



Poder Judicial de la Nación

CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO -
SALA V

Expte. n° 6.409/2019/CA1

SENTENCIA DEFINITIVA N° 92702

AUTOS: “ZANCHI, VICTORIA C/ UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES S/
DESPIDO (JUZGADO N° 12).

En la Ciudad de Buenos Aires, Capital Federal de la República Argentina, a los 06 días del mes de abril de 2026 se reúnen las señoras juezas de la Sala V, para dictar la sentencia en esta causa, quienes se expiden en el orden de votación que fue sorteado oportunamente; y **EL DOCTOR GABRIEL DE VEDIA** dijo:

1.- Contra la [sentencia definitiva](#) que hizo lugar -en lo principal- a la acción promovida contra la Universidad de Buenos Aires, apelan ambas partes a mérito de los recursos acompañados en formato digital ([Apelación Parte Actora](#) – [Apelación Parte Demandada](#)), con sus respectivas réplicas ([Contesta agravios parte Actora](#) – [Contesta agravios parte Demandada](#)).

2.- La accionada critica la decisión de grado que consideró aplicable el Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector No Docente de las instituciones Universitarias Nacionales, calificó la relación ventilada como irregular, ello a la luz de la doctrina en la causa “Ramos, José Luis c/Estado Nacional”.

Asevera que la actora no era docente de una carrera de grado, no era personal no docente de la planta permanente y tampoco autoridad, sino que el vínculo que los unió fue de índole profesional, autónomo y comercial. En esta ilación, sostiene que desde la Coordinación General de Tecnologías y las Comunicaciones vincularon a la actora a fin de realizar mediciones, tareas de control y seguimiento de las obras de cable e instalación de servicios de TICs, tareas que fueron realizadas –en primer término- mediante un contrato de locación de obra y seguidamente mediante la suscripción de locaciones de servicios.

Hace mérito de la prueba aportada a su instancia, y solicita que se pondere los expedientes administrativos donde se encuentran agregados los distintos contratos de servicios y los honorarios que facturaba la demandante por los servicios prestados para la Universidad.

Insiste que, por la propia modalidad de la prestación, los servicios que brindaba la Sra. Zanchi podían ser cumplimentados en la sede de la Facultad, en su domicilio particular o en cualquier otro lado, a diferencia de los empleados no docentes, no tenía obligación de cumplir horarios.

Critica que se aplicara la doctrina del fallo “Ramos” por cuanto la trabajadora era una prestadora profesional de locaciones de obra y de servicios, y por tal razón nunca pudo haber sido destinada a “...a la realización de tareas de naturaleza permanente...” como se invoca en la sentencia.



Solicita que se revoque la sentencia de grado y se rechace la demanda en todas sus partes con costas.

Apela los honorarios regulados a los profesionales intervinientes por altos.

A su turno, la parte actora critica que se rechazara la aplicación de las normas previstas en la Ley de Contrato de Trabajo con fundamento en la aplicación de la doctrina "Ramos".

Sostiene que los trabajadores al servicio de organismos de la administración pública (nacional, provincial o municipal) o de entes autárquicos de carácter estatal, se encontraron durante un período considerable de tiempo en una situación jurídica de virtuales "parias", pues no eran considerados ni empleados ni tampoco sujetos abarcados por la Ley de Contrato de Trabajo. Cita jurisprudencia en apoyo de su postura.

Solicita que se apliquen las indemnizaciones previstas en los arts. 232, 233 y 80 de la LCT, a la par que admitan las sanciones previstas en la LNE y la ley 25.323.

3.- Delimitadas las cuestiones traídas a conocimiento de esta Alzada, cabe memorar que -en su demanda- la actora refirió que comenzó a trabajar el día 1 de enero de 2014 como PM de Proyecto en el área de Coordinación General de Tecnología de la Información y las Comunicaciones, llevando a cabo tareas en las oficinas de la demandada ubicadas en Marcelo T. de Alvear 2142 piso 18.

Refirió que se encontraba afectada a las tareas de planificación, control y seguimiento de todas la documentación aportada por los contratistas, para ser remitida al departamento de Seguridad e Higiene a los efectos de su aprobación, supervisión y cierre de obra, en el marco del denominado Proyecto SIC que abarcaba 25 edificios de la Universidad, cumpliendo una jornada de trabajo de lunes a viernes, en el horario de 10 a 17 horas y a cambio de una remuneración mensual de \$21.846.

