

MEMORIA Y CONCLUSIONES DEL "IV CONGRESO NACIONAL DE DERECHO DEL TRABAJO DE LA FEDERACIÓN ARGENTINA DE COLEGIOS DE ABOGADOS". (LA PLATA, OCTUBRE 2022)



Fue convocado por la F.A.C.A. y desarrollado los días 20 y 21 de octubre de 2022 en la ciudad de La Plata.. El Colegio de la Abogacía de La Plata actuó como anfitrión del evento y su Instituto de Derecho Laboral, junto con la Comisión de Derecho Laboral, Individual y Colectivo de la F.A.C.A., se hicieron cargo de la organización.

Como autoridades del congreso, consensuadas en el seno de la comisión organizadora y consagradas formalmente como tales en el respectivo reglamento del congreso, actuaron:

Dra. Silvia Soria D'Errico y Dr. Eduardo Curutchet, en la Co- Presidenta del Congreso

Dra. Paula Romero y Dra. Cintia del Negro: Miembros de la Comisión Ejecutiva del Congreso

Dra. Eugenia Muñoz Presidenta de la Comisión de "Derecho Individual del

Trabajo”

Dr. Diego Guirado y Dr. Abel Mugni, Secretarios de la Comisión de “Derecho Individual del Trabajo”

Dr. Julio Nuñez Presidente de la Comisión de “Derecho Colectivo del Trabajo”.

Dra. Mirna Lozano Bosch y Raquel Coronel, Secretarias de la Comisión de “Derecho Colectivo del Trabajo”.

Dr Nicolas Menestrina Presidente de la Comisión de “Derecho Procesal del Trabajo”

Dra. Analía García y Dr Mariano Natale, como Secretaria y Secretario de la Comisión de “Derecho Procesal del Trabajo”

Dr Mario Galeazzi Presidente de la Comisión de “Derecho de Daños Laborales”.

Dr Gaston Valente Secretario de la Comisión de “Derecho de Daños Laborales”.

El Congreso fue publicitado en las redes sociales por los miembros de ambas instituciones co-organizadoras, y además contó con la colaboración en la difusión de la Dra Paula Romero, que se ocupara de las impresiones gráficas, el Dr Julio Nuñez , que se ocupara su anuncio en diarios y del Dr Gaston Valente que diera entrevista televisiva para su divulgación.

Por su parte las Dras. Paula Romero y Cintia del Negro colaboraron activamente en su rol de asignado a cargo de las cuestiones de logística

como integrantes de la Comisión Ejecutiva del Congreso.

La actividad contó – a instancias de la presidencia del congreso y miembros del Instituto de Derecho del Trabajo del CALP- con las adhesiones y declaración de interés emitidas por las siguientes entidades:

- 1) MINISTERIO DE TRABAJO PCIA DE BS AS.
- 2) ANJUT (ASOCIACION CIVIL NACIONAL DE JUECES Y JUEZAS DEL TRABAJO)
- 3) Asociación de Magistrados y Funcionarios de la Justicia del Trabajo de la Provincia de Buenos Aires
- 4) COLEGIO DE LA MAGISTRATURA Y LA FUNCION JUDICIAL LA PLATA
- 5) FORO FEDERAL DEL TRABAJO (FOFETRA)
- 6) FORO PERMANENTE DE INSTITUTOS DE COLEGIOS DE ABOGADOS DE LA PCIA DE BS AS
- 7) CORRIENTE DE ABOGADOS Y ABOGADAS LABORALISTAS 7 DE JULIO. 8) ASOCIACION DE ABOGADOS Y ABOGADAS LABORALISTAS 9) ASOCIACION ABOGADOS/AS LABORALISTAS DE ROSARIO 10) ASOCIACION DE ABOGADOS/AS LABORALISTAS PLATENSES 11) Encuentro de la Militancia Judicial
- 12) ASOCIACION ABOGADOS DE LOBOS
- 13) ASOCIACION ABOGADOS DEL FUERO (CABA)
- 14) SUTER Y H- OSPERYHRA
- 15) UTEDYC –Nacional
- 16) SUTEBA
- 17) Asociación Judicial Bonaerense (AJB)
- 18) C.T.A.-T Provincia de Buenos Aires
- 19) SINDICATO DE OBREROS Y EMPLEADOS MUNICIP. LA PLATA

