000966/2025

Comodoro Rivadavia, 28 de noviembre de 2025.

VISTOS Y CONSIDERANDO:

Estos autos caratulados: **"<Persona 1> c/ <Persona 4> s/ MEDIDA CAUTELAR", Expte. N° 966/2025**, venido del Juzgado Letrado de Primera Instancia Laboral N° 2 (expte n° 336/2025), por haber interpuesto la demandada, recurso de apelación (ID 2043446) contra la resolución de fecha 25/08/2025 que hace lugar a la cautelar requerida y ordena la inmediata reincorporación de la trabajadora actora a su lugar de trabajo.

I. En su memorial ID 2060022 sostiene que la agravia la resolución en cuanto hace lugar a la medida y ordena la reincorporación de la trabajadora y al pago de los salarios de Mayo a Agosto inclusive, porque no está probado ni en grado de apariencia que la empleadora se haya negado a la reincorporación y por ello que tenga derecho al cobro de remuneración.

Cuestiona la resolución del 25/08/2025 por equivocada al entender parte de un hecho no probado e inexistente que es la negativa de la Institución a reincorporar o dar tareas a la actora.

Dice se encuentra acreditado en fecha 3/6/2025 la Sra. <Persona 1> se notificó y comunicó su disconformidad no retomando sus tareas conforme a documentación que adjunta al memorial, y que transcribe.

Afirma que la comunicación y la negativa mediante la disconformidad de la actora, surge claro la voluntad exteriorizada por la patronal de reincorporarla como técnica radióloga en el régimen de trabajo que se pactó desde el inicio de su incorporación al sector, lo que la empleada se negó a pesar que el art. 84 de la LCT,

aduce que en realidad la pretensión de la actora es la de trabajar en turno fijo y no cumplir guardias pasivas, como afirma lo exteriorizó en varias oportunidades y deja entrever en el escrito de la medida cautelar.

Afirma que la actora intimó a que se le den tareas bajo el régimen que cumplía previo a la licencia por enfermedad y la Institución comunicó que en esas condiciones la reincorporaba. Reitera que la causa conflictiva es la pretensión de la actora de trabajar en turno fijo, y ello lo exteriorizó en sus notas de fechas 18 de marzo y 23 de julio.

Se queja que contrariamente a lo afirmado por la actora, la comunicación de la demandada notifica la reincorporación y sus condiciones y la trabajadora no se presentó a trabajar y afirmó falsamente que la demandada no la reincorporó.

Cuestiona que no se acreditó mínimamente la negativa de su parte, y que la actora teniendo capacidad laboral debió presentarse a su lugar de trabajo y trabajar lo que señala surge de los arts. 78 a 84 LCT.

Se queja que al no existir elementos demostrativos de la negativa a la reincorporación, siendo la medida adoptada dogmática y basada en la ficción, hace caer la obligación impuesta del pago de los salarios, porque para ser acreedora de los mismos debió probarse la injustificada reincorporación y la trabajadora estaba a disposición, lo que aduce no es cierto, y concluye entender que la actora no quiere trabajar en las condiciones pactadas y generales del servicio.

Asigna el carácter de falso lo afirmado por la actora, aduce que el sector es de 36 hs semanales, conforme CC 122/75 art. 14, con turno rotativo y guardia

pasiva por diagrama, el mismo que cumple el resto de personal afectado al servicio y que al ingresar la actora al sector suscribió las condiciones laborales con la Institución, incluida la jornada rotativa y necesidades del servicio (guardias pasivas) que cumplen también los otros dependientes. Siendo imprescindible para continuar la explotación y razones técnicas de prestación de servicio de salud permanente.

También dice es falso y equivocado que el contrato de trabajo sea de tiempo parcial y exista la prohibición de trabajo extraordinario, sino que la jornada se estableció por CC de la actividad y supera el máximo legal para quedar fuera de la figura del art. 92ter LCT.

Asimismo dice que en claro beneficio de los trabajadores afectados al servicio de radiología se paga todo exceso de horario de las 36 horas. Por lo que solicita se revoque la medida ordenada con costas.

En el punto IV, ofrece prueba documental.

