



El Despido

7ma Edición

Julio A. Grisolia - Ernesto J. Ahuad

- Guía teórico-práctica sobre el despido
 - Cómo calcular la indemnización
 - Rubros que componen la indemnización
 - Multas y sanciones que agravan la indemnización
 - Casos de injuria
- Incluye: SECLO. Formularios, telegramas y cédulas
 - Modelos de escritos y documentos
 - Sumarios de jurisprudencia
 - Casos prácticos. Montos actualizados

NUEVA EDICIÓN AMPLIADA Y ACTUALIZADA 2020

- Extinción por jubilación. Arts. 252 y 253 LCT. Ley 27.426. Decreto 110/2018
- Procedimiento transitorio del despido sin causa. DNU 1043/2018
- Ley 27.430. Decreto 976/2018. Impuesto a las ganancias. Indemnización por despido
- DNU 34/2019, DNU 156/2020 y 528/2020 (10/6/2020). Doble indemnización
- DNU 329/2020 y 487/2020 (19/5/2020). Prohibición de despidos y suspensiones. DNU 529/2020 (10/6/2020)
- Res. 397/2020 y 475/2020 MTEySS (8/6/2020). Procedimiento del art. 223 bis LCT



Editorial Estudio

CAPÍTULO I

LA DENUNCIA DEL VÍNCULO Y EL DERECHO A LA REPARACIÓN

1. ALGUNOS CONCEPTOS BÁSICOS

Si bien prácticamente todas las naciones del mundo establecen la llamada protección contra el despido, lo cierto es que la instrumentan de las más diversas formas. Así, variadas son las medidas adoptadas por las legislaciones para asegurar esa tutela, cuyo fin último es evitar el despido arbitrario del trabajador.

La estabilidad en el empleo es el derecho que tiene el trabajador a la vigencia de la relación laboral por todo el tiempo convenido, sea a plazo determinado o indeterminado.

Su punto de partida es la vocación natural del derecho del trabajo de incorporar la idea de estabilidad al sinalagma contractual, con la finalidad de efectivizar la protección en su doble aspecto: 1) posibilitar el acceso a un empleo remunerado digno, y 2) facilitar la conservación del mismo para allanar el camino a una existencia previsible dentro de lo razonable.

Según la intensidad con que se garantice el derecho a la estabilidad, podemos clasificar la estabilidad en propia e impropia.

1) La estabilidad propia: puede ser absoluta o relativa, y se configura cuando las normas aplicables establecen la imposibilidad jurídica de extinguir la relación sin causa. En otras palabras: el empleador tiene prohibido despedir sin invocar una causa, estando obligado a reincorporar al trabajador (propia absoluta) o, en caso de negarse o de así preferirlo el trabajador, debe pagar una indemnización agravada (propia relativa). En nuestro derecho, la única que podría considerarse estabilidad propia relativa es la del representante gremial y está prevista en el art. 52, ley 23.551; ello sin entrar a considerar aquellas situaciones -aceptadas por la jurisprudencia- en las cuales se reclama la reincorporación con fundamento en la ley 23.952, por haber sido objeto el trabajador de un despido discriminatorio (caso “Álvarez v. Cencosud”, CSJN, 7/12/2011).

2) La estabilidad impropia: es la aplicable a la generalidad de los casos en la legislación argentina en el ámbito privado. Se da cuando no se le garantiza al trabajador la perduración del vínculo jurídico, pero sí una indemnización en caso de despido sin causa. Parte del convencimiento de que el hecho de imponer una sanción pecuniaria al empleador que lo disponga, cumple una función disuasoria del despido antijurídico. En caso de no surtir el efecto

(CONTINÚA)

Este distracto, que no se funda en ningún motivo legalmente contemplado, y más allá de la motivación subjetiva que impulse al empleador a disponerlo (reestructuración, incompatibilidad, supresión del puesto de trabajo, etc.), se trata de un acto contrario al texto constitucional (art. 14 bis, CN, que establece la protección contra el despido arbitrario), y genera -siempre- el derecho del trabajador a percibir la indemnización por despido.