20) UTEDyC secc. LP

21) UTHGRA Seccional La Plata

22) Sindicato de Choferes de Camiones Seccional La Plata 23)

Federación Argentina de Trabajadores de la Seguridad Privada
(FATRASEP)

24) Colegio de Técnicos de la Provincia de Bs As, Distrito IV

25) Colegio de Kinesiólogos de la Provincia de Buenos Aires

El acto de apertura –con la colaboración del Dr. James Vertiz Medina en las presentaciones protocolares, - estuvo a cargo del Dr. José Luis Lasalle (Presidente de F.A.C.A.) y de la Dra. Rosario Sánchez (Presidenta del C.A.L.P.), a lo que siguieron, previo acto de reconocimiento y homenaje al Dr. Ricardo J. Cornaglia, con entrega de placas de por parte de las autoridades citadas y emotivas palabras dichas por el Dr. Eduardo Curutchet, la disertación del maestro de la escuela platense del derecho social relativa a *“La tarificación y la adecuada valoración de los créditos laborales”*. A continuación tuvo lugar la conferencia de apertura a cargo del Dr. Héctor P. Recalde, que trató acerca de *“El derecho constitucional de participación obrera en las ganancias”*.

La actividad contó con 273 abogados formalmente inscriptos (entre quienes participaron en la modalidad virtual y la presencial), unas 50 personas adicionales (jueces del trabajo, autoridades públicas, dirigentes sindicales, representantes de distintas entidades de abogados laboristas) que participaron como asistentes invitados, más las autoridades del congreso propiamente y fueron abordados los siguientes temas, por los siguientes especialistas:

Primera comisión. Derecho individual del Trabajo: Verónica Vidal, *“El Derecho al Trabajo: Estabilidad y garantías del debido proceso”*; Oscar Zas, *“El despido violatorio de la libertad sindical”*; Rodolfo Martiarena, *“Relación de dependencia y trabajadores de plataformas”* e Irilo Carril Campusano, *“Reflexiones en torno a la regulación del teletrabajo”*.

Segunda comisión. Derecho colectivo del Trabajo: Gustavo Ciampa, *“El tiempo del Trabajo y la negociación colectiva”*; Josefina Estrella, *“Perspectiva de género en los convenios colectivos”*; Víctor Hugo Guida, *“Encuadramiento convencional y sindical”*; Guillermo Gianibelli, *“El derecho colectivo del trabajo: estructura, variantes y proyecciones”*.

Tercera comisión. Derecho procesal del Trabajo: Diana Cañal, *“Aspectos procesales de la extensión de responsabilidad”*; César Arese, *“Nuevas configuraciones del derecho humano a tutela judicial efectiva laboral”*; Nicolás Occhi, *“Procedimiento declarativo con trámite abreviado”*.

Cuarta comisión. Derecho de daños laborales: Luis Raffaghelli, *“Los riesgos psicosociales”*; María Gabriela Alcolumbre, *“Daño punitivo”*; Juan Formaro, *“El reclamo de daños moratorios adicionales a los intereses”*.

A ello se añaden las ponencias particulares presentadas de acuerdo a los términos y condiciones previstos por el Reglamento oportunamente aprobado por la Comisión organizadora del evento.

Las ponencias presentadas son las siguientes;

- ✓ *“Cuatro omisiones del sistema de riesgos del trabajo”*, Dra Clarisa de Arce - Eduardo Curutchet.-

- ✓ “Elementos actuales de los riesgos psicosociales del Trabajo y sus factores para la salud y seguridad laboral” – Dr . Luis Raffaghelli; ✓ “La obligación a la injusticia en resguardo del negocio financiero de las ART” Dr. Sebastián Serrano Alou;
- ✓ “Daños Punitivos reclamables por siniestralidad laboral” Dra. Maria Gabriela Alcolumbre;
- ✓ “Comisiones Medicas: su independencia e imparcialidad no están aseguradas”, Dr Eduardo Curutchet.;
- ✓ “La habilitación de la instancia judicial en el Sistema de Riesgos del Trabajo” Dr Gaston Valente;
- ✓ “La Capitalización de Intereses, el daño inflacionario, el estímulo al fraude y el colapso de los Tribunales del Trabajo”, Dr Mario Bernardo Galeazzi;
- ✓ “Algunas reflexiones en torno a la regulación del teletrabajo” Dr. Irilo Carril Campusano;
- ✓ “El contrato de trabajo en los tiempos del capitalismo de plataformas” Dr. Ignacio Orsini;
- ✓ “Los intereses y el reclamo de los daños derivados del incumplimiento de las deudas laborales” Dr. Juan J. Formaro ✓
- ✓ “Algunas breves reflexiones en torno a los conflictos de encuadramiento sindical” Dr. Victor Guida
- ✓ “La libertad sindical como derecho humano” Dras Zarina Surache y Carolina Cianciosi.
- ✓ “La personería gremial en el modelo sindical Argentino”. Evolución histórica y problematización. Dr Lucas Davico. ✓
- ✓ “Ejecutabilidad de las resoluciones administrativas que aprueban

