

2010 a
2023

CANO – Dossier Sentencias Definitivas LABORAL

Documentos Jurisprudenciales

Abg. Ayelen Donn
Poder Judicial Chubut
2010 a 2023



INDICE

Contenido

Acción Extra sistémica	5
Vía Sistémica (inconstitucionalidad del art 39 LRT 24557)	5
Art 6 LRT 24557.....	5
Cálculo	6
Art 22 LCT	6
Art. 23 LCT	7
Comodato /relación laboral.....	7
Comodato /relación laboral.....	8
Prueba de la relación laboral.....	8
Art 55. (Presunción) LCT.....	8
Horas extras.....	8
Horas extras y/o suplementarias	8
Prueba	8
Art 80 LCT	9
Art 132 Bis LCT.....	10
Art. 245 ICT	11
Inconstitucionalidad Tope indemnizatorio	11
Art 245	11
Adicional no remunerativo.....	12
Asignaciones familiares.....	13
Carta documento / Interpelación.....	13
Comunicación	13
Carta documento / Intercambio epistolar	15
Cobro de Pesos /Legitimación Pasiva (SRL)	16
Falta de legitimación.....	17
Dejar sin efecto el despido notificado.....	17
Contratos.....	17
Silencio.....	17
Contrato a tiempo parcial.....	18
Costas en el Proceso Laboral	18
Costas del proceso en Segunda Instancia	18
¿En qué se diferencia la distribución de costas en el proceso laboral respecto respecto al civil y comercial?	19
Pretensión originaria se rechaza en su totalidad o cuando se litiga sin necesidad de hacerlo	19
Convenios Colectivos # "Actividad" y de "profesión"	20

Daño estético/ resarcible como incapacidad.....	20
Daño Moral	21
Demanda Laboral.....	21
Despido	21
Ley de Empleo 24013	21
Multa art 15	21
Art 11	22
Despido Directo	22
Despido Indirecto.....	22
Demandada Desconoce certificado psicológico	23
Perspectiva de género:	23
¿Qué son los estereotipos...?	23
Despido Laboral: causa que justifique el despido pérdida de confianza.....	24
Despido directa/causa:	24
Diferencias Salariales	24
Carga	24
Modificación tácita reducción de Jornada /Salario (art 9; 12; 15 LCT) ...	25
Prescripción.....	25
Prueba	25
Prueba	25
Prescripción.....	26
Discriminación	26
Relación laboral administrativa (discriminación)	26
Existencia de la relación laboral	27
Extensión de la responsabilidad	28
Extinción por Mutuo acuerdo (art 241 LCT) # Transacción por concesiones recíprocas (art 15 LCT)	30
Fallar ultra Petita	30
Indemnización	30
Sustitutiva de preaviso	30
Ley de Riesgos de trabajo art 39 24557	31
Incapacidades indemnizables: (Terapia farmacológica o psicológica)	31
Indemnización de daño moral en demanda laboral (mobbing)	31
Expte 94/2020 CANO S/D registrada bajo el Nro 32/2023	31
Prueba	32
Indemnización por alteración psíquica	32
Injuria Laboral.....	32
¿Cuándo puede el empleador disponer una sanción precautoria?.....	32
Contemporaneidad	33
Interés	33

Accidente de trabajo sistémico interés Ley 26773.....	33
Interés ley 26773 (fecha).....	34
Interés Ley 26773 (fecha) A.....	34
ISUS VARIANDI ART 66 LCT.....	34
Insuficiencia de la LIQUIDACION.....	35
Ley de riesgo de Trabajo 24557.....	35
DECRETO 717/96 art 6.....	36
Intereses.....	37
Prestaciones.....	37
Modificación tácita reducción de Jornada /Salario (art 9; 12; 15 LCT).....	37
Multas.....	37
Multa por Temeridad y Malicia.....	37
Ley 25323 1° y 2°:.....	38
Responsabilidad probatoria.....	40
Multas art 17 Ley 22 250 y art 45 Ley 25345.....	41
Notificación.....	42
Nulidad de sentencia por falta de fundamentación.....	42
Pluriempleo: una sola relación jurídica, más de un empleador.....	43
Pluspetición inexcusable.....	44
Prescripción.....	44
Reclamos diferencias salariales, haberes, SAC o su extinción.....	45
S.A.C.....	45
Solidaridad Art 228 LCT.....	46
Solidaridad laboral (art 29, 30 28 LCT).....	46
Vacaciones.....	47
Laboral/Administrativo.....	48
Sistema dual Laboral/Administrativo.....	48
Teoría de la denuncia tácita.....	48
Tutela Sindical.....	49
Tutela Gremial ¿Quién debería abonar las licencias sindicales?.....	49
Procedimiento: Exclusión de Tutela Sindical (Ley 23551 art 52).....	49
Procedimiento: Exclusión de Tutela Sindical (Ley 23551 art 52)	
Trabajador de la construcción.....	50



Acción Extra sistémica

<p>Dr. Flass</p>	
<p>“Es decir la que proviene del empleador y cuya finalidad sería indemnizar la diferencia entre lo pagado por la aseguradora de riesgo y el monto total del perjuicio”-----</p> <p>Ley 26773 reforma el régimen de accidentes y enfermedades de trabajo art 4 establece el deber de optar “excluyentemente” entre demandar a la aseguradora de riesgo de trabajo y el monto total.-----</p> <p>El actor debió haber invocado la inconstitucionalidad del art 4 si pretendía reclamar, además, una indemnización al empleador”.-----</p> <p>“Es claro que no hace falta probar una orden expresa del empleador indicando al trabajador realizar la tarea que produjo el daño. La hermenéutica contraria, es decir la interpretación de que el trabajador debería acreditar orden expresa, equivaldría exigir una prueba de muy difícil o imposible producción”. -----</p> <p>“Lo único que se debe analizar es si el infortunio sucedió durante el horario de trabajo y si tiene relación con el trabajo en cuestión. ----- Ciertamente que el empleador o la demandada podrían argumentar que el trabajador contravino una orden expresa, no tomo precauciones necesarias o estaba realizando una actividad ajena a su trabajo; también podría invocar cualquier interrupción del nexo causal pero, en ambos casos, será necesario ejércelo como defensa expresa al contestar la demandada y demostrarlo en la etapa oportuna, pues no hay porque presumir tales circunstancias. “ -----</p>	<p>Expte 084/2016 CANO 65/2016, S/D registrada bajo el Nro 65/2016</p> <p>Expte 131/2019 CANO S/D registrada bajo el Nro 52/2019</p>
<p>Dr. Früchtenicht</p>	
<p>Vía Sistémica (inconstitucionalidad del art 39 LRT 24557)</p> <p>“Los trabajadores solo están habilitados a promover la acción civil por daños sufridos en ocasión o con motivo de su trabajo si el daño deriva de delitos. Para el caso de no plantearse el supuesto previsto, serán cubiertos con las prestaciones de la Ley Nro. 24557 (LRT) y que la manera de excluirse del sistema así dispuesto es planteando la inconstitucionalidad del art 39 de la citada ley y de aquellas normas que establecen el procedimiento para la determinación de incapacidades mediante de comisiones médicas”.-----</p>	<p>Expte 47/2016 CANO S/D registro Nro 36/2016.</p>
<p>Art 6 LRT 24557</p> <p>Se tuvo por acreditado que el accidente ocurrió y tuvo lugar en el horario y en el espacio de trabajo /se hizo lugar a la demanda c/ Aseguradora</p> <p>A los fines de la aplicación de la LRT, no basta que el trabajador dependiente padezca un hecho súbito y violento que lo afecte. Para ello aquél hecho súbito y violento que lo afecta debe haberle ocurrido con alguna vinculación material y temporal con su empleo, y es por esta razón que el art 6 LRT menciona tres probables tipos de accidentes de trabajo, esto es: los ocurridos a) “ por el hecho del trabajo” ; b) Los producidos en ocasión del trabajo”; y los sucedidos en “ in itinere”.</p>	<p>Expte 131CANO S/D registrada bajo el Nro 52/2019</p>

<p>“En efecto, la ley considera accidente de trabajo : a “todo acontecimiento súbito y violento ocurrido por el hecho o en ocasión del trabajo, o en el trayecto entre el domicilio del trabajador y el lugar de trabajo, siempre y cuando el damnificado no hubiere interrumpido o alterado dicho trayecto por causas ajenas al trabajo” -----</p> <p>Incapacidad laboral parcial y permanente</p> <p>Cálculo</p> <p>Cincuenta y tres (53) veces el valor mensual del ingreso basa, multiplicado por el porcentaje de incapacidad y por un coeficiente que resultará de dividir el número sesenta y cinco (65) por la edad del damnificado a la fecha de la primera manifestación invalidante.-----</p>	
--	--

Dr. Petris

<p>“la ley de riegos de trabajo y la acción de derecho común”, en efecto la acción extra sistémica permite al trabajador por creación jurisprudencial reclamar por enfermedades o accidentes de trabajo no incluidas en la LRT.</p> <p>“El empleador tiene que observar la normativa de higiene y seguridad, y en ésta se establece la obligación de cumplir con el examen preocupacional y revisiones periódicas del trabajador”. “Si el empleador a partir del cumplimiento de los exámenes, toma conocimiento que el trabajador posee una predisposición orgánica a contraer determinadas enfermedades y del mismo modo le otorga tareas en contravención a las recomendaciones médicas, debe responder por el daño generado, inclusive a título de culpa”-----</p> <p>Prueba Pericial: pericial médica científica resulta ser fundamental.</p>	
---	--

Art 22 LCT

Dr. Petris

<p>“El monotributo es un impuesto aplicable a los pequeños contribuyentes, es decir aquellas personas que ejercen actividades que pueden ser profesionales o no y que lo hacen en su carácter de empresarios aunque más no sean unipersonales o profesionales. Algunos empleadores disfrazan la existencia de un contrato de trabajo, haciendo aparecer al trabajador como un empresario que en virtud de un contrato de prestación de servicios colabora en forma autónoma para otra empresa. Este mecanismo resulta ilegal laboralmente, porque el trabajador cumple horarios, y trabaja bajo las ordenes de una empresa, aunque lo sea bajo la figura de la locación de servicios o monotributista como se lo dominara, tiene derecho a reclamar, se lo proceda a registrar correctamente como en relación de dependencia”.-----</p>	<p>Expte 168/2010 S/D registrada Nro 52/2010</p>
---	--

Art. 23 LCT

Dr. Flass	
<p>"La sola prestación del servicio hace presumir la existencia de un contrato de Trabajo", será el demandado quien tenga la carga de removerla aprobando prueba suficiente y convincente".-----</p> <p>"La inscripción del actor como monotributista no es incompatible con la relación de Trabajo".-----</p> <p>"Para hacer nacer la presunción, no exige sino solo la presentación de un servicio y que cuando se ha utilizado figuras no laborables, el prestador no revista carácter de empresario".-----</p>	<p>Expte. 168/2010 S/D registrada Nro. 52/2010</p> <p>Expte Nro 92/2012, S/D registrada bajo el Nro 044/2012</p>
Comodato /relación laboral	
<p>"Adviértase que el artículo en cuestión para hacer nacer la presunción no exige dependencia, sino solo la prestación de un servicio y que, cuando se ha utilizado figuras no laborales, el prestador no revista carácter de empresario".-----</p> <p>"En mi criterio, un simple contrato de comodato es insuficiente para desvirtuar la presunción del art 23 cuando se trata de un empleo como el de casero cuya prestación fácilmente puede confundirse con la actividad propia de un comodatario. En lo básico, son idénticas y se traducen en habitar y preservar. Si considerásemos que un comodato es suficiente para desvirtuar el carácter laboral de la relación, sería muy fácil para cualquier empleador actuar en fraude a la ley y, aprovechándose de la necesidad y ligereza del trabajador hacerle firmar un comodato y mantenerlo al margen de la tutela laboralista".-----</p> <p>La misma LCT nos da la solución para casos dudosos como estos. El art 9, segundo párrafo.-----</p>	<p>Expte 94/2021, S/D registrada bajo el Nro 30/2021</p>
Dr. Früchtenicht	
<p>"El hecho de la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, salvo que por las circunstancias, las relaciones o causas que lo motiven de demostrarse lo contrario". De su contenido, podemos colegir que se configura una presunción legal de la existencia del contrato de trabajo cuando se acredita la prestación de servicios para otro. Ello produce como consecuencia inmediata la inversión de la carga probatoria: por ende cuando opera la presunción del art 23, recae sobre el empleador la carga de probar que esos servicios personales no tienen como causa o fuente un contrato de trabajo".-----</p>	<p>Expte 140/2011 CANO S/D registrado bajo el Nro 42/2011</p>
Dr. Petris	
<p>"Existencia de una relación de carácter dependiente no es necesario que haya una sumatoria matemática de las notas tonificantes de una relación de trabajo".-----</p>	<p>Expte 92/2012 CANO S/D Registrada bajo el Nro 44/2012</p>

<p>“El contrato de Trabajo no es una institución de características definitorias precisas conforme lo llevo dicho y que la relación de dependencia se manifiesta en diversos elementos que en su conjunto y valorados razonablemente según las circunstancias de cada caso contribuyen a encuadrar el vínculo en el ámbito laboral”.-----</p> <p>Comodato /relación laboral</p> <p>“En mi criterio, un simple contrato de comodato es insuficiente para desvirtuar la presunción del art 23 cuando se trata de un empleo como el de casero cuya prestación fácilmente puede confundirse con la actividad propia de un comodatario. En lo básico, son idénticas y se traducen en habitar y preservar. SI considerásemos que un comodato es suficiente para desvirtuar el carácter laboral de la relación, será muy fácil para cualquier empleador actuar en fraude a la ley , y aprovechándose de la necesidad y ligereza del trabajador hacerle firmar un comodato y mantenerlo al margen de la tutela laboralista”-----</p>	<p>Expte 94/2021 S/D registrada 30/21</p>
<p>Prueba de la relación laboral</p> <p>“ Si la parte demandada pretende que tales servicios no fueron laborables, la carga de la prueba debe entonces demostrar que se trató de una prestación de servicios de naturaleza no laboral “----- (disidencia voto Dr Früchtenicht)</p>	<p>Expte 209/2016 S/D registrada bajo el Nro 13/2017</p>

Art 55. (Presunción) LCT

Horas extras

<p>Dr. Flass</p>	
<p>“Crea una presunción a favor del trabajador registrado e impone al empleador la carga de demostrar lo contrario mediante la exhibición de los libros respectivos”. La teoría de las cargas dinámicas de la prueba imputa el deber de probar a quién está en mejores condiciones de hacerlo-Nunca puede considerarse en mejores condiciones a aquel que debe probar un hecho negativo.-----</p> <p>Horas extras y/o suplementarias</p> <p>He dicho que “El trabajo de horas extras o suplementarias cualquiera sea el horario en que se cumpla, constituye un supuesto excepcional que no puede considerarse derivación directa de la relación de trabajo, ni presumirse su prestación “-----</p>	<p>Expte 117/2014 CANO S/D registrada bajo el Nro 49/2014.</p> <p>Expte 13/2015 CANO S/D registrada bajo el Nro 16/2015</p>
<p>Prueba</p> <p>“debe ser fehaciente, categórica y cabal “.-----</p>	<p>Expte 25/2010 CANO S/D registrado bajo el Nro 63/2013</p>

Dr. Früchtenicht	
"cargo del trabajador, debe ser terminante y asertiva, en razón de tratarse de prestaciones totalmente excepcionales y ajenas al desenvolvimiento común del contrato de trabajo, resultando insuficiente las presunciones".--	Expte 117/2014 CANO S/D registrada bajo el Nro 49/2014.
Dr. Petris	
"Las horas extras pedidas no son viables al no haberse acreditado y pedirse de manera genérica sin explicar por qué se pretende su cobro, no indicándose siquiera cuales fueron las fechas y descansos no gozados".-	Expte 209/2016 CANO S/D registrada bajo el Nro 13/2017
STJCh	
"la prueba de las mismas a cargo del trabajador debe ser terminante y asertiva en razón de tratarse de prestaciones totalmente excepcionales, ajenas al desenvolvimiento común del contrato de trabajo".-----	Expte 117/2014 CANO S/D registrada bajo el Nro 49/2014.