Puede ser materializado en forma escrita (telegrama o carta documento) pero también verbalmente. En este último caso, el trabajador debe intimar a que se aclare o fije situación laboral.

Telegrama de despido directo sin causa

Le notificamos que prescindimos de sus servicios a partir del día de la fecha. Haberes, certificaciones art. 80 LCT y liquidación final a su disposición dentro de los plazos legales.

Telegramas de trabajador ante un despido verbal

1)

Ante despido verbal del que fuera objeto el día de la fecha, pido se me fije situación.

2)

La falta de respuesta a mi envío anterior ratifica su decisión de disolver el contrato. Reclamaré legalmente las indemnizaciones correspondientes y haberes adeudados.

Así, esta forma de despido genera al empleador las siguientes obligaciones indemnizatorias: 1) el deber de pagar al trabajador la indemnización sustitutiva de preaviso y el SAC sobre dicho rubro, 2) la integración del mes de despido y la incidencia del SAC sobre el rubro en cuestión, 3) la indemnización por antigüedad (art. 245, LCT), 4) los conceptos de pago obligatorio cualquiera sea la forma de extinción (días trabajados, SAC proporcional, vacaciones proporcionales y SAC sobre dicho rubro), y 5) las que correspondan según cada caso particular (por ejemplo, indemnizaciones agravadas por maternidad o matrimonio, multas de la ley 24.013, daño moral, normas convencionales o estatutarias, etc.).

- Despido con justa causa: a diferencia del anterior, no estamos aquí ante un acto contrario al texto constitucional, sino ante la materialización

(CONTINÚA)

ANEXO I

ETAPA PREJUDICIAL EN LA CAPITAL FEDERAL. SECLO¹

INTERCAMBIO TELEGRÁFICO

En cuanto a los medios utilizados, lo más usual es la carta documento o telegrama, aunque existen otros medios escritos que pueden ser utilizados cuando la ley no exige la notificación por carta documento o telegrama como requisito *ad solemnitatem*, a saber: nota firmada por el remitente y recibida de conformidad por el destinatario, correo electrónico o través de un escribano público.

Para las comunicaciones dirigidas por el trabajador rige la ley 23.789 que establece un servicio de telegrama y carta documento gratuito cuyo gasto está a cargo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Los empleadores suelen utilizar la carta documento.

Aunado a ello, la LCT en su art. 57 establece una presunción en contra del empleador ante su silencio ante la intimación hecha por el trabajador.

La presunción no rige cuando el silencio es del trabajador; por ejemplo, la renuncia al empleo exige como formalidad un despacho colacionado (art. 240, LCT) y cuando se trata del silencio que implica renuncia a cualquier otro derecho, debe resultar de un “comportamiento inequívoco” (art. 58 LCT).

Asimismo, resultan aplicables al intercambio telegráfico en materia laboral las siguientes teorías:

- *teoría de la recepción*: en virtud de ella, la comunicación se perfecciona cuando es recibida por el destinatario o cuando al menos ha logrado ingresar a su esfera de conocimiento.

- *teoría del riesgo por el medio empleado*: quien emite una comunicación y pretende que llegue a destino carga con la responsabilidad acerca del medio elegido a tal fin, lo cual impide trasladar al receptor la responsabilidad por la falta de recepción.

Tanto la doctrina como la jurisprudencia reconocen a la carta documento, con aviso de retorno y el telegrama colacionado con aviso de recepción, como instrumentos públicos art. 979, inc. 2º, CCiv, actual art. 289 inc. b) del Código Civil y Comercial de la Nación, ley 26.994, vigente desde el 1º de agosto de 2015 (Ver Anexo).

Si el remitente es el trabajador deberá consignar en el telegrama, además de su nombre y apellido, su domicilio, DNI, CUIL, y en presencia del empleado del Correo, estampará su firma y aclaración en cada uno de los telegramas, previa acreditación de su identidad.