lo actuado ante las comisiones médicas jurisdiccionales en la provincia de Buenos Aires” Dres Fabio Arechabala y Nicolás Menestrina;

- ✓ “Nuevas configuraciones del derecho humano de acceso a tutela judicial efectiva” Dr. César Arese
- ✓ “Crisis de la tutela judicial efectiva en el fuero laboral: 10 problemas y 10 propuestas” – Dres Deigo Barreiro, Eduardo Curutchet y Pablo Grillo Ciochini
- ✓ “El ritualismo inútil y el acceso a la justicia en las acciones de la Ley 27.348” Dres -Micaela Marrapodi y Gastón Valente

El encuentro se desarrolló en forma bimodal (presencial en el auditorio principal del Colegio de la Abogacía de La Plata y virtual por transmisión en vivo mediante la plataforma zoom) , un marco de camaradería y exposiciones de calificados juristas y recuperó la tradición inaugurada en el “*II Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de la F.A.C.A.*” (llevado a cabo los días 29 y 30 de septiembre del 2011, en la ciudad de San Nicolás de los Arroyos, Provincia de Buenos Aires), de formular conclusiones acerca de los temas tratados.

En su sesión plenaria final, luego algunos debates, el Congreso aprobó las siguientes conclusiones que se basan en las disertaciones oídas y en las ponencias presentadas:

PRIMERA COMISIÓN. DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO:

1) *Reparación de despidos discriminatorios*: En caso de despido violatorio de la libertad sindical “el cese inmediato del comportamiento antisindical” al que alude el art. 47 de la ley 23.551 sólo puede concretarse mediante la

nulidad de la decisión extintiva y la reincorporación del trabajador o de la trabajadora. Idéntica respuesta jurídica brinda el art. 1° de la ley 23.592, en tanto dispone “dejar sin efecto el acto discriminatorio”.

La reparación adecuada a la violación al derecho a la igualdad y la prohibición de discriminación (derechos de “*ius cogens*”), que impone una restitución al estado anterior, no pueden ser neutralizado con invocación de la libertad de comercio e industria, de la libertad de contratación y del derecho de propiedad. Además de la nulidad y la reincorporación a su puesto de trabajo, el trabajador y la trabajadora, podrán reclamar la reparación integral de los daños y perjuicios sufridos, con invocación del art. 1° de la ley 23.592 y de las normas pertinentes del Código Civil y Comercial.

2) *Carga de la prueba de despidos discriminatorios*: El trabajador y la trabajadora tienen la carga de aportar un indicio razonable de que el acto empresarial lesiona su derecho fundamental, principio de prueba dirigido a poner de manifiesto, en su caso, el motivo oculto de aquél. Una vez configurado el cuadro indiciario precitado, recae sobre el empleador la carga de acreditar que su actuación tiene causas reales absolutamente extrañas a la invocada vulneración de derechos fundamentales, así como que el despido se basó en causas que explican objetiva, razonable y proporcionadamente por sí mismas su decisión, eliminando toda sospecha de que aquélla ocultó la lesión del derecho fundamental.

Resulta repudiable – por ser deferente y funcional a los actos violatorios de derechos humanos fundamentales- la tendencia jurisprudencial iniciada por la CJSN a partir del año 2021 flexibilizando los motivos que pueden ser materia de prueba para neutralizar la sospecha de

discriminación.

3) *Alcance del derecho al trabajo*: El derecho a conservar el trabajo y no privado de mismo en forma arbitraria solo se puede efectivizar exigiendo justas causas de despido y no mediante la implementación de sistemas de capitalización que sustituyan el régimen legal actual de base indemnizatoria.

