

Jurisprudencia

Extinción del Contrato de Trabajo - Facultades del Empleador - Poder Disciplinario - Despido

Tribunal: Superior Tribunal de Justicia de Santiago del Estero

Autos: Silva, Rodolfo B. c/San Cayetano SRL y Otro s/Indemnización por Antigüedad

Fecha: 06-03-2015

1. Corresponde revocar la sentencia que aplicó erróneamente el art. 67 de la LCT al tener por acreditada la causal de despido invocada por el empleador por la falta de impugnación por parte del trabajador de aquella decisión dentro de los 30 días de notificada la medida, otorgándole a la falta de impugnación del distracto el sentido de consentimiento, en tanto el despido no puede ser enmarcado dentro de las sanciones del mencionado artículo por tener carácter recepticio, dado que una vez ingresado al ámbito de conocimiento del trabajador no se encuentra prevista la posibilidad de cuestionarlo a los efectos de ser modificado o suprimido como sí pueden serlo las sanciones enmarcadas en el art. 67 de la LCT, por lo que si el trabajador entiende que la causal o motivo alegado para el distracto es injustificado o inexistente, tiene expedita la acción judicial ordinaria, pero el vínculo se habrá extinguido.
2. El art. 67 de la LCT no comprende el supuesto del despido, por cuanto es un modo de extinción del contrato de trabajo, y en ese marco legal no tiene cabida la presunción ante el silencio del trabajador (art. 58 de la LCT) ni plazo de caducidad alguno, por lo que si el trabajador considera que el despido ha sido injustificado, tiene expedita directamente la acción judicial en el plazo previsto en el art. 256 de la LCT.
3. El despido no se encuentra regulado expresamente como una sanción, pero si aún así, se pretendiera considerarlo una sanción disciplinaria y someterlo a las reglas y principios que regulan ese poder del empleador, se presentarían una serie de contradicciones e incompatibilidades que dificultarían su aplicación en particular en lo relativo a la posibilidad de impugnación por parte del trabajador cuya finalidad puede consistir en la sustitución o supresión de esa medida.
4. Las sanciones laborales responden a una finalidad de prevención específica y operan a modo de apercibimiento disuasivo dirigido al infractor para hacerle saber que en caso de reiteración su conducta no será tolerada, por lo que persiguen una finalidad de prevención general dirigida al conjunto de los trabajadores a fin de que puedan percibir las consecuencias de desobediencias contractuales.
5. Lo que se persigue con la sanción es reordenar el vínculo individual y

posibilitar el normal funcionamiento de la organización empresaria en la que se encuentra inserto el trabajador, y si bien es cierto que el despido puede ser la consecuencia de una conducta reprochable precedida de una serie de sanciones, el empleador debe acreditar la existencia y gravedad del último incumplimiento y su entidad para impedir el mantenimiento del contrato de trabajo.

[+ Texto completo](#)

Jurisprudencia

Medida Cautelar - Trabajo de la Mujer - Enfermedad Inculpable - Obligaciones del Empleador - Despido sin Justa Causa - Derecho a la Salud - Obras Sociales

Tribunal: Cámara del Trabajo de Mendoza

Autos: Ferrero Petri, Gisela C. c/Fullrapid SA y Otros s/Daños y Perjuicios

Fecha: 20-04-2015

1. Corresponde admitir la medida cautelar solicitada y ordenar al empleador que continúe abonando la obra social de la accionante durante el tratamiento de la enfermedad, en el marco de una acción de daños interpuesta por una mujer contra su empleador tras ser despedida sin causa luego de contraer cáncer, en tanto la Ley N° 26.485 establece el deber de dar protección inmediata a la víctima de violencia de género, y a su vez el art. 32 del CPL de Mendoza expresa que el magistrado según el mérito que arrojen los autos, puede decretar que el demandado facilite gratuitamente la asistencia médica y farmacéutica autorizada por ley con el objeto de proteger la salud física y psíquica del trabajador, en aquellos casos en que este comprometida gravemente.

[+ Texto completo](#)

Jurisprudencia

Locación de Servicio - Plazo - Relación de Dependencia - Despido - Contrato Administrativo - Empleo Público

Tribunal: Juzgado de 1ª Inst. Cont. Adm. Trib. de CABA

Autos: Benegas, Jose c/GCBA s/Cobro de Pesos

Fecha: 27-03-2015

1. Corresponde rechazar la demanda incoada por el actor contra el GCBA a fin de que se lo indemnice por despido indirecto, alegando el accionante que su despido como periodista en una radio dependiente de la demandada se produjo como consecuencia del reclamo que efectuó tendiente a regularizar

su situación laboral, sosteniendo además que el GCBA encubrió la existencia de una relación laboral a través de la suscripción de sucesivos contratos de locación de servicios, en tanto, teniendo en cuenta que las relaciones de empleo público se encuentran regidas por normas del derecho público y administrativo y que el actor solo estuvo vinculado con la demandada por 3 contratos consecutivos de locación durante diecisiete meses, dicho plazo no excedió los 4 años establecidos por el art. 39 de la Ley N° 471 de CABA como límite para las contrataciones temporales, por lo que no se encubrió una relación laboral de largo término y la ruptura del vínculo contractual entre las partes fue producto de la facultad rescisoria del GCBA y no del resultado de un accionar ilegítimo.