

# LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO 2da parte

---

Prof. Adjunto Dr. Rodolfo Becerra Barreiro

# El Principio de Irrenunciabilidad

- ¿que es la irrenunciabilidad? es la no posibilidad de privarse voluntariamente, con carácter amplio y por anticipado o con posterioridad, de los derechos concedidos por la legislación laboral.
- Plá la plantea como "imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio".
- La prohibición de renunciar importa excluir la posibilidad de que pueda realizarse válida y eficazmente el desprendimiento voluntario de los derechos en el ámbito alcanzado por aquella prohibición.



# El Principio de Irrenunciabilidad

- En el derecho del trabajo existe una diferencia muy marcada respecto de la renuncia a los derechos y el derecho común
- Renuncia es un acto voluntario por el que una persona se desprende y hace abandono de un derecho reconocido a su favor. (De La Villa) La renuncia es un negocio jurídico unilateral que determina el abandono irrevocable de un derecho dentro de los límites establecidos por el ordenamiento jurídico.

# El Principio de Irrenunciabilidad

- En nuestro derecho el artículo 8vo del CC, prescribe, "La renuncia general de las leyes no surtirá efecto. Tampoco surtirá efecto la renuncia especial de las leyes prohibitivas: lo hecho contra éstas será nulo, si en las mismas no se dispone lo contrario".
- Podrían entonces decirse que la mayoría de nuestras leyes no son prohibitivas. Igualmente las leyes laborales pueden considerarse prohibitivas, en tanto prohíben pactar condiciones de trabajo inferiores a las en ellas establecidas que marcan niveles mínimos de protección.



# El Principio de Irrenunciabilidad

- La forma distinta de aplicar la regla general lleva a que la irrenunciabilidad se haya convertido en un principio propio del derecho del trabajo.

# El Principio de Irrenunciabilidad

- El fundamento de éste principio puede ser objetivo, o sea provenir de la norma misma, cuando se vincule con el principio de indisponibilidad de las normas, sea con el carácter imperativo de las normas laborales, sea con el carácter de orden público de dichas normas, sea como una forma de limitar la autonomía de la voluntad en esta materia; o subjetivo es decir basarse en el presunto vicio de consentimiento que afectaría la expresión de voluntad del trabajador, discutiendo si ese vicio existe sólo durante el desarrollo del contrato de trabajo o incluso después de terminado.



# El Principio de Irrenunciabilidad

- No todas las normas laborales son irrenunciables o igualmente irrenunciables.
- Las normas de orden público o las que expresamente estipulan el carácter de inderogables así lo son, serán irrenunciables por así haberse estipulado expresamente.
- Otras veces está expresado en forma implícita y deriva inequívocamente del propio contenido de la norma. (una ley que establece una jornada máxima o un salario mínimo).
- A veces la irrenunciabilidad resulta de la *ratio legis* .

# El Principio de Irrenunciabilidad

- Afirma Plá que en nuestra materia la inderogabilidad atañe al contenido de la norma; debe ser pues admitida aun en el caso de no haber sido declarada por el texto legal.
- Al ser borrosa la frontera entre lo renunciable y lo irrenunciable, en caso de duda entre lo uno y lo otro debe optarse por la irrenunciabilidad, ya que es éste el principio general derivado de la propia naturaleza de la norma laboral y de la necesidad de asegurar su cumplimiento.
- La consecuencia de renunciar a lo irrenunciable apareja la nulidad absoluta. Es importante aclarar que lo nulo es la cláusula en especial y no el contrato que la contenga.



# El Principio de Irrenunciabilidad

- Renuncia:
- La renuncia implica no solo la resignación de derechos, por ej. la IPD, sino la pérdida voluntaria de una posición de la que se derivan derechos actuales y futuros, pero no puede prohibírsela pues el trabajador puede terminar con la relación lo contrario significaría la esclavitud.
- El derecho busca asegurarse la autenticidad de la voluntad del trabajador.

# El Principio de Irrenunciabilidad

- Transacción:
- Para que exista transacción es necesario que:
  - a.- dos personas estén vinculadas entre si en virtud de una relación jurídica de la que derivan derechos y obligaciones y que;
  - b.- haya inseguridad en lo pertinente a determinado o determinados derechos patrimoniales, esto es derechos incorporados al patrimonio de una del las parte en el contrato y que;
  - c.- la controversia sea extinguida mediante recíprocas concesiones.
- Pero lo que debemos ver es que se trate de cuestiones litigiosas o dudosas, las que se transarían por un beneficio presente y concreto.