4) *Vigencia de las garantías del debido proceso en los despidos sancionatorios*: Las garantías mínimas del derecho de defensa y debido proceso tales como el derecho a ser oído, la presunción de inocencia, el derecho a ofrecer pruebas de descargo o el derecho a un recurso judicial efectivo tienen raigambre constitucional y convencional, y por lo tanto deberían aplicarse como requisito de validez del acto, en los despidos con causa sancionatoria. En ese sentido se orienta la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, sobre todo a partir del caso "Extrabajadores del Organismo Judicial vs Guatemala" del 17-11-2021.

5) *Trabajadores de plataformas y relación de dependencia*: Los trabajadores de plataformas deben ser considerados empleados en relación de dependencia, porque se verifica claramente las notas "ajeneidad", típicas del trabajo subordinado.

Resulta necesario -antes que buscar soluciones judiciales-, que estas nuevas realidades sean reguladas legalmente, para que las trabajadoras/es de plataformas puedan gozar de los estándares básicos del trabajo decente según los criterios de la OIT: esto es: con derecho de libertad sindical, una remuneración justa, sin discriminaciones, con protección contra despidos arbitrarios, con obra social, cobertura previsional y seguros de riesgos.

6) *Teletrabajo*: La ley 27.555 exhibe aspectos positivos, como por ejemplo en materia de desconexión digital, la reversibilidad del régimen, la compatibilidad de la jornada con las responsabilidades de cuidado familiares, o la presunción de laborosidad de los accidentes ocurridos durante el teletrabajo. Sin embargo consideramos necesario que se complemente dicha norma mediante una nueva regulación legal e integral del teletrabajo que declare los derechos necesarios para la tutela laboral que exige esta particular forma de ejecución de la prestación laboral. La delegación de tales cuestiones sustanciales a la disponibilidad colectiva, no parece respetar el principio constitucional según el cual será la “ley” la que protegerá el trabajo en sus diversas formas (a fin de asegurar condiciones dignas y equitativas de labor ,...etc) ; pudiendo por supuesto la negociación colectiva coadyuvar en esa misión mejorando y complementando esa regulación legal integral aun pendiente.

SEGUNDA COMISIÓN. DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO:

1) *Enquadramiento sindical y convencional*: el criterio de especificidad sigue siendo el más razonable para resolver el conflicto de encuadramiento sindical dentro del marco de las personerías gremiales de las organizaciones sindicales en conflicto.

2) Presunción de inconvencionalidad de toda restricción al pleno ejercicio de la libertad sindical: La libertad sindical, la huelga y el derecho a la negociación colectiva son derechos humanos fundamentales. Cualquier afectación de los mismos se los debe presumir inconstitucional e inconvencional, al menos bajo interpretación que de tales derechos han efectuado hasta el momento los órganos de aplicación y control de los

instrumentos internacionales de protección de los derechos humanos. Por otra parte la interdependencia e indivisibilidad de los derechos humanos inherentes a la libertad sindical conduce a reconocer que la afcción o restricción de uno de ellos (como el derecho de huelga) conduce necesariamente a producir una afcción y restricción indirecta en otros (como la eficacia en la negociación colectiva).

3) *Perspectiva de género en la negociación colectiva*: Es necesario superar los estereotipos de género en las convenciones colectivas de trabajo, empezando por la inclusión en esos instrumentos de lenguaje adecuado y la consideración de situaciones discriminatorias de hechos. La negociación colectiva es un importante instrumento para regular con pautas objetivas y razonables los procesos de selección de personal, de modo que los mismos se basen objetivamente en la idoneidad de la persona para ocupar el puesto, sin consideración de datos sensibles que pueden ser motivo de discriminación, como el género, estado civil, cargas de familia etc.

4) *Necesidad de una prejudicialidad laboral sobre la penal en materia de derecho de huelga*: La criminalización o persecución penal a consecuencia del derecho de huelga debe someterse a una pre-judicialidad laboral, dado que el ordenamiento jurídico como un todo no puede admitir la contradicción de considerar por un lado que se ha ejercido legítimamente el derecho constitucional de huelga y simultáneamente que se ha incurrido en un delito. El principio de especialidad para calificar la huelga en sus distintas manifestaciones indica que será la justicia del trabajo quien deba pronunciarse en primer término.

