1980).

Es decir, el juez debe aplicar las leyes, iniciando por analizar su contenido e interpretarlo a los fines de dar una solución justa ante intereses contrapuestos.

Otro precedente es el fallo “Guevara Lucas Manuel c/ Eseka S.A. s/ despido” de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (27/09/2019) que determinó que ante la ausencia de posibilidad de reasignar tareas al trabajador que se ajusten a sus restricciones físicas no dan motivo para aplicar el despido si se probó que la patronal no efectuó las diligencias necesarias para constatar un lugar disponible dentro de su establecimiento y de los puestos que éste posee a los efectos de lograr una adecuada reubicación del mismo.

Por otro lado, un caso más reciente caratulado “Jones Elisa Beatriz c/ Casino Club S.A. s/ Cobro de pesos e indemnización de ley” de la Cámara de Apelaciones de

Trelew de fecha 24 de abril de 2022, también deja un precedente al señalar el juez que más allá que la incapacidad padecida por el trabajador no resultaba definitiva según el artículo 212 de la Ley de Contrato de Trabajo, la patronal debe reasignarle tareas o adecuarla a sus posibilidades.

Al igual que el fallo en cuestión, existe una tendencia acentuada en resolver en favor del trabajador, que es en definitiva la parte más débil de la relación laboral en los casos donde se presentan incapacidades laborales más allá que las mismas no sean definitivas, puesto que en pos de resguardar al trabajador, se dan alternativas de resolución de dicho inconveniente a los fines de que éste pueda continuar su vínculo laboral y la patronal pueda responder a su derecho a trabajar, tal cual lo determina el artículo 14 bis de la Constitución Nacional.

#### **V.- Postura de la autora**

Para iniciar adhiero rotundamente a la decisión unánime del tribunal al confirmar la sentencia recurrida. El derecho al trabajo es la base para la realización de otros derechos humanos y para una vida digna, asegurando la posibilidad de ganarse la vida, por tanto, merece ser cuidado y tutelado.

Por tal motivo es primordial hacer valer este derecho, ante el problema axiológico que se presenta en el caso analizado, donde finalmente primó el derecho del trabajador a reincorporarse a su labor con readecuación de tareas conforme al artículo 212 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Existen principios que son la base de las relaciones laborales. El *principio protectorio* es uno de ellos, que determina que el trabajador cuenta con menor capacidad negociativa respecto al empleador, limitándose a poder elegir su puesto de trabajo o la remuneración que desea, por tanto, la ley establece que quien merece preferencial tutela es el trabajador, como lo determina el artículo 14 de la Constitución Nacional al establecer que “el trabajo en sus diversas formas, gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador”.

Otro de ellos es el *principio de buena fe* que como refiere el artículo 63 de la LCT, es la forma con la que se debe conducir tanto el trabajador como el empleador, ya que deber regir desde el inicio hasta el fin de la relación laboral; que está ligado al *principio de solidaridad* en el cual ambos sujetos de la relación deben proceder a un actuar diligente, además también existe el *principio de continuidad* el cual tiende a que

el trabajador tenga seguridad (tanto económica como psíquica) de permanencia hasta que se jubile, entre otros.

La solución del caso no debe dejar de lado los mismos. Que el actor padezca una disminución transitoria de su capacidad, no debería ser un impedimento para impedirle la asignación de tareas ya que así lo determinan el principio protectorio (artículo 14 bis de la Constitución Nacional), el de conservación del empleo (artículo 10 LCT), la buena fe (artículo 63 LCT) y la solidaridad laboral (artículo 62 LCT). En una situación de extrema vulnerabilidad tal como un accidente o enfermedad, el empleador debe colaborar y solidarizarse con la situación a fin de que el trabajador mejore su salud y así pueda reincorporarse. Además, considero que debe primar el bienestar de la persona humana sobre el beneficio económico que pueda llegar a obtener el empleador.

Así lo señala el Dr. Ackerman (2016), al indicar que la obligación primordial de la patronal es la readecuación y reasignación de tareas adecuadas a la capacidad que posea el trabajador que ha padecido una incapacidad, sin que ello resulte un impacto negativo, recortando su salario; al igual que lo que determina el artículo 212 de la LCT, el cual se debe interpretar no sólo de manera literal sino también teniendo en cuenta los principios jurídicos y el contexto en general.

Considero que el trabajo dignifica y que es una forma de realización de la persona y una manera que tiene el trabajador no sólo de obtener su sustento económico sino también de poder desarrollar todas sus habilidades y aptitudes, y a la vez alcanzar su desarrollo personal.