# El Principio de Irrenunciabilidad

- Conciliación:
- Se trata de solucionar mediante un acercamiento de partes un diferendo que se va a someter a la justicia o que se ha sometido a ella a través de un tercero imparcial. Ella no implica necesariamente la renuncia pero puede llevar a ella.

# El Principio de Irrenunciabilidad

- Desistimiento:
- Es el abandono de los procedimientos, puede renunciarse al juicio o a la pretensión. Al renunciar a los procedimientos se conserva intacta la acción pero igualmente los créditos van prescribiendo.
- Si renuncia a la pretensión renuncia a su derecho.



# El Principio de Irrenunciabilidad

- Prescripción: Es la pérdida de la acción que emerge de un derecho, por el transcurso del tiempo, durante el cual el derecho no se ejerció. No se pierde el derecho sino la acción y la obligación correlativa es una obligación natural.
- Caducidad
- Es más rigurosa que la prescripción, no se puede interrumpir y provoca de la acción o del derecho con el advenimiento del tiempo.

# El Principio de Continuidad

- Este principio expresa la tendencia del derecho del trabajo de atribuirle la más larga duración a la relación laboral desde todo punto de vista y aspecto.
- Este principio tiene varias proyecciones:
- Una primera es la preferencia por los contratos de duración indefinida, cuando nada se ha dicho, estaremos ante una relación laboral indefinida.



# El Principio de Continuidad

- Los contratos de duración determinada
- Con plazo
- Con prueba
- A termino
- Para obra determinada
- Suplente
- La sucesión de contratos de duración determinada se suele mirar como una única relación, como un contrato de duración indefinida.
- No se puede convertir un contrato de duración indeterminada en un contrato de duración determinada.

# El Principio de Continuidad

- Otra proyección que menciona Plá son las interrupciones tomadas como suspensiones.
- Hay un sinnúmero de situaciones en las cuales y por ser una relación *intuitio personae* para el trabajador, el mismo se vea impedido de cumplirlas (enfermedad, razones biológicas, sociales, patológicas etc).
- Del lado patronal puede haber impedimentos temporales también.
- Las reglas del derecho común llevarían a la rescisión, pero el derecho del trabajo al decir de Paul Durand una tendencia profunda del derecho del trabajo extiende los casos de suspensión a expensas de los casos de rescisión a fin de asegurar la estabilidad en el empleo.



# El Principio de Continuidad

- Una otra proyección muy importante que subraya Plá, es la prolongación del contrato pese a la sustitución del empleador.
- El cambio de empleador no extingue el contrato de trabajo:
- 1.- el contrato es personalísimo solo para el trabajador, no lo es entonces para el empleador, esto significa que el empleador tiene en cuenta la figura del trabajador para celebrar el contrato de trabajo, mientras el trabajador casi nunca tiene en cuenta la persona del empleador para concertar la relación laboral.
- 2.- por la "dureza" y la resistencia del contrato se impone y de allí resulta su continuidad y su conservación.

# El Principio de Primacía de la Realidad

- Significa que en caso de discordancia entre la lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos.
- Existe prevalencia de lo axiológico
- En el derecho del trabajo ha de prevalecer siempre la realidad de los hechos, y la misma ha de imponerse, la realidad ha de ser mas fuerte mas poderosa que ningún documento, y lo será para ambas partes de la relación de trabajo, tanto para el empleador como para el trabajador.



# El Principio de Primacía de la Realidad

- Plá señala que el desajuste entre los hechos y la realidad puede tener diferentes procedencias:
- 1.- Puede provenir de una intención deliberada de fingir o simular una situación jurídica distinta de la real, una simulación que por lo general será una simulación relativa.
- 2.- Puede provenir de un error, por lo general dice Plá recae en la calificación del trabajador.
- 3.- Puede derivar de una falta de actualización de datos.
- 4.- Originarse en la falta de cumplimiento de requisitos formales (ascenso por nombramiento mientras se ejerce el cargo)

# El Principio de Primacía de la Realidad

- En todas las hipótesis los hechos prevalecen sobre las formas. No es menester analizar el grado de intencionalidad o responsabilidad de cada una de las partes, lo que interesa es lo que ocurra en el terreno de los hechos, probados los hechos ellos no serán contrarrestados o disminuidos por documentos o formalidades.
- Estas ideas señala Plá, aunque expresadas de muy diversas maneras han sido recogidas por la doctrina universal.



