

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



Buenos Aires, domingo 11 de febrero de 2018

Nº 4194

Edición de los Domingos

1971-2018

47
ANIVERSARIO



Jurisprudencia laboral

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.



La licencia por maternidad, para un padre.

Comenta el Dr. Rodolfo Aníbal González

Una jueza concedió licencia por paternidad de 90 días (como la que la ley sólo prevé para las madres) para uno de los dos hombres de un matrimonio "igualitario" de hombres, que recibió en adopción a dos hermanos de 8 y 10 años de edad.

"Lo que se hizo fue igualar derechos", explicó Clara Obligado, titular del Juzgado de Familia N° 5 del Departamento Judicial de Mar del Plata, que atendió los argumentos de la representante legal de la pareja.

La normativa vigente en relación con la licencia por maternidad es clara al respecto y reza que *"queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los 45 días anteriores al parto y hasta 45 días después del mismo. Sin embargo, la interesada podrá optar por que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a 30 días; el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto"*.

Sobre el personal masculino, la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo prevé en su artículo 158 inciso a) una licencia especial paga por nacimiento de hijo de dos días corridos, mientras que las convenciones colectivas de trabajo otorgan generalmente licencia a los hombres por nacimiento de hijo que promedian los dos días hábiles, con goce total de sus remuneraciones.

Por ello, el matrimonio inició la demanda, al sentir que se trataba de una discriminación, por lo que se solicitó "la licencia por paternidad en semejanza con la licencia por

maternidad, en los mismos plazos y formas que conforme a las reglamentaciones y normativas de fondo vigentes se otorgan a las madres”.

"El reconocimiento del avance de la igualdad de género en la actualidad es una obligación para el Estado Argentino, por lo que deben brindarse muy buenas razones para establecer una diferencia de trato en función del sexo", aclara el fallo de la juez marplatense.

Además, la sentencia explica que "debemos otorgar un mayor reconocimiento de la igualdad de obligaciones entre los padres y las madres en lo relativo al cuidado y crianza de sus hijos. Por ende, permitir que sólo las mujeres obtengan una licencia por maternidad por el plazo de 90 días perpetua los estereotipos de género y sus desventajas".

No aclara la decisión judicial quién deberá abonar, durante los tres meses, la asignación por maternidad, ya que se trata de un beneficio prestado en el régimen de Asignaciones Familiares de la Seguridad Social.

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

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](#)