

```
<!DOCTYPE html PUBLIC "-//W3C//DTD XHTML 1.0 Transitional//EN" "http://www.w3.org/TR/xhtml1/DTD/xhtml1-transitional.dtd">
<html xmlns="http://www.w3.org/1999/xhtml">
<head>
<meta http-equiv="Content-Type" content="text/html; charset=iso-8859-1" />
<title>Documento sin título</title>
<style type="text/css">
<!--
.Estilo1 {
    font-family: Verdana, Arial, Helvetica, sans-serif;
    font-size: 12px;
}
-->
</style>
</head>
```

```
<body>
<span class="Estilo1">Mar del Plata.- Con el voto unánime de los jueces Dres
Marta Cecilia Groisman, Humberto Omar Noel y Leonidas Fiore-, del Tribunal de
Trabajo N° 2 del Departamento Judicial Mar del Plata, se dictó;
recientemente un fallo en el que se ordena a un empleador a indemnizar a un
trabajador de temporada al entender que, estando vigente el vínculo laboral al
momento en que el trabajador hace su pedido de plaza, la negativa del empleador a
otorgar la misma resulta; injustificada derivando en un despido sin causa. <br />
<br />
En diálogo con Emisora del Sol 100.7, el abogado laboralista Dr.
Benjamín Najenson, apoderado del trabajador, dio detalles sobre la sentencia y
señaló; El Tribunal de Trabajo N°2 entendió; que la solicitud
nuestra tenía; un asidero. Nosotros partimos de la base que el
contrato de trabajo no termina hasta que el patrón no le comunica al obrero
que ha terminado el contrato de trabajo. <br />
<br />
Al respecto el letrado explicó; Mar del Plata es una ciudad de trabajo típicamente
temporario. Antiguamente hasta la reforma de hace unos años el
obrero se ocupaba de requerir la plaza al empleador que a su vez;
volvía a tomarlo en su trabajo de temporada. Con el cambio de ley se
permitió; la citación del personal a través de avisos que
generalmente salían en los dos diarios de Mar del Plata. El problema se
planteaba cuando el obrero no llegaba a leer por cuestiones prácticas,
técnicamente el aviso podía; aparecer desde el día que
terminó; la temporada hasta 30 días antes de ser llamado nuevamente a
su trabajo. Aunque había; una permanencia en el tiempo, era muy difícil;
para el obrero llegar a conocer exactamente el día que se iba a publicar. Si
el obrero no veía; el aviso y en los cinco días no se presentaba a
trabajar perdía; el trabajo automáticamente. <br />
<br />
A partir de este fallo- continuó; diciendo el letrado -, si bien la sentencia es
para este juicio, suponemos que esta doctrina se va a imponer y subrayó; lo
```

que es necesario es que el patrón notifique al empleado fehacientemente, por medio de un telegrama, de una carta documento. El aviso va a aparecer en el diario, pero la relación laboral entre patrón y obrero no se va a terminar porque no se presenta el obrero dentro de los 5 días, se va a terminar cuando el patrón le comuniqué, por medio fehaciente, que no habiéndose presentado en término, el contrato queda terminado, mientras tanto y hasta tanto el obrero no tenga eso, puede pedir la plaza.

El derecho laboral no es un derecho de igualdad sino de protección, y según la apreciación del Dr. Najenson lo que hace el Estado, es darle algunos elementos al obrero para igualar el contrato, uno de los elementos que tiene el obrero temporario a partir de este fallo es esa nueva pesita para que la balanza de la justicia quede más o menos equiparada que hasta ahora ya que si un empleador quería desprenderse de un obrero publicaba el aviso y, si este no se presentaba dentro de los cinco días, le decía veyase, usted no tiene más contrato manifestado.

El Tribunal entendió que estuvo mal despedido. Cuando el empleado reclama su plaza y el patrón le dice: no, usted pasó los cinco días y no se presenta, a partir de ese momento el responsable del despido es el empleador. Este fallo equipara los fallos, le da a cada uno lo suyo de acuerdo a la situación en la que está, al empleador lo obliga a respetar el contrato de trabajo y al obrero a tener su contrato hasta tanto realmente el empleador lo disuelva concluyentemente.

<p align="left"> </p>

</body>

</html>