Corrido el traslado contesta la actora por ID 2069162, cuestiona los agravios de la parte demandada en cuanto sostiene la falta de probanzas de la negativa a la reincorporación. Así como que la documentación adjuntada le notifica a la empleada la reincorporación y las condiciones de ello en fecha 03/06/2025, insistiéndose en que la actora debe realizar “guardias pasivas”.

Contesta que se intenta centrar el enfoque de la apelación en la intención de trabajar en turno fijo sin cumplir guardia pasiva, siendo ello parcialmente incorrecto, analizando el régimen de 36hs de trabajo e invocando el art. 14 CCT N° 122/75 en comparación al art. 92 de la LCT, haciendo saber que ello no impide el

cumplimiento de horas extra, pero olvidando el riesgo que corren las personas expuestas a rayos.

Sostiene la actora en su respuesta que nunca realizó “guardias pasivas”, dejando en claro que no le molesta realizar su trabajo en turnos rotativos, porque así lo ha hecho siempre, aunque resulta cierto que tiene cierto malestar. Manifestándose negativamente en la voluntad de realizar guardias pasivas, pues dice que no le corresponde y no se la contrató para ello.

Afirma en la contestación que la exigencia impuesta para reincorporarla a su puesto de trabajo implicaba una modificación unilateral de su jornada de trabajo, de parcial (36 horas semanales) a full time para la <Persona 8> en diagramas de guardia pasiva, sin su consentimiento y sin la correspondiente remuneración, lo que dice se le ha impuesto al volver a trabajar.

Dice la actora que el punto en cuestión se encuentra en que la empresa demandada no reincorporaría a la trabajadora si no accedía a realizar guardias pasivas, lo que quedó expuesto en el intercambio epistolar, por lo que pretende volver a su trabajo en su jornada habitual (rotativa), sin guardias pasivas. Sostiene por último que la demandada al parecer desconoce las particularidades críticas de la exposición a radiaciones ionizantes, y que el derecho laboral argentino establece limitaciones específicas de la jornada por razones de salud, seguridad e higiene. Por lo que no pueden realizar ni trabajar más de 36 horas, cita el derecho en cuestión (art. 200 LCT y la Ley N° 19.587 de Higiene y Seguridad en el Trabajo y Dcto. Reglamentario N° 351/79 que declara insalubres a las tareas que impliquen exposición a radiaciones ionizantes (art. 60 y ss). Y

en el ámbito de la sanidad cita como ejemplo el CCT 108/75 Asociación de Técnicos en Radiología que reafirman la jornada reducida, explicando que en esos casos la jornada no puede superar las 6 horas diarias o 36 semanales, siendo una regla de protección mínima. Por lo que solicita el rechazo del recurso de apelación con costas.

II. Antecedentes de la medida cautelar:

De las constancias del expediente surge que la actora, <Persona 1>, mediante su letrado apoderado, peticiona en fecha 9/8/2025 por (CRU007718000000107034-9) como medida cautelar de reincorporación (no innovar) y restablecimiento de las condiciones de contratación al puesto de trabajo en contra de la empresa denominada <Persona 7>.

Persiguiendo según afirma su inmediata reincorporación como trabajadora a su puesto de trabajo y jornada laboral, hasta que se resuelva el proceso judicial principal, con costas a la demandada.

Allí afirmó que la Sra. <Persona 1> ingresó a trabajar en la <Persona 8> el día 22/07/2017 como mucama. En el transcurso de la relación laboral, obtuvo el título de Técnica Radióloga, y motivó un cambio de funciones. Que a partir del 14/03/2022 fue asignada al área de Diagnóstico por Imágenes, donde realizaba estudios de radiología convencional, tomografías, resonancias magnéticas y densitometrías óseas, entre otros.

