

Si no puede visualizar correctamente este mensaje haga [click aqui](#)



Buenos Aires, lunes 5 de febrero de 2018

Nº 4188

1971-2018

47  
ANIVERSARIO



## La no renovación de permisos para operar, no es causal de reducción de indemnización por despido.

Comenta la Dra. Diana María Uzal

Un trabajador, quien se desempeñaba como comandante de aeronaves, fue despedido por la empresa empleadora con motivo de la negativa a la renovación de los permisos operativos de vuelos por parte de la autoridad de aplicación, con pago de una indemnización reducida en un 50%, en los términos del artículo 247 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Para abonar la indemnización reducida, la firma invocó como causa la falta y disminución de trabajo (artículo 247, ley de Contrato de Trabajo) acaecida como consecuencia de la falta de renovación de permisos para operar.

No obstante, los jueces consideraron que las vicisitudes del mercado, incidentes en el riesgo de la empresa, en cuanto frustrantes de las expectativas tenidas en cuenta al organizar la misma, son ajenas al artículo 247 de la Ley de Contrato de Trabajo, ya que no inciden sobre su objeto.

En ese marco, se resolvió que la negativa a la renovación de los permisos operativos de vuelos por parte de la autoridad de aplicación, constituye un riesgo propio de la actividad

empresaria, por lo que no puede oponerse como justificativo del despido dispuesto con fundamento en el artículo 247 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Para mayor gravedad, se tuvo en cuenta que la empresa tampoco respetó los parámetros previstos por la Ley 20774 para despedir, ni tampoco quedó demostrado que hubiera llevado a cabo algunas medidas tendientes a paliar la llamada crisis que estaba atravesando (artículo 98 y siguientes, Ley 20413 Nacional de Empleo).

De esta manera, se hizo lugar a la demanda orientada al cobro de indemnizaciones por despido y otros créditos de naturaleza laboral.

El fallo ("*Lemos, Juan Eduardo c/Aerovip S.A. s/Despido*") fue dictado con fecha 14 de julio de 2014 por la Sala I de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo.



ENTREGA 69

## **Sueldo anual complementario.**

### **Epocas de pago.**

El sueldo anual complementario debe ser abonado en dos (2) cuotas: La primera de ellas con vencimiento el 30 de junio y la segunda con vencimiento el 18 de diciembre de cada año.

El importe a abonar en cada semestre será liquidado sobre el cálculo del cincuenta por ciento (50%) de la mayor remuneración mensual devengada por todo concepto dentro de los dos (2) semestres que culminan en los meses de junio y diciembre de cada año.

A fin de determinar la segunda cuota del sueldo anual complementario, el empleador debe estimar el salario correspondiente al mes de diciembre. Si dicha estimación no coincidiera con el salario efectivamente devengado, se procederá a recalcular la segunda cuota del sueldo anual complementario.

La diferencia, que resultare entre la cuota devengada y la cuota abonada el 18 de diciembre se integrará al salario del mes de diciembre. (art. 122 según Ley 27.073, B.O. 20/01/2015)

## **Extinción del contrato de trabajo. Pago proporcional.**

Cuando se opere la extinción del contrato de trabajo por cualquier causa, el trabajador tiene derecho a percibir la parte del sueldo anual complementario devengado en la fracción del semestre trabajado, hasta el momento de dejar el servicio (art. 123).

Central de Consultas Telefónicas: (54-11) 4322-3071 / 3120 / 5654 / 6188 / 6335 / 6348 / 8655 / 8700

Atención al cliente: (54-11) 4322-6704 4393-8719 E-mail: [atencionalcliente@actio.com.ar](mailto:atencionalcliente@actio.com.ar)

Lavalle 648 - Piso 2º - 1047 - Buenos Aires - Argentina

**Nuestro horario de atención es de 9:00 a 17:00 horas**

**Actio Reporte** es una revista jurídica del Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social, bajo la dirección del **Dr. Rodolfo Aníbal González**

Para remover su dirección de esta lista haga [click aquí](#)

Si considera que este email es correo no deseado, por favor repórtelo [aquí](#)