5) *Tiempo de trabajo*: Resulta imperativo dar un debate serio entre todos los actores sociales que intervienen en las relaciones de trabajo (que debe

referir no solo a una política de empleo, sino también a los progresos productivos, el valor salarial en términos reales, el trabajo informal, el deterioro de la salud y el costo del absentismo laboral, la consideración integral de la persona trabajadora y su proyecto de vida, etc.) para modernizar y reducir la jornada de trabajo. En cualquier caso resulta ya un anacronismo insostenible la jornada de 48 hs. semanales que rige en la Republica Argentina desde 1929 (ley 11544), siguiendo en ese sentido las pautas del Convenio nro. 1 de la OIT de 1919, cuando ya la propia OIT desde el año 1935 propone mediante el Convenio 47 la reducción de la jornada a 40 hs. Semanales.,

6) *Tutela cautelar de la libertad sindical*: Cuando se obstruye el legítimo ejercicio de la libertad sindical, es necesario proveer a su protección inmediata cautelar con la finalidad de garantizar su ejercicio, independientemente de su resultado.

TERCERA COMISIÓN. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO:

1) *Procesos abreviados en el fuero laboral*: Al efecto de garantizar la tutela judicial efectiva de los derechos laborales es imperativo adecuar las legislaciones procesales incorporando –donde no exista- los procesos de estructura monitoria en el fuero laboral, al menos en los supuestos que se advierta prima facie una verdadera ausencia de una sustancia litigiosa, sin límite cuantitativos y de carácter facultativos para el trabajador.

2) *Extensión de condena en etapa de ejecución*: En la extensión de condena, es competente el juez que emitió la sentencia en el proceso principal. No existe impedimento en hacer extensiva la condena a un tercero, que no ha participado del proceso principal, dado que el objeto

de ambos procesos y sus presupuestos de procedencia son distintos.

3) *Vigencia del principio pro actione en el acceso a la justicia*: Sin perjuicio de la propuesta que se formula en este Congreso respecto del carácter voluntario y no compulsivo que debe tener el procedimiento previo por las Comisiones Médicas, cabe tener en cuenta en cualquier caso que en la materia de acceso a la jurisdicción rige plenamente el principio pro actione, que conduce a rechazar toda interpretación que limite el acceso y cierre el camino a la jurisdicción, por tratarse de una garantía que se erige en uno de los pilares básicos del estado de derecho.

4) *Duración excesiva de los procesos judiciales*: El Estado Argentino debe esforzarse, hasta el máximo de los recursos disponibles, para garantizar una que los juicios laborales (donde se debaten créditos de la naturaleza alimentaria e indemnizatoria) se resuelvan en un plazo razonable. Deben designarse los jueces vacantes, deben crearse nuevos cargos, juzgados y tribunales, y deben modernizarse las legislaciones procesales con el objeto de lograr una tutela judicial efectiva. Solo así puede superarse el actual estado de cosas inconstitucional e inconvencional que afecta de modo general y masivo el derecho constitucional de acceso a la justicia, la tutela judicial efectiva y el debido proceso en el fuero del trabajo; lo que ha incluso ha motivado ya una condena contra el Estado por parte de la Corte IDH en el caso “Spoltore Vs. Argentina. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 9 de junio de 2020.”

5) *Derechos humanos y conciliaciones laborales*: No cualquier violación de derechos humanos en el marco de una relación de trabajo puede ser objeto transable en una conciliación laboral, al menos no en términos exclusivamente monetarios. Se requieren en estos casos la aplicación de

fundamentales herramientas de reparación, como la restitución al estado anterior cuando ello sea posible, y la garantías de no repetición.

6) *Ejecutabilidad de actos administrativos firmes emitidos por las Comisiones Medicas.* Los actos administrativos finales emitidos por las Comisiones Medias Jurisdiccionales que concluyen la instancia y que aprueban lo actuado en relación a expedientes donde se determina cierta incapacidad y se practica liquidación conforme lo ordena el art 4 de la ley 26773, resultan ejecutables en el fuero del trabajo por la vía procesal local de ejecución de resoluciones administrativas (por ejemplo en Provincia de Bs As por conducto del art 53 de la ley 11653) aun cuando el trabajador no preste conformidad, siempre y cuando no se encuentre recurrido por la ART administrativamente.