Art 80 LCT

Dr. Flass	
" Crea una obligación a cargo del empleador cuya mora se produce a los dos días de haber sido interpelado de cumplimiento por el trabajador" ----	Expte 167/2010 (CANO) SD/ registrada Nro 51 S/D CANO 16/2012
"La multa del art 80, el trabajador solo tiene derecho a percibirla, cuando transcurrido los treinta (30) días del despido, interpela al empleador y este omite cumplir en los días posteriores. Sin el mecanismo de la interpelación, el derecho subjetivo no nace, la pretensión carece de fundamento".-----	
"Si el trabajador no interpeló al empleador tal omisión no puede ser sustituida con la notificación de la demanda ". -----	Expte 135/2013 CANO S/D registrada bajo el Nro 55/2013
"Siendo la interpelación un acto eminente recepticio y no habiéndose probado la recepción de ella, el empleador no se encuentra en mora, requisito, este ineludible a los efectos de la procedencia de la multa del art 80 del LCT".-----	
La base de cálculo para la multa del art art 80 mejor remuneración mensual, normal y habitual. Lo habitual es sinónimo de periodicidad. Son considerados habituales los rubros que se devengan a favor del trabajador en forma reiterada y persistente; deben ser excluidos aquellos que sólo se devengan excepcionalmente por única vez. -----	Expte 117/2014 CANO S/D registrada bajo el Nro 49 /2014
"Es un pago al trabajador cuya naturaleza no es resarcitoria sino punitiva en consecuencia su procedencia debe ser analizada con criterio estricto".---	Expte 013/2015 CANO S/D registrada bajo el Nro 16/2015.

<p>En nuestro sistema es posible distinguir cumplimiento, exigibilidad y mora, habitualmente estas tres situaciones se producen de forma contemporánea, pero no siempre es así el art 80 LCT es un claro ejemplo de ello".-----</p> <p>"La obligación de entregar la documentación es cumplible por parte del empleador, a partir del momento del distrato."-----</p>	<p>Expte 194/2014 CANO S/D registrado bajo el Nro 09/2015</p>
<p>Dr. Petris</p>	
<p>La obligación del art 80 de la LCT, "La obligación solo se cumple cuando el empleador entrega una constancia de los sueldos percibidos y ello debe incluir la integralidad de los salarios, caso contrario no hay cumplimiento. El cumplimiento parcial, a este respecto implica incumplimiento. (art 80 LCT modificada por el art 45 de La Ley 25345) " Y en caso de que el certificado de remuneraciones y servicios no contenga la totalidad de los datos requeridos o bien que los certificados no se ajusten a la realidad de los hechos , el trabajador se encuentra habilitado para rechazarlo y se configura también la falta de entrega del mismo en ese supuesto lo cual genera el derecho a la multa de tres sueldos a favor del empleado".-----</p>	<p>Expte 192/2019 CANO registrada bajo el Nro 01/2020</p>

Art 132 Bis LCT

<p>Dr. Flass</p>	
<p>"el artículo, conforme a su redacción crea en cabeza del trabajador una carga de "intimar".-----</p> <p>"La interpelación para ser tal debe especificar el plazo de cumplimiento. En el caso del art 1 Dec 146/2001, el legislador decidió establecer un plazo determinado de cumplimiento y no dejado a la prudencia del trabajador".--</p> <p>"No cabe duda: la finalidad principal del artículo no es otorgar un plazo, sino exigir una interpelación para esta particular y excepcional modalidad de los llamados daños punitivos que es la multa del art 132 bis LCT".- -----</p>	<p>Expte 224/2015 CANO, S/D Registrada bajo el Nro 07/2016</p>
<p>Dr. Petris</p>	
<p>" La multa solo resulta aplicable en los supuestos que el empleador retenga aportes del trabajador adeudados en materia provisional y no efectúe los depósitos correspondientes violando las disposiciones como agentes de retención , por lo que no resulta operativa la sanción o pena a aquellos casos en que no acredite el solicitante la efectiva retención de aportes".</p> <p>"La manda del art 132 bis de la LCT no prevé una intimación previa del trabajador al empleador para generar el derecho a percibir sanciones conminatorias. Pero el art 1 del reglamentario 146/01 ha introducido dicho requisito para su procedencia y para que sea procedente la multa el trabajador deberá intimar previamente al empleador para que, dentro del término de 30 días corridos a partir de la recepción de la intimación fehaciente, ingrese los aportes adeudados. -----</p>	<p>Expte 168/2010 S/D registrada Nro 52/2010</p>

<p>“ya he tenido oportunidad de sostener que el art 132 bis agregado por el art 43 de la Ley 25345 llamada antievasión, estableció una sanción conminatoria mensual a favor del trabajador afectado por el empleador que no hubiera ingresado total o parcialmente retenidos a él con destino a organismos de la seguridad social, cuotas, aportes periódicos o contribuciones a que estuviesen obligados los trabajadores en virtud de las normas legales o convenciones colectivas de trabajo, o que resulten de su carácter de afiliados a asociaciones profesionales de trabajadores con personería gremial” -----</p>	<p>Expte 224/2015 S/D registrada bajo el Nro 07/2015</p>
<p>“El Decreto ley 146/01 prioriza la regularización de los aportes retenidos y no depositados por encima de la multa pecuniaria”.-----</p>	<p>Expte 234/2015 S/D registrada bajo el Nro 32</p>
	<p>Expte 192/2019 CANO registrado bajo el Nro 01/2020</p>

Art. 245 ICT

Inconstitucionalidad Tope indemnizatorio

<p>Dr. Flass</p>	
<p>El art 175 CP atribuye al poder judicial la posibilidad de abrogar leyes mediante la declaración expresa de inconstitucionalidad art 10 tacha de nulas a las leyes que atenten contra los derechos y libertades y garantías constitucionales y manda a los jueces apartarse de ellas. “Para preservar la excepcionalidad de la abrogación jurisdiccional, el constituyente de Chubut permitió a los jueces directamente apartarse de una norma contraria a las garantías constitucionales” que la constitución tacha de nula sin necesidad de una declaración de inconstitucionalidad expresa que podría derivar en abrogación, situación esta última sólo reservada para casos de excepcional gravedad”. -----</p>	
<p>Art 245</p>	<p>Expte 135 CANO S/D registrada bajo el Nro 55/2013</p>
<p>Se trataría de una norma autocontradictoria que exige una exigis integrativa a fin de superar sus propias antinomias desde este , la hermenéutica según la cual la segunda parte del art 245 LCT deviene inaplicable se funda en las contradicciones intrínseca de la norma y no es una contradicción extrínseca entre esta y la CN o Provincial”.-----</p>	
<p>“No es necesario siquiera tachar de inconstitucional el art 245 pues su inconsistencia autoriza tal hermenéutica”.-----</p>	
<p>El actor, en su escrito de demanda, calculó la indemnización por despido en función de lo dispuesto en el art. 245 LCT al que cita expresamente. Si pretendía un apartamiento de dicha norma debió decirlo, o al menos no encuadrar la pretensión en ninguna norma. Por el contrario, si expresamente cita el art. 245, es esa norma y no otra la que sella los límites de la pretensión, pues como bien lo reconoce al expresar agravios (contradicción inexplicable) “si... no efectuó planteamiento alguno, fue en la inteligencia de considerar que el reclamo efectuado sobre los términos del art. 245 de la L.C.T. se ajustaban a sus intereses”.-----</p>	
<p>“La doctrina Vizzotti. En primer lugar, parece olvidar que dicha doctrina beneficia a su parte, ya que amplía el tope resarcitorio dispuesto por el art. 245 LCT-----</p>	

Dr. Früchtenicht

Sentencia condenó al empleador a abonar una indemnización por despido sin causa y la multa del art. 1° de la Ley 25.323 sobre la base indemnizatoria determinada por el juzgador sin advertir los topes del art. 245 de la LCT y sin haber sido declarada la inconstitucionalidad de dicho tope

“el caso “Mansilla” antepone una cuestión procesal o instrumental (incongruencia por fallar extra petita) a una cuestión constitucional cual es la protección del trabajador frente al despido arbitrario (art 14 bis CN). Frente a la tensión propuesta y pese al precedente invocado , me inclino por privilegiar los derechos constitucionales del trabajador y así concluyo que en “Vizzotti” junto a otros fallos , nuestro más alto Tribunal rechazó la doctrina de numerosos casos planteados en instancias inferiores, en el sentido de que la inconstitucionalidad del tope habilita el pago de un salario mensual completo sin la aplicación de tope alguno , o lo que es lo mismo sin retacear el mejor monto devengado normal y habitual, estimando confiscatoria cualquier reducción de aquella indemnización por antigüedad que supere el 33 % del monto que corresponde abonar conforme al 1er Párrafo del art 245 LCT. En su función y conforme el criterio ya expuesto, propondré al pleno declarar la inconstitucionalidad del tope indemnizatorio previsto en la norma citada.-----

Expte 09/2016
CANO , S/D
registrada bajo
el Nro 25/2016

“Anticipo que comparto lo sostenido por el apelante y así entiendo que para resolver como lo hizo el magistrado de la inferior instancia e inaplicar el tope indemnizatorio previsto en el art. 245 LCT, necesariamente debía decir de inconstitucionalidad aquél tope. Mas, adhiriendo el suscripto al criterio fijado por nuestra Corte Federal en el precedente “Vizzotti, Carlos Alberto c/ AMSA S.A. s/despido” adelanto que el agravio no puede a mi juicio prosperar en esta sede siempre a favor de la persona de aquél incidente en nada hubiese variado lo definitivamente resuelto por el sentenciante, atendiendo a que se ha reconocido otra injuria para declarar los derechos del actor. Así, el agravio debe desestimarse, y así lo voto.-----

Expte 108/2015
CANO, S/D
registrada bajo
el Nro 83/2015

Adicional no remunerativo

Dr. Flass

El rubro “Adicional no remunerativo” se debe precisar origen, causa o modo de calcularlo. Caso contrario, se vería afectado el derecho de defensa”, “el actor en cualquier proceso, tiene la carga de relatar en forma clara y precisa cuál es su pretensión sin que la misma deba ser deducida por el Juez tras el velo de oscuras referencias”.-----

Expte 194/2014
CANO S/D
registrado bajo
el Nro 09/2015

“Acta de secretaria de trabajo hace fe de lo expresado en ella y quien pretende desconocerla debe redargüirla de su falsedad”.-----

Se ha dicho en materia de prueba de la remuneración no se deben aplicar principios rígidos y las controversias que se plantee deben resolverse en cada caso de acuerdo con sus particularidades”.-----

Expte
117/2014
CANO
registrado bajo
el Nro 49/2014

“El actor en cualquier proceso, incluso en el laboral tiene la carga de relatar en forma clara y precisa cuál es su pretensión sin que la misma deba ser deducida por el Juez tras el velo de oscuras referencias”-----

Dr. Früchtenicht	
<p>"..... un adicional no remunerativo oportunamente acordado paritariamente y homologado por la autoridad de aplicación del trabajo . El adicional pretendido fue dispuesto en Resolución Nro. 133 /2012 emanada de la Secretaría de Trabajo. Siendo que ha llegado firme a esta alzada que la relación laboral habida estuvo fundada al amparo del CCT Nro. 151/75, corresponde hacer lugar al adicional pretendido en demanda. (Voto en disidencia del Dr. Flass).-----"</p>	<p>Expte 117 CANO, S/D registrada bajo el Nro. 49/2014.</p>
Dr. Petris	
<p>"En los reclamos por diferencias salariales se requieren como punto de partida y de modo indispensable pautas mínimas suficientes para que el sentenciante pueda pronunciarse sobre la validez de la petición. Debe indicarse el monto, cómo se obtiene, desde cuándo y por qué, llevándose a cabo una verdadera liquidación u operación de cálculo".-----"</p>	<p>Expte 117 CANO, S/D registrada bajo el Nro 49/2014. (resolvió la incidencia)</p>

Asignaciones familiares

Dr. Flass	
<p>"El trabajador tiene el deber de aportar al empleador documentación pertinente si pretende gozar de las asignaciones familiares que corresponden, caso contrario se estarían imponiendo al segundo una obligación de cumplimiento".-----"</p>	<p>Expte 173/2017 CANO S/D registrada bajo el Nro 08/2017 S/D Nro 16 /2015</p>

Carta documento / Interpelación

Dr. Flass	
<p>"Hoy ya resulta hasta superfluo discutir los efectos de una carta documento enviada al domicilio correcto, pero no recibida por el destinatario "Numerosa doctrina y jurisprudencia coinciden en un mismo sentido: Si la carta documento fue enviada al domicilio correcto debe tenerse por realizada la interpelación sin necesidad de demostrar que el destinatario tuvo real conocimiento de su contenido".----- (interpelación suspendió el plazo de prescripción)</p> <p>El telegrama colacionado interpeló el pago de obligaciones que realmente existían y que no fueron cumplidas oportunamente. Es evidente que la interpelación suspendió los plazos de prescripción.-----"</p>	
Comunicación	

<p>Con la finalidad de salvaguardar el derecho de defensa en juicio de la contraparte el legislador dispone que en el despido con justa causa- directo decidido por el empleador o indirecto decidido por el trabajador, se deben comunicar por escrito y en forma suficientemente clara los motivos en que se funda la ruptura del contrato.- La comunicación de despido en forma escrita es indispensable para poder consignar fehacientemente la causa invocada. En caso de demanda judicial no se admite la modificación de la causal de despido consignada en la comunicación respectiva (invariabilidad de la causa). Esto significa que en el proceso judicial sobreviniente solo se pueda invocar y tratar de probar la causal esgrimida en la comunicación del despido, de modo así que la nueva causal puesta de manifiesto en la demanda o contestación- según el caso-, pero que no hubiese sido invocada en aquella comunicación, no puede ser considerada como justa causa disolutoria, ni aun en el caso de ser probada y demostrada su gravedad.- La obligación de notificar las causas del despido y no poder modificarlas en el juicio responde a la finalidad de dar a la contraparte la posibilidad de estructurar en forma adecuada la defensa, pues se trata del basamento mismo para que los preceptos del art 18 de la Constitución Nacional-----</p> <p>“La interpelación que la actora considera suficiente para el distracto solo constriñe a que se reconozca relación laboral y se la regularice, pero en la demanda se agrega una nueva injuria que es una denuncia por robo. Si se aceptase la teoría de la denuncia tácita, tal como pretende la actora, igualmente habría que rechazar la demanda por variación de la causal de despido indirecto.-----</p>	<p>Expte 26/2016 CANO S/D registrada bajo el Nro. 29/2016</p>
<p>Dr. Früchtenicht (intercambio telegráfico)</p>	
<p>“Tengo para mí que el reclamo de contenido laboral comienza con el intercambio telegráfico y tal afirmación implica que la dinámica del proceso posterior queda sellada con los aciertos y equivocaciones de las comunicaciones entre empleado y empleador que culminan con la extinción de la relación laboral”.-----</p>	<p>Expte 220/2018 CANO S/D 05/2019</p>
<p>“También debo indicar que toda intimación siempre debe ir acompañada por un apercibimiento, el que en el caso de la primer misiva no existió. ----</p>	
<p>Dr. Petris</p>	
<p>Esto está basado en los principios de buena fe, defensa en juicio y del debido proceso (art. 18 de la Constitución Nacional). Y son inmodificables. Pues constituyen el comienzo de la formación extrajudicial de la litis, de allí que no se admite en un estadio procesal posterior como se pretende, la modificación de la causal consignada en dichas comunicaciones. Por eso la demanda no puede incorporar elementos que no hayan sido previamente invocados y comunicados entre las partes, ni tampoco variar Circunstancias del intercambio epistolar.-----</p>	<p>Expte 41/2021 CANO S/D registrada bajo el Nro 18/2021</p>

<p>“Ya he dicho que no se admiten con posterioridad al intercambio epistolar modificaciones posteriores al distracto y más precisamente ante la demanda promovida por el demandante”.-----</p> <p>“Es que el intercambio telegráfico es fundamental para establecer situaciones posteriores que no pueden modificarse con la demanda”.-----</p> <p>Demandado remitió la carta documento desconociendo la relación laboral</p> <p>“Habiendo puesto en marcha el trabajador, a través de la carta documento, el mecanismo del despido indirecto, enrostrándole a la patronal la denuncia de diversas injurias laborales tales como la debida registración del contrato de trabajo; pago de diferencias salariales; horas extras; recibió como respuesta del demandado, mediante carta documento la negativa de todo vínculo laboral...” -----</p> <p>Demandado remitió la carta documento desconociendo la relación laboral.</p>	<p>Expte 41/2021 CANO S/D registrada bajo el Nro 18/2021</p> <p>Expte 128/2014 CANO registrado bajo el Nro S/D 53/2014</p>
---	--

Carta documento / Intercambio epistolar

Abandono de trabajo durante un intercambio epistolar en el que el trabajador expresamente dijo que hacía reserva de prestaciones hasta el cumplimiento.