Denunció que el vínculo laboral nunca fue registrado y que la relación se hallaba encubierta bajo una aparente prestación de servicios autónomos, por los que intimó a la Universidad a fin de que regularizara su situación laboral y frente a la negativa, en fecha 30 de abril de 2018 se consideró despedida. Fundó el derecho aplicable en la Ley de contrato de trabajo, ley nacional de empleo y ley 25.323.

A su turno, la accionada reconoció la prestación de servicios y sostuvo que su desempeño fue brindado como consecuencia de una serie de contratos de locación de obra y de servicios, aprobados por actos administrativos válidos, para requerimientos puntuales y transitorios consistentes en "Asistir en el seguimiento del proyecto SIC", por un período que se extendió desde el 27/12/2013 hasta el 31/03/2018, que no lo encuadran -a su entender- en el Régimen de Contrato de Trabajo por no mediar acto expreso, ni en las del régimen estatutario específico de la UBA por no mediar designación efectiva.





Poder Judicial de la Nación

CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO - SALA V

Para así decidir, la jueza de la sede anterior indicó “...*Las aristas del caso autorizan a remitirse, mutatis mutandi, a la doctrina sentada por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en la causa ya citada “Ramos José Luis c/ Estado Nacional”, donde sostuvo que ‘...las partes no tuvieron la intención de someter el vínculo a un régimen de derecho privado ... la solución debe buscarse en el ámbito del derecho público y administrativo...’ por lo que ‘...a falta de previsiones legislativas específicas, debe acudirse a una solución que, por analogía, repare debidamente los perjuicios sufridos por el actor en el caso.’ De ahí que se considera que la aplicación de la indemnización prevista por el artículo 11 de la Ley Marco de Regulación de Empleo Público Nacional (ley 25.164) resulta una medida equitativa para reparar los daños y perjuicios demostrados en el caso...”.*

De la atenta lectura de las cuestiones traídas a debate, observo que el presente caso concuerda en sus presupuestos de hecho con el precedente "*Leroux de Emede, Patricia c/ Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires*" (30-4-1991, D.T. 1991-B-1847) donde la Corte Suprema de Justicia de la Nación estableció que no es admisible sostener que la relación de empleo se hallaba regida por la ley laboral común frente a la existencia de un régimen jurídico específico que reglamenta los derechos de los dependientes del organismo estatal y a la disposición del art. 2º, inc. "a", de la L.C.T., según el cual el régimen no es aplicable a los dependientes de la administración pública, salvo que por acto expreso se los incluya en éste o en el de las convenciones colectivas de trabajo.

Desde este punto de vista y en virtud del marco normativo aplicable al caso, varias son las razones por las cuales habré de confirmar la sentencia de grado. En principio porque las partes estuvieron vinculadas a través de un contrato de empleo público dada la naturaleza pública del empleador, pues las Universidades Nacionales son personas jurídicas de derecho público, conforme lo dispone el art. 14, Ley 24.521, (Ley de Educación Superior).

Por otro lado, la Ley 24.185 (16/12/1992), dispone en su art. 19 que los regímenes convencionales que se establezcan en su marco normativo se regirán por criterios de interpretación e integración de normas generales que rijan la materia, no resultando de aplicación automática las disposiciones de la Ley de Contrato de Trabajo.

La ley citada faculta a las universidades nacionales a la realización de negociaciones colectivas y a la celebración de un convenio colectivo en el ámbito del sector público, más ello no supone la necesaria inclusión de los trabajadores en el régimen de la Ley de Contrato de Trabajo, ni menos aún modifica la naturaleza pública del vínculo existente entre la administración pública y sus empleados, que se rige por el derecho público, sin que ello implique de modo alguno aceptar sin más que la accionante carezca de todo derecho en relación con la relación que se ventila.



Como correlato de lo decidido por la norma, la aplicación de la ley 20.744 hubiera requerido una disposición expresa de la Administración o de las partes colectivas contratantes en el marco del convenio colectivo y lo cierto es que no sólo no existió un acto expreso en ese sentido, sino que, por el contrario, en el plexo normativo que rige el empleo público, existen manifestaciones concretas excluyendo la aplicación de la ley laboral.