CUARTA COMISIÓN. DERECHO DE DAÑOS LABORALES:

1) *Función de listados de enfermedades profesionales:* El listado de enfermedades profesionales tiene como finalidad esencial simplificar la prueba, presumiendo la existencia del nexo causal entre las enfermedades y las tareas allí descritas. Por ello, no puede ser pensado ni interpretado para justificar la exclusión de reparación de otras enfermedades causadas por el trabajo aunque no estén expresamente previstos en esa lista. En dichos casos el trabajador tendrá la carga de la prueba del nexo causal, sin la asistencia de tales presunciones legales.

2) *Secuelas incapacitantes no previstas en baremo oficial o tabla de incapacidades:* El juez laboral tiene facultades y la obligación de mandar a resarcir daños vinculados con secuelas que, aunque no han sido previstas en el baremo legal del sistema de riesgos del trabajo, si con consecuencia

de un infortunio del trabajo. Con ese alcance deben interpretarse los precedentes del CSJN “Ledesma” (Fallos 342:2056) y “Seva” (Fallos: 344:1906), que no se refieren a casos de secuelas no previstas.

3) *Daños psicosociales*: Es necesario superar la trilogía de riesgos físicos, químicos y biológicos que se sustenta en el sistema actual de riesgos del trabajo, para incorporar normativamente a los riesgos psicosociales, tanto en los aspectos de su prevención como en los de la reparación.

4) *Inconstitucionalidad e inconvencionalidad del tránsito previo y forzoso ante Comisiones Medicas*: El tránsito administrativo, previo y obligatorio ante las Comisiones medicas es inconstitucional e inconvencional, por ser claramente violatorio de la garantía de debido proceso que también deben regir en el ámbito administrativo. Es evidente que no esta garantizada la imparcialidad, ni la independencia de las personas que resuelven contiendas. Se recomienda sustituir el carácter obligatorio que asigna la ley 27348 al procedimiento administrativo previo, por el de voluntario.

5) *Perspectiva de género en el sistema de riesgos del trabajo*: Resulta imperativo incorporar la perspectiva de género en el análisis y reformulación del sistema de riesgos del trabajo Argentino y esta debe proyectarse sobre el reconocimiento de secuelas e incapacidades, el listado de enfermedades profesionales, el régimen indemnizatorio tarifado y la seguridad y salud en el trabajo.

6) *Deuda de valor*: Los créditos por daños a la persona, a la vida y la salud del trabajador constituyen deuda de valor que deben ser determinada en la fecha más próxima al pago. También el salario debe ser considerado una deuda de valor, en particular cuando la legislación del trabajo se refiere al mismo como unidad de medida en la valoración del daño.

6) *Daños punitivos*: El trabajador puede considerarse, respecto de la ART contratada por su empleador, como un “usuario indirecto” y por lo tanto equiparado en derechos un consumidor, aun sin serlo de modo directo. Como tal se encuentra legitimado para accionar en los términos de la ley de defensa del consumidor por cuanto se le deba otorgar en el marco de las prestaciones de la ley 24557. Puede fundarse la responsabilidad integral de la ART en dicho régimen y asimismo se pueden demandar los daños punitivos con base en el art 52 bis de la ley 24.240.

7) *Daños moratorios*: El daño por la mora no necesariamente se agota en una tasa de interés. Esta solo constituye en un piso mínimo presumido por ley para repararlo. El interés moratorio judicial no puede ser un instrumento que agrave el daño negativamente. Las tasas de interés dispuestas en sentencias firmes, no hacen cosa juzgada sustancial; por lo tanto, es susceptible de ser modificada adecuándola a la realidad.

8) *Capitalización de intereses*: Corresponde capitalizar intereses por primera vez al notificar la demanda y de allí en adelante durante el proceso con la cadencia que resulte necesario para salvaguardar el valor de la moneda y reparar el daño moratorio. No resulta necesario ser peticionado expresamente y debe realizarse de oficio al momento de la liquidación.

Consideramos que las conclusiones resultarán de suma utilidad académica para profundizar el estudio de las temáticas abordadas, sobre todo a nivel legislativo, en las negociaciones colectivas, como así también en la *praxis* judicial, para llevar a los tribunales planteos fundados que tiendan a su recepción por parte de la jurisprudencia.



Dr. Eduardo E. CURTCHET

Director del Instituto
de Derecho Laboral
C.A.L.P.



Dra. Silvia Graciela Elena D'ERRICO

Directora de la Comisión
de Derecho Laboral Individual y Colectivo
F.A.C.A.