



## ÍNDICE GENERAL

PRÓLOGO	9
ABREVIATURAS	19
<b>CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN</b>	23
<i>Jurisprudencia</i>	
— Presentaciones poco claras	25
<b>CAPÍTULO II EL DESPIDO</b>	29
§ 1. Introducción	29
a) El despido Indirecto	30
b) El despido directo	30
1. El despido directo sin causa	30
2. El despido directo con causa	31
§ 2. La renuncia	32
<i>Jurisprudencia</i>	
— Falta de preaviso del trabajador cuando renuncia	32
<b>CAPÍTULO III LA LIQUIDACIÓN POR DESPIDO</b>	37
§ 3. Los rubros obligatorios	37
a) Días trabajados del mes del despido	39
<i>Jurisprudencia</i>	
— Cuándo se considera bien notificada una misiva enviada por la parte	40
b) El SAC proporcional	40
c) Vacaciones proporcionales	41
d) SAC sobre vacaciones proporcionales	43
§ 4. Los rubros Indemnizátanos	44
a) Indemnización por antigüedad	44
<i>Jurisprudencia</i>	
— El caso "Vizzoti". Cuándo y cómo se aplica la doctrina de la Corte	45
<i>Jurisprudencia</i>	
— La ley antidiscriminatoria también aplica en el derecho del trabajo	50
b) Indemnización sustitutiva del preaviso	50
<i>Jurisprudencia</i>	
— Cómo calcular el preaviso en el caso de los salarios a base de comisiones	53
c) SAC sobre el art. 232	53
d) Integración del mes del despido	54
e) SAC sobre el art. 233	55
§ 5. Las multas y otros rubros que pueden intuirse en la liquidación	55
a) Diferencias salariales. Salario devengado	56
1. Pago del salario correspondiente a una categoría inferior a la que el trabajador desempeña efectivamente	57
<i>Jurisprudencia</i>	
a. Una categoría diferente da derecho a reclamar el correcto pago salarial	59
b. Estar fuera de convenio no permite validar directamente la exclusión de los beneficios laborales a los trabajadores que en esta situación se encuentren	60
c. Es inconstitucional asignar naturaleza no remuneratoria al salario, sin importar lo que, al respecto, las partes pretendan o convengan. Principio de irrenunciabilidad	61

2. Aplicación de una escala salarial que pertenece a un CCT diferente al que corresponde	62
3. Falta de pago o incorrecto pago de horas extras	63
<i>Jurisprudencia</i>	
— Cómo se calculan las horas trabajadas cuando se trabaja después de las 13 los sábados o los domingos. ¿Siempre procede que se calcule con recargo o depende de la jornada semanal?	66
4. Falta de pago o incorrecto pago de adicionales previstos en el convenio	68
<i>Jurisprudencia</i>	
a. El principio «iura novit curia» puede ser procedente para la determinación de normas convencionales	72
b. El principio «iura novit curia» no resulta de aplicación para la determinación de normas convencionales	72
b) Nueva liquidación con el correcto salario devengado	76
c) Las deficiencias en la registración	79
<i>Jurisprudencia</i>	
— Proceden las multas por deficiencias en la registración aunque el dependiente sí se encuentre dado de alta formalmente, si esto último fue realizado por la real empleadora	80
— Cuándo pueden invocarse las multas de la ley 24.013 y cuándo, por el contrario, solo la del art. 1º de la ley 25.323	81
<i>Jurisprudencia</i>	
— La multa del art. 1º de la ley 25.323 no aplica a cualquier irregularidad registral	81
d) Las multas de la ley 24.013	83
1. Cómo se calcula la multa de los arts. 8º, 9º, y 10. La multa del art. 15	84
2. Cómo se calcula la multa del art. 1º de la ley 25.323	87
e) Cálculo de las multas por deficiencias en la registración	88
f) Los certificados laborales del art. 80 de la LCT	91
<i>Jurisprudencia</i>	
a. Cuáles son los certificados del art. 80	94
b. Requisitos de los certificados. Si la firma obrante en los certificados del art. 80 no está certificada, procede la multa	96
g) La indemnización prevista por el art. 2º de la ley 25.323	96
<i>Jurisprudencia</i>	
— En qué casos se puede eximir o reducir la multa del art. 2º de la ley 25.323	97
h) Cómo queda la liquidación (con diferencias salariales y sin ellas)	98
§ 6. Otros rubros eventualmente procedentes o no	100
a) La indemnización adicional por embarazo	101
b) La indemnización adicional por matrimonio	102
<i>Jurisprudencia</i>	
— La indemnización agravada a favor del varón en caso de matrimonio. El caso Puig ante la Corte	103
c) La indemnización del art. 132 bis de la LCT	104
d) El reclamo por daño moral	105
e) La indemnización por despido discriminatorio. El caso del representante sindical	108
<i>Jurisprudencia</i>	
— Indemnización para el delegado sindical	111