Cuenta que su régimen de jornada como técnica radiológica era de turnos rotativos, con diagrama 36 horas semanales, sin guardias pasivas ni jornada completa, en referencia a ello dice que los horarios de

trabajo de la actora variaban de forma semanal abarcando turnos matutinos (de 08:00 hs. a 14:00 hs.), vespertinos (de 14:00 hs. a 20:00 hs.) y nocturnos (de 20:00 hs. a 08:00 hs.), e incluso horarios discontinuos (las cuales podrían ser de dos horas en la mañana, sumando cuatro a la tarde, siendo designado por la coordinación de la <Persona 8> a fin de que complete las 36 hs. semanales, los que se designaban incluso en días de franco, sin realizar guardias pasivas ni jornada full time.

Afirmó que ello surge del diagrama de tunos adjuntado como prueba documental, no solo del horario de trabajo de la actora, sino de las otras referencias que caracterizan el día a día de trabajo, horarios intermedios, cortados, guardias pasivas (MP <Mañana Pasiva= 3 TP <Tarde Pasiva= 3 NM <Noche Pasiva=), guardias (referidas a trabajos en días domingo), francos o feriados y licencias.

Relata que solicitó en reiteradas oportunidades la asignación a un turno fijo, dada la naturaleza extenuante de los turnos rotativos y las dificultades que estos generaban para la planificación de su vida personal y familiar, incluyendo el cuidado de su madre, mayor de 75 años, a su cargo. Argumentó la existencia de un trato discriminatorio y diferencial, al constatar que varios ya gozaban de turnos fijos. Planteó ante la posibilidad de vacancia de un puesto con horario determinado, ser considerada para el mismo invocando antigüedad y costumbres de la empresa. Solicitudes presentadas por escrito ante la <Persona 8> y que señala se obtuvo como respuesta la realización de una reunión y una nota (08/08/2024), en las que la demandada propuso abordar temas como asistencia al sector solicitado con

el fin de aprender a realizar estudios y manejo de pacientes en situaciones atípicas; cubrir puestos que se encuentren descubiertos, sea por licencia sanitaria u ordinarias o eventualidades como boletas médicas o refuerzos necesarios por demanda de pacientes en quirófano; y por último, aclarar cómo y cuándo se realizan horas extras. Aunque afirma, dicha reunión no se llevó a cabo.

Relata comenzó a sufrir persecuciones laborales y presentó una nota el 19/8/2024 poniendo en conocimiento a RRHH y sector de radiología de lo padecido desde la implementación de la nueva coordinación y por las que dice experimentó situaciones que generaban inquietud y la afectaban en su trabajo, actos hostiles, autoritarios, y degradantes.

Puso en conocimiento que ha sido objeto de comentarios y exigencias verbales desfavorables por parte de la coordinadora en jefe, desarrollando diversos casos en su nota y poniendo ejemplos, alegando que se le estaba exigiendo de forma autoritaria y sorpresiva que debía estar disponible a través de su celular personal en cualquier momento del día.

Afirma que ello nunca había sucedido y no había sido contratada para ello, configurándose una exigencia de estar disponible todos los días de la semana incluso en los que no le tocaba trabajar por estar de descanso. Imponiéndose ello de forma verbal, sin su consentimiento o conformidad. Que ello implicaba la modificación unilateral de su jornada de trabajo, de parcial (36 horas semanales) a tener que encontrarse full time para la <Persona 8> y en diagrama de guardia pasiva, sin consentimiento y ni remuneración correspondiente.

Continúa relatando que se le peticionaba debía acudir al sanatorio a cubrir faltas de sus compañeros o colegas, actuar de soporte en caso de cirugía los sábados, sin tener en cuenta si se encontraba en la ciudad o gozando de descanso; en ocasiones se le dijo que de no asistir, la empresa vería qué decisión tomar advirtiéndole de posibles sanciones disciplinarias.

Afirma que objetó estas imposiciones, destacando que su jornada parcial no permitía la realización de horas extras en los términos pretendidos por la empleadora y que su negativa no resultaba caprichosa, no rechazaba la posibilidad de trabajar más horas o cuando se la requiera sino que lo hace, porque como dice acreditó en varias ocasiones ante la clínica, se encuentra a cargo de su madre, que es una persona mayor de 75 años con problemas de salud acordes a su edad.

Aduce que estos hechos fueron desarrollados en la nota presentada ante el sanatorio el día 19 de agosto del año 2024, y comienzan a reflejar la persecución por parte de la clínica, intentando imponer un cambio de horario y disponibilidad full time a una trabajadora de tiempo parcial rotante.

