



# **Demandas Laborales**

---

**Marcela M. Iribarren**

---

- Modelos de demandas laborales
- Incluye: Cuestiones a tener en cuenta para la correcta confección de demandas laborales  
Fórmulas para calcular liquidaciones  
Sinopsis y fichas prácticas para el ejercicio de la profesión
- Normativa actualizada  
Nociones teórico-prácticas  
Jurisprudencia  
Doctrina  
Sitios web



**Editorial Estudio**

## CAPÍTULO I

### INTRODUCCIÓN TEÓRICA

#### 1. LA DEMANDA LABORAL. ASPECTOS TEÓRICOS

##### 1.a. Organización de la Justicia Nacional del Trabajo

A modo de introducción y en este punto se mencionarán las cuestiones principales que hacen al desarrollo del procedimiento judicial regido por la Ley de Organización y Procedimiento de la Justicia Nacional del Trabajo 18.345, destacándose las cuestiones de mayor relevancia para el exitoso ejercicio profesional en el fuero del Trabajo y, en el capítulo pertinente se expondrán los modelos de las demandas más usuales. Además de las sugerencias y aclaraciones que se hacen en los modelos, recomiendo al lector tener siempre presente y al alcance de la mano la Ley de Procedimiento Laboral mencionada, o la normativa aplicable a la jurisdicción donde vaya a presentar su demanda, y consultarla en la oportunidad de hacer la presentación o gestión. Esto evitará cometer errores innecesarios que, aunque algunos no tengan consecuencias de orden procesal de importancia por poder subsanarse, provocarán demoras y trabajo en exceso.

Podetti define al derecho procesal del trabajo como la rama del derecho procesal que estudia la organización y competencia de la justicia del trabajo, los principios y normas generales y el procedimiento a seguir en la instrucción, decisión y cumplimiento de lo decidido en los procesos originados por una relación laboral o por un hecho contemplado por las leyes sustanciales del trabajo.

El procedimiento laboral nacional, como dije, se rige por la Ley 18.345 y modificatorias, conocida como Ley Orgánica -en adelante indicada en esta obra como LO- y por un conjunto de normas del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación, por remisión expresa del artículo 155, y con aplicación supletoria de otras normas del mismo cuerpo legal en la medida en que resulten compatibles y no contradigan las disposiciones especiales de la ley del fuero. Lógicamente, el proceso laboral está también influido por normas de rango constitucional.

La Justicia Nacional del Trabajo de la Capital Federal, actualmente, está organizada en un sistema de doble instancia ordinaria o de grado. La primera instancia está integrada por los Jueces Nacionales de Primera Instancia

del Trabajo que actúan en forma unipersonal y la segunda instancia está constituida por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo que actúa en forma colegiada y dividida en Salas. Eventualmente puede recurrirse a una instancia extraordinaria por medio del recurso extraordinario federal ante la Corte Suprema de Justicia de la Nación, pero sólo por cuestiones de derecho, quedando totalmente excluidas del conocimiento del más alto tribunal las cuestiones de hecho y de prueba. Este sistema de doble instancia ordinaria en el procedimiento laboral responde a la característica del mismo de ser escrito. La primera instancia del proceso va desde la iniciación de la demanda hasta la sentencia que se pronuncia sobre la resolución del litigio y la segunda instancia va desde que se interpone el recurso de apelación hasta el dictado de la sentencia del órgano de alzada.

Sin perjuicio de la estructura judicial del fuero mencionada en el párrafo anterior y plenamente vigente en la actualidad, en virtud de la sanción de la Ley 26.853, el día 17 de mayo de 2013, se ha producido una modificación en las siguientes normas:

- a) Decreto/Ley 1285/1958 (Justicia Nacional, su organización)
- b) Ley 17.454 (Código Procesal Civil y Comercial de la Nación)
- c) Ley 24.946 (Ministerio Público, organización y funcionamiento)