# El Principio de Razonabilidad

- Plá propone definir el término y el anatema entre razonable y racional. Razonable es definido como lo justo. Pero al hablar de lo justo hablamos de valores, valores dentro de la hermenéutica del Derecho del Trabajo, no para el hombre común, ni para el filósofo. Lo razonable dentro de la lógica del trabajo.
- Así Ricases Siches, se inclina por esta solución y le llama principio de razonabilidad y no racionalidad por razones derivadas de lo que es la lógica razonable.
- Lo razonable es lo bien fundado, lo pensado satisfactoriamente de un modo concienzudo.

# El Principio de Razonabilidad

- Consiste en la afirmación esencial de que el ser humano en sus relaciones laborales, procede y debe proceder acorde a la razón.
- Todo orden jurídico se estructura en torno a criterios de razón y de justicia que parte de la naturaleza de la persona humana, buscando concretar un ideal de justicia.
- El supuesto del régimen jurídico es que el hombre actúa razonablemente y no arbitrariamente, ya que la arbitrariedad puede mirarse como contrapartida de la razonabilidad.



# El Principio de Razonabilidad

- Es una especie de límite o de freno formal y elástico al mismo tiempo, aplicable en aquellas áreas del comportamiento donde la norma no puede prescribir límites muy rígidos ni en un sentido ni en otro y, sobre todo donde la norma no puede prever la infinidad de circunstancias posibles.
- En nuestra materia sirve para medir la verosimilitud de determinada explicación o solución, para distinguir en esas zonas grises la realidad de la simulación.

# El Principio de Razonabilidad

- En la práctica sirve para distinguir una relación auténtica de una simulada, como complemento.
- Por eso la aplicación de este principio en el derecho del trabajo, tiene una duración y una necesidad muy superiores a contratos donde se da un intercambio único (tracto sucesivo)
- En algunas zonas grises como las subcontratación, el empleador complejo, el conjunto económico, es importante para saber si han existido esas formas o directamente subordinación jurídica. Se lo utiliza como complemento de otros principios. Otros ej menos frecuentes tienen que ver con la apreciación o justificación de una sanción incluso de la configuración de la NMC.



# El Principio de Buena Fe

- La buena fe no es una norma, sino es un principio jurídico fundamental, esto es, algo que debemos admitir como supuesto de todo ordenamiento jurídico. Informa la totalidad del mismo y aflora de modo expreso en múltiples y diferentes normas, aún cuando no siempre se le menciones en forma expresa.
- No es este un principio exclusivo del derecho del trabajo, es común a todas las ramas del derecho, lo que debe ser exclusivo para ser caracterizante de una rama es el conjunto de los mismos.

# El Principio de Buena Fe

- En nuestra disciplina el D del T este principio tiene una significación muy especial por el componente personal. El contrato de trabajo no crea solo derechos y obligaciones de orden exclusivamente patrimoniales sino también personales.
- Crea una relación que se prolonga en el tiempo que es perdurable, continuada que exige confianza mutua.
- Para el cumplimiento adecuado es imprescindible que las partes actúen de buena fe.



# El Principio de Buena Fe

- Es la buena fe el entendido del cumplimiento honesto y escrupuloso de las obligaciones contractuales.
- Por ella las partes se obligan a una lealtad recíproca de conducta .
- Lo especial de este principio está dado por el componente personal del D del T

# El Principio de Buena Fe

- Para el efectivo cumplimiento de estas obligaciones es imprescindible que las partes actúen de buena fe, que se cumplan ese conjunto de obligaciones por las partes y los otros actores en el tracto de la relación, abarcando a todas las obligaciones del trabajo.
- 1.- Así el trabajador debe emplear todo su tiempo en el trabajo no haciéndolo para si o terceros.
- 2.- El trabajador está impedido de revelar los secretos de fabricación o comerciales



# El Principio de Buena Fe

- 3. Debe abstenerse de efectuar concurrencia desleal
- 4. Debe omitir las formas de corrupción
  
- En la jurisprudencia se lo releva con las siguientes constataciones:
  - Se lo alude generalmente asociado a otros principios
  - Se la exige tanto para el empleador como para el trabajador
  - Se la extiende a la actitud procesal de las partes, por ej. cuando el empleador no presenta un documento que serviría para averiguar los extremos fácticos controvertidos y se valora la negativa de su presentación como el reconocimiento de su contenido.