Reitera que su jornada era de 36 horas semanales, parcial que no permite la realización de horas extras según la ley de contrato de trabajo. Peticionó se le notificase por escrito todas estas modificaciones, imposiciones verbales que había objetado, no obstante, ello no sucedió en el mes de agosto del año 2024 y se reflejó un año después.

Relata que encontrándose desbordada producto del mobbing y acoso laboral que venía sufriendo por sus superiores dentro de la clínica, ambiente laboral hostil

y cambiante, obtiene una respuesta por escrito del día 9/9/2024, donde se le notifica la asignación en horarios fijos, tomando razón del pedido, que la asignación de días y horas depende de las necesidades del servicio. Aclarándole que posee una obligación de mantenerse disponible vía telefónica para cubrir los faltantes de personal o ser soporte sin cirugía sólo los días que ella se encontraba de guardia pasiva, cuestión sobre la que indica jamás se desempeñó en guardia pasiva.

Que la nota en cuestión, le produjo desborde de sus sentimientos, producto del acoso, mobbing laboral y persecución, viéndose obligada –según dice- en resguardo de su salud a comenzar con una licencia por tratamiento psiquiátrico, prescripción médica que inicia el día 10 de septiembre del año 2024 y duró 8 meses con tratamiento por estrés, ansiedad, depresión y hostigamiento laboral. Transcurrido dicho tiempo logra sanar y conseguir las herramientas adecuadas para reestructurarse y poder volver a su trabajo, otorgándole el psiquiatra doctor <Persona 2> el alta médica el día 12/5/2025.

Por ello dice que presenta el alta médica ese mismo día, entendiendo debía reincorporarse a sus tareas el 13/5/2025, y por directivas de RRHH, se le informó que debía realizar exámenes médicos porque había gozado de una licencia médica prolongada. Dice que se le informó que se la iba a llamar ya que el jefe se encontraba de vacaciones.

Aclara que el alta médica fue el día 12/5/2025, que la clínica tomó conocimiento en idéntica fecha y que hasta el momento de la promoción de la demanda no había podido reincorporarse. Citada a una reunión por el jefe del área de RRHH de la demandada, dice que asistió con

el dirigente gremial <Persona 6> (<Persona 9>). Que en dicha reunión le preguntaron si estaba lista para volver a trabajar y dispuesta a realizar guardias pasivas y disponibilidad absoluta de horario para la empresa, que expresó su deseo de volver a trabajar, pero en las condiciones anteriores a su licencia laboral, lo que implicaba trabajar para la empresa, debido a que ello nunca lo había hecho y complicaba varios temas de su vida particular. El coordinador la envía a su domicilio a que espere novedades, diciéndole que en esos términos no se iba a poder reincorporar, situación que resultó ser cierta, dado que no pudo reincorporarse a su puesto de trabajo.

Citada el 3/6/2025 nuevamente por recursos humanos, mediante nota para que firme, se le imponían guardias pasivas, trabajos que dependiendo el diagrama requieren estar disponible, de lunes a domingos con horario full time; que trabajase 36 hs. semanales, más una disponibilidad continua para la empresa. Firma esa nota en disconformidad, pensando que se le iban a dar tareas. Aclara que nunca trabajó en esas condiciones ni firmó acuerdo alguno para hacerlo, y que la nota donde se le impuso la firmó en disconformidad y por presión del responsable de RRHH.

Afirma que hasta esa fecha, no se le asignaron tareas ni se le abonaron los salarios desde el día 12 de mayo del año 2025, siendo privada por más de 3 meses de sus haberes, por el capricho empresarial obligándola e imponiéndole tareas en horarios en que no puede desempeñarse, y nunca desempeñó.

Entiende que del intercambio telegráfico surge que permanece a disposición de la empresa desde el día

12/5/2025 sin habérsele otorgado una asignación efectiva, ni indicado días y horarios de reincorporación a sus tareas. Y que la empresa invoca un supuesto acuerdo modificatorio de las condiciones sustanciales del contrato de trabajo en las que se incorpora la práctica de guardias pasivas, tareas que no se encuentran contempladas por el convenio colectivo de trabajo N° 122/75, y que la trabajadora nunca ejecutó.