¹ Ver el tema con mayor profundidad en *Guía Profesional Procesal Laboral*, Grisolia, Julio A. - Ahuad, Ernesto J. - Cáceres, Laura S., 5º ed., Editorial Estudio, 2020.

FORMULARIO DE INICIACIÓN DE RECLAMO DE CONCILIACIÓN OBLIGATORIA ANTE EL SECCO

	Solicitud / Ingreso de trámite conciliatorio	<input type="button" value="Limpiar"/>	<input type="button" value="Imprimir"/>
Ministerio de Trabajo Ejército y Seguridad Social	Dirección del Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria Ley N° 24.825 - Decreto N° 1.188/96, modif. Dec. N° 1.363/99	El trabajador con firma debe obligarse	
TIPO DE TRÁMITE		INICIADO POR	
<input type="checkbox"/> Conciliación Obligatoria <input type="checkbox"/> Acuerdo Espontáneo		<input type="checkbox"/> Trabajador <input type="checkbox"/> Empleador	
ESPECIFICACIÓN DEL TRÁMITE SOLICITADO - OBJETO			
<input type="checkbox"/> Accidentes - Partes inconstitucional Ley 24057 <input type="checkbox"/> Diferencia de salarios <input type="checkbox"/> Mutuo Acuerdo 241 <input type="checkbox"/> Acción civil por accidente - Inconstitucional Ley 24855 <input type="checkbox"/> Intervención fidejamento del empleador (art. 245 LCT) <input type="checkbox"/> Otras <input type="checkbox"/> Aviso Laboral <input type="checkbox"/> Intervención fidejamento del trabajador (art. 246 LCT) <input type="checkbox"/> Periodo de Prueba Artículo 82 lra <input type="checkbox"/> Criterio de salarios <input type="checkbox"/> Intervención por enfermedad (art. 213 LCT) <input type="checkbox"/> Reclamo certificado de trabajo (art. 80 LCT) <input type="checkbox"/> Congestión <input type="checkbox"/> Admisión Artículo 232 <input type="checkbox"/> Renuncia Artículo 245 <input type="checkbox"/> Daño Moral <input type="checkbox"/> Ley 22219 (construcción) <input type="checkbox"/> Salarios por suspensión <input type="checkbox"/> Desahucio <input type="checkbox"/> Modificación de Cond Laborales <input type="checkbox"/> Seguro de Vida <input type="checkbox"/> Despido <input type="checkbox"/> Mutuo de ley - varies <input type="checkbox"/> Transferencia de Personal <input type="checkbox"/> Despido Artículo 247 <input type="checkbox"/> Mutuo ley 24813			
Enquadre legal / Rubros			
2-DATOS DE LA PARTE TRABAJADORA - PRESENTANTE			
*Nombre y apellido			
*LECC/DNI N°		*Fecha Nacimiento	*Nacionalidad
*Sexo <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> F		*Estado <input type="checkbox"/> Regular <input type="checkbox"/> Irregular <input type="checkbox"/> No Registrado	
*Provincia		*Partido	*Localidad
*Calle		*Número	
*País		*Día	
Instrucciones Adicionales		*Código Postal	
*Teléfono		*Teléfono celular	*Fecha de ingreso
*Fecha de egreso		*Remuneración	*CLU
*Cens. Col. Trab. o suyo		*Categoría	*Importe reclamado
*Correo Electrónico			
3-DATOS DE LA PARTE EMPLEADORA			
*Tipo Part. Jurídica	*Localidad de hecho		*CUT
*Razón social / Nombre			
*Actividad Transporte e almacenamiento			
*LECC/DNI N°			
*Provincia		*Partido	*Localidad
*Calle		*Número	
*País		*Día	
Instrucciones Adicionales		*Código Postal	
*Teléfono		*Correo Electrónico	
4-ASISTENCIA LEGAL / SINDICAL DE LA PARTE PRESENTANTE			
*Código	<input type="checkbox"/> Apoderado <input type="checkbox"/> Representante gremial <input type="checkbox"/> Patrocinante <input type="checkbox"/> Representante Empresarial		
*Representante de	<input type="checkbox"/> Trabajador <input type="checkbox"/> Empleador		
*Nombre y apellido		*Matrícula (N° F°)	
*LECC/DNI N°			
*Provincia		*Partido	*Localidad
*Calle		*Número	
*País		*Día	
Instrucciones Adicionales		*Código Postal	
*Teléfono	*Teléfono celular	*Correo Electrónico	
Se acepta que el representante del representado, actúe como modalidad de notificación la vía por correo electrónico, a la cual se le otorga el correo electrónico mencionado. Declara bajo juramento que:			
<input type="checkbox"/> Si el trabajador desempeña sus tareas laborales en una Sucursal de la Empresa domiciliada en Capital Federal.			
<input type="checkbox"/> La Celebración del Contrato de Trabajo se realizó en Capital Federal.			
<input type="checkbox"/> No se ha iniciado otro trámite con igual objeto ni partes.			
<input type="checkbox"/> La Empresa tiene Domicilio Real en Capital Federal.			
Ley N° 24.825 - Decreto N° 1188/96			
MF SECCO 001/04			
Firma del Presentante			
<input style="width: 100%; height: 40px;" type="text"/>			
*Carácter		*Fecha	