En consecuencia la LO sufre modificaciones al respecto. Si bien la ley mencionada está en vigencia, es operativa sólo para otros aspectos sobre los cuales legisla ya que la vigencia operativa de las normas de carácter procesal quedaron supeditadas a la creación y funcionamiento de los órganos judiciales que crea. Así, una vez que sea creada la Cámara Federal y Nacional de Casación del Trabajo y de Seguridad Social, la Justicia Nacional del Trabajo quedará organizada en un sistema de triple instancia. La primera instancia estará integrada por los Jueces Nacionales de Primera Instancia del Trabajo que seguirán actuando en forma unipersonal, la segunda instancia estará constituida por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo que actuará en forma colegiada y dividida en Salas y finalmente, la tercera instancia estará constituida por la mencionada Cámara Federal y Nacional de Casación del Trabajo y de la Seguridad Social. Esta tercera instancia casatoria tendrá a su cargo el conocimiento de los recursos de casación, de inconstitucionalidad y de revisión. En rigor, debería decir que esta instancia, una vez constituida la Cámara, tendrá competencia para entender en dichos recursos y además para unificar jurisprudencia.

Aclaro que por el momento y hasta la constitución de la Cámara mencionada, el sistema imperante es aún el de la doble instancia ordinaria, constituyendo la CNAT el órgano de alzada y más alto tribunal cuyas sentencias son definitivas en la instancia ordinaria.

*(CONTINÚA)*

**CAPÍTULO III**  
**MODELOS DE DEMANDAS**

## 1. INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO DIRECTO SIN CAUSA

Ante un despido, notificado al trabajador en legal forma, se abonaron los conceptos de pago obligatorio como el último sueldo, el sueldo anual complementario, el preaviso y las vacaciones y su incidencia en el SAC, se reclama la falta de pago de la indemnización por antigüedad. El demandado recibió pero no respondió a los telegramas de intimación ni compareció a las audiencias celebradas ante el SECCO.

### INICIA DEMANDA POR COBRO DE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO

Señor Juez:

....., abogado inscripto en el T°  
 ..... F° ..... del CPACF -, CUIT ....., res-  
 ponsable ante la AFIP como .....,  
 denunciando el domicilio electrónico con el CUIT  
 ....., constituyendo el domicilio legal en  
 la calle ..... de la ciu-  
 dad Autónoma de Buenos Aires, zona de notificación .....,  
 correo electrónico ....., teléfono  
 ....., fax ..... a V.S. respetuosamente  
 me presento y digo:

#### I. PERSONERÍA

Que vengo a presentarme ante V. S. en nombre y represen-  
 tación del Sr.: ..... con domi-  
 cilio real en la calle .....,  
 de nacionalidad ....., nacido el día  
 ....., de estado civil ....., com-  
 probando su identidad mediante DNI .....,  
 conforme lo justifico con el poder especial que adjunto y que fuera  
 suscripto por ante la oficina de poderes de la Cámara Nacional  
 de Apelaciones del Trabajo, declarando bajo juramento que se  
 encuentra vigente y sin modificaciones.

#### II. OBJETO

En tal carácter, y habiendo recibido precisas instrucciones  
 de mi poderdante, vengo por el presente en tiempo y forma a  
 iniciar demanda por cobro de la indemnización por antigüedad  
 por despido incausado prevista en el artículo 245 de la ley 20.744

(CONTINÚA)

## CAPÍTULO IV

### LIQUIDACIONES

#### 1. LIQUIDACIONES. FÓRMULAS DE CÁLCULO

##### 1.a. Introducción

En este capítulo se harán unas breves y prácticas consideraciones acerca de los distintos rubros que componen el salario -sueldo, remuneración, retribución o haber- de un trabajador y de los que integran una liquidación final por extinción del contrato de trabajo por cualquiera de las causas previstas en la Ley de Contrato de Trabajo 20.744.

Conforme el principio sentado por el artículo 103 de la LCT, la remuneración del trabajador consiste en la ventaja o beneficio económico que éste obtiene como contraprestación de la puesta a disposición del empleador de su fuerza de trabajo. Es decir, la sola disponibilidad de su fuerza de trabajo tiene como contraprestación la remuneración aunque no trabaje efectivamente.

La remuneración del trabajador está conformada por distintos conceptos que, en algunos casos se perciben en dinero y en otros en especie. Sin embargo, no todos los conceptos que percibe el trabajador tienen el carácter de remuneratorios y su distinción es esencial ya que los que son remuneratorios se tienen en cuenta para calcular indemnizaciones, aguinaldos o vacaciones y están sujetos a aportes y contribuciones. También forman parte de la base imponible para liquidar el impuesto a las ganancias de los trabajadores en relación de dependencia comprendidos. En cambio, los conceptos no remuneratorios no se toman en cuenta en las liquidaciones de los conceptos antes mencionados y están exentos de aportes, ya que se trata de beneficios sociales, familiares o mejoras de la calidad de vida y de trabajo del dependiente. Es importante aclarar que los conceptos no remuneratorios también pueden ser pagados en dinero.