En efecto, de acuerdo a los términos plasmados en el memorial bajo estudio, no encuentro fundamento legal suficiente que permita encuadrar el vínculo habido entre las partes en el marco de la Ley de Contrato de Trabajo, toda vez que no existe una disposición expresa de la Administración que incluya al personal no docente de las universidades nacionales dentro del dicho régimen (art. 2º, LCT), sino que, por el contrario, excluye de su ámbito de aplicación a los dependientes de la administración pública nacional, provincial o municipal, excepto que se configure la excepción mencionada, que no se encuentra establecida en el caso en estudio, máxime cuando la accionante no individualizó en su memoria recursiva y tampoco lo explicitó en el escrito inicial, cuál fue el acto expreso de la Administración que dispuso la aplicación del régimen de contrato privado.

Tales referencias son suficientemente demostrativas de que las relaciones que se anudaron entre la accionante y el ente empleador fueron de naturaleza pública y estuvieron reguladas por las normas que gobiernan el empleo público y no por las que rigen el contrato de trabajo privado (inc. a, art. 2 LCT).

Desde esta perspectiva, teniendo en cuenta la negativa expuesta por la demandada a la existencia de un vínculo que unía a las partes y la continuidad del mismo, resulta justificada contextualmente la decisión de la actora de disolver el vínculo por la ilegalidad manifiesta de la contraparte. De allí que –aún de excluirse a la actora del Régimen de Contrato de Trabajo– ello no viabiliza la ruptura abusiva de una relación contractual, justamente por encontrarse protegido el despido arbitrario de todos los trabajadores (públicos o privados), conforme lo normado por el artículo 14 bis de la Constitución Nacional y el artículo 2 apartado 1, 2 y 3 del Convenio 158 OIT que establece la función hermenéutica relativa a la protección contra el despido.

El presente Convenio se aplica a todas las ramas de la actividad económica y a todas las personas empleadas.

Todo Miembro podrá excluir de la totalidad o de algunas de las disposiciones del presente Convenio a las siguientes categorías de personas empleadas: (a) los trabajadores con un contrato de trabajo de duración determinada o para realizar determinada tarea; (b) los trabajadores que efectúen un período de prueba o que no tengan el tiempo de servicios





Poder Judicial de la Nación

CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO - SALA V

exigido, siempre que en uno u otro caso la duración se haya fijado de antemano y sea razonable; (c) los trabajadores contratados con carácter ocasional durante un período de corta duración.

Se deberán prever garantías adecuadas contra el recurso de contratos de trabajo de duración determinada cuyo objeto sea eludir la protección que prevé el presente convenio.

Ambas normas resultan complementadas y la función hermenéutica del Convenio 158 OIT ha sido reconocida por la CSJN en el fallo “González, Martín Nicolás c/ POLIMAT S.A. y otro”, donde se dijo que, no obstante no haber sido aún ratificado dicho convenio “...en nada resultaría más exigente que la citada protección del despido arbitrario del artículo 14 bis, tal como la regula el mencionado artículo 245 de la ley de contrato de trabajo”.

Cumple así la función que en las relaciones de empleo privadas determina el principio del artículo 90 LCT. Los trabajadores comprendidos en la protección contra el despido arbitrario, excluidos del régimen, carecen de esta protección como los que sí están comprendidos en él.

En estos supuestos debe acudir, como reza el artículo 2 del Código Civil y Comercial de la Nación a las leyes análogas, que no son contradictorias con las razones de estructura de la protección en análisis. La norma análoga, teniendo presentes las precisiones de la Corte Suprema de Justicia de la Nación *in re* “Cerigliano, Carlos Fabián c/ Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires U. Polivalente de Inspecciones ex Dirección General de Verificación y Control” dan cuenta de ello en el considerando 8°:

...esta Corte dispone que los jueces de la causa examinen el material fáctico de la litis a la luz de la tan citada doctrina sin soslayar que, en su caso y de corresponder, el modo de reparar los perjuicios que se hubieren irrogado al actor ha de encontrarse en el ámbito del derecho público y administrativo (doctrina de los considerandos 9° del voto de la mayoría y 10 del voto concurrente de la causa “Ramos”). Al respecto, es del todo propicio remarcar que la finalidad reparadora de la indemnización dentro de ese marco específico –conviene enfatizarlo– exigirá un riguroso apego a pautas razonables que garanticen el principio de suficiencia.