# El Principio de Buena Fe

- La costumbre como fuente de derecho del trabajo.
- La teoría de los actos propios
- El silencio del trabajador



# El Principio de ajenidad en los riesgos

- Este principio también es denominado como de **no asunción de riesgos**, tiene su origen en la obra de Francisco De Ferrari (lecciones de Derecho del Trabajo)
- “El contrato de trabajo es el que mayor ventaja reporta a las partes. Interesa –dice De Ferrari- en primer término, porque ofrece al obrero, al hombre que no tiene recursos, una renta fija: el salario que recibe regular y periódicamente, cualesquiera sean las contingencias que se produzcan, sin necesidad de esperar la venta de los productos ni de correr los riesgos inherentes a toda empresa comercial o industrial.

# El Principio de ajenidad en los riesgos

- Pero interesa también al patrono porque mediante ese pago *forfaitaire*, el contrato le deja la dirección y responsabilidad de la empresa y la propiedad de los productos, eludiendo de esta manera los conflictos derivados del condominio de la producción.”
- Ello ha de resolver muchas situaciones que plantea la ejecución del contrato, por ejemplo que los riesgos de la explotación están a cargo del patrono, y también dirigir la producción.



# El Principio de ajenidad en los riesgos

- Otra consecuencia es que los momentos que no se utiliza el trabajador se le debe pagar, el trabajador está a la orden del empleador.
- Así Ermida y Gianola afirman que “De conformidad con los principios fundamentales del derecho del trabajo, los riesgos de la empresa corren por cuenta del empleador, el que debe abonar el salario mientras tenga al trabajador a la orden.”
- La interpretación ministerial sobre el despido ficto y otras cuestiones en Derecho Laboral, t. XXV, p. 441.

# El Principio de ajenidad en los riesgos

- Otros autores como Anuar Francés llama a este principio de no asunción de riesgos. La obligación del trabajador –recoge la jurisprudencia- se limita a poner a disposición del patrono su energía a cambio de un precio determinado que éste debe respetar pueda o no desarrollar a full su producción, ya que se trata de un riesgo que atañe exclusivamente a la parte empresarial, única que en contrapartida usufructúa de las ganancias del establecimiento. (rDL t. XXVI, p. 308)



# El Principio de igualdad

- Plá delinea que la igualdad no es algo exacto, tratándose de seres humanos, dice “no hay dos gotas iguales bajo el sol”.
- Apela a una de las características del derecho del trabajo que es su carácter concreto, analiza las múltiples reglamentaciones, hoy día podemos decir además los múltiples ámbitos de negociación en los consejos de salarios.

# El Principio de igualdad

- ¿Cómo podemos hablar entonces de igualdad?.
- Primero propone empezar por distinguir lo principal de lo accesorio. Lo principal es la dignidad del ser humano que es la misma para todos cualquiera sean las diferencias y particularidades de cada cual cuya propia diversidad pasa a integrar uno de los rasgos más típicos del ser humano. Todos los seres humanos deben ser tratados en forma igualitaria, siempre que se hallen en situaciones semejantes, pero no cuando se encuentran en posiciones diferentes.



# El Principio de igualdad

- Es tan injusto tratar en forma diferente las situaciones iguales como tratar igualmente las situaciones dispares. Partimos de la igualdad formal del artículo 8vo de la Constitución “Todas la personas son iguales ante la ley, no reconociéndose otra distinción entre ellas sino la de los talentos o las virtudes”. Ello significa que no están prohibidas todas la diferencias sino solo las diferencias injustificadas, que suelen ser identificadas con la palabra discriminación.
- Muchas veces este principio se denomina de no discriminación por lo dicho.

# El Principio de igualdad

- Plá se pregunta si no discriminación e igualdad son lo mismo. Y responde que no.
- a) Es Principio de no discriminación es la versión más modesta o simple de este principio, prohíbe introducir diferenciaciones por razones no admisibles, por ej. por sexo, por nacionalidad, por etnia, por religión, por opinión política o filosófica, por el origen social, por actuación sindical, por represalia ante la actitud asumida en un conflicto, etc.



