

**Voces:** OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR - IURA NOVIT CURIA - REMUNERACIÓN - NEGATIVA A BRINDAR TAREAS - DESPIDO - REINCORPORACIÓN DEL TRABAJADOR - HIGIENE Y SEGURIDAD DEL TRABAJADOR - EXCEPCIÓN DE INCUMPLIMIENTO - ABANDONO DEL TRABAJO

**Título:** La retención de tareas y la intención de conservar el vínculo laboral

**Autor:** Serrano Alou, Sebastián

**Fecha:** 31-ago-2009

**Cita:** MJ-DOC-4369-AR | MJD4369

**Producto:** LJ

**Sumario:** *I. Introducción. II. El caso en análisis. III. Consideraciones finales.*

---

Por Sebastián Serrano Alou (\*)

## I. INTRODUCCIÓN

En la época actual, y dentro del ámbito laboral, se da un fenómeno -cada vez mayor- de desprotección del trabajador frente a su empleador. Dentro de esta realidad es que me parece importante destacar, como una herramienta de defensa con la que cuenta el trabajador, la posibilidad de retener las tareas que presta a favor de su empleador, basándose en una causa que justifica esta medida y por lo tanto no conlleva la pérdida de salarios (1). La retención de tareas se diferencia del derecho de huelga en la naturaleza individual, o plurindividual en algunos casos, del primero, y la naturaleza colectiva del segundo. No puede considerarse que la retención de tareas sea un ejercicio irregular del derecho de huelga, aun cuando este derecho sea ejercido por una pluralidad de empleados (2).

La retención de tareas por parte del trabajador encuadra en la norma del art. 1201 CCiv. (3). La excepción de incumplimiento que establece este artículo del Código Civil resulta aplicable a todos los contratos bilaterales, cualquiera sea su naturaleza jurídica, no existiendo dificultad en aplicarla a las obligaciones laborales (4), debido a que no existe norma laboral que regule la materia ni existe incompatibilidad con los principios generales del trabajo (5); antes bien, concuerda con la caracterización del contrato de trabajo como contrato bilateral y se adecua perfectamente al principio protectorio, básico en nuestra disciplina y que en nuestro país tiene raigambre constitucional (art 14 CN) (6).

La disposición que nos ocupa se funda en la reciprocidad e interconexión de las prestaciones, que es el aspecto típico de los contratos. Asimismo es contrario a la buena fe contractual que aquel que no haya cumplido la prestación a su cargo exija la obligación que le es debida por la contraparte (7). En síntesis,

el empleador no podrá exigir al trabajador el cumplimiento de sus obligaciones si el primero no cumple con las obligaciones fundamentales a su cargo.

Ya no se discute la función supletoria del Código Civil, cuyo fundamento normativo se encuentra en la letra del art. 11 de la LCT en cuanto remite a las leyes análogas "cuando una cuestión no pueda resolverse por aplicación de las normas que rigen el contrato de trabajo". Uno de los institutos civiles aplicables a nuestra disciplina es, precisamente, la excepción de incumplimiento (*exceptio non adimpleti contractus*), consagrada en los arts. 510 y 1201 CCiv. Hace ya muchos años sostenía KROTOSCHIN que "en caso de incumplimiento, la aplicación de los principios generales sobre interdependencia o conexión de las prestaciones (CCiv., arts. 510, 625, 1201) permite al empleador, o al trabajador en su caso, la retención de la contraprestación" (8).

Parte de nuestra jurisprudencia, en la aplicación de la excepción de incumplimiento, parte de la base de que el derecho laboral presupone la desigualdad jurídica de las partes, por lo que en esta situación de desigualdad, ante la mora del empleador, el juez laboral, aun de oficio debe entender que si existe mora en el cumplimiento del empleador, aquel se haya impedido de colocar al trabajador en situación de despido por abandono de trabajo, más allá de que este haya concurrido o no a prestar su débito frente al emplazamiento del empleador (9). Esta afirmación no reviste poca importancia ya que, cabe destacar, autoriza que el juez declare ante incumplimientos del empleador, aun de oficio, que la retención de tareas de parte del trabajador se encuentra justificada por la *exceptio non adimpleti contractus*. Podemos ver en esta afirmación, una aplicación concreta del principio protectorio, el cual es uno de los ejes del derecho laboral, dada la desigualdad de las partes (10); así como del *iura novit curia*, con fuerte justificación dentro del proceso laboral (11).