La trabajadora sostiene que las condiciones de la empresa no respetan sus francos y horarios destinados al descanso, y dispone de manera absoluta que su jornada debe ser full time, lo que tampoco se encuentra contemplado en el CCT, mencionándose además que esta asignación de tareas extras jamás iba a ser remunerada, pues este nuevo horario de trabajo no tiene incremento en sus remuneraciones.

Observa que es intención de ambas partes mantener vigente el contrato de trabajo, siendo objeto por parte de la empresa de una modificación clara de las condiciones de trabajo.

Sintetiza no percibir su sueldo desde el día 12 de mayo del presente, estando endeudada y con problemas económicos graves, no cuenta con la posibilidad de afrentar sus cuentas básicas, y ha tenido que recurrir a préstamos con tal de lograr su subsistencia, siendo que la empresa no le ha permitido reincorporarse a su puesto de trabajo en las condiciones normales y habituales que poseía y detentó durante el transcurso de la totalidad de la relación laboral antes de la licencia, y desde mayo/25, no le ha abonado remuneración alguna, amparándose en que la postura de la trabajadora resulta irrazonable e infundada.

Peticiona se le abonen todas esas remuneraciones devengadas y no percibidas, por verse privada de prestar servicios, manteniendo colaboración y disposición para reincorporarse a su puesto, no obstante, la imposición de condiciones de contratación diferentes a las que desarrollaba.

Dice que su situación resulta extremadamente precaria, se encuentra a cargo de su madre de 75 años, la clínica jamás cargo a su madre dentro del grupo familiar, por lo que ello la perjudicó y limitó en la licencia médica, como así también la privó de otorgarle la obra social. Jamás firmó un acuerdo que modifique su contrato de trabajo bajo las condiciones nuevas que ahora le quieren imponer. Y que la falta de ingresos, y presión sufrida dentro del organigrama laboral y la falta de respuestas le están generando una angustia constante, continúa con seguimientos por parte de su psiquiatra; no dejando otra alternativa que peticionar judicialmente la reincorporación y reinstalación a su puesto de trabajo, y se le abonen los haberes devengados y no percibidos con interés.

Peticiona la cautelar enmarcada en el artículo 66 de la LCT, alega que la demandada hizo un uso ilícito del ius variandi por lo que entiende que no es necesario, conforme jurisprudencia que cita, acreditar los recaudos previstos para la medida cautelar, sino la existencia de un cambio en las condiciones de trabajo. Acompaña documental y denuncia documental en poder de la demandada, efectúa reserva del caso federal.

En fecha 25/08/2025 se dicta la resolución apelada por la demandada que ordena a la <Persona 10> la inmediata reincorporación de la Sra. <Persona 1> a su

lugar de trabajo otorgando las funciones acorde a su contratación como técnica radióloga y al pago de los haberes de mayo/2025 a agosto/2025 inclusive.

Obra prestada caución juratoria en la diligencia del día 01/9/2025 por la parte actora.

La resolución se notifica el 2/9/2025 a la demandada mediante cédula. Tomando participación y apelando por ID 2043446 en fecha 04/09/2025 mediante letrados apoderados. Concediéndose el recurso en relación y con efecto devolutivo, otorgando un plazo de cinco días para que exprese agravios (claramente fuera del ordenamiento procesal laboral).

Se agrega un escrito ID 2060226 de la demandada por el que formula consideraciones, respecto a los haberes que se encuentra obligada a cumplir y dice que eventualmente deberán repetirse en caso de que la resolución resulte revocada. Exponiendo las condiciones de reincorporación conforme lo ordenado y pactado con la trabajadora. Insiste en que su obligación de reincorporarla es inoficiosa y que respecto al pago de los salarios, entiende que no corresponde, que sin perjuicio de ello dice la <Persona 8> que cumplirá con la medida dando tareas a la trabajadora en las condiciones pactadas, transcribe un texto que afirma lo anterior y dice será el que comunicará a la actora mediante CD para notificar su reincorporación.