## CAPÍTULO IV EL INTERCAMBIO TELEGRÁFICO

§ 7. Introducción	115
<i>Jurisprudencia</i>	
a. La importancia del adecuado intercambio telegráfico	117
b. Cuándo se considera notificada una misiva enviada y que no ha sido recibida por el destinatario	118
§ 8. Los tres requisitos de los telegramas laborales	119
a) El plazo en las Intimaciones	119
b) El apercibimiento	122
<i>Jurisprudencia</i>	
— La ausencia de comunicar el apercibimiento dispuesto	122
c) Lo que se pretende de la contraria	123
<i>Jurisprudencia</i>	
a. Cómo debe reclamarse por telegrama y de manera correcta la falta de pago de horas extras	124
b. El impago de horas extras no siempre da derecho a considerarse despedido de manera indirecta	124
1. Falta de pago de horas extras. Modelo de intimación	124
2. Negativa de tareas. Modelo de intimación	125
3. Reclamo por diferencias salariales en función de la categoría desempeñada. Modelo de intimación	128
4. Rechazo de la causal invocada para despedar con causa. Modelo de intimación	130
<i>Jurisprudencia</i>	
a. No hay un listado taxativo de injurias por las que el trabajador puede ser válidamente despedido. Debe valorarse en cada caso concreto	133
b. Cuando se discute acerca de la gravedad de la falta	133
5. Relación laboral no registrada o deficientemente registrada. Modelo de intimación	134
§ 9. El domicilio para notificar	137
§ 10. Otros supuestos de notificaciones habituales. Modelos de telegramas	138
a) La situación de embarazo. Modelo de telegrama	138
b) La situación del matrimonio. Modelo de telegrama	140
c) El ejercicio abusivo del «ius variandi». Modelo de telegrama	141
§ 11. Conclusión con relación a las comunicaciones y a la claridad con la que deben ser realizadas	143

## CAPÍTULO V QUÉ PRUEBAS OFRECER SEGÚN CADA CASO

<i>Jurisprudencia</i>	
a. Las pruebas ofrecidas no eran las idóneas para acreditar lo que se estaba reclamando	151
b. Debe acreditarse lo que se alega	154
§ 12. Cómo organizarla prueba necesaria y cuál producir	155
§ 13. Las causales de distracto más habituales	156
§ 14. Cuadro de hechos y pruebas para cada uno de los supuestos que son antecedentes posibles de acciones judiciales	160
a) Por la falta de pago de la indemnización correspondiente	161
b) Por la falta de pago íntegro de la indemnización debida, en razón de computar —una y otra parte—una fecha de inicio diferente	161
c) Por la falta de pago de horas extras y/o de adicionales debidos	165
d) Por la categoría falsa con la que el trabajador se encuentra registrado	167
e) Por la diferente valoración y efectos que las partes le atribuyen al hecho por el cual la empresa despidió con causa a su trabajador	172
	176

f) Por reclamos derivados del hecho de percibir sumas remuneratorias fuera de registro	187
g) Por reclamos fundamentados en un ejercicio abusivo del <i>ius variandi Jurisprudencia</i>	192
— Cuándo el ejercicio del « <i>ius variandi</i> » no es abusivo	196
h) Por reclamos fundamentados en no haber registrado la relación laboral (supuesto de no haber tenido ningún registro y supuesto de haber estado registrado por alguien distinto de quien es individualizado como real empleador)	198
<b>CONCLUSIÓN</b>	205
<b>BIBLIOGRAFÍA GENERAL</b>	209