Me parece acertado esto, ya que no coincido con la doctrina (12) y la jurisprudencia (13) que requieren, para que sea viable su aplicación, la comunicación del trabajador de que su retención de tareas se basa en la excepción del art. 1201 CCiv. Basta con que el trabajador haya intimado al empleador al cumplimiento de alguna de sus obligaciones principales, o que habiendo mediado intimación de parte del empleador para que el trabajador se reintegre a su puesto de trabajo, el último no haya guardado silencio, manifestando las causas de su incomparecencia fundadas en graves incumplimientos de su empleador (v.gr. falta de pago de salarios, incumplimiento de las medidas de higiene y seguridad, acoso por parte de superiores jerárquicos, etc.). El límite será siempre la buena fe, la que deberá ser evaluada por el juez en cada caso concreto (14).

## II. EL CASO EN ANÁLISIS

Del fallo pueden extraerse dos ideas fundamentales relacionadas con la retención de tareas. La primera sería una especie de parámetro para valorar cuándo procede la retención de tareas, que serían los incumplimientos del empleador que dan lugar a esta medida por parte del trabajador. La segunda, qué consecuencias trae aparejadas para el trabajador la adopción de esta medida, o dicho de otra forma, cómo la retención de tareas por parte del trabajador no genera la pérdida de los salarios devengados ni configura la situación de abandono de trabajo prevista por el art. 244 de la LCT.

### 1) LA PROCEDENCIA DE LA RETENCIÓN DE TAREAS

Del fallo comentado, puede extraerse que la retención de tareas sería procedente en todos aquellos casos en que los incumplimientos del empleador puedan llegar a configurar una injuria que justifica el despido en los términos del art. 246 y que, según el magistrado, "si se acepta lo máximo, se pueden incluir también decisiones que importen consecuencias menores para el contrato y que tiendan, a su vez, a su preservación, como, por ejemplo, la retención de tareas en los términos del art. 1201 del Código Civil".

En este orden de ideas, resulta importante aclarar que ambas partes del contrato de trabajo tienen obligaciones y responsabilidades recíprocas, que no cabría clasificarlas en principales y accesorias, asignando a la obligación que el trabajador tiene hacia su empleador de prestar tareas en forma regular, puntual y dedicada (art. 84 LCT), cumpliendo las órdenes e instrucciones que se le impartan por el empleador o sus representantes (art. 86 LCT), y a la obligación de la remuneración al trabajador que pesa sobre el empleador (art. 74 LCT), el carácter de principales, considerando a las restantes a título secundario (15). Por lo tanto, no podría pretenderse limitar la procedencia de la retención de tareas de parte del trabajador a un único caso, cuando el empleador adeuda salarios sino que todo incumplimiento de gravedad hace procedente esta medida con una doble finalidad que justifica su procedencia: conservar la relación de trabajo y proteger al trabajador y sus derechos.

Algunos casos que harían procedente esta medida, a título de ejemplo, serían: la falta de pago al trabajador, el incumplimiento del deber de seguridad por el empleador, el incumplimiento del deber de observar las obligaciones frente a los organismos sindicales y de la seguridad social, las situaciones de discriminación, el mobbing, la no dación de tareas u ocupación efectiva del trabajador, la falta de registro o el registro deficiente de la relación de trabajo y, como en el caso de autos, el incumplimiento del empleador del deber de ejercer sus facultades (organización -art. 64 LCT-, dirección -art. 65 LCT-, ius variandi -art. 66 LCT-, disciplinaria -art. 67 LCT)) racionalmente, sin perjuicio material o moral del trabajador, respetando su dignidad (16).

En el fallo comentado se dan al menos dos situaciones que justifican la retención de tareas por el trabajador: la falta de pago de salarios y el ejercicio abusivo por el empleador de su facultad disciplinaria.

1.a) Deber de pago de la remuneración (art. 74 LCT): Ha dicho nuestra jurisprudencia que: "el incumplimiento patronal respecto del pago de los salarios legitima la retención de tareas por parte del trabajador hasta que el empleador satisfaga su débito. El empleador, en tal caso carece de acción para exigir la prestación de servicios, si previamente no sana su proceder antijurídico". (17)

Aun en casos de crisis económica o dificultades financieras de la empresa, procede el ejercicio de este derecho. El trabajador no está obligado a soportar las dificultades económicas o financieras de la empleadora, por lo que la mora en el pago de sus salarios lo habilita a retener sus tareas mediante la oposición de la excepción del art 1201 CCiv.(18), estando legitimado incluso, ante la falta de pago de su sueldo, que constituye un gran incumplimiento contractual, a resolver el contrato de trabajo, haciéndose acreedor de las indemnizaciones de ley (19).

Aun en el caso de que todos los trabajadores de la empresa se vieran afectados, estos en forma individual pueden tomar la decisión de retener sus tareas hasta tanto se vuelva a hacer efectivo el pago de sus salarios, sin que en el caso de que la mayoría de los trabajadores de la empresa adoptaran esta medida convierta a la misma en un ilegítimo ejercicio del derecho de huelga, sino que por el carácter individual de la medida, la misma se sigue encuadrando en el art. 1201 CCiv. (20).