De esta manera y hecha la aclaración, en el momento de liquidar algún rubro y para determinar la base de cálculo hay que distinguir los conceptos remunerativos de los que no lo son.

Tienen carácter remunerativo o remuneratorio, además del salario mensual, quincenal, semanal, diario, horario o a destajo, las comisiones, los premios, las bonificaciones y gratificaciones habituales, los viáticos sin obligación de presentar comprobantes, las remuneraciones en especie

como la habitación dada al trabajador en ocasión del trabajo y como parte de su sueldo, las propinas autorizadas, los salarios que percibe el trabajador por enfermedad inculpable o accidente laboral, el preaviso gozado, las vacaciones anuales gozadas, el sueldo anual complementario, el pago de feriados o días no laborables trabajados, los salarios de licencias especiales, las horas extraordinarias laboradas y los vales o *tickets* de almuerzo, comida o alimentos, según el Dto. 198/08 y la Ley 26.341.

Al contrario, y conforme el artículo 103 bis de la LCT, son de carácter no remunerativo las indemnizaciones por despido sin causa o arbitrario, la indemnización sustitutiva del preaviso no otorgado, la integración de los salarios del mes de despido cuando corresponde su liquidación, la indemnización por vacaciones no gozadas, la indemnización por accidente de trabajo, las asignaciones familiares y cualquier otra prestación originada en el régimen de la seguridad social, la licencia paga por maternidad, la prestación por desempleo, los viáticos con obligación de presentar comprobantes, las compensaciones económicas (o gratificaciones) extraordinarias y sin frecuencia o periodicidad y las abonadas al egreso del trabajador, las prestaciones complementarias enumeradas en el artículo 105 de la LCT, la asignación abonada por suspensión de la prestación laboral por fuerza mayor, falta o disminución de trabajo no imputable al empleador debidamente homologada, el traslado al lugar de trabajo, los beneficios de guarderías, clubes y centros asistenciales, la provisión de ropa y elementos de trabajo, la provisión de guardapolvos y útiles escolares para los hijos del trabajador, el reintegro de gastos (previamente estipulados), los importes abonados en concepto de becas, el importe abonado por cursos de capacitación del trabajador y los beneficios sociales y familiares que brinda el empleador por sí o a través de terceros. Es importante destacar que los conceptos no remunerativos pueden derivar de la ley, del convenio colectivo de trabajo de la actividad o aplicable a la empresa o de la voluntad unilateral del empleador y no son compensables en dinero, salvo las gratificaciones que puedan pagarse en dinero. En la práctica, en los recibos de haberes del trabajador figuran sólo algunos de estos conceptos como las bonificaciones por título universitario u otro o por especialización en alguna materia, por ejemplo. Los demás beneficios se hacen efectivos en el desarrollo de la relación de trabajo, por ejemplo la entrada a clubes o centros de recreación, o cuando surge la causa que los motiva y conforme lo estipulado en el contrato de trabajo, como la provisión de útiles escolares al inicio del ciclo escolar.

La ley 26.590 modificó el artículo 124 de la LCT estableciendo que las remuneraciones en dinero deben pagarse al trabajador, bajo pena de nulidad, en efectivo, cheque a la orden del dependiente para ser cobrado por

éste personalmente o por quien indique o mediante la acreditación en una cuenta sueldo abierta en una entidad bancaria o institución de ahorro oficial a su nombre. La cuenta sueldo no puede tener límites de extracciones por cualquier modalidad ni costo económico para el trabajador de ningún tipo, ni mensual de mantenimiento ni por los movimientos que efectúe. Asimismo, la autoridad administrativa de aplicación de cada jurisdicción puede disponer que en determinadas actividades, empresas o establecimientos o zonas o épocas, el pago de las remuneraciones dinerarias se efectúe exclusivamente mediante alguna o algunas de las formas previstas y con el control de dicha autoridad. La última parte de la ley mencionada aclara que en todos los casos el trabajador puede exigir el cobro de su remuneración en efectivo. A tal fin, el trabajador debe hacerle una solicitud por escrito a su empleador, firmada y que quedará en poder de éste último como prueba de la forma de pago de la remuneración por la que se ha optado.