<p>Dr. Flass</p>	
<p>“Voy a analizar primero si la retención de tareas, como defensa frente a un incumplimiento de la patronal, es una opción legítima para el trabajador.-</p> <p>Antes de la sanción de la LCT, numerosa jurisprudencia reconocía al trabajador el derecho a retención de tareas. La LCT en su artículo 83 prevé tal medida, aunque solo frente al incumplimiento de normas de higiene y seguridad.-----</p> <p>La mayoría de la doctrina sostiene que el derecho del trabajador a hacer uso de este instituto no se limita a los casos de cumplimiento de normas de higiene y seguridad, sino que se extiende a todas las obligaciones derivadas del contrato de trabajo según la gravedad de la falta. En igual sentido se expidió la jurisprudencia.-----</p> <p>Ahora bien, específicamente respecto al instituto del abandono del trabajo, para que se convierta en causal de despido, se requiere la ausencia del trabajador; la adecuada interpelación y, que de las circunstancias del caso, pueda deducirse una voluntad inequívoca de no continuar con la relación laboral que venía manteniendo.-----</p> <p>Concretamente, los demandados podrían haber procedido a sancionar al empleado por sus ausencias o retener los salarios correspondientes a los períodos de ausencia. Lo que nunca pudo hacer fue extinguir el vínculo laboral por abandono de trabajo (art. 244 LCT), pues bajo ningún aspecto era razonable presumir la voluntad del trabajador de no continuar con el contrato.-----</p> <p>Además de lo dicho, es necesario también advertir que los empleadores no cumplieron con todos los requisitos que exige la interpelación del artículo 244 LCT.-----</p>	<p>Expte 36/2022 CANO, S/D registrado bajo el Nro 23/2022</p> <p>Disidencia Dr Früchtenicht No habiendo acreditado el actor los incumplimien- tos de la empleadora que habilitasen su retención de trabajo y no habiendo respondido la intimación cursada mediante</p>

<p>El artículo 244 exige como requisito ineludible para la procedencia del abandono de trabajo que la intimación sea fehaciente y "por el plazo que impongan las modalidades que resulten en cada caso". Se discute en doctrina cual es el plazo adecuado; lo que no se discute es que algún plazo debe haber e "inmediatamente" no significa otra cosa que la ausencia de plazo.-----</p> <p>La concesión de un plazo restringido de 24 o de 48 horas..." -----</p>	
<p>Dr. Früchtenicht</p>	
<p>Abandono de trabajo durante un intercambio epistolar</p> <p>En efecto, tengo para mí que para que concurra la figura del art. 244 LCT es necesario que: a) el empleador constituya en mora al trabajador para que preste servicios y justifique inasistencias; y b) la persistencia del trabajador en no prestar tareas, lo que a mi juicio se traduce en una voluntad inequívoca de no continuar con la relación laboral.-----</p>	<p>Expte 36/2022 CANO, S/D registrado bajo el Nro 23/2022</p>

Cobro de Pesos /Legitimación Pasiva (SRL)

Demanda c/ LB y c/ titulares De La Hostería XXX. (Extensión de la condena)

<p>Dr. Flass</p>	
<p>"La persona Jurídica es un ente distinto a los socios que la componen y que el actor no demostró abuso de personalidad jurídica que amerite "correr el velo" societario haciendo responsable en forma personal a los socios".-----</p> <p>La doctrina del "look behind the veil of personality" generalmente traducida en nuestro medio como corrimiento del "velo societario" , nació en la jurisprudencia estadounidense y fue recibida en nuestro sistema al amparo de la teoría del fraude y del abuso del derecho concretamente , se postula que la limitación de responsabilidad derivada de la forma societaria que la patronal adopte , no puede ser utilizada para defraudar , lesionar o abusar del trabajador, un tercero o el fisco.-----</p> <p>La Corte Suprema de Justicia en "Palomeque " se encargó de dejar bien en claro que se trata de una situación excepcional y que para su procedencia deben probarse distintos extremos , Ellos son 1) que la "sociedad ficticia o fraudulenta, constituida en abuso del derecho y con el propósito de violar la ley ..." ; 2) " que, prevaleciendo de dicha personalidad, afecta el orden público laboral o evade normas legales".-----</p> <p>(voto no hacer extensiva la condena)</p>	<p>Expte 09/2015 S/D registrada bajo el Nro 11/2016</p>
<p>Dr. Früchtenicht</p>	

<p>“existió una sola relación laboral, continuada en el tiempo, laborando primero para LEB y luego para la firma “L A SRL”, cumpliendo similares tareas, con la particularidad de que LEB integra aquella sociedad e impartía órdenes a la actora estimo corresponde extender la solidaridad a LEB, pues ella en definitiva resulto beneficiada siempre por las tareas de XXX y las responsabilidades de este proceso por los desmanejos habidos en fraude a las leyes laborales y en perjuicio de los derechos de la trabajadora deben ser a mi juicio soportadas solidariamente por ambas codemandadas” ----- voto hacer lugar al agravio y hacer extensiva la condena.</p>	<p>Expte. 209/2015 CANO S/D registrada bajo el 11/2016</p>
<p>Dr. Petris</p>	
<p>“La doctrina de la CSJN, a partir de “ Palomeque “ al menos en mi humilde entender establece un criterio de interpretación adecuado y no de aplicación automática de corrimiento del velo societario y su operatividad está sujeta a la configuración en cada caso particular de los presupuestos fácticos y normativos que le dan lugar”.----- voto hacer lugar al agravio y hacer extensiva la condena</p> <p>Después de Palomeque (03/04/2003), en Tassoli (4/7/2003), si bien la Corte reitero que el pago en negro o las maniobras para desconocer la antigüedad laboral no son circunstancias de que pueda resultar la aplicación de la desestimación de la personalidad, si habilitan la extensión de la responsabilidad a los directores no porque deba caer el velo societario, sino por que realizaron maniobras dirigidas a incumplir obligaciones contractuales, causar lesión al patrimonio del trabajador y en sus derechos previsionales” -----</p> <p>Falta de legitimación “en el contrato de trabajo no es impensable que existan simultáneamente varios empleadores que no constituyan sociedad”.----- “En el proceso laboral la constitución de la relación jurídico procesal no es tan estricta como en el civil. El trabajador promueve la demanda no solo contra quien lo contrato, sino también contra aquel de quien recibió órdenes, instrucciones etc. “ -----</p>	<p>Expte. 209/2015 CANO S/D registrada bajo el 11/2016</p> <p>Expte 211/2015 S/D registrada bajo el Nro 30 /2016</p> <p>Expte 99/2016 CANO S/D registrada bajo el Nro 51/2016</p>
<p>Dejar sin efecto el despido notificado</p> <p>Dr. Flass</p> <p>“Si un empleador decide dejar sin efecto, por cualquier motivo, el despido ya notificado a un trabajador puede hacerlo, pero este derecho está limitado por la ley que dispone que la retracción de la desvinculación sea aceptada por el trabajador. Si este rechaza expresamente o en forma tácita la anulación el despido será válido y el empleador no tendrá posibilidades de volver atrás”.-----</p>	

Contratos

Silencio

Dr. Flass

<p>"sabido es que el art 919 del CC tiene como principio general que el silencio frente a una manifestación no es considerado asentimiento de aquella..." Es que por otra parte, derivado del principio elemental de la buena fe en los contratos , cuando existe la obligación de explicarse a causa de una relación entre el silencio actual y las declaraciones precedentes, la buena fe no tolera que nadie se atrinchere en el silencio cuando puede tener la apariencia exterior del consentimiento.-----</p>	<p>(Expte CANO Nro 149/07) Expte 30/2013 CANO, S/D registrado bajo el Nro 35/2013</p>
<p>Dr. Petris</p>	
<p>"El silencio no permite presumir ninguna aceptación de la invocada rescisión por mutuo acuerdo." -----</p>	<p>Expte 30/2013 CANO , S/D registrado bajo el Nro 35/2013</p>

Contrato a tiempo parcial

<p>Dr. Früchtenicht</p>	
<p>"La instrumentación debe ser necesariamente escrita y vengo sosteniendo de manera reiterada que quien omite probar, no obstante la regla que pone tal actividad a su cargo, se expone al riesgo de no formar la convicción del juez".-----</p>	<p>Expte 215/2012 CANO registrada bajo el Nro 08/2013</p>
<p>Dr. Petris</p>	
<p>"es aquel en virtud del cual el trabajador se obliga a prestar servicios durante número de horas al día o a la semana o al mes, inferiores a las dos terceras partes de la jornada normal de la actividad. Lo importante de esta modalidad es que debe considerarse como de excepción, sujeto a prueba escrita de quien la invoca y que requiere que horario del trabajador se pacte previamente para evitar situaciones abusivas".-----</p>	<p>Expte 215/2012 CANO registrada bajo el Nro 08/2013 S/D 39/2011</p>
<p>"Quien afirma un hecho debe probarlo regla que sólo admite excepciones en vistas de proteger a la parte débil y/o quien tenga una mayor dificultad probatoria, mediante una inversión de la carga de la prueba". -----</p>	

Costas en el Proceso Laboral

<p>Dr. Flass</p>	
<p>Costas del proceso en Segunda Instancia</p>	
<p>"Las costas deben ser impuestas al empleador vencido" art 57 Ley 69. En el proceso laboral, las costas deben ser asumidas totalmente por el demandado vencido, cualquiera sea el porcentaje por el cual procedió la acción y es que si el legislador provincial ha decidido incluir un artículo referido a las costas en la ley Nro 69, es con el claro fin de apartarse de lo que rige en materia civil y comercial (art 68 CPC y C). -----</p>	<p>Expte 155/2014 registrada bajo el Nro 63/2014</p>

¿En qué se diferencia la distribución de costas en el proceso laboral respecto respecto al civil y comercial?

En el proceso laboral, las costas deben ser asumidas totalmente por el demandado vencido independientemente por el cual se hubiera declarado procedente la acción. -----

“Esto ha hecho a esta CANO en forma reiterada y prolongada , tanto en su anterior como actual composición que la condena al empleador demandado, por mínima que sea amerita que se le impongan la totalidad de las costas del proceso ya que con su actitud reticente a motivado el litigio” .-----

Pretensión originaria se rechaza en su totalidad o cuando se litiga sin necesidad de hacerlo

Cuestión muy diferente a la planteada en el párrafo anterior es cuando la pretensión originaria se rechaza en su totalidad o cuando se litiga sin necesidad alguna de hacerlo.-----

En casos como el descripto en el párrafo anterior imponer las costas al demandado implicaría una notoria trasgresión a las garantías constitucionales, especialmente a la defensa en Juicio y a la propiedad pues, aún la aventura procesal de la actora generaría costas a la demandada. NO puede ser esa una sana hermenéutica. Por otro lado la letra del art 58 no deja duda. -----

Cuando la pretensión del actor fracasa en su totalidad es vencido y como vencido debe afrontar las costas de forma total y exclusiva-----

Expte 69/2021
CANO S/D
registrada bajo
el Nro 27/2021

Dr. Früchtenicht

Imposición de Costas: respeto de ellas, art 59 Ley Provincial Nro 69 (hoy art 57 Ley XVI Nro 1DJP), textualmente dispone que” La sentencia condenatoria traerá aparejado, aunque no se solicitaré, la imposición de costas a la parte vencida Tal manda ha llevado a este cuerpo a sostener, en jurisprudencia reiterada; STJCh S/Definitiva 000A-00047 del 03/09/92, que las costas deben ser impuestas a la demanda pese a que triunfó en un amplio porcentaje de la suma reclamada-en rigor de verdad , la acción por indemnización por despido indirecto no prosperó - aunque si tuvo andamiaje en orden al certificado de servicios que dispone el art 80 de la LCT -----

“Y lo dispuesto en el precitado art 57 de la Ley XIV Nro 1 DJP, aparece como un régimen de costas que resulta propio del procedimiento laboral, cuya excepcionalidad y especificidad se justifica en evitar la amenaza de gravámenes al trabajador al momento de pretender su crédito alimentario y a su necesidad de recurrir a la vía judicial para realizar sus derechos sustanciales por parte de la patronal o empresaria frente a su desconocimiento palmario. Las circunstancias apuntadas habilitan aquella excepción dispuesta por el legislador al régimen de las costas que surge del rito provincial , y da sentido a la remisión subsidiaria al CPCC ordenada en el art 73 de la misma ley, debiendo- conforme al principio de especialidad de la ley- prevalecer sobre el régimen general establecida en el CPCC y desplazándolo, y en caso de conflicto o de dua, deberá estarse a la ley especial (en nuestro caso: Ley XIV Nro 1 DJP de Procedimiento Laboral- Expte Nro 148/12 CANO (resolvió la incidencia) -----

Expte. 25/2013
CANO S/D
registrada bajo
el Nro 08/2014

<p>Dr. Petris Teniendo en cuenta el resultado adverso para cada apelante, las mismas deben ser impuestas en el orden causado (art 69 CPCC), debiéndose regular los emolumentos de los letrados intervinientes a esa alzada. -----</p>	
<p>Dr. Petris</p>	
<p>“La eximición de costas en el proceso laboral obedece cuando así lo amerita el Juez, porque no se da de manera automática en todos los supuestos en que resultare vencido el trabajador, en la circunstancia de haber litigado con razón probable el accionante y de buena fe.-----</p> <p>“Atento no haber mediado contradictor en esta sede por la incontestación del traslado de la pieza de agravios y resultado obtenido (art 69 CPCC de aplicación conforme lo establece el art 73 de la Ley XIV Nro 1)”, (Disidencia Dr. Früchtenicht/ Flass).-----</p> <p>“El criterio de esta Cámara, en torno a la forma de imposición de las costas que en materia laboral juegan principios distintos a los demás procesos. Art 57 de la Ley XVI Nro 1 del DJP no deja lugar a duda alguna cuando edicto que: “la Sentencia condenatoria traerá aparejado, aunque no se solicitare, la imposición de costas a la parte vencida “. Por lo que en particular , y ante la condena habida deberán imponerse al empleador atento el resultado condenatorio por mínimo que resultare su contenido en la sentencia definitiva ...”</p>	<p>Expte 107/2012 CANO S/D registrada bajo el Nro 49/2012</p> <p>Expte 155/2014 CANO S/D registrada bajo el Nro 63/2014</p> <p>Expte 235/2019 CANO S/D registrada bajo el Nro 18/2019</p> <p>Expte 27/2022 CANO S/D registrado bajo el Nro 33/2022</p>

Convenios Colectivos # “Actividad” y de “profesión”

<p>Dr. Früchtenicht</p>	
<p>“convenios colectivos son los que regulan la actividad de un sector determinado con presidencia de la tarea que realiza cada trabajador. El principio es que todos los trabajadores están sometidos al convenio colectivo de trabajo que regula la actividad coincidente con el giro económico de la empresa y solo cuando la labor desplegada por el empleado sea ajena a aquella tendrá vigencia el convenio colectivo de trabajo referido a dicha profesión u oficio”-----</p>	

Daño estético/ resarcible como incapacidad

<p>Dr. Flass</p>	
<p>“el daño estético solo es resarcible como incapacidad cuando los ingresos o la posibilidad de conseguir trabajo dependan de la estética “.-----</p>	<p>Expte 154/2018 CANO S/D registrado bajo el Nro 39/2018</p>