III. Efectuada la reseña de los antecedentes del caso, es preciso determinar si reúne los requisitos necesarios para el dictado de la cautelar requerida.

La presente medida cautelar ha sido requerida y dictada con fundamento en el art. 66 de la LCT, norma general que versa sobre el ejercicio del ius variandi,

es decir las facultades que tiene el empleador para modificar las condiciones de trabajo. En líneas generales dicho artículo faculta al empleador para hacer cambios razonables en cómo se realiza el trabajo (formas y modalidades) dentro de la empresa, pero con límites importantes para proteger al trabajador. Así dicho cambio debe ser razonable, es decir justificado por la necesidades de la empresa, además no debe ser un cambio esencial, que alterase partes fundamentales del contrato de trabajo –como sería la reducción del sueldo, cambio de categoría o variación del horario de la jornada sin justificación real) y no debe ser causante de perjuicio ni daño económico o moral al trabajador.

Resultado de ello es que la ley en el art. 66 segundo párrafo de la LCT brindó al trabajador, dos opciones, la primera: rechazar el cambio y darse por despedido sin justa causa o la segunda, iniciar una acción judicial para que se ordene restablecer las condiciones de trabajo anteriores. Es que el fin del artículo en mención es poner en equilibrio la necesidad de la parte empleadora en organizar su empresa y por otra parte la protección del trabajador para que sus condiciones de trabajo no sean modificadas en forma unilateral, injustificada o perjudicial.

En el presente caso se solicitó cautelarmente la reincorporación de la trabajadora a la empresa a su trabajo como radióloga y el pago de los salarios desde dicho pedido hasta la fecha en que se ordenó la misma.

De la documentación acompañada con la medida surge en principio el retorno de la trabajadora luego de la licencia médica con el alta brindada por el médico tratante, poniéndose a disposición de la empleadora

desde el 12/5/2025, según intercambio epistolar, en el que presentó el alta.

La negativa de la empresa demandada se basó según el intercambio en que la trabajadora debía someterse previamente a un examen físico previo a la reincorporación, dado que había excedido el tiempo de licencia por enfermedad inculpable, según se desprende de la CD acompañada basado en la Resolucion N° 37/2010 de la SRT.

Recibiendo la réplica de la trabajadora y solicitando el rechazo de la misma, insistiendo en que se encontraba a disposición de la empresa desde la fecha 12/5/2025 solicitando se otorgue el trabajo sin modificar el régimen que venía cumpliendo previo a la licencia por enfermedad.

Obrando el certificado de alta médica con fecha 12/5/2025 y otra constancia de fecha 25/5/2025 en la que el <Persona 2>, médico tratante de la Sra. <Persona 1> afirma que se encuentra de alta médica desde el 12/5/2025 y que la demora sin causa médica demostrable perjudica la salud psíquica de la paciente, la que se halla en tratamiento, solicitando el reintegro inmediato a sus funciones dejando en claro que la falta de pago de su salario también será agravante de su salud por lo que, en caso de empeorar se deslindarán las responsabilidades correspondientes.

Que el diagrama laboral acordado al que aluden las partes, sería el que se encuentra plasmado en la nota de fecha 14/03/2022 y resultó acompañado como prueba documental en la expresión de agravios, y por no ser cuestionada su agregación por la actora, resulta relevante observar que se refiere al cambio de sector

de la Sra. <Persona 1>, que pasó de Limpieza a Diagnóstico por Imágenes, allí se observa que la empresa en sus facultades de dirección y organización, dispuso asignarla en forma temporal al sector Diagnóstico por imágenes a partir del 14/03/2022, en la función de Auxiliar Técnica de Rayos X, y en lo que interesa aquí en días y horarios: 36 horas semanales de lunes a viernes de 8 a 14hs y/o de 14 a 20hs y/o de 20 a 08 hs., y sábados rotativos según diagrama horario y necesidades del sector diagnóstico por imágenes, incluida en el CCT 122/75 y con sueldo correspondiente a la función. En dicho diagrama no obra ninguna mención a "guardias pasivas".