* Para la realización de los diferentes trámites ante el SECCO, no se admitirán formularios confeccionados en forma manuscrita.

(CONTINÚA)

ANEXO II

PROCESO LABORAL EN CAPITAL FEDERAL³

ASPECTOS GENERALES DEL PROCEDIMIENTO. PRINCIPIOS Y CARACTERÍSTICAS

GENERALIDADES

La ley de procedimiento que rige en el ámbito de CABA es la ley 18.345, con las modificaciones introducidas por los arts. 1, 2, 22, 25 y 26 de la ley 24.635 y la acordada reglamentaria dictada por resolución 18/97 de la CNAT, así como la exposición de motivos de la ley 18.345, lo dispuesto en el CPCCN, de aplicación supletoria y Acta CNAT 2359/02

Se declaran aplicables los artículos del CPCCN que enumera el art. 155 de la ley 18.345 y los restantes artículos no enumerados son aplicables supletoriamente en tanto y en cuanto no colisionen con la normativa específica de la ley 18.345

Una característica distintiva del proceso laboral es que el procedimiento es de oficio desde el ingreso de la causa hasta el momento de practicar la liquidación de los créditos por el secretario del juzgado y realizada la intimación de su pago por el juez y (art. 46), es decir que el juez impulsa la tramitación de la causa y el juzgado confecciona la totalidad de las cédulas.

PRINCIPALES ACTOS PROCESALES

La demanda debe ser presentada en la Secretaría General de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, para que se efectúe el sorteo de un juzgado de primera instancia que entienda en la causa.

Con la demanda se debe adjuntar el bono del Colegio Público de Abogados, el certificado emitido por el SECCLO.

Una vez presentada la demanda, la Secretaría General, procede al sorteo de la causa.

La mesa general de entradas de la Secretaría General de la Cámara arma el expediente (le pone la carátula y los broches, coloca en las primeras fojas el poder y luego la demanda) y lo envía al juzgado sorteado.

Una vez ingresado el expediente al juzgado, el primer acto procesal del juez es determinar la competencia y luego efectuar la revisión de los requisitos de admisibilidad de la demanda (arts. 65 y 67, ley 18.345).

Con la demanda se debe adjuntar el certificado emitido por el SECCLO que acredite haber pasado por esa instancia; si no lo acompaña, el juez lo intima en su domicilio constituido, para que lo presente dentro de los tres días, bajo apercibimiento de archivar la causa.

³ Ver el tema con mayor profundidad en *Guía Profesional Procesal Laboral*, Grisolia, Julio A. - Ahuad, Ernesto J. - Cáceres, Laura S., 5° ed., Editorial Estudio, 2020.