Daño Moral

Dr. Flass	
<p>"Frente a un despido abusivo , el Juez se encuentra facultado para condenar el pago de una indemnización de daños morales por sobre los positivamente tarifado en la ley"-----</p>	<p>Expte 213/2011 CANO S/D registrada bajo el Nro 32/2012</p>
Dr. Petris	
<p>"El daño Moral es una pretensión autónoma e independiente del despido, tiene su causa frente a un ilícito ajeno al contrato de trabajo que le ha servido de contexto, y que desborda los limite tarifarios y que debe ser resulta como el caso aduciendo principios generales del derecho de daños" "Ante un acto discriminatorio corresponde acoger el reclamo por daño moral de conformidad a las previsiones del art 14 bis y 16 CN, 81 LCT, 1° de la ley 23592 deben ser reparados con la reparación". -----</p>	<p>Expte 213/2011 CANO S/D Registrada bajo el Nro 32 /2012</p>

Demanda Laboral

XXX y /o SA - (Impide que se corra el velo societario)

Dr. Flass	
<p>"impide que se "corra el velo societario "y se condene personalmente al administrador de una sociedad anónima. Solo agregaría que no basta en qué carácter se demanda al socio, sino que hay que fundamentar y probar los motivos por los que se pretende la medida excepcional de responsabilizar personalmente al socio de un tipo societario , que no permite en principio , tal extensión. -----</p> <p>La responsabilidad de una sociedad anónima, en principio, no se extiende a los socios. Sólo excepcionalmente puede suceder aquello, pero para ello es necesario que en la demanda se lo expida expresamente y que también en la demanda, se expliquen los motivos para ello". -----</p>	<p>Expte 226/2019 S/D registrado bajo el Nr 10/2020</p>

Despido

Ley de Empleo 24013

Dr. Flass	
<p>Multa art 15</p> <p>"Requisito para que proceda la multa del art 15 que el trabajador hubiera sido despedido dentro de los dos años". "Resulta que sin la interpelación del art 11, no puede aplicarse la multa del at 15 ".-----</p>	<p>Expte 282/2010 CANO S/D Registrada bajo el Nro 26 /2012</p>

Art 11

“Después de interpelado el empleador a fin de proceder a rectificar la registración se da aviso a la AFIP en forma inmediata, no pudiendo superar el término de veinticuatro horas. El incumplimiento de este requisito obviamente obsta a la procedencia de la indemnización que la ley provee para caso de despido y que como lo dije ut supra no persigue el enriquecimiento incautado sino la previsión de una situación que por repetida no deja de ser grave y requiere la participación activa de la administración”.-----

Despido Directo

Dr. Flass

Art 243 LCT “persigue dos finalidades la primera resguardar el derecho de Defensa, informando al trabajador puntual y precisamente cual es la imputación que debe debatir y segundo impedir la variación en la causa de despido”.-----

Expte 56/2012
S/D registrada
bajo el Nro
56/2012

“Quien alega un hecho como justa causa no sólo debe probarlo sino además precisarlo, para otorgar al sentenciante los elementos necesarios que le permitan efectuar una adecuada valoración del mismo “-----

Puede caracterizarse como un incumplimiento de las obligaciones de la prestación asumida y que ostenta tal que habilita.-----

“Con respecto a la interpretación que cabe conferir art 243 del LCT, la imposición de la forma analizada debe refutarse referida a la valides misma del acto por lo que tal requisito convierte a dicha exigencia en una forma Ad Solemnitatem y no exclusivamente ad probationem-----

Dr. Früchtenicht

“Despido directo con justa causa se deriva de los derechos y obligaciones que surgen de la legislación laboral, los convenios colectivos, estatutos especiales y del propio contrato inter partes. En su función, el incumplimiento de lo pactado por parte del trabajador habilita responsabilizarlo por las consecuencias de aquella inobservancia. -----

Expte 99/2012
S/D registrada
bajo el Nro
56/2012

Despido Indirecto

Dr. Flass

“El mecanismo del despido indirecto necesita de dos pasos. El primero de ellos es la interpelación al empleador para que cumpla alguna obligación derivada del contrato de trabajo bajo apercibimiento de considerarse despedido. El segundo es la misiva donde efectivamente se lleva a cabo el apercibimiento poniendo fin a la relación laboral”-----

Expte 176/2014
CANO, S/D
registrado bajo
el Nro 04/2015

<p>Demandada Desconoce certificado psicológico "Aquí es necesario aclarar que cuando un empleador considera insuficiente o falaz un certificado profesional presentado por el trabajador, tiene la carga de demostrar, mediante otro profesional, que la enfermedad no existe, que no es de la gravedad aducida o que no resulta invalidante para el trabajador".-----</p>	<p>Expte 26/2016 CANO , S/D registrada bajo Nro 29/2016</p> <p>Expte 174/2017 CANO, S/D 46/2017</p>
<p>Dr. Früchtenicht</p>	
<p>"Las indemnizaciones que se reclaman por despido injustificado , debe sobrevenir a una injuria de la patronal, la que en la especie no se ha logrado acreditar con el grado de certeza que permita acceder a lo demandado " " Tal acreditación se encuentra a cargo del trabajador y se alza como una verdadera carga procesal "-----</p> <p>"Sucede que el concepto de injuria – en el Espíritu y en los términos de la LCT. Es específico del derecho de trabajo y consiste en un acto contra derecho, y en el caso puntual de esta rama del derecho – contra el otro".---</p> <p>"Al ponderarse la injuria debe valorársela teniendo en cuenta los parámetros de casualidad, proporcionalidad y oportunidad quedando reservado a esa jurisdicción tal valoración". -----</p> <p>Perspectiva de género:</p> <p>Comparto los dicho por la FAUR al sostener que: "El género es una categoría construida, no natural , que atraviesa tanto la esfera individual como la social (...), influye de forma crítica en la división sexual del trabajo, la distribución de los recursos y la definición de jerarquías entre hombres y mujeres en cada sociedad. En suma, la construcción social y cultural de las identidades y relaciones sociales de género redundan en el modo diferencial en que hombres y mujeres pueden desarrollarse en el marco de las sociedades de pertenencia, a través de su participación en la esfera familiar, laboral, comunitaria y política.-----</p>	<p>Expte 123/2010 CANO , S/D registrada Nro. 58/20</p> <p>Expte 039/2012 CANO. Registrada bajo el Nro. 43/12</p>
<p>¿Qué son los estereotipos...?</p> <p>Ellos son entiendo- imágenes sociales simplificadas e incompletas que supuestamente caracterizan a un grupo de personas. Los estereotipos pueden referir a múltiples aspectos de la vida social, la religión, la nacionalidad, el sexo, la etnia o la orientación sexual, entre muchos otros.-----</p>	<p>Expte 60/09 CANO, Expte. 01/09 CANO)</p> <p>Expte 168/2019 CANO S/D registrada bajo el Nro. 09/2020</p>
<p>Dr. Petris</p>	
<p>"Es el decidido por el trabajador ante el incumplimiento del empleador de suficiente envergadura o gravedad que se erige en injuria que impida la prosecución del vínculo laboral, debe sr notificado por escrito , previa intimación formulada al empleador para que revea su actitud, expresando en forma suficientemente clara los motivos que justifican tal decisión".-----</p>	

Despido Laboral: causa que justifique el despido pérdida de confianza

Dr. Früchtenicht	
<p>“Respecto de la pérdida de confianza debo advertir que no constituye una causal autónoma de despido, pero si el trabajador incurre efectivamente en un incumplimiento concreto, el que en función de tareas desempeñadas, genera dudas al empleador en relación a su lealtad, buena fe o fidelidad de cara al futuro, puede llegar a justificar un despido. Tal disolución del vínculo fundada en la pérdida de confianza debe necesariamente derivar de un hecho que conculque las expectativas acerca de una conducta leal, acorde con los deberes de buena fe y fidelidad creadas con el devenir del vínculo, el que se frustra a raíz de un secuso que conduzca a la convicción de que el trabajador ya no es más confiable pues cabe esperar la reiteración de conductas similares o manifestarse una conducta de tipo descripto. -----</p>	<p>Expte 79/2016 CANO, S/D registrada bajo el Nro 50/2016</p> <p>Expte 61/2017 CANO S/D registrada bajo el Nro 23/2018.</p>
Dr. Petris	
<p>Despido directa/causa: (Pérdida de confianza)</p> <p>“Pérdida de confianza, sin lugar a dudas, es un causal de despido, pero debe existir un hecho o una conducta concreta, que proyectada hacia el futuro permita considerar la existencia de un riesgo, o de un empleado no confiable, y desde ya, ese hecho o conducta, debe ser fehacientemente acreditado”.-----</p>	<p>Expte 61/2017 CANO S/D registrada bajo el Nro 23/2018.</p>
<p>La pérdida de confianza es una figura bajo la cual subyace un estado subjetivo del patrón, y que por ello necesita de un elemento objetivo indicador de un apartamiento de los compromisos laborales. No es imprescindible una conducta dolosa si en el contexto que se produce genera dudas razonables acerca de la buena o mala fe del dependiente. Tampoco lo es que su proceder ocasione un daño de magnitud a los intereses del empleador. Basta que se configure el hecho atribuido y se someta al aspecto subjetivo a la valoración prudencial de los jueces en el marco de las objeciones que prescribe la LCT.-----</p>	<p>Expte 37/2023 CANO S/D registrada bajo el Nro 32/2023</p>

Diferencias Salariales

Dr. Flass	
<p>“Es una carga de quien acciona y el trabajador no se encuentra exonerado de ella. Explicar detalladamente al tribunal las pautas mínimas necesarias para que este pueda expresarse. -----</p> <p>Carga</p> <p>“He dicho en numerosas oportunidades que en la demanda laboral el letrado que representa o patrocina al trabajador, tiene la carga de presentar una liquidación clara y precisa respecto a los cálculos que justifican la pretensión indemnizatoria del cliente”.-----</p>	<p>Expte 92/2012 CANO S/D registrada bajo el Nro 44/ 2011</p>

<p>Modificación tácita reducción de Jornada /Salario (art 9; 12; 15 LCT) "No hay por qué presumir que hubo una modificación tácitamente acordada para que la jornada y el salario se hubieran reducido a la mitad".----- Conforme a lo expuesto no es adecuado presumir que el contrato se modificó mediante acuerdo tácito en perjuicio del trabajador.-----</p>	<p>Expte 94/2021 CANO S/D registrada bajo el Nro 30/2021</p> <p>Expte 165/2019 S/D registrado bajo el Nro 53/2019</p>
<p>Dr. Früchtenicht</p>	
<p>"Debe entenderse las diferencias entre el salario "devengado" por el trabajador - es decir, aquel salario que tiene derecho a cobrar y lo efectivamente pagado por el empleador".----- "El derecho a percibir las no se encuentra subordinado o a la articulación de reserva alguna".----- Prescripción " Plazo de prescripción en materia laboral de dos años, y comienza a correr desde que el crédito es exigible".----- Prueba "Tengo para mí que si bien es cierto que todo reclamo por diferencias salariales requiere como punto de partida, y de modo indispensable - pautas mínimas suficientes para que el juzgador pueda pronunciarse sobre la validez del pedimento, incumbe al interesado formular en su demanda un específico y detallado cálculo de los importes reclamados, exigencia que queda incumplida con la simple mención de u monto global.</p>	<p>Expte 112/2014 CANO S/D Nro 56/2014</p> <p>Expte 93/2010 CANO</p> <p>Expte 175/2018 CANO S/D registrada bajo el Nro 45/2018 (se hizo lugar al reclamo)</p>
<p>Dr. Petris</p>	
<p>"corresponde al reclamante, indicar como se originaron, cuál, fue el rubro, salarial no abonado o pagado en cantidad inferior a la correcta, siendo necesario el cotejo de lo percibido y lo que debía percibir. Se debe efectuar una verdadera liquidación" ----- "Esta es una exigencia insoslayable aun cuando el trabajador no esté inscripto en los libros y registraciones laborales del empleador o aquel carezca de los mismos , o no los exhiba, ya que la presunción "iuris tantum" a favor de sus afirmaciones como la inversión del "onus probandi" sobre el monto y cobro de las remuneraciones no operan cuando como en el particular dichos montos son objeto de reclamo global" S/D Nro 49/2014 CANO.----- Prueba "Hemos dicho que en los reclamos por diferencias salariales se requieren como punto de partida y de modo indispensable pautas mínimas suficientes para que le sentenciante pueda pronunciarse sobre la validez de la petición. Debe indicarse el monto, cómo se obtiene, desde cuándo y porqué, llevándose a cabo una verdadera liquidación u operación de cálculo".-----</p>	<p>Expte 92/2012 CANO S/D registrada bajo el Nro 44 /2012</p> <p>Expte 94/ 2021 CANO S/D registrada bajo el Nro 30/2021 S/D registrada bajo el Nro 71/2015</p> <p>Expte 108 /2018 CANO S/D Nro 29/2018</p>

<p>“He dicho también que, cuando se reclaman diferencias salariales y la accionada aporta datos que si bien no cubren la totalidad de los que debería precisar, dan las pautas mínimas en que se basa el art 45 y sgtes de la Ley XIV Nro 1 , no puede ser ello causa del rechazo de la presentación”.-----</p> <p>Prescripción “Para que opere la suspensión debe mediar una interpelación”.-----</p>	<p>Expte 175/2018 CANO S/D registrada bajo el Nro 45/2018 (se hizo lugar al reclamo)</p> <p>Expte 112/2014 CANO S/D Nro 56/2014</p>
--	--

Discriminación

<p>Dr. Flass</p>	
<p>Art 178 LCT “no se aplica al padre, salvo que el actor demuestre que el motivo de despido fue, efectivamente la paternidad “ Discriminación: se debe probar que sufrió un trato desigual y lesivo fundado en un juicio deleznable.-----</p> <p>Relación laboral administrativa (discriminación)</p> <p>-La discriminación, ya sea directa o indirecta, tiene tres elementos que se consideran esenciales, pues la ausencia de uno de ellos obsta a que se produzca aquella. El primero, y más evidente, de esos elementos es el trato desigual. La persona que se dice discriminada ha de haber sido tratada de manera desigual a otra que se encuentra en similares circunstancias. El segundo elemento es el resultado lesivo, el discriminado debe padecer algún perjuicio ya sea de manera actual o potencial. El tercer elemento es de naturaleza causal. El trato desigual y lesivo obedece al hecho de que la persona discriminada adscribe a un determinado grupo humano.-----</p> <p>En cuanto a la prueba del tercer elemento aparece relevante el concepto de grupo de riesgo. Hay colectivos humanos que, en determinadas circunstancias tales como el número, la relación de poder o una subordinación sostenida en el tiempo, están más expuestos que otros a ser discriminados. La naturaleza de los grupos de riesgos no es ontológica sino Evaluation Only. Created with Aspose.Pdf. Copyright 2002-2017 Aspose Pty Ltd. Página 4 de 12 circunstancial. Así por ejemplo, las mujeres suelen padecer discriminación con más frecuencia que los varones pero nada obsta a que estos puedan ser considerados grupos de riesgos cuando se encuentren en una posición minoritaria o de subordinación en relación a las mujeres (profesiones, oficios o ámbitos con mayoría femenina o dirigidos prioritariamente por mujeres). Lo mismo puede decirse de otros grupos como caucásicos, católicos, oficialistas etcétera. En esto coinciden los tribunales internacionales, especialmente la CIDH, el TJUE y TEDH y es por ello que el artículo 1 de la Ley no se refiere a la discriminación contra la mujer, los judíos, los musulmanes, los afrodescendientes, los pueblos ancestrales, los opositores o disidentes, sino que alude a criterios de clasificación tales como el sexo la raza, la religión, la nacionalidad, la ideología, la opinión política o gremial, la posición económica, la condición social o los caracteres físicos.-----</p>	<p>Expte.239/2016 CANO S/D registrado bajo el Nro. 07/2017</p>