La falta de pago puede ser parcial. La jurisprudencia ha admitido la retención de tareas por falta de pago de diferencias salariales, cuya procedencia discutían el empleador y el trabajador, teniendo razón este último, quien se dio por despedido en forma indirecta ante las reiteradas negativas de su empleador (21). Igual creemos que en este caso, también debe evaluarse la gravedad del incumplimiento, la que si bien puede no estar dada por el monto de la deuda, sí puede provenir del hecho de que el trabajador hubiese efectuado reclamos previos sin resultado positivo o con total desinterés de su empleador (22).

En el caso comentado, el inicio del conflicto es el reclamo por parte del trabajador del pago de los salarios adeudados, a lo que el empleador responde no solo manteniendo su incumplimiento, sino que agrava su accionar desajustado a derecho con el ejercicio abusivo de su facultad disciplinaria,

suspendiendo al trabajador sin una justa causa.

1.b) Deber de ejercer sus facultades (organización -art. 64 LCT-, dirección -art. 65 LCT-, ius variandi -art. 66 LCT-, disciplinaria -art. 67 LCT) racionalmente, sin perjuicio material o moral del trabajador, respetando su dignidad: Partiendo del lenguaje utilizado por la LCT vemos que el empleador tiene facultades, lo que difiere en mucho de ser un poder absoluto. El empleador debe ejercer estas facultades con carácter funcional, atendiendo a los fines de la empresa (art. 65 LCT), pero recordado que las modificaciones que introduzca no deben importar un ejercicio irrazonable que impliquen modificaciones esenciales, o causen un perjuicio moral o material al trabajador (art. 66 LCT), ya que si bien el contrato de trabajo tiene un fin económico, el fin principal del mismo es lograr que el hombre logre un desarrollo más pleno y digno, desarrollando la actividad productiva y creadora característica del ser humano (art. 4 LCT) (23). El empleador en el ejercicio de sus facultades debe preservar y mejorar los derechos personales y patrimoniales del trabajador, debe evitar todo proceder que cause perjuicio material o moral al trabajador, poniendo siempre cuidado en respetar la dignidad del trabajador, excluyendo toda forma de abuso de derecho (24).

Esto se aplica igualmente a los superiores jerárquicos de la empresa que representan al empleador frente a sus subordinados, ejerciendo las facultades que otorga la LCT y, por lo tanto, comprometiendo con su accionar la responsabilidad de la empresa (25).

Cuando el ejercicio de sus facultades, entre ellas del poder disciplinario, el empleador causa un perjuicio grave al trabajador, este puede retener sus tareas con base en el art. 1201 CCiv. En el caso comentado, es abusivo el ejercicio del poder disciplinario por el empleador ya que se da con "inexistencia de sustento fáctico que legitime la medida". En casos como este, y siempre que el trabajador reclama a su empleador, la retención de tareas es, además de una forma de forzar el cumplimiento del empleador, una forma de ponerse a salvo de la ira del reclamado, la que puede manifestarse como en el caso analizado, en la invención de causas que puedan en un futuro configurar un despido con justa causa (aunque claro, con causas falsas) y a veces en peores situaciones (v.gr. acusaciones de robo).

## 2) LAS CONSECUENCIAS DE LA RETENCIÓN DE TAREAS

El trabajador podrá hacer uso de esta facultad ante incumplimientos graves de parte de su empleador, reteniendo sus tareas sin pérdida del salario (26). Durante el tiempo que dure la retención de trabajo con justa causa, los salarios que debía percibir el trabajador seguirán siendo devengados, y deben ser abonados por el empleador, ya que el trabajo puesto a disposición de aquel no se ha concretado por razones no imputables al trabajador (27). No sería lógico que el trabajador ejerza un derecho para asegurar el cumplimiento de otra prestación que le fuera debida, a riesgo de perder nuevamente otra que le es substancial y vital para él, como lo es el salario (28).

La retención de tareas por el trabajador, cuando se funda en un incumplimiento grave y real del empleador, no puede ser considerada una indisciplina, ya que constituye el ejercicio de una potestad especial de autotutela reconocida por el ordenamiento jurídico. La omisión de prestar servicios en este caso no podrá erigirse en ilícito alguno en tanto no es más que el ejercicio regular de un derecho, y por lo tanto, en estos casos no resulta admisible el despido del trabajador con base en la no prestación de tareas.

Especial mención entre las causas que puede alegar el empleador ante la retención de tareas del trabajador para despedirlo con justa causa, reviste el despido fundado en la existencia de abandono de trabajo. En este caso, aun cuando los incumplimientos -de parte del empleador y alegados por el trabajador para retener tareas- fueran falsos, no procede el despido con base en la causal del art. 244 de la LCT por faltar el animus de parte del trabajador de dar por terminada la relación laboral.