MODELOS DE ESCRITOS Y DOCUMENTOS

TELEGRAMA LEY Nº 23.789 -GENÉRICO-

Telegrama Ley Nº 23.789

Más de 30 palabras TEL 81103111



CORREO ARGENTINO
CORREO OFICIAL DE LA REPUBLICA ARGENTINA

REMITENTE

DESTINATARIO

Apellido y nombre o razón social _____

Ramo o actividad principal _____

Domicilio laboral _____ Código Postal _____

Localidad _____ Provincia _____

Apellido y nombre _____

DNI Nº _____ Fecha _____

Domicilio real _____ Código Postal _____

Localidad _____ Provincia _____



1 - Comunicación de renuncia

2 - Comunicación de ausencia

3 - Otro tipo de comunicación

En caso de comunicaciones electrónicas a organismos previsionales o otros similares, se consignará su domicilio legal.



Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

DEMANDA POR DESPIDO**PROMUEVE DEMANDA**

Señor Juez:

....., abogado apoderado T. - Fº:
del CPACF, CUIT:, Monotributista/Responsa-
ble Inscripto, domicilio electrónico constituído CUIT Nº.....
....., TEL:....., constituyendo domicilio en
....., Zona de notificación nro....., a V.S. me presento y digo:

I. PERSONERÍA.

Conforme el acta poder cuya constancia digital se encuentra en la memoria del sistema informático de la Mesa General de Entradas, el Sr. Carlos Alejandro Gómez argentino, soltero, operario, nacido el día 14/4/75, con D.N.I., domiciliado en la calle Nº de esta ciudad, me ha otorgado mandato suficiente para actuar en su nombre y representación.

II. OBJETO.

Que en el carácter invocado precedentemente, vengo a promover formal demanda por despido directo contra Federico Rodríguez, con domicilio en la calle nº de esta Capital, por el cobro de la suma de pesos que arroja la liquidación que se practica en el punto IV de este escrito, con más sus intereses y las costas.

III. HECHOS.

El demandado es el titular de un establecimiento dedicado a la fabricación y distribución de muebles de oficina, muebles para el hogar, estanterías para supermercados, góndolas, etc. El establecimiento figura con el nombre de “Mobiliarios Rodríguez”, con domicilio en la calle nº, de CABA.

El actor ingresó a trabajar allí el día 20/10/2015, con la categoría de operario, cumpliendo tareas en el taller de colocación de puertas, terminaciones de distintos tipos de muebles -llámese pulido, cepillado, laqueado, etc.- y limpieza de éstos a fin de que queden terminados para la entrega a los clientes. Sin perjuicio de ello, muchas veces efectuó tareas de chofer, que en los dos últimos años se hicieron efectivas, pero sin cambiar el demandado su categoría -situación que incrementaría su remuneración-.

(CONTINÚA)

ANEXO III

ETAPA PREJUDICIAL EN LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES⁴

CARÁCTER FACULTATIVO DE LA CONCILIACIÓN PREJUDICIAL ACTUACIÓN ANTE EL MINISTERIO DE TRABAJO

A diferencia de lo que ocurre en CABA donde la conciliación como etapa pre-judicial resulta obligatoria para las partes, en la Provincia de Buenos Aires reviste carácter voluntario y se lleva a cabo exclusivamente en el ámbito del Ministerio de Trabajo, ante una de las 46 Delegaciones con las que cuenta y que se encuentran distribuidas en todo el territorio de la Provincia.

Dentro de su jurisdicción, cada Delegación Regional tiene a su cargo la participación y supervisión del cumplimiento de la policía de trabajo, debe gestionar administrativamente los accidentes laborales e intervenir en los conflictos individuales, pluriindividuales y colectivos de trabajo, planificar la configuración de la capacidad espacial necesaria en función de la relación compuesta entre recursos humanos, recursos físicos, circuitos operativos y evaluar y efectuar informes referidos al cumplimiento de las metas, la efectividad en el logro de los objetivos y la eficiencia del costo por programa en la repartición y delegaciones.