<p>Antes he destacado la relevancia que tiene el concepto de grupo de riesgo y ahora voy a explicar el por qué. Cuando se demuestra que la persona que ha sufrido un trato desigual lesivo adscribe, además, a un grupo de riesgo, recién ahí surgen los indicios serios de discriminación a los que alude el actor y es recién ahí que se produce la inversión de la carga de la prueba y es el demandado el que debe demostrar que el trato desigual y lesivo obedece a un motivo diferente que la adscripción del individuo a un colectivo calificable como grupo de riesgo.-----</p> <p>Concretamente, si el actor adujo discriminación debió haber probado en primer lugar que padeció un trato diferente al dado a otro individuo que se encontraba en similares circunstancias; en segundo lugar debió demostrar que el resultado era lesivo y por último que adscribía a un colectivo humano susceptible de ser considerado grupo de riesgo. Recién ahí habría impuesto a la demandada la carga de demostrar la interrupción de la relación causal entre la adscripción al grupo y el trato desigual lesivo.-----</p> <p>Dos omisiones a la carga probatoria de la actora impiden tener por discriminatorio el acto administrativo impugnado. En primer lugar no se demostró un trato desigual pues no se aportó parámetro alguno de comparación, es decir no se trajo a autos la existencia de algún otro empleado administrativo que, estando en iguales circunstancias (tenedor precario de inmueble en la RNU L. Z.), hubiera recibido un trato más favorable. En segundo lugar, tampoco demostró que el actor adscriba a un grupo de riesgo. Solo dijo que era empleado administrativo y no cabe tener por grupo de riesgo dentro de la administración a todos los empleados administrativos, pues ello es absurdo. Diferente hubiera sido si demostraba su calidad de opositor, disidente, dirigente gremial etcétera, pero nada de ello ocurrió.-----</p>	<p>Expte 190/2022 CANO S/D registrada bajo el Nro 44 2022</p> <p>Expte 214/2019 CANO S/D registrada bajo el Nro 17/2023</p>
--	---

Existencia de la relación laboral

<p>Dr. Flass</p>	
<p>“El contrato de trabajo no es una institución de características definitorias, precisas, claras y determinadas. La relación de dependencia se manifiesta en diversos elementos que valorados, integral y razonablemente, según las circunstancias de cada caso, contribuyen a encuadrar el vínculo dentro del ámbito laboral”.-----</p> <p>“Debe existir subordinación técnica y jurídica”. -----</p> <p>“Que a los efectos de determinar la existencia de una relación de trabajo, cobra relevancia el análisis de las actitudes seguidas por las partes, antes y durante el conflicto” (voto en disidencia Früchtenicht)</p>	<p>Expte. 165/2014 CANO, S/D registrada bajo el Nro 06/2015</p>
<p>Dr. Früchtenicht</p>	

<p>“art 23 LCT esta norma establece una presunción iuris tantum conforme a la cual el hecho o circunstancia de la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, salvo que por las circunstancias, relaciones o causas que lo motiven , quien se beneficia con los servicios demuestre lo contrario” “Lo que dispara la presunción de existencia de un contrato de trabajo es la prestación de servicios , que esta es una cuestión de hecho y prueba que sólo el juzgador puede definir atendiendo a los elementos de convicción”. ----- (voto en disidencia Früchtenicht)</p>	<p>Expte 165/2014 CANO, S/D registrada bajo el Nro 06/2015</p>
<p>Dr. Petris</p>	
<p>“La mera ejecución de tareas no autoriza a que se tenga por verificada la existencia de la relación de naturaleza laboral con el demandado, sino se acredita que lo fueron a favor de esa persona y en forma subordinada (art 23 LCT). La asunción de riesgo por parte de quien presta un servicio es definitoria de actividad por cuenta propia, y por el contrario, la ajenidad en los riesgos de que ejecute una determinada tarea es una nota definitoria de una relación subordinada”. “La prestación de servicios susceptible de ser considerada como objeto de contrato de trabajo, consiste únicamente en la puesta a disposición de la capacidad de trabajo de una persona a favor y beneficio de una organización empresarial ajena, y de allí que nuestra doctrina la haya caracterizado en función de la ajenidad de los frutos y/o ajenidad en los riesgos”. (dirimió la disidencia)</p> <p>“La prueba de testigos es inadmisibles en general para acreditar la fecha de inicio de una relación y no puede prevalecer frente a constancias documentales presentadas por las partes” -----</p>	<p>Expte.165/2014 CANO, S/D registrada bajo el Nro 06/2015</p> <p>Expte 126/2016 CANO S/D registrada bajo el Nro 58/2016</p>

Extensión de la responsabilidad

<p>Dr. Früchtenicht</p>	
<p>Señalo que tengo para mí que el reconocimiento de la personalidad jurídica determina la separación del patrimonio del ente ideal, por un lado, de los patrimonios individuales de los sujetos que lo conforman, por otro, y de las relaciones jurídicas de aquél, respecto del patrimonio y las relaciones individuales de éstos y que dicha disociación es necesaria a los fines de que el ente pueda desarrollar su cometido. -----</p> <p>Entiendo así mismo que frente a la insuficiencia de la solución propuesta frente a casos puntuales por los arts. 54 in fine, 59 y 274 de la entonces Ley de Sociedades 19.550 (hoy Ley General de Sociedades) y que diera lugar a diferentes teorías y decisiones acerca del “corrimiento” o “levantamiento del velo societario”, de la “penetración” o “desestimación de la personalidad” (tal y como fuese denominada en distintas oportunidades), el art. 144 CCyCN intenta dar solución a la cuestión y recogiendo numerosos precedentes de nuestro máximo tribunal federal establece en su primer párrafo que: “Inoponibilidad de la personalidad jurídica.</p>	<p>Expte 192/2019 CANO S/D registrada bajo el Nro 01/2020</p>

<p>La actuación que esté destinada a la consecución de fines ajenos a la persona jurídica, constituya un recurso para violar la ley, el orden público o la buena fe o para frustrar derechos de cualquier persona, se imputa a quienes a título de socios, asociados, miembros o controlantes directos o indirectos, la hicieron posible, quienes responderán solidaria e ilimitadamente por los perjuicios causados”, para luego agregar que “lo dispuesto se aplica sin afectar los derechos de los terceros de buena fe y sin perjuicio de las responsabilidades personales de que puedan ser pasibles.-----</p>	
<p>Dr. Petris</p>	
<p>No habiendo los demandados acreditado la integración de los aportes efectuados para la seguridad , habilitan la extensión de la responsabilidad a los administradores de la persona jurídica, no porque deba caer el velo societario, sino porque realizaron maniobras dirigidas a incumplir obligaciones contractuales y legales, y causar lesión al patrimonio del trabajador y a sus derechos previsionales. Se incumplieron normas legales de orden público (ver” (Expte. N°: 211 – Año: 2015 CANO) S/D N°: 30/2016).-----</p> <p>A lo que se agrega que La Ley de Contrato de Trabajo, si bien tiene normas que extienden la responsabilidad solidaria en distintos supuestos, ya sea mediando fraude y simulación laborales (arts. 29 y 31 LCT) o sin que medie fraude o simulación laborales (arts. 30 y 225 a 230 LCT), no tiene normas que impongan esta extensión de responsabilidad a personas físicas por su actuación en el ámbito de las sociedades empleadoras.-----</p> <p>A Partir de los fallos “Delgadillo Linares” (1997) y “Duquelsy” (1998) la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (Sala III) abrió camino a una tendencia jurisprudencial orientada a hacer efectiva esa extensión de responsabilidad solidaria. Pero la misma no invocó las normas de la LCT, sino que recurrió a la Ley de Sociedades Comerciales 19.550 que contiene normas tales como los arts. 54, 59, 157 y 274 que permitían esa extensión-----</p> <p>El Código Civil y Comercial de la Nación ha avanzado en el camino que marcara la ley de sociedades 19.550 (ahora Ley General de Sociedades) en cuanto a extender la responsabilidad solidaria de la sociedad empleadora a los socios y administradores.- Pero lo ha hecho de manera tal que esa extensión de responsabilidad solidaria a los socios o administradores de las personas jurídicas se ha ampliado con relación a lo que establecía la Ley de Sociedades Comerciales.-----</p> <p>El Código Civil y Comercial ha introducido modificaciones al régimen legal referido a la extensión de la responsabilidad solidaria a los socios y controlantes y gerentes y administradores de entes societarios no comerciales.-----</p> <p>El artículo 144 del Código extiende la aplicación del régimen de extensión de la responsabilidad solidaria a los socios y controlantes de los entes societarios no comerciales, receptando la teoría del corrimiento del velo societario para alcanzar a los mismos. Asimismo incorpora a los miembros y asociados a dicho régimen, si bien aclarando que se trata de una actuación de la sociedad en la que hubieran participado. Y esto queda aclarado en los artículos 181 y 192 del Código, que en principio, excluyen a los socios y asociados de esa responsabilidad.-----</p>	<p>Expte 192/2019 CANO S/D registrada bajo el Nro 01/2020</p>

El artículo 160 del Código amplía la extensión de la responsabilidad solidaria a los administradores y directores contenida en los artículos 59, 157 y 274 de la Ley General de Sociedades, a las asociaciones y sociedades no comerciales, pero va más allá en su extensión, pues la misma tiene como causa incluso un obrar culposo, mientras que en la Ley General de Sociedades esa extensión aparece con la culpa grave como umbral mínimo de responsabilidad.-----

Extinción por Mutuo acuerdo (art 241 LCT) # Transacción por concesiones reciprocas (art 15 LCT)

Dr. Flass

“Los acuerdos transaccionales, como lo llevo dicho, surge prístina la regencia del art 15 de la LCT en cuanto dispone que “Los acuerdos transaccionales... Sólo serán válidos cuando se realicen con intervención de la autoridad judicial o administrativa, y mediante resolución fundada de cualquiera de éstas que acrediten, que mediante tales actos, se ha alcanzado una justa composición de los derechos e intereses de las partes”.-----

“Debe distinguirse con perfecta claridad entre el acuerdo que tiene por finalidad sólo extinguir, sin más, el contrato de trabajo (art 241 LCT), de aquellos otros supuestos donde se configura una transacción por concesiones reciprocas (art 15 LCT). En el primer caso resulta suficiente su instrumentación mediante escritura pública, en el segundo es imprescindible la resolución fundada de autoridad judicial o administrativa “que acredite... una justa composición de los derechos e intereses de las partes”.-----

“El acuerdo en cuestión es una transacción, no se cumplió el procedimiento del art 15, no resulta oponible al trabajador”.-----

Expte Nro
92/13 CANO
S/D 40/2014
Expte 176/2014
S/D registrado
bajo el Nro
04/2015

Fallar ultra Petita

Dr. Petris

“En el proceso laboral donde se faculta a los jueces a fallar ultra petita, tal facultad se encuentra acotada a los hechos efectivamente alegados por las partes y de los cuales surjan pretensiones, más en ningún caso esa atribución alcanza a la incorporación de situaciones fácticas no alegadas”.

Expte 53/2014
CANO, S/D
registrada bajo
el Nro 53/2014
Disidencia Dr.
Früchtenicht.

STJ

“Se puede condenar ultra petita, pero nunca extra petita”

Indemnización

Sustitutiva de preaviso

Dr. Flass	
"La indemnización por preaviso debe seguir los mismos parámetros que la indemnización por antigüedad".-----	Expte 132/2013 CANO S/D Nro 48 /2013
Dr. Früchtenicht	
"Corresponde fijarla conforme a la última remuneración percibida por el trabajador" (criterio de la última remuneración del trabajador)-----	Expte 132/2013 CANO S/D Nro 48 /2013
Dr. Petris	
Ley de Riesgos de trabajo art 39 24557	
"... si se pretendía, como en el particular, una indemnización integral civil era al actor a quien le correspondía de así pretenderlo plantear la inconstitucionalidad del régimen sistémico de la normativa vigente al tiempo del evento dañoso art 39 de la ley 24557. "-----	Expte 17/2016 CANO S/D registrada bajo el Nro 80/2016.
Dr: Flass:	
El hecho de que, bajo la vigencia de la Ley 24.557, no se podía reclamar indemnización del Código Civil por accidente de trabajo sin pedir, a su vez, la inconstitucionalidad del art. 39 de aquella.-----	

Incapacidades indemnizables: (Terapia farmacológica o psicológica)

Dr. Flass	
"el hecho de que las terapias no solo tienen por finalidad curar, sino también aminorar los síntomas o evitar agravamientos".-----	Expte 93/2017 S/D registrada bajo el Nro 51/2017

Indemnización de daño moral en demanda laboral (mobbing)

Dr. Flass	
Se ha dicho que "La indemnización tarifada satisface los daños de carácter material y moral que son consecuencias normales de un despido incausado" pero también que "Es procedente el reclamo indemnizatorio en concepto de daño moral formulado por un trabajador que se dio por despedido, si la conducta adoptada por el empleador con motivo o en ocasión del distracto excedió la mera inejecución de las obligaciones propias del contrato de trabajo al configurar un hecho ilícito.-----	Expte 94/2020 CANO S/D registrada bajo el Nro 32/2023

<p>Prueba</p> <p>“Es claro que la prueba por excelencia es la testimonial, pero dadas las características del caso adquieren protagonismo la prueba de indicios y especialmente la pericial psicológica que si bien no aporta certeza sobre el hecho antijurídico mismo, si muestra consecuencias compatibles con aquel que permiten deducirlo”.-----</p>	
--	--

Indemnización por alteración psíquica

<p>Dr. Flass</p>	
<p>Aunque una enfermedad no estuviera incorporada al listado, igualmente corresponde indemnizarla si se demostró que ella era una derivación del accidente de trabajo (art 19 CN), el principio de no dañar a otro “. -----</p>	<p>Expte 93/2017 S/D registrada bajo el Nro 51/2017.</p>

Injuria Laboral

<p>Dr. Flass</p>	
<p>“Todo trabajador que se siente injuriado debe interpelar al empleador a que cese en su actitud, si ello fuera posible y oportuno. Recién después de transcurrido el plazo por el cual interpeló, se encuentra en condiciones de activar el mecanismo de despido indirecto. ” -----</p> <p>“La interpelación es un acto voluntario y recepticio semejante a un negocio jurídico. Una vez que sale del ámbito del remitente y entra en el ámbito del remitido, produce los efectos que le son propios y aún en contra de la voluntad del primero”.-----</p> <p>Legitimidad o ilegitimidad de la Suspensión: “Es necesario distinguir en forma tajante, las diferencias entre las suspensión del contrato de trabajo, por razones disciplinarias y la suspensión del deber de ocupación, con carácter precautorio, fundado en la necesidad de investigar irregularidades”.-----</p> <p>“Son institutos completamente distintos y los requisitos para su procedencia son también diferentes”.-----</p> <p>En la suspensión de carácter disciplinario, quedan en suspenso las cláusulas nucleares (carácter definitorio): la obligación del trabajador de poner a disposición su fuerza de trabajo la obligación del empleador de pagar el salario.-----</p> <p>¿Cuándo puede el empleador disponer una sanción precautoria?</p> <p>Art 78 LCT “El empleador deberá garantizar al trabajador...”, “salvo que el incumplimiento responda a motivos fundados”.</p>	<p>Expte 117/2014 CANO, S/D registrada bajo el Nro 49/2014</p>

<p>El único efecto de la suspensión precautoria es que, de momento, el empleador omitirá dar ocupación efectiva al trabajador, pero seguirá pagándole el salario. Requisitos: a) que haya una irregularidad en el funcionamiento de la empresa; b) que esa irregularidad necesite ser investigada; c) investigación oportuna; d) para efectuar adecuadamente la investigación, sea necesario apartar al empleado.</p> <p>Contemporaneidad</p> <p>Con la Suspensión disciplinaria se exige contemporaneidad para evitar que el empleador pueda abusar de una falta pasada, una sanción precautoria el requisito de contemporaneidad ha de ser sustituido por el de oportunidad. Despido indirecto "La suspensión con carácter precautorio no es una injuria que amerite tal extrema solución" "Concretamente, para que se configure la injuria es necesario que el empleador incumpla una obligación o deber jurídico de naturaleza laboral; que ese cumplimiento tenga la suficiente gravedad y que el empleador sea recalcitrante, persistiendo en su incumplimiento aún después de haber sido interpelado".-----</p> <p>El empleador no tiene la obligación jurídica de desear que la relación laboral continúe.-----</p>	<p>Expte 190/2014 CANO, S/D registrada 05/2015 (revoco sentencia de 1º Instancia)</p> <p>Expte 168/2011 CANO S/D registrada bajo el Nro 09/2020</p>
---	---