De más está aclarar que, ser trabajador dependiente del Estado, no importa atribuirle la protección específica de estabilidad en el empleo que asiste a los empleados públicos. De hacerse así se afectarían las partidas específicas determinadas por los



poderes democráticamente constituidos e implicaría la creación de cargos permanentes no previstos presupuestariamente, lo que implicaría una injerencia indebida del Poder Judicial sobre los otros poderes.

Por lo tanto cabe confirmar lo resuelto en primera instancia en cuanto a la inaplicabilidad de las normas de la Ley de Contrato de Trabajo y las sanciones previstas en la ley 24.013 y la ley 25.323, sin que ello implique -reitero- aceptar sin más que la accionante carezca de todo derecho en relación con el cese que denuncia.

En efecto, y a mi modo de ver, en el presente se configura circunstancias fácticas similares a las mencionadas en el precedente “Ramos, José Luis c/Estado Nacional”, que generan en la accionante una legítima expectativa de permanencia en el empleo que merece la protección del art. 14 bis de la C.N., todo lo cual obliga a la universidad nacional demandada a responder por los daños y perjuicios derivados de ese proceder (arts. 1721 y cctes, CCyCN).

En orden a la cuantía del resarcimiento, teniendo en cuenta el precedente “Ramos” citado, ante la ausencia de previsiones legislativas específicas corresponde acudir a normas análogas y ello remite a la indemnización prevista por el párrafo quinto del art. 11 de la Ley Marco de Regulación de Empleo Público Nacional (ley 25.164), por lo que propicio confirmar la sentencia en este aspecto.

4. En cuanto al agravio que versa acerca del plazo conferido para el pago de la condena no puede prosperar, sin perjuicio de resaltar que por la naturaleza jurídica de la demandada deberá oportunamente transitar el trámite de ejecución determinado por los arts. 20 y 21 de la ley 24.624 y 22 de la ley 23.982, normas de orden público que devienen aplicables que determinan que la ejecución de las sumas por las que fue condenada la demandada, lo concreto es que el tratamiento del planteo deviene prematuro en esta etapa del proceso y deberá ponderarse en la oportunidad prevista por el art. 132 LO.

5.- Teniendo en cuenta la extensión, complejidad y calidad de las tareas realizadas por la representación y patrocinio letrado de la parte actora y por la parte demandada, las distintas etapas procesales, el monto involucrado así como también las pautas arancelarias vigentes (art. 38 LO, Ley 27.423 y concordantes); los honorarios cuestionados lucen adecuados, en consecuencia, se confirman.

Toda vez que la accionada ha sido vencida en lo sustancial del reclamo y en virtud del principio de la derrota, propicio imponer las costas de ambas instancias a cargo de la parte demandada (conf. art. 68, CPCCN) y regular los honorarios de su patrocinio letrado y los de la representación y patrocinio letrado de la demandada en el 30% -a cada uno- de lo que les corresponda por la labor desempeñada en la instancia de origen. (art. 30 nueva ley arancelaria).





Poder Judicial de la Nación

CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO -
SALA V

EL DOCTOR ENRIQUE CATANI manifestó:

Que por análogos fundamentos adhiere al voto del Sr. Juez de Cámara preopinante.

En virtud de lo que surge del acuerdo que antecede, **el TRIBUNAL RESUELVE:** 1º) Confirmar la sentencia en todo lo que fue materia de recurso y agravios; 2º) Declarar las costas y regular los honorarios respectivos, de acuerdo a lo establecido en los capítulos 5 del mencionado primer voto; 3º) Confirmar la sentencia de grado en todo lo demás que no fue materia de recursos y agravios; 4º) Regístrese, notifíquese, cúmplase con el art. 1 de la ley 26.856 Acordadas C.S.J.N. 15/13 punto 4) y 24/13 y devuélvase. Con lo que terminó el acto, firmando los señores jueces por ante mí, que doy fe. Se deja constancia que la Doctora María Dora González no vota (cfr. art. 125 L.O.).

MEM

Gabriel de Vedia
Juez de Cámara

Enrique Catani
Juez de Cámara