## **VI. Conclusión**

El fallo “Castillo”, evidenció un problema de tipo axiológico al disputarse si resultaba aplicable o no el art. 212 de la Ley N° 20.744, generando de ese modo una ponderación entre principios y reglas, los cuales fueron salvaguardados por los jueces a cargo de resolver el litigio, manifestando su veredicto en favor del trabajador y considerando que, siendo la obligación principal del empleador, es menester que el mismo reasigne funciones de acuerdo a la capacidad laborativa del trabajador.

En efecto y como se expuso en antecedentes, hay una tendencia de que las decisiones jurisprudenciales hagan primar el derecho al trabajo, es decir, avocarse al trabajador que en definitiva es la parte más débil de la relación laboral y que como bien

dice el principio pro operario, ante la duda en la interpretación de la normativa aplicable o de la prueba en relación al caso concreto, debe interpretarse a favor del trabajador.

## **VII. Referencias bibliográficas**

### **I.-Doctrina**

Ackerman, M. (2016). “Ley de Contrato de Trabajo comentada”. Editorial Rubinzal-Culzoni.

Alchourrón, C. E y Bulygin, E. (2012). Introducción a la Metodología de las Ciencias Jurídicas y sociales. Buenos Aires, AR: Astrea.

Alfie, A. C. (s.f.) Reglas básicas que rigen las relaciones de trabajo. *Página Gobierno de Buenos Aires*. Recuperado de: [http://www.trabajo.gov.ar/downloads/formacionSindical/Reglas\\_basicas\\_que\\_rigen\\_las\\_relaciones\\_de\\_trabajo.pdf](http://www.trabajo.gov.ar/downloads/formacionSindical/Reglas_basicas_que_rigen_las_relaciones_de_trabajo.pdf)

Bustos, A. (s.f.) De las enfermedades y accidentes inculpables – Incorporación del trabajador. Recuperado de: <https://cpcecba.org.ar/media/download/comisiones/laboral/enfermedades-accidentes.pdf>

Dobarro, V. M. (2015) El derecho del trabajo: principios generales e institutos fundamentales. *En Sitio Facultad de Ciencias Sociales*. Recuperado de: <http://derecho1.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/119/2015/04/El-Derecho-del-Trabajo-Principios-generales-e-instituciones-fundamentales3.pdf>

Serrano Alou, S. (2021). Una mirada sistémica de los accidentes y enfermedades inculpables en el marco de la relación de trabajo. En MICROJURIS.COM. Recuperado de: <https://n9.cl/5hxva>

### **II.- Legislación**

Ley N° 20744. (1976). Ley De Contrato De Trabajo. Buenos Aires. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>

Ley N° 24557 Riesgos del trabajo. Buenos Aires. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/27971/texact.htm>

Ley N° 25323 Indemnizaciones Laborales. Buenos Aires. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/60000-64999/64555/norma.htm>

### **III.- Jurisprudencia**

Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Laboral y Minería. I Circunscripción Judicial - Sala III (07/05/2019) “Castillo Carlos Norberto c/ centro automotores S.A y otros s/ despido por otras causales”. Recuperado de: <http://juriscivil.jusneuquen.gov.ar/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=2558>

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Capital Federal, Ciudad Autónoma de Buenos Aires- Sala 02 (30/05/2017) “Rodríguez Juan Mariano c/ Sistemas Bejerman SA y otro s/ despido”. Recuperado de: <https://n9.cl/pu21o>

Cámara Federal de Apelaciones, Bahía Blanca- (24/06/2021) “Gelos Gustavo Miguel c/ Correo Oficial de la República Argentina S.A. s/ Indemnización Art. 212”. Recuperado de: <https://n9.cl/snxu4>

Cámara de Apelación de Trelew. Sala A- (24/04/2022) “Jones Elisa Beatriz c/ Casino Club S.A. s/ Cobro de pesos e indemnización de ley”. Recuperado de: <https://aldiaargentina.microjuris.com/2022/05/02/fallos-reincorporacion-del-trabajador-aun-cuando-la-incapacidad-del-trabajador-no-sea-definitiva-en-los-terminos-del-art-212-lct-el-empleador-debe-otorgarle-tareas/>

Cámara Nacional del Trabajo- Sala I (13/04/2022) “A. S. G. c/ Obra Social Unión Personal Civil de la Nación y otro s/despido”. Recuperado de: <https://myaabogados.com.ar/determinan-que-no-existe-la-obligacion-de-otorgar-tareas-livianas-frene-a-un-alta-parcial/>

Cámara Nacional de Trabajo (27/09/2019) “Guevara Lucas Manuel c/ Eseka S.A. s/ despido”. Recuperado de: <https://n9.cl/h97jg>