Dr. Petris

<p>"debe distinguirse la injuria laboral que puede configurar las faltas o inasistencias del trabajador con el abandono del trabajo que es la actitud del trabajador de ausentarse en forma intempestiva o injustificada del trabajo, sin dar aviso ni expresar causa".-----</p>	
--	--

Interés

<p>Dr. Flass</p>	
<p>Accidente de trabajo sistémico interés Ley 26773</p> <p>Los intereses son sumas devengadas periódicamente por el uso de capital ajeno, ya sea de forma legítima (compensatorios) o antijurídica por haber incurrido en mora (moratorios); en ambos casos se toma como parámetro el costo del dinero en el mercado financiero solo que, en el segundo caso, el porcentajes suele ser mayor, pues está destinado, además, a resarcir los daños causados.-----</p> <p>Fecha en que deben comenzar a devengarse los intereses, su obligación es desde la indemnidad.-----</p> <p>Sumas Indemnizatorias condenadas tendrán una tasa de interés comienzan a devengarse en momentos diferentes (Interés compensatorio y moratorio)</p>	<p>Expte 64/2014 S/D registrada bajo el Nro 38/2014 Disidencia parcial / Dr Früchtenicht</p> <p>Expte 93/2017 CANO S/D registrada bajo el Nro 51/2017</p>

<p>“Índice de actualización tiene por finalidad repotenciar una deuda adecuando su cuantía líquida al real valor de la moneda. El interés, según sea compensatorio o moratorio tiene una finalidad radicalmente distinta que consiste retribuir el uso temporal de un capital ajeno o resarcir la mora en el pago de lo debido”-----</p> <p>“La aplicación de un índice de actualización no resulta incompatible con los intereses.”-----</p> <p>“Es claro que la tasa de Interés condenada en la sentencia y la especificada en la norma, responden a dos tipos de interés distintos, que comienzan a devengarse en momentos también distintos. El Primero es un interés compensatorio; el segundo es un interés moratorio. El primero tiene por finalidad solventarse las consecuencias del uso del capital ajeno. El segundo tiene por finalidad resarcir las consecuencias de la mora.”-----</p>	
<p>Dr. Früchtenicht</p>	
<p>Interés ley 26773 (fecha)</p> <p>Interés retributivo (entendiendo por tal el provecho, utilidad, ganancia o lucro producido son: a) cobertura para cubrir la desvalorización de la pérdida del poder adquisitivo de la moneda; y b) La previsión por eventual incobrabilidad del crédito.-----</p>	<p>Expte 64/2014 CANO. S/D registrada bajo el Nro 38/2014 Disidencia parcial</p>
<p>Dr. Petris</p>	
<p>Interés Ley 26773 (fecha) A</p> <p>“ es a partir del momento del infortunio o accidente en que se inflige la minusvalía del trabajador, más allá de que se consolide, o se lo califique de permanente, o se mensure su grado en un estadio posterior” -----</p> <p>“Los intereses se deben cuando se produjeron los daños materiales y la privación de uso, esto es en el momento en que se efectuó cada uno de los gastos discriminados en la facturas presentadas”-----</p>	<p>Expte 64/2014 CANO. S/D registrada bajo el Nro 38/2014 Disidencia</p>

ISUS VARIANDI ART 66 LCT

<p>Dr. Früchtenicht</p>	
<p>Tengo para mí que conforme con lo establecido en el artículo 66 LCT, el empleador está facultado para introducir todos aquellos cambios relativos a la forma y modalidades de la prestación del trabajo, pues sin ella, las potestades funcionales regladas en los artículos 64 y 65 del mismo texto se verían seriamente vaciadas de contenido. Pero dicha potestad no es ilimitada. En efecto, la facultad del ius variandi del empleador reconoce límites, y es que los cambios en la forma y modalidades de la prestación de trabajo deben ser funcionales, no ser irrazonables, ni deben alterar modalidades esenciales del contrato ni causar perjuicio material o moral al trabajador.-----</p>	<p>Expte 273/2022 CANO S/D registrada bajo el Nro 14/2023</p>

Dr. Petris	
En el marco del ius variandi con el que insiste el quejoso, el trabajador afectado debe expresar de modo previo al inicio de cualquier decisión, el pedido de restablecimiento de las condiciones de trabajo alteradas.-----	Expte 273/2022 CANO S/D registrada bajo el Nro 14/2023

Insuficiencia de la LIQUIDACION

Dr. Flass	
"Es jurisprudencia sostenida por este tribunal aquella según la cual el actor de una demanda laboral tiene la carga de expresar, con suficiente claridad y corrección, la liquidación de rubros adeudados y el procedimiento el que se llegó a esos cálculos. Esto es no es solo un requisito para que la sentencia pueda adecuarse a lo pedido, sino principalmente para resguardar el derecho de defensa de la contraria". ---	Expte 190 CANO S/D registrada bajo el Nro 44/2022
Dr. Früchtenicht	
"Todo reclamo por diferencias salariales requiere- como punto de partida, y de modo indispensable - pautas mínimas suficientes para que el juzgador pueda pronunciarse sobre la validez del pedimento, incumbiendo al interesado formular en su demanda un específico y detallado cálculo de los importes reclamado.-----	Expte 191/2022 CANO S/D registrada bajo el Nro 47/2022
Dr Petris	
"Ya hemos sostenido que en los reclamos por diferencias laborables se requieren como punto de partido y de modo indispensable pautas mínimas suficientes para que el sentenciante pueda pronunciarse sobre la validez de la petición. Debe indicarse el monto, cómo se obtiene, desde cuándo y por qué, llevándose a cabo una verdadera liquidación u operación de cálculo. Esta es una exigencia insoslayable aun cuando el trabajador no esté inscripto. -----	Expte 190/2022 CANO S/D registrada bajo el Nro 44/2022 - Expte 191/2022 CANO registrada bajo el Nro 47/2022

Ley de riesgo de Trabajo 24557

Dr. Flass	
"Los baremos son solo criterios orientativos y no libros sagrados de religiones ineluctables. Que quede claro: nada impide que se utilice el baremo Atulbe Rinaldi o cualquier otro criterio de cálculo , pero es razonable que tratándose de accidente o enfermedad laboral, se recurra primero al baremo del Decreto 659/96 y solo en el caso de una notoria , palmaria y probada insuficiencia de este, recién habrá que buscar solución en baremos o criterios".-----	Expte 154/2018 CANO S/D registrado bajo el Nro 39/2018

<p>Concretamente, es el magistrado y no el médico quien debe decidir si corresponde aplicar el baremo del Decreto 658/96 o el de Altube – Rinaldi. El baremo del Decreto 658/96 es un acto legislativo del Poder Ejecutivo Nacional, ejercido dentro de sus facultades, resultante del dictamen de un comité consultivo designado por Ley, en un proceso donde se escuchó a los gremios y a la representación empresaria, con laudo del Ministro de Ministerio de Trabajo y Seguridad.-----</p> <p>baremo aplicable es el propio del sistema de accidentes de trabajo y no el de las indemnizaciones civiles en general. El actor inició acción de accidente de trabajo, contra una aseguradora de riesgos del trabajo y reclamó una indemnización limitada a la pérdida de su capacidad laboral. -----</p>	
<p>Dr. Petris</p>	
<p>“Si se demuestra el nexo causal como ocurrió en el particular de la patología o enfermedad con un accidente de trabajo la acción procede con independencia del listado, baremo y grado de incapacidad de la L.R.T.”</p> <p>“Dejan de lado a las enfermedades no listadas que son causadas o agravadas por el trabajo, que estos infortunios laborables se los conoce como extra sistémicos, extraños al sistema de reparación que bajo éste escenario solo hay una una forma de resolver el conflicto planteado y es aplicando la norma más favorable para el trabajador”.-----</p> <p>DECRETO 717/96 art 6</p> <p>“La Aseguradora y la prestadora de servicios habilitada no podrán negarse a recibir la denuncia. En los casos en que la Aseguradora resuelva rechazar la contingencia deberá notificar fehacientemente tal decisión al trabajador y al empleador. El silencio de la Aseguradora se entenderá como aceptación de la pretensión, si transcurridos DIEZ (10) días de recibida la denuncia no hubiere cursado la notificación fehacientemente de su rechazo al trabajador y al empleador. Este plazo podrá prorrogarse por DIEZ (10) días cuando existan circunstancias objetivas que imposibiliten el conocimiento acabado de la pretensión, debiendo cursar la notificación fehaciente del uso de la prórroga del plazo al trabajador y al empleador dentro del término de los DIEZ (10) días de recibida la denuncia. El rechazo de la contingencia sólo podrá fundarse en las siguientes causales: a) En el desconocimiento por parte del empleador de la relación laboral invocada, en cuyo caso dicha situación deberá ser dirimida en forma previa ante la autoridad competente. b) En alguna de las causas contempladas en el artículo 6º, apartado 3º, incisos a) y b) de la Ley Nº 24.557. c) En los casos en que se considere que el accidente no sea de naturaleza laboral o la enfermedad no revista carácter profesional. La Aseguradora no podrá rechazar la pretensión con fundamento en la inexistencia de la relación laboral reconocida por el empleador. El otorgamiento de las prestaciones previo al cumplimiento de los términos de aceptación o rechazo de la pretensión nunca se entenderá como aceptación de la contingencia en los casos en que proceda su rechazo. El trabajador estará obligado a someterse al control que efectúe el facultativo designado por la Aseguradora tantas veces como razonablemente le sea requerido.-----</p> <p>Tasa de interés las Resoluciones 414/99 y 287/01 de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo/intereses compensatorios.-----</p>	<p>Expte CANO 93/2017 S/D registrada bajo el Nro 51</p> <p>Expte 154/2018 CANO S/D registrada bajo el Nro 39/2018</p> <p>Expte CANO 93/2017 S/D registrada bajo el Nro 51</p>

<p>Los intereses de las Resoluciones 414/99 y 287/01 de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo se refieren al pago fuera de término de las prestaciones dinerarias condenadas.--#los intereses compensatorios se refieren al pago fuera de término de las prestaciones dinerarias condenadas.-----</p> <p>Intereses</p> <p>Unos van a correr desde el infortunio y los otros una vez que transcurra el plazo de 10 días contenido en la sentencia y para el caso de pago fuera de término conforme reza la letra de las resoluciones señaladas.-----</p> <p>Prestaciones</p> <p>Es un derecho que tiene el trabajador a recibir las prestaciones asistenciales o en especie que conforme lo llevo dicho nace con el accidente de trabajo en forma independiente de la situación de daño cubierto o grado de incapacidad que se determina.-----</p> <p>Ya se le explicó en la sentencia que si se demuestra el nexo causal como ocurrió en el particular de la patología o enfermedad con un accidente de trabajo la acción procede con independencia del listado, baremo y grado de incapacidad de la L.R.T.-----</p>	<p>Expte CANO101/2018 registrada bajo el Nro 31/2018</p>
---	--

Modificación tácita reducción de Jornada /Salario (art 9; 12; 15 LCT)

<p>Dr. Flass</p>	
<p>No hay por qué presumir que hubo una modificación tácitamente acordada para que la jornada y el salario se hubieran reducido a la mitad. -----</p> <p>Conforme a lo expuesto no es adecuado presumir que el contrato se modificó mediante acuerdo tácito en perjuicio del trabajador.-----</p>	

Multas

<p>Dr. Flass</p>	
<p>Multa art 8 Ley 24913, resulta indispensable la intimación del art 11, en forma fehaciente por parte del trabajador al empleador a fin de que proceda a la inscripción, establezca la fecha real de ingreso o el verdadero monto de las remuneraciones.-----</p> <p>Multa por Temeridad y Malicia</p> <p>“Temeraria es la conducta de quien sabe o debe saber que no tiene motivos para litigar y que no obstante lo hace, abusando de su servicio de justicia”. -----</p> <p>“La malicia, se configura cuando cualquiera de las partes obstaculiza, retarda, provoca articulaciones manifiestamente improcedentes, mañosas con el propósito de dilatar la tramitación del proceso ”.-----</p>	<p>Expte 099/2012 CANO, S/D registrada bajo el Nro 56/2012</p> <p>Expte 168/2019 CANO, S/D registrado 08/2020</p>

<p>“El propósito del legislador al establecer estas sanciones no ha sido, entonces, lesionar la Defensa en juicio al art 18 de la CN, es por ello que los jueces al aplicarlas, deben actuar con suma prudencia y mesura...”.-----</p> <p>“En caso de duda el Juez debe inclinarse por la no aplicación de la sanción” “En primer lugar debo decir que la multa por temeridad y malicia está reservada para casos extremos y hay que ser prudentes en su imposición, pues se corre el riesgo de afectar el derecho de defensa. Efectivamente, si se aplicara un criterio demasiado amplio de lo que es la temeridad y malicia podría llegar a sancionarse a todo o casi todo aquel que perdió el pleito, pues retroactivamente es muy fácil decir que el derrotado no tenía razón para litigar.”-----</p>	
<p>Dr. Petris</p>	
<p>“Haciendo una hermenéutica integrativa de las leyes federales Nro 24013 y 25323, surge que dado un supuesto de registración defectuosa, la multa procederá en dos hipótesis diferentes. 1) si la relación está vigente, el empleado deberá interpelar al empleador en la forma prescripta por el art 11 Ley 24013 y sólo procederá la multa cuando este último se mantenga reticente vencido el plazo legal. 2) Si la relación laboral se extinguiera por despido, la multa operará en forma automática sin que sea necesaria la interpelación”.-----</p> <p>“La interpelación debe ser precisa en cuanto al objeto y contener referencias concretas a las circunstancias de tiempo, lugar y modo de cumplimiento”.-----</p> <p>Con la intimación el trabajador deberá indicar la real fecha de ingreso y las circunstancias verídicas que permitan calificar a la inscripción como defectuosa.-----</p>	<p>Expte.128/2011 CANO S/D registrada bajo el Nro 36/20111</p>
<p>Ley 25323 1º y 2º:</p>	
<p>Dr. Flass</p>	
<p>Art 1 “solo exige despido. más falta de registración ” “El incremento del art 2 tiene naturaleza mixta: sancionatoria por un lado y resarcitoria por el otro. Se adscribe así al género de los mal llamados “daños punitivos”, instituto relativamente novedoso en nuestro sistema jurídico continental y reservado a cierto tipo de relaciones contractuales caracterizadas por la debilidad de una de las partes (Derecho Laboral y derecho de Consumo)”. -----</p> <p>“Para su procedencia, no basta con que hubiera habido mora del deudor, sino que además se requiere una conducta excepcionalmente reprochable, traducida en dolo contractual (“no pago por que no quiero” o al menos es una culpa grave. Es por eso que la norma autoriza al Juez a reducirlo prudencialmente, llegando incluso a exonerar su pago, pero ¿Cuál es el parámetro a seguir? -----</p> <p>¿Cuándo la mora del empleador genera resarcimiento punitivo?. Considera que el incremento del art 2, requiere que el empleador despida al trabajador sin invocar causa alguna o invocando una casusa notoriamente inverosímil”.-----</p>	<p>Expte 013/2015 (CANO) S/D registrada bajo el Nro 16/2015</p> <p>Expte 224/2015 CANO, registrada bajo el Nro 07/2016</p>

“En concreto, el incremento del art.2 Ley 253223, no ha de convertirse en un rubro habitual, sino en una sanción excepcional para casos excepcionales”.-----

“Esta alzada ha dicho en forma reiterada que la multa del art 2 de la Ley 25.323 es de carácter excepcional y constituye una indemnización de naturaleza punitiva, razón por la cual ha de ser valorada con criterio restrictivo de forma tal que si el trabajador no cumpliera con la carga expresa de interpelar en forma fehacientemente no podrá ser declarada procedente”.-----

“Los art 1 y 2 de la Ley 25323, lo cierto que ambos requieren para su procedencia que, a la vez sean procedentes las indemnizaciones derivadas del despido sino que castigan el haber mantenido al empleado “en negro” “No cualquier diferencia entre lo abondo y lo adeudado autoriza la sanción”.-----

“No cualquier pago es suficiente para exonerar al empleador de la multa pues este podría esconder su reticencia abonando una suma simbólica y violando, mediante este ardid, la clara voluntad de la ley. Es por ello que le último párrafo del art 2 ley 25.323 autoriza al Juez a “reducir prudencialmente el incremento indemnizatorio dispuesto por el presente artículo hasta la eximición de su pago.-” -----

Art 1 “Lo que debemos constatar es si la relación de trabajo comenzó en la misma fecha en que estaba registrada; si el horario de trabajo era igual al que estaba registrado y si la modalidad de trabajo (a término o indeterminado) era tal cual se la registró”.-----

“Quien debe determinar la legitimidad y veracidad de un registro es el juez y no el experto”.-----

“La omisión a exhibir libros solo crea una presunción de que las afirmaciones del trabajador son ciertas, no de que la relación está mal registrada” -----

Las consecuencias de la falta de registración o de la registración defectuosa acarrear la aplicación de indemnizaciones especiales para estas situaciones. Dos normas concurren para su tratamiento, son las leyes 24013 y la 25323. La ley 24013 regula los casos del empleador que consignare en la documentación laboral una remuneración menor a la percibida por el trabajador (art 10), en ese supuesto la indemnización que genera equivale a la cuarta parte del importe de las remuneraciones devengadas y no registradas. La procedencia de esa indemnización se sujeta a un procedimiento previo dirigido a lograr el correcto registro de la relación de la relación, pero que fracasa por la conducta del empleador”.