La ley 26.593 incorporó el artículo 255 bis a la LCT estableciendo que el pago de las remuneraciones e indemnizaciones que correspondan por la extinción del contrato de trabajo por cualquier causa, deberá efectuarse dentro de los plazos previstos en el artículo 128 de la LCT, computados desde la fecha de la extinción de la relación laboral. El artículo 128 de la ley 20.744 dispone que el pago se efectúe dentro de los cuatro (4) días hábiles para la remuneración mensual y quincenal y dentro de los tres (3) días hábiles para la remuneración semanal.

En razón de que el objetivo de esta guía es orientar al profesional en la articulación de un reclamo por diversos conflictos laborales, ya sea en su etapa prejudicial, administrativa o judicial, en esta parte se presta fundamental atención a la forma de confeccionar las liquidaciones finales que obedecen en la mayoría de los casos a un despido. Por dicho motivo, considero que es importante presentar una liquidación detallada de los conceptos que se reclaman, con los montos perfectamente calculados, ya sea para la conciliación previa obligatoria normada por la ley 24.635 que es la instancia de carácter administrativo previa al juicio o para incluirla en la demanda judicial.

A continuación se conceptualizan brevemente los distintos rubros que integran una liquidación y se exponen las fórmulas aplicables para liquidar el importe de cada uno de ellos. Seguidamente se exponen las formas de extinción del contrato de trabajo con sus consecuencias indemnizatorias.

## **1.b. Liquidaciones de distintos rubros**

### **1.b.1. Sueldo Anual Complementario**

El sueldo anual complementario (SAC) o históricamente llamado aguinaldo consiste en un salario adicional a las doce (12) remuneraciones



que el trabajador percibe en el año calendario y se abona en dos cuotas, la primera el 30 de junio y la segunda el 18 de diciembre (art. 122 de la LCT reformado por ley 27.073). La LCT en su artículo 121 lo define como la doceava parte del total de las remuneraciones percibidas por el trabajador en el año calendario, esto es en la práctica, el cincuenta (50%) de la mejor remuneración percibida por el trabajador en el semestre al que corresponda y por todo concepto -en dinero y en especie-. El importe del rubro en análisis se calcula tomando como referencia el mejor sueldo bruto -en los términos del artículo 103 de la LCT-, es decir, los conceptos remunerativos dinerarios y en especie sin las retenciones ni deducciones de ningún tipo, abonado al trabajador por todo concepto dentro del semestre. Dicha remuneración se divide por dos (2) y su resultado es el monto del SAC a liquidar. La fórmula práctica sería entonces:

$$\frac{\text{Mejor remuneración del semestre}}{2}$$

Si el sueldo de diciembre resulta superior, la diferencia del SAC se integra en el sueldo de dicho mes. Si la remuneración del trabajador no sufre importantes diferencias en el curso del año, también es usual que directamente se tome como base un salario y se lo divida por doce (12) y se multiplique por seis (6), así, la fórmula es la siguiente:

$$\frac{\text{Mejor remuneración del semestre}}{12} \times 6$$

Para simplificar el cálculo del monto de cada cuota, lo que usualmente en la práctica se realiza es dividir directamente el mejor sueldo por dos. Cuando las remuneraciones del trabajador son notoriamente variables entre un mes y otro, como es el caso de las comisiones, lo que en algunos casos se hace es calcular un promedio de todas las remuneraciones percibidas en el semestre correspondiente, aunque, alguna doctrina considera que se estaría desvirtuando el precepto legal que claramente expresa su forma de cálculo en base a la mejor remuneración del semestre.

*Un ejemplo práctico sería: si el mejor sueldo bruto del segundo semestre de un trabajador, laborado completo, es de \$ 25.000 la cuota del SAC proporcional de diciembre es de \$ 12.500.*




*[www.editorialestudio.com.ar](http://www.editorialestudio.com.ar)*

 [facebook.com/editorialestudio](https://facebook.com/editorialestudio)

 [linkedin.com/company/editorial-estudio](https://linkedin.com/company/editorial-estudio)

 [twitter.com/EditEstudio](https://twitter.com/EditEstudio)

 [Editorial Estudio](#)

 [EditorialEstudio](#)