Establece el art. 3 de la ley 10.149 (BO, de la Provincia 3/5/84), con las modificaciones de las leyes 11.201, 12.397, 12.576, 12.749, 13.613, 13.930, 14.200, 14.394, 14.553, 14.653 y 14.880 que el Ministerio de Trabajo tiene a su cargo el conocimiento de las cuestiones vinculadas con el trabajo en todas sus formas y destaca en particular las siguientes:

a) Intervenir y decidir en la conciliación y arbitraje de las controversias individuales del trabajo y en los de instancia voluntaria.

b) Intervenir en los conflictos colectivos del Trabajo que se susciten en establecimientos o empresas privadas, empresas u organismos del Estado Provincial, que presten servicios públicos, servicios de interés público que desarrollen actividades industriales o comerciales, excepto cuando por acto expreso el Ministerio de Trabajo de la Nación se haya abocado a su conocimiento por exceder aquellos límites de la Provincia, afectar la seguridad o el orden público nacional o el orden económico-social de la Nación, los transportes o las comunicaciones interprovinciales.

c) Intervenir en lo relativo a condiciones de trabajo y, especialmente, fiscalizar lo vinculado a la higiene, salubridad y seguridad de los lugares de trabajo, dictando las medidas que aseguren y titulen los derechos, la integridad psicofísica y la dignidad de los trabajadores.

⁴ Ver el tema con mayor profundidad en *Guía Profesional Procesal Laboral*, Grisolia, Julio A. - Ahuad, Ernesto J. - Cáceres, Laura S., 5° ed., Editorial Estudio, 2020.

d) Intervenir en la liquidación de las indemnizaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

e) Organizar y dirigir la inspección y vigilancia del trabajo en todas sus formas; fiscalizar el cumplimiento de las leyes, decretos, convenciones colectivas, resoluciones y reglamentaciones vigentes y las que se dictaren sobre la materia, instruyendo las actuaciones correspondientes.

f) Aplicar sanciones por la inobservancia de las disposiciones que regulan el trabajo en todas sus formas y por el incumplimiento de los actos y/o resoluciones que se dicten.

g) Controlar el trabajo a domicilio, el de mujeres y menores y el servicio doméstico.

h) Organizar y mantener asesorías jurídicas y consultorios médicos para todas las cuestiones vinculadas con el trabajo.

i) Producir los dictámenes e informes técnicos que le requieran las demás autoridades de la Provincia.

j) Promover el perfeccionamiento de la legislación laboral.

k) Promover la difusión de la legislación laboral, realizando campañas que pongan en conocimiento las obligaciones y derechos de obreros y empleadores y los métodos de seguridad industrial de higiene y salubridad.

Asimismo, establece la norma que en las actuaciones ante la Delegación Ministerial no regirán las formas solemnes y de cumplimiento estricto, debiendo mantenerse la igualdad entre las partes y la garantía de la defensa a sus derechos.

ETAPA PREJUDICIAL ANTE EL MINISTERIO DE TRABAJO

SOLICITUD DE AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN ANTE LA DELEGACIÓN MINISTERIAL

SOLICITUD DE AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN

I. Datos de la parte trabajadora/requirente:

- Nombre y apellido:
- DNI:
- Nacionalidad:
- Domicilio:
- Letrados patrocinantes:
- Domicilio constituido:

(CONTINÚA)

ANEXO IV

PROCESO LABORAL EN PROVINCIA DE BUENOS AIRES⁵

PRINCIPIOS Y CARACTERÍSTICAS DEL PROCEDIMIENTO

En términos generales, los principios que caracterizan el procedimiento bonaerense son:

INMEDIACIÓN

De acuerdo al sistema implementado para el procedimiento laboral de la Provincia de Buenos Aires, los tres jueces tienen la oportunidad de conocer personalmente a las partes, sus representantes y peritos que intervengan en la causa, lo que encuentra fundamento constitucional en los arts. 15 y 39 de la Constitución de la Provincia de Buenos Aires.

La inmediatez y la oralidad suelen ir de la mano, pues sólo en el proceso oral puede ser plena y eficazmente aplicada.