En el caso en cuestión se centra el análisis sobre la procedencia o improcedencia de la causa alegada para el despido por el empleador, abandono de trabajo (art.244 LCT), en la veracidad de la razón alegada por el trabajador para retener tareas, al decir que "debe verificarse si la suspensión aplicada (que motivó la retención del actor) se ajustó a derecho"; cuando se debería analizar el animus del trabajador.

El abandono de trabajo no puede configurarse de ninguna manera cuando existe una retención de tareas por parte del trabajador con la invocación de un incumplimiento de parte de su empleador, aun cuando el incumplimiento denunciado por el trabajador no sea cierto. Si bien estas circunstancias pueden configurar una situación pasible de ser sancionada, y que en algunos casos extremos se pueda hacer procedente un despido con justa causa en los términos del art. 242 de la LCT; de ninguna manera pueden configurar la situación prevista en el art. 244 de la LCT (abandono de trabajo), ya que está ausente el animus del trabajador de terminar con la relación laboral. Por este motivo ante la retención de tareas por el trabajador, un despido dispuesto por el empleador con base en la causa del art. 244 de la LCT nunca puede considerarse como un despido con justa causa por la inexistencia de intencionalidad de abandono o ruptura del vínculo por parte del trabajador, por lo que a pesar de que el despido en los términos del art. 242 hubiese sido justificado en casos extremos ante falsedad de los incumplimientos denunciados por el trabajador y el incumplimiento grave del deber de asistencia, no existe posibilidad posterior de conversión de la causa de despido ya que el art.243 de la LCT es estricto en cuanto a la causa alegada por el empleador, sus requisitos y su invariabilidad (29).

Al retener tareas, el trabajador no está evidenciando una intención de abandonar la relación laboral, muy por el contrario, se abstiene de concurrir como única forma de lograr su pretensión, la que considera contraprestación debida en correspondencia a la propia (30).

La jurisprudencia ha llegado a reconocer que, aun cuando durante el tiempo que se extienda la retención de tareas el trabajador busque una fuente ingresos para afrontar la situación, esto no implica un hecho que demuestre la intención del trabajador de hacer abandono de trabajo o renunciar a su trabajo, ni modifica el hecho de que, durante la retención del trabajador, los salarios se siguen devengando. Para esta jurisprudencia, no resulta censurable que el trabajador que comunica su legítima voluntad de retener tareas busque una fuente de ingresos mientras corre el plazo que otorga al empleador para cumplir con sus obligaciones, entre otras cosas, porque la exclusividad no es nota característica del contrato de trabajo (31).

El trabajador que no percibe de su empleador sus salarios, por causa imputable a este último, y/o que no presta tareas, también por causas imputables a su empleador, puede buscar otra fuente de ingresos, ya que le es indispensable para su subsistencia y la de su núcleo familiar tener un ingreso, que en caso de que el empleador no se lo esté dando deberá conseguir en otro lado. Sería injusto ver en esta actitud una manifestación de la intención del trabajador de dar por terminada la relación de trabajo en los términos del art. 241 2º párrafo LCT, del art. 244 LCT, ni ninguna otra norma, dado que el trabajador no tiene más opción que buscar una fuente de subsistencia hasta tanto su empleador dé cumplimiento a las obligaciones a su cargo. Lo contrario sería imponerle al trabajador que pase por un período de necesidades y penurias causadas por la falta del ingreso que le es tan necesario (32).

Debe evitarse tener por probada una voluntad recisoria de parte del trabajador por meras conjeturas, máxime cuando los hechos tenidos en cuenta son hechos inevitables para el trabajador, como es la búsqueda de una fuente que asegure su subsistencia, y que analizados en profundidad llevan a la conclusión opuesta, la necesidad del trabajador de contar con una fuente de ingresos. Interpretaciones que vean en la necesidad de trabajar para subsistir una intención de poner fin a las relaciones de trabajo en las que se están reclamando derechos constitucionalmente reconocidos vulnerarían la garantía del art. 19 CN y los principios de conservación del empleo (art. 10 LCT) y de irrenunciabilidad, entre otros

(33).

### III. CONSIDERACIONES FINALES

Podemos concluir que la aplicación de la excepción del art. 1201 CCiv. dentro de la relación laboral es, entre otras cosas: a) una forma de posibilitar el respeto de los principios de la justicia social; b) la salvaguarda del principio de buena fe, juntamente con los deberes de colaboración y solidaridad, al evitar el abuso del derecho; c) una forma de tornar operativas las previsiones del art. 10 de la LCT en cuanto al principio de continuidad de la relación de trabajo; d) una forma de tornar operativas las previsiones del art. 12 de la LCT en cuanto al principio de irrenunciabilidad; e) una manifestación del principio protectorio básico en el derecho laboral, con raigambre constitucional -art. 14 CN- (34).

-----

(1) SERRANO ALOU, Sebastián, "La retención de