El artículo 2 establece que: “Cuando el empleador, fehacientemente intimado por el trabajador, no le abonare las indemnizaciones previstas en los artículos 232, 233 y 245 de la Ley 20.744 y los artículos 6° y 7° de la Ley 25.013, o las que en el futuro las reemplacen, y, consecuentemente, lo obligare a iniciar acciones judiciales o cualquier instancia previa de carácter obligatorio para percibir las, éstas serán incrementadas en un 50% (...) Si hubieran existido causas que justificaren la conducta del empleador, los jueces, mediante resolución fundada, podrán reducir prudencialmente el incremento indemnizatorio dispuesto por el presente artículo hasta la eximición de su pago”.-----

<p>Entiendo que en autos se produjo la causal de exoneración contemplada en el segundo párrafo del artículo. La falta de título habilitante en la actora para ejercer el oficio objeto de la relación laboral que dio lugar a la presente acción justifica la conducta del empleador tendente a hacer valer su pretensión más allá del resultado procesal obtenido y más a allá de la imposición de costas propia del Derecho laboral.-----</p> <p>Es que el artículo 2 Ley 25.323, dado su carácter punitivo no puede ser interpretado en el sentido de que el demandado laboral fuese a quedar privado de garantía constitucional a la defensa en juicio lo cual, además, es un derecho humano consagrado en los tratados suscriptos por la República Argentina. Solo la reticencia injustificada amerita la pena.-----</p>	<p>Expte125 /2021 CANO S/D registrada bajo el Nro 40/2021</p>
<p>Dr. Früchtenicht</p>	
<p>Art 2 "El objetivo perseguido es compeler al empleador a abonar en tiempo y forma las indemnizaciones por despido y evitar así la litigación". "La mencionada Ley 25323 tiene por finalidad última combatir la evasión previsional y el denominado trabajo "en negro" - por ausencia de registración o en "gris" - por registración defectuosa".-----</p> <p>"Su presupuesto de procedencia resulta ser la ausencia de pago de la indemnización en tiempo oportuno".-----</p> <p>"Si hubieran existido causas que justificaren la conducta del empleador, los jueces mediante resolución fundada, podrán reducir prudencialmente en incremento indemnizatorio dispuesto por el presente artículo".-----</p> <p>Responsabilidad probatoria "no supone, pues, ningún derecho del litigante adversario, sino antes bien, un imperativo del propio interés de cada parte y una derivación de la bilateralidad; constituye una circunstancia de riesgo que consiste en que quien no acredita los hechos que invoca como fundamento de su derecho , pierde el pleito".-----</p> <p>"Tengo para mí que la letra del art 2 de la Ley 25323 resulta ser una norma que debe ser interpretada con carácter restrictivo, porque tiene una teología punitiva y eleva la cuantía de un crédito".-----</p> <p>Art 1 de la Ley Nro 25323 establece la duplicación de la indemnización por antigüedad art 245 LCT cuando se trate de una relación laboral que al momento del despido no estuviese registrada o lo estuviere de un modo deficiente. En cuanto a la relación registrada de "modo deficiente" debe entenderse que le objetivo de dicha ley resulta ser la erradicación del trabajo clandestino mediante la imposición de una condena (muta) de carácter pecuniario".-----</p>	<p>Expte 279/2011 CANO</p> <p>Expte 281/2011 Disidencia Dr Flass</p> <p>Expte 145/2013 CANO S/D Nro 54/2013.</p> <p>Expte 13/2015 CANO S/D registrada bajo el Nro 16/2015</p> <p>Expte 171/2021 CANO S/D registrada bajo el Nro 50/2022</p> <p>Expte 233/2021 CANO S/D registrada bajo el NRo 62/2021</p>
<p>Dr. Petris</p>	
<p>"art 1 es complementario de los arts 8, 9, 10 y 15 de la Ley 24013, Ley pero ello solo en el sentido de que viene a dar solución a los casos en que el trabajador resulta despedido sin haber intimado al empleador en los términos del ar 11 de la Ley 24013". -----</p>	<p>Expte 155/2014 registrada bajo el Nro 63/2015</p>

<p>"Ya he tenido oportunidad de sostener que la multa del art 1 de la Ley 25323 se refiere a la falta de registraci3n o registraci3n defectuosa de la relaci3n laboral sin requerimiento de intimaci3n alguna". S/D registrada bajo el Nro 35/2011-----</p>	<p>Expte 211/2015 CANO registrado bajo el Nro 20/2016</p>
<p>" Esa no registraci3n que desemboca en pagar en negro perjudica al trabajador, que se ve privado de aquella incidencia, al sector pasivo, que es v3ctima de la evasi3n, y a la comunidad comercial en cuanto al disminuir los costos laborales, ponen al autor de la maniobra en mejor condici3n, para compartir en el mercado, que ha reservado en otros empleadores respetuosos de la ley".-----</p>	<p>Expte 17/2016 CANO S/D registrado bajo el Nro 80/2016</p>
<p>Dr. Petris y Dr F3chtenicht hizo lugar a las indemnizaciones reclamadas" Disidencia Dr Flass</p>	
<p>Art 2 de la Ley 25323 que rige desde el 20 de octubre del a3o 2000 establece un incremento del 50% en las indemnizaciones previstas por los art 232, 233 y 25 del LCT, esto es indemnizaci3n sustitutiva del preaviso, integraci3n del mes de despido e indemnizaci3n por antigüedad, cuando el empleador fehacientemente intimado por el trabajador no los pagare y consecuentemente lo obligare a iniciar las acciones judiciales pertinentes, requiere la intimaci3n fehaciente por escrito del trabajador por un plazo de dos d3as h3biles y la mora del empleador. -----</p>	<p>Expte 233/2021 CANO S/D registrada bajo el Nro 62/2021</p>
<p>Art 2 de ley 25323, el trabajador debió intimar de manera fehaciente a la patronal al pago de las indemnizaciones previstas en el texto que edicta : "Cuando el empleador , fehacientemente intimado por el trabajador , no le abonare las indemnizaciones previstas en los art 232, 233 y 245 de la Ley 20744 y los arts 6º y 7º de la ley 25013 , o las que en el futuro las reemplacen, y consecuentemente, lo obligare a iniciar acciones judiciales o cualquier instancia previa de car3cter obligatorio para percibir las , estas ser3n incrementadas en un 50% . Si hubieran existido causas que justificaren la conducta del empleador, los jueces, mediante resoluci3n fundada, podr3n reducir prudencialmente el incremento indemnizatorio dispuesto por el presente art3culo hasta la eximici3n del pago.-----</p>	<p>Expte 171/2022 CANO S/D registrada bajo el Nro 50 /2022 Expte 233/221 CANO S/D 62/2021</p>
<p>"Respecto a la multa del art 2 no hay justificaci3n alguna que amerite la dispensa del empleador en el pago de las indemnizaciones que le son adeudadas estando en mora al d3a de la fecha en el pago de la liquidaci3n". -----</p>	<p>Expte 189/2020 CANO S/D registrada bajo el Nro 07/2021</p>
<p>"El pago Parcial no es causal contemplada por el legislador para reducir la multa del art 2 Ley 25323".-----</p>	

Multas art 17 Ley 22 250 y art 45 Ley 25345

<p>Dr. Flass</p>	
<p>"constituyen una indemnizaci3n punitiva ya que su producto no est3 destinado al erario p3blico sino a engrosar el resarcimiento. Concretamente para que procedan las mal llamadas "multas", es requisito indudable la interpelaci3n al demandado y la prueba de tal acto en juicio" El car3cter "recepticio", significa que el destino natural de la interpelaci3n es el ser conocido por su destinatario, basta con que haya sido recibida o hay entrado en el 3mbito de dominio del destinatario".-----</p>	<p>Expte 127/2014 CANO, S/D registrada bajo el Nro 59/2014</p>

<p>Interpelación debe contener indefectiblemente una exigencia de pago categórica, inequívoca y coercitiva".-----</p>	
<p>Dr. Früchtenicht</p>	
<p>"tanto la multa referida en orden al art 17 de la Ley 22250 y su remisión al art 30 y la multa establecida en el art 45 de la Ley 25345 tienen en común la necesidad de intimación previa del empleador , circunstancia que se deriva de la buena fe que debe imperar en las relaciones laborales y que supone que tal intimación contenga el apercibimiento de qué conducta asumirá quien intima en caso de no atenderse su reclamo".-----</p>	<p>127/2014 CANO, registrado bajo el Nro 59/2014</p>

Notificación

<p>Dr. Früchtenicht</p>	
<p>" .. el hecho de la extinción de la relación laboral es de carácter instantáneo y produce sus efectos desde el momento en que se perfecciona, esto es, cuando la voluntad de extinguirlo llega a la esfera de conocimiento de la otra parte", Se ha sostenido que: "El trabajador que pretende notificar a su empleador la extinción del vínculo, debe ocuparse concretamente de verificar que la comunicación que a tal fin remita, llegue a conocimiento del destinatario". -----</p>	<p>Expte. 88/2013 CANO S/D registrada bajo el Nro 36/2013.</p>
<p>Dr. Petris</p>	
<p>"El trabajador que pretende como en el particular notificar al empleador la extinción del vínculo laboral, debe ocuparse concretamente de verificar que la comunicación que a tal fin remite, llegue al conocimiento del destinatario. Es que el carácter de receptiva que revisten las comunicaciones para ambas partes del contrato de trabajo, atinentes al mismo, implica la responsabilidad de quien las remita en la elección del medio empleado y de su ulterior prueba".-----</p>	<p>Expte 88/2013 CANO S/D registrada bajo el Nro 36/2013.</p>

Nulidad de sentencia por falta de fundamentación

(Juez laboral omitió fundar o motivar sobre la procedencia o no del distracto indirecto implementado)

<p>Dr. Flass</p>	
<p>"Lo primero a resolver es la pretensión de que la sentencia declarada nula. Para ello, hay que analizar el intercambio epistolar de las partes ..." "Después de una atenta lectura de la sentencia encuentro que no se ha analizado una cuestión esencial y necesaria como es la de si el mecanismo de despido indirecto fue procedente o no. Para ello, la sentencia debía encontrar razón al actor en al menos una de tres cuestiones; primera que la sanción de suspensión era inmerecida; segunda; que hubo una registración simulada varios años después de la fecha real; tercera que la categoría registrada y el salario percibido era inferior al debido".. Solo a partir de allí se podía analizar la procedencia de los distintos rubros resarcitorios. -----</p>	<p>Expte 197/2022 S/ D Registrada bajo el Nro 51/2022</p>

<p>En cuanto a la primera de las cuestiones señaladas, es decir la procedencia o no de la sanción, nada dice la sentencia y debió expedirse. Si la sanción era adecuada y correcta no ameritaba el mecanismo de despido indirecto y este devendría injustificado con la consiguiente pérdida de derechos del trabajador. Por el contrario, si la sanción era inmerecida, excesiva o de cualquier modo ilegítima, el despido indirecto sería procedente y equivaldría, en cuanto a indemnizaciones, a un despido sin causa por parte de la patronal. Reitero, la sentencia nada dijo a este respecto.-----</p>	
<p>Dr Petris</p>	
<p>“sentencia arbitraria existe cuando en la misma no se expresan razones coordinadas y consecuentes, sino por el contrario se contradicen entres si, lo que ha de concluir en el absurdo notorio en la motivación y especialmente en la estructura lógica y legal del fallo”.-----</p> <p>“La sentencia estará motivada cuando el órgano judicial exteriorice el razonamiento que justifica la decisión. El deber de motivar las sentencias encuentra dos fundamentos. En primer lugar como instrumento procesal (acto jurídico procesal) permite a las partes la impugnación. Por otro lado opera como función de garantía propia del constitucionalismo actual. (art 3 del CCCN)”.-----</p> <p>El proceso formativo de la sentencia apareja ineludiblemente un momento valorativo. La mera confrontación de hechos y normas resulta insuficiente para solucionar el conflicto por la vía deductiva.-----</p> <p>El juez debe expresar y justificar plenamente su labor selectiva tanto en la aprehensión y valoración de los hechos y pruebas como de las normas jurídicas. -----</p>	<p>Expte 197/2022 CANO S/D registrada bajo el Nro 51/2022</p> <p>Resolvió la disidencia entre Dr Flass y Früchtenicht</p>

Pluriempleo: una sola relación jurídica, más de un empleador

<p>Dr. Petris</p>	
<p>La circunstancia de que el local contara con habilitación comercial a nombre de uno de los codemandados y bajo un nombre de fantasía contribuye al desconocimiento de la composición de la patronal, que por aplicación del principio de primacía de la realidad puede sostenerse que los demandados actuaban como una sociedad de hecho familiar en el local de un negocio, independientemente que este estuviese habilitado a nombre de la esposa, en tanto esa apariencia de copropiedad o de explotación común de negocios por los cónyuges de manera conjunta o indistinta lleva a decidir la responsabilidad de ambos respecto de terceros.-----</p>	<p>Expte 36/2022 CANO, S/D registrado bajo el Nro 23/2022</p>
<p>Dr. Früchtenicht</p>	

<p>Así planteada la queja, entiendo oportuno referir en primer lugar que el supuesto en análisis trata de un caso en el cual las dos personas (resultando intrascendente su carácter de cónyuges o no) han utilizado en forma conjunta e indistinta los servicios de un trabajador por lo que aplicando analógicamente la solución que contempla el art. 26 de la L.C.T. cuando actúan conjuntamente varias personas físicas - es evidente que ambas asumen en forma conjunta el rol de "empleador" (pluripersonal) que describe la norma y es consecuencia de su obrar como tal. No se trata aquí de un cónyuge empleador y el otro cónyuge que acompaña ocasionalmente al primero en el emprendimiento, sino de uno solo y de carácter plural pues está integrado por dos personas físicas que dirigen y dan órdenes al trabajador. -----</p>	<p>Expte 273/2022 CANO S/D registrada bajo el Nro 14/2023</p>
---	---

Pluspetición inexcusable

<p>Dr. Flass</p>	
<p>"Para que proceda la sanción por pluspetición inexcusable es necesaria la comprobación de dos extremos, el primero es la pretensión procesal notoria y evidentemente improcedente y el segundo que no haya motivo de excusa para tal conducta (S/D 036/2011)."</p>	<p>Expte 099/2012 Cano S/D 56/2012</p>
<p>Dr. Früchtenicht</p>	
<p>"Deberá aplicarse un criterio restrictivo atento el carácter sancionatorio que ostenta".</p>	
<p>Dr. Petris</p>	
<p>"Para que proceda la sanción por pluspetición inexcusable es necesaria la comprobación de dos extremos, el primero es la pretensión procesal notoria y evidentemente improcedente y el segundo que no hay motivo de excusa para tal conducta".</p>	<p>Expte 128/2011 CANO S/D 36/2011</p>

Prescripción

<p>Dr. Flass</p>	
<p>"Si la LCT contiene un plazo de prescripción para las acciones laborales, es porque las acciones laborales son prescriptibles. Todo ello sin perjuicio de la irrenunciabilidad de los "demás" derechos del trabajador con la limitaciones que la LCT dispone".</p>	<p>Expte 90 /2017 CANO S/D 27/20017</p>
<p>Dr. Petris</p>	

La multa del art 1 de la Ley 25323 contempla el modo deficiente de la registraci3n.-----

Expte 197/2022
CANO S/D
resgistrada bajo
el Nro 51/2022

Reclamos diferencias salariales, haberes, SAC o su extinci3n

Dr. Petris Recibo

“El recibo firmado por el trabajador es el 3nico medio id3neo para instrumentar los pagos realizados a 3ste. Es la prueba por excelencia, este instrumento excluye cualquier otro medio probatorio, salvo la confesi3n”.