# El Principio de igualdad

- Alonso Olea siguiendo la jurisprudencia del Tribunal Constitucional Español distingue tres tipos de discriminaciones:
- 1.- Aquellas que violen las interdicciones concretas incluidas en la Constitución.
- 2.- Aquellas que violan normas que arrancan de la ley o de una norma escrita de rango inferior, o la costumbre, o un principio general de derecho.
- 3.- Aquellas desigualdades basadas en causas que no violan ninguna norma o principio.

# El Principio de igualdad

- Estas a su vez, se distinguen en dos grupos
- I) Que obedezcan a causas legítimas, en las cuales el empresario puede libremente decidir. Caben múltiples ejemplos: dedicación al trabajo, especial aptitud, desfavorables circunstancias familiares.
- II) Que obedezcan a un mero capricho sin justificación alguna, Pueden mencionarse también distintos ejemplos: que respondan a la intención de molestar, vejar o dañar al afectado para vengarse de tal o cual actitud o para provocar el retiro de la empresa. Aquí puede interesar mas que la causa o el pretexto, la circunstancia que rodea al acto discriminatorio.



# El Principio de igualdad

- b) El principio de igualdad es más amplio y ambicioso y, a veces, recibe el nombre de principio de equiparación.
- Lleva a tener que conceder a todo trabajador la misma ventaja o beneficio (generalmente el problema se plantea en relación al salario) que percibe un compañero de tareas que realiza una labor equivalente o del mismo valor. Otro caso son los ascensos donde a ello hay derecho.

# El Principio de igualdad

- Nuestro país ha ratificado los CITs 100, 111 y 156 que pretenden combatir la discriminación.
- El CIT 111 establece que el termino “discriminación” comprende cualquier distinción, exclusión, preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.
- En cuanto al ingreso la norma habla de admisión en el empleo, lo que es una expresión equivalente. Plá marca las dificultades en el ingreso pero en cuanto al egreso en los casos que haya sospecha de discriminación se deba exigir los motivos reales, válidos, suficientes para el despido.



# Casos Jurisprudenciales

- AJL = **Anuario de Jurisprudencia Laboral** (editado por la Fundación de Cultura Universitaria).
- AJL 82/83 - 837 (p. 343): “Si bien la doctrina y jurisprudencia coinciden en que la apreciación del aporte probatorio del obrero debe hacerse con amplitud de criterio, dado lo difícil que en general resulta al trabajador producir probanzas, ello no implica una inversión de la carga de la prueba [que se rigen por el C.G.P]... Los Principios del Derecho del trabajo tienen su adecuado campo de aplicación al efectuarse la apreciación de la prueba, pero de ningún modo tales principios pueden tener el efecto derogatorio de normas legales” (TAT sent. 51 de 29/4/82)

# Casos Jurisprudenciales

- AJL 80/81 – 985 (p. 328): “Si la renuncia anticipada de su derechos [del trabajador] está contenida en las condiciones de trabajo, tal renuncia debe reputarse nula por ser las normas laborales de orden público” (TAT sent. 115 de 28/7/80)



# Casos Jurisprudenciales

- La Justicia Uruguaya Tomo 137 Año 2008 - Son irrenunciables los derechos ciertos; los derechos litigiosos que presuponen inseguridad en cuanto a la existencia y límites, son transables *El argumento central para admitir el instituto es que los derechos del trabajador que son irrenunciables son aquellos ciertos y no los litigiosos, inciertos en cuanto a su existencia y/o alcance.. S.C.J.; N° 191/06; Fecha: 15/XI/06*

# Casos Jurisprudenciales

- LJU Año 2001 – SCJ Sent. N° 112 de 22/6/2001. En este sentido, para que una impugnación tenga probabilidades de éxito debería demostrar, inequívocamente, que lo pagado no significó ninguna concesión de parte del empleador, y que éste se limitó a abonar únicamente los rubros que de antemano había reconocido o, en todo caso, los rubros que siempre deben liquidarse al egreso de cualquier trabajador (salarios pendientes, licencia no gozada, salario vacacional y ... aguinaldo)...



# Casos Jurisprudenciales

- La Corporación – en mérito a la precedente argumentación – considera que no medió en la especie concesión alguna de la empleadora y que, consiguientemente, hubo una renuncia de derechos del trabajador, violando entonces la sentencia impugnada un principio básico del derecho del trabajo, como es el principio de irrenunciabilidad.