Este principio es considerado uno de los más importantes dentro del proceso ya que el Tribunal que recibe la prueba en forma personal y directa -en la audiencia de vista de causa-, es el que dictará la sentencia. Ello a tal punto, que resulta causal de nulidad la participación en el dictado de la sentencia de jueces que no han intervenido en la audiencia de vista de la causa.

CONCENTRACIÓN

Conforme lo establecido por este principio, el procedimiento laboral de la Provincia de Buenos Aires está organizado de modo tal que, uno de sus actos fundamentales, como lo es la producción de la prueba, se realice en un único acto denominado “vista de causa”.

Más allá de lo expuesto, nada obsta a que la vista de la causa pueda realizarse en audiencias sucesivas, dispuestas en plazos muy breves, cuando las circunstancias del caso así lo justifiquen, (cuando es necesario citar a muchas personas y, a veces, de diferentes localidades).

ORALIDAD

Oralidad y escritura son las dos formas externas que puede adoptar el proceso. En la actualidad, en nuestro derecho interno, no existe un procedimiento totalmente oral u escrito (cada uno tiene sus ventajas e inconvenientes, por lo cual, dependiendo del acto procesal que se trate, puede convenir la forma oral o escrita), por lo que se hace necesario buscar un elemento que permita determinar cuando un proceso está inspirado por el principio de oralidad.

⁵ Ver el tema con mayor profundidad en *Guía Profesional Procesal Laboral*, Grisolia, Julio A. - Ahuad, Ernesto J. - Cáceres, Laura S., 5º ed., Editorial Estudio, 2020.

CARTA PODER JUDICIAL

En la ciudad de (...), a los (...) días del mes de (...) del año 2020, comparece ante el funcionario judicial que suscribe el presente, en los términos de lo normado por el art. 23 de la Ley 11.653, el señor (...), de nacionalidad argentina, mayor de edad, de estado civil soltero, domiciliado en (...), quien justifica su identidad con DNI (...), y haciendo uso de la facultad que le confiere la ley 11.653 viene por este acto a otorgar PODER ESPECIAL a favor de los Dres. (... T, F.), para que en su nombre y representación intervengan en forma conjunta e indistinta promueva/n y/o prosiga/n juicio por cobro de los siguientes rubros: Antigüedad, Preaviso, Integración mes despido, Días trabajados (.....) 2020, Diferencias salariales, SAC proporcional 2020, vacaciones proporcionales, Multa arts. 8 y 15 de la ley 24.013, Multa art. 80 de la LCT Y Multa art. 2 ley 25.323 -citas legales que de ninguna manera pretenden ser taxativas sino meramente ejemplificativas- quedando sujeto el encuadre pertinente al efectivo ejercicio de la acción, derivados del despido indirecto en que se colocara el actor, contra (.....), con domicilio en (.....) *-si ya se encuentra radicado el expediente indicar Número de Tribunal y número de expediente-*.

A tal efecto, los faculta para que se presenten ante las autoridades judiciales o administrativas nacionales y/o provinciales de cualquier fuero o jurisdicción, con escritos, demandas, contrademandas, testigos; recusen con o sin causa; tachen testigos; digan de nulidad; prorroguen o declinen jurisdicción; interpongan toda clase de recursos (ordinarios y extraordinarios sean estos provinciales o federales) y excepciones legales; pidan embargos, desembargos, excepciones y sus levantamientos; soliciten la venta de los bienes de los deudores y en general, postulen todo tipo de medidas cautelares preventivas y/o ejecutorias tendientes a preservar el crédito que el trabajador pudiera tener; propongan o soliciten nombramiento de tasadores, martilleros y toda clase de peritos; reconvenzan o contesten reconvencciones; opongan y contesten excepciones;; reconozcan o desconozcan documentación, interpongan recursos y desistan de ellos y asimismo, para que realicen y practiquen cuantos más actos y gestiones fueren necesarios para el mejor desempeño de este mandato, el que podrá sustituir. Con lo que terminó el acto previa lectura y ratificación, la firma el compareciente, por ante mí, que certifico.

www.editorialestudio.com.ar

 facebook.com/editorialestudio

 Editorial Estudio