Expte. 88/2013
CANO S/D
registrada bajo
el Nro 36/2013.

Rebeldía

art 55 LCT y art 43 de la Ley XIV Nro. 1 (accionada, transit3 proceso en estado de rebeldía)

“La notificaci3n de la demanda crea para el demandado la obligaci3n de comparecer ante el Juez y tomar la intervenci3n que le corresponda, m3s su incomparecencia lo coloca en una situaci3n desfavorable, pudiendo tal actitud llegar hasta eximir al actor de la carga de la prueba. Asimismo, la no contestaci3n de la demanda autoriza a considerar el silencio como un reconocimiento de los hechos vertidos por el actor al demandar y son reconocidos en su existencia material los documentos glosados a la Litis.

Expte 184/2014
CANO S/D
registrada bajo
el Nro 01/2015

“La omisi3n total de contestaci3n de la demanda constituye presunci3n favorable a los derechos de la actora, que s3lo puede desvirtuarse por prueba en contrario”.-----

S.A.C.

Dr. Flass

“Resulta superfluo discutir el SAC tiene naturaleza remuneratoria o indemnizatoria, es que, cualquiera sea ella, se trata de un capital que el trabajador dejaría injustamente de percibir y que ning3n motivo l3gico hay que privarlo de este derecho en expectativa”.-----

Expte 155/2012
CANO S/D Nro
59 2012

“la tarifaci3n resarcitoria adoptada por la LCT, no constituye derogaci3n del principio de integridad de la reparaci3n sino simplemente el establecimiento de un r3gimen de presunciones que libera al trabajador de la carga de demostrar la cuantía del daño irrogado”.-----

113/2014
CANO S/D Nro
S/D registrado
bajo el Nro
65/2014

“Cuando alguien es despedido, ve frustrada la posibilidad de cobrar todo lo que venía cobrando y esa chance frustrada incluye no solo el salario mensual sino tambi3n ese complemento que la ley manda a pagar, de allí que el principio de resarcimiento integral, exija calcular la indemnizaci3n por antigüedad en funci3n a una suma integrativa tanto del sueldo mensual como el SAC”.-----

Expte 110/2017
CANO S/D Nro
32/2017

“ Corresponde aplicar el SAC al c3lculo de la indemnizaci3n por antigüedad”

Dr. Fr3chtenicht

<p>"Al constituir el SAC un salario diferido, corresponde computar el SAC sobre la indemnización por antigüedad".-----</p>	<p>Expte 191/2022 CANO S/D registrada bajo el Nro 47/2022</p>
<p>Dr. Petris</p>	
<p>"Es parte integrante de la remuneración obligatoria debida a quien trabaja en relación de dependencia, como un accesorio necesario, con la particularidad que su pago esta diferido en el tiempo" "Corresponde incluirlo con el cálculo para la indemnización por antigüedad".-----</p>	<p>Expte 155/2012 CANO S/D registrada con el Nro 62/2012</p> <p>Expte 110/2017 CANO S/D Nro 32 /2017</p>
<p>CSJ</p>	
<p>"Pérez, Raúl c/ Disco S.A" toda ganancia que tiene el trabajador obtiene del empleador con motivo o a consecuencia del empleo resulta un salario, una contraprestación del sujeto y por esta última causa".-----</p>	

Solidaridad Art 228 LCT

<p>Dr. Petris</p>	
<p>" La solidaridad que se persigue y que establece el art 228 LCT se limita a las deudas devengadas en el momento de la cesión y no alcanza a las que se generen en el curso posterior de la relación de trabajo transferida , salvo caso fraude". -----</p>	<p>Expte 90 /2017 CANO S/D 27/20017</p>

Solidaridad laboral (art 29, 30 28 LCT)

<p>Dr Petris</p>	
<p>"Esta solidaridad operará ya sea que la transmisión se haya efectuado para surtir efecto en forma permanente o en forma transitoria. A los efectos previstos en esta norma se considerará adquirente a toda aquel que pasare a ser titular del establecimiento aun cuando fuese como arrendatario o como usufructuario o como tenedor a título precario o por cualquier otro modo".-----</p> <p>"La solidaridad, por su parte, también operará con relación a las obligaciones emergentes del contrato de trabajo existente al tiempo de la restitución del establecimiento cuando la transmisión no estuviere destinada a surtir efectos permanentes y fuese de aplicación lo dispuesto en la última parte del art 227 LCT. La responsabilidad solidaria consagrada por este articulo será también de aplicación cuando el cambio de empleador fuese motivado por la transferencia de un contrato de locación de obra , de explotación u otro análogo, cualquiera sea la naturaleza y el carácter de los mismos".-----</p>	<p>Expte 01/2019, S/D registrada bajo el Nro 14/2019</p>

Dr. Früchtenicht	
<p>“Hemos tenido oportunidad de sostener que la LCT, si bien tiene normas que extienden la responsabilidad solidaria en distintos supuestos, ya sea mediando fraude y simulación laborales (arts. 29 y 31 LCT) o sin que medie fraude o simulación laborales (arts. 30 y 225 a 230 LCT), no tiene normas que impongan esta extensión de responsabilidad a personas físicas por su actuación en el ámbito de las sociedades empleadoras.-----</p> <p>A partir de los fallos “Delgadillo Linares” (1997) y “Duquelsy” (1998) la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (Sala III) abrió camino a una tendencia jurisprudencial orientada a hacer efectiva esa extensión de responsabilidad solidaria. Pero la misma no invocó las normas de la LCT, sino que recurrió a la Ley de Sociedades Comerciales 19.550 que contiene normas tales como los arts. 54, 59, 157 y 274 que permitían esa extensión.-- -----</p> <p>El Código Civil y Comercial de la Nación ha avanzado en el camino que marcara la ley de sociedades 19.550 (ahora Ley General de Sociedades) en cuanto a extender la responsabilidad solidaria de la sociedad empleadora a los socios y administradores. Pero lo ha hecho de manera tal que esa extensión de responsabilidad solidaria a los socios o administradores de las personas jurídicas se ha ampliado con relación a lo que establecía la Ley de Sociedades Comerciales.-----</p> <p>Ha introducido modificaciones al régimen legal referido a la extensión de la responsabilidad solidaria a los socios y controlantes y gerentes y administradores de entes societarios no comerciales.-----</p> <p>El artículo 144 del Código extiende la aplicación del régimen de extensión de la responsabilidad solidaria a los socios y controlantes de los entes societarios no comerciales, receptando la teoría del corrimiento del velo societario para alcanzar a los mismos. Asimismo incorpora a los miembros y asociados a dicho régimen, si bien aclarando que se trata de una actuación de la sociedad en la que hubieran participado. Y esto queda aclarado en los artículos 181 y 192 del Código, que en principio, excluyen a los socios y asociados de esa responsabilidad.”-----</p>	<p>Expte 31/2023CANO S/D registrada bajo e Nro 25/2023</p>

Vacaciones

Dr. Früchtenicht	
<p>“La vacación que no se otorga, se pierde, pues no puede acumularse a otros periodos – salvo el caso excepcional regulado por el art 164 LCT”.----</p>	<p>Expte 53/2014 CANO S/D registrada bajo el Nro. 34/2014</p>

Dr. Petris	
<p>"Las vacaciones no son compensables en dinero, directriz normativa que se extiende a toda otra forma de descanso", y sólo cuando las partes convengan el otorgamiento del descanso fuera del lapso indicado en atención a situaciones excepcionales, podría admitirse que el trabajador reclamara su concesión fuera del lapso dentro del cual debieron gozarse, mas no su compensación pecuniaria".-----</p>	<p>Expte 53/2014 CANO S/D registrada bajo el Nro 34/2014</p>

Laboral/Administrativo

Sistema dual Laboral/Administrativo

Dr. Flass	
<p>"..... en algunos supuestos regirá la LCT y otros la Ley I 74. Frente a esto, surgiría un tercer grupo de relaciones laborales, dentro de la cual inscribe a la que es objeto el presente litigo. Continúa diciendo que el aparente vacío legal debe ser llenado recurriendo al principio protectorio del art 14 bis de la CN y en razón de ello, se debe aplicar analógicamente la LCT". Demandado (Municipalidad): Al contestar la demanda, la Municipalidad sostiene que el actor era proveedor y beneficiario de un plan; al apelar invoca una relación de empleo administrativo. -----</p>	<p>Expte 104/2017 CANO, S/D registrado bajo el Nro .45/2017</p>

Teoría de la denuncia tácita

Dr. Flass	
<p>"Considero que la teoría de la denuncia tácita es improcedente en nuestro derecho. La letra de la norma es demasiado clara. El distracto o denuncia de la relación laboral debe ser notificada por escrito y con suficiente expresión de causa. Es cierto que los jueces tenemos el deber de interpretar la norma a favor del trabajador, pero ello no significa que estemos facultados a alzarnos contra las disposiciones claras haciendo decir a la ley lo que la ley no dice u omitiendo lo que ella expresa. -----</p> <p>Es que el artículo 243 de la Ley de Contrato de Trabajo se funda en la garantía del artículo 18 de la Constitución Nacional pues el derecho de defensa ampara por igual al trabajador que inicia acción laboral como al demandado en aquel litigio "... Con la finalidad de salvaguardar el derecho de defensa en juicio de la contraparte el legislador dispone que en el despido con justa causa- directo decidido por el empleador o indirecto decidido por el trabajador, se deben comunicar por escrito y en forma suficientemente clara los motivos en que se funda la ruptura del contrato.- La comunicación de despido en forma escrita es indispensable para poder consignar fehacientemente la causa invocada. En caso de demanda judicial no se admite la modificación de la causal de despido consignada en la comunicación respectiva (invariabilidad de la causa). Esto significa que en el proceso judicial sobreviniente solo se pueda invocar y tratar de probar la causal esgrimida en la comunicación del despido, de modo así que la nueva causal puesta de manifiesto en la demanda o contestación- según el caso-, pero que no hubiese sido invocada en aquella comunicación, no puede ser considerada como justa causa disolutoria, ni aun en el caso de ser probada y demostrada su gravedad.-----</p>	<p>EXPTE 133/2023 CANO S/D registrada bajo el Nro 52/2023</p>

Tutela Sindical

Tutela Gremial ¿Quién debería abonar las licencias sindicales?

Dr. Flass	
<p>CANO rechazo la acción de tutela Judicial "La tutela sindical no tiene un fin en sí mismo, sino que busca evitar los obstáculos al ejercicio de la libertad sindical. 2) las condiciones de trabajo inamovibles, a las que refiere el art. 52 Ley 23.551, no incluyen el hecho de que el pago de los salarios esté a cargo del sindicato y no del empleador como dispone el art. 48 Ley 23.551.-----</p> <p>Tampoco puedo dejar de señalar que la tutela sindical, no prohíbe cualquier modificación del contrato laboral, sino solo aquellas que obstaculizarían o molestarían el ejercicio de la libertad sindical. Es claro que la ley prevé dos modificaciones legítimas al contrato de trabajo, a partir de que el trabajador se encuentra amparado por la tutela sindical. La primera de ellas es que no se encuentra obligado a prestar servicios y la segunda, consecuencia de esta, es que el salario no lo paga el empleador sino la entidad gremial. Estas modificaciones están expresamente dispuestas en la ley y no podrían ser consideradas modificaciones que exijan la suspensión de la tutela sindical para ser efectiva. Lo contrario sería un sinsentido que llevaría al absurdo de que, frente a cualquier trabajador que acceda a una dirigencia sindical debería el empleado solicitar la suspensión de la tutela sindical para hacer efectiva la ley de tutela sindical pues en todo caso habría una "modificación". Tal razonamiento no tiene lógica y es contrario al sentido común. La ley nunca puede ser interpretada presumiendo que el legislador incurrió en error o que legisló de forma absurda".-----</p> <p>-</p>	<p>Expte 181 CANO/2017 S/D registrada bajo el Nro 48/2017 STJ lo declaro inadmisible</p>
<p>"La tutela sindical tiene por objeto asegurar el ejercicio de la libertad sindical y en consecuencia su extensión ha de analizarse en atención a la finalidad para la cual fue creada. La tutela Sindical, no prohíbe cualquier modificación del contrato laboral, sino solo aquellas que la ley prevé dos modificaciones legítimas al contrato de trabajo, a partir de que el trabajador se encuentra amparado por la tutela sindical". -----</p> <p>Procedimiento: Exclusión de Tutela Sindical (Ley 23551 art 52)</p> <p>El procedimiento para la exclusión de tutela sindical establecido en el artículo 52 Ley 23551 es inevitable, se trata de una forma solemne previa a la decisión empresarial y condicionante de la validez de esta. Si así no fuese el empleador se convertiría en juez y parte de un conflicto que no estaba a su alcance resolver. Ello rige independientemente de que se invoque vicio del proceso eleccionario o ausencia de condiciones personales del empleado para ser representante gremial.-----</p> <p>A lo dicho se agrega una circunstancia particular de este caso que estoy analizando y es que la empleadora demandada estuvo presente en el acto eleccionario y ninguna objeción realizó durante él ni al momento de ser notificada de la designación.-----</p> <p>El artículo 63 de la LCT impone el deber de obrar de buena fe tanto al celebrar el contrato, al ejecutarlo e incluso al extinguirlo.-----</p>	<p>Expte 212/2021 CANO S/D registrada bajo el Nro 59/2021</p>

Dr. Petris

“La Ley de asociaciones sindicales prohíbe al empleador subvencionar en forma directa o indirecta a una asociación sindical de trabajadores. Ergo no debe pagar las licencias gremiales, son las propias asociaciones sindicales, las que tienen que abonar la licencias de sus dirigentes”.-----

Expte 112/2018
CANO, S/D
registrada bajo
el Nro 44/2018

“El amparo sindical intentado es un instrumento del que goza todo trabajador o asociación sindical para proteger sus derechos de libertad sindical cuando los mismos se hayan visto impedidos u obstaculizado sea por la actividad u omisión del empleador o asociación sindical , por lo que en relación al objeto y sujetos legitimados que da cuenta la demanda ”

Expte
181/2017
CANO S/D
registrado bajo
el Nro 48/2017

Procedimiento: Exclusión de Tutela Sindical (Ley 23551 art 52) Trabajador de la construcción

Por otro en el caso de los trabajadores de la construcción la estabilidad gremial se reconoce en el Convenio Colectivo de Trabajo 76/75 que remite a la Ley 20.615 que quedó sin efecto al sancionarse la Ley 23.551.-----

Expte 212/2021
CANO S/D
registrada bajo
el Nro 59/2021

A su vez, en el caso del delegado gremial que ha sido despedido sin causa alguna encontrándose aún vigente la obra para la que fue contratado sin que haya existido exclusión de tutela sindical procede la operativización del sistema estatuido por la Ley de Asociaciones Sindicales.-----

Ello porque la protección constitucional y legal que se brinda a los trabajadores con representatividad sindical tiende a disuadir o restar eficacia al actor del empleador que implique hostigamiento o persecución, preservando como un valor digno de protección, el efectivo e ininterrumpido cumplimiento de la gestión sindical).-----

A su vez intenta ahora cambiar la causa del despido o mejor dicho introducir una cuando de la Carta Documento se lo despido sin causa alguna. -----