Por nota agregada también a la expresión de agravios de la parte demandada fechada el 9/9/2024 en primer lugar la empresa no accede al pedido de la actora de trabajar en días y horarios fijos. Y por otro lado informa la obligación de mantenerse disponible vía telefónica para cubrir faltantes de personal o ser soporte de cirugías, mencionando que ello corresponde se respete los días en que se encuentra en servicio o disponible como "guardia pasiva", salvando en la firma la trabajadora su disconformidad con el término utilizado guardia pasiva porque no las realiza.

La nota posterior alta médica fechada el 3/6/2025, con motivo del pedido de reincorporación de la Sra. <Persona 1> y que firmara en disconformidad, menciona el diagrama del párrafo anterior pero con la inclusión de "guardias pasivas" conforme a cronogramas fijados a tal efecto, urgencia y emergencias que ameriten la realización de estudios fuera de los horarios habituales de atención al público del <Lugar 1>.

Es decir que en el estrecho margen de conocimiento que caracteriza a las medidas cautelares, se observa que posterior al alta médica la trabajadora se puso a disposición de la empresa para reincorporarse entregando el certificado médico el 12/5/2025, no siendo óbice el hecho de efectuar el control físico de salud de la misma para reincorporarla pues en todo caso podría si lo consideraba necesario otorgarle tareas disminuidas o menores hasta tanta se procediera a la revisión, que recordemos tiene finalidad en la norma de Riesgos de Trabajo.

Es que la redacción del art. 66 LCT, según Ley 26088, en cuanto dispone que no se puede innovar en las condiciones y modalidades de trabajo, es inequívoco y permite sostener que, ante la alegación de un ejercicio ilícito del ius variandi, corresponde decretar, a pedido de la trabajadora en el proceso sumarísimo pertinente, la medida cautelar consistente en la reinstalación en el puesto de trabajo –lo que aconteció mediante la presente cautelar.

Esta medida cautelar consagrada en una norma sustancial no requiere para su viabilidad los requisitos exigidos por las normas procesales aplicables en cada jurisdicción. Los presupuestos para la procedencia de la cautelar consisten en acreditar cuales son las modalidades esenciales del contrato que une a las partes y su alteración por parte del empleador (CNTrab. Sala X; 19/04/2017; Boletín de Jurisprudencia de la CNTrab.; 98288/2016 RC J 5626/17).

En el presente caso, la actora invocó como fundamentos de la petición de no innovar que los cambios introducidos por la empleadora alteraron la jornada de

trabajo incluyéndose guardias pasivas que en principio no figuraban en el diagrama del 14/03/2022 anterior a la licencia médica, y como así también que ello le causó un perjuicio al verse privada de los salarios correspondientes a la fecha en que se puso a disposición de la empleadora y hasta el dictado de la medida solicitada –es decir desde mayo a agosto/2025-, por ello resulta ajustada la resolución apelada y se rechaza el recurso de apelación de la parte demandada.

Atento el modo de resolver la cuestión, las costas de la alzada se imponen a la recurrente vencida. Se regulan los honorarios de los letrados actuantes de conformidad con la naturaleza del proceso, etapa cumplida, labor desarrollada y éxito obtenido y demás pautas orientadoras de la ley de aranceles para abogados (arts 5, 7, 13, 32 y ss Ley XIII N° 4).

Por ello, la Sala 1 de la Cámara de Apelaciones de la Circunscripción Judicial de Comodoro Rivadavia, **RESUELVE**:

1) Rechazar el recurso de apelación de la demandada (ID 2043446) y confirmar la resolución fechada el 25/08/2025.

2) Imponer las costas de la alzada a la recurrente vencida. Regular los honorarios profesionales del letrado de la parte actora, Dr. <Persona 11>, en el 30%, y los de los Dres. <Persona 5> y <Persona 3>, en el 25%, a calcular sobre los que le sean regulados por la medida cautelar en primera instancia y más el IVA de corresponder.

3) Regístrese, notifíquese y devuélvase.

REGISTRADA BAJO EL N° 803 DEL AÑO 2025

DEL LIBRO DE SENTENCIAS INTERLOCUTORIAS