# Casos Jurisprudenciales

- AJL 2005 Caso 584 – No hay constancia en el caso que se hubiera celebrado contrato alguno por tiempo determinado y sabido es que ello configura una excepción que en todo caso debió acreditarse por la demandada en forma fehaciente y no lo hizo. El derecho laboral tiene marcada preferencia por los contratos de duración indeterminada, como una de las manifestaciones del principio de continuidad y si no se dijo nada en forma expresa al inicio de la vinculación, debe entenderse que nos encontramos frente a un contrato de trabajo de duración indefinida. TAT 3º Sent. Nº 382 de 14/9/2005



# Casos Jurisprudenciales

- AJL 2003 Caso 875 – Si bien el contrato agregado a fs. 13 resulta que *prima facie* se concretó un contrato a término para obra determinada (Hotel Sheraton y Estacionamiento del Shopping de Punta Carretas), la cierto es que el actor continuó trabajando para la empresa ... en la obra Torre de las Comunicaciones, hecho ... que desnaturaliza el contrato inicial. TAT 2º Sent. Nº 5 de 3/2/2003
- AJL 2004 Caso 676 (...) En función del principio de continuidad, la sucesión de contratos con plazo determinado, pero sin interrupción de la prestación del trabajo contratado, deviene en permanente. JLT 1º Sent. Nº 62 de 30/7/2004.

# Casos Jurisprudenciales

- Caracteres del sujeto empleador. AJL 2005 caso 685 ... Los empresarios cambian y la realidad laboral continúa si se sigue prestando el servicio por el trabajador y continúa vinculado a la empresa que nunca abandonó... TAT 3º Sent. Nº 430 DE 7/10/2005.
- AJL 2005 Caso 601 - ... En aquellos casos en se emitieron recibos o se inscribió a la persona en la planilla de trabajo como dependiente -pese a no serlo-, es claro que existe una situación de fraude, el que no puede favorecer al autor... JLT 14º Sent. Nº 69 de 2/8/2005



# Casos Jurisprudenciales

- AJL 2001 Caso 828 .... Sabido es que el valor probatorio emergente de la prueba documental, sólo puede ser destruido por una prueba testimonial firme y contundente, y la carga probatoria pesa totalmente sobre la parte actora, pues el empleador cumple con agregar la documentación que obra en su poder... JLT 1º Sent. N° 27 de 30/3/2001
- AJL 2006 Caso 330 .... Es asimismo atendible el principio de primacía de la realidad respecto del empleador... TAT 3º Sent. N° 240 de 22/6/2006.

# Casos Jurisprudenciales

- AJL 2003 Caso 870 .... De acuerdo con esta prueba, resulta manifiestamente verosímil la existencia y contenido del documento, lo que .... permite concluir que el no haberlo agregado la demandada, se puede estimar como reconocimiento de ese contenido (que no puede ser otro que el aludido por la parte actora en cuanto al horario que dijo), siendo ello una clara aplicación del principio de buena fe, en tanto el mismo determina que la parte deba contribuir a la averiguación de la verdad... JLT 14º Sent. Nº 148 de 15/9/2003.





# Casos Jurisprudenciales

- AJL 2003 Caso 896 ... El principio de la razonabilidad se basa en el supuesto de que el hombre común actúa normalmente conforme a la razón y encuadrado en ciertos patrones de conducta que son los que convenientemente se prefieren y se siguen por ser los más lógicos.... SCJ Sent. N° 342 de 19/11/2003

# Casos Jurisprudenciales

- AJL 2005 Caso 602 .... del informativo testimonial ... surge acreditado que el actor desempeñaba la categoría de joyero, pues hacía engarces, grabados en anillos, fabricaba alhajas, compostura de joyas, y la actora era pulidora. JLT 1º Sent. Nº 17 de 4/3/2005. AJL 2001 Caso 833 .... rechina al principio de razonabilidad que se trabaje durante un considerable periodo de la relación laboral, sin que se cobrara y no se reclamara las invocadas horas extras ... TAT 3º Sent. Nº 347 de 24/10/2001.



# Casos Jurisprudenciales

- AJL 2002 Caso 524 ... En efecto; ninguna explicación lógica tiene la multicitada “renuncia” del trabajador al cargo, mientras estaba en seguro de paro y tramitaba su expediente jubilatorio. TAT 3º Sent. Nº 527 de 23.12.2002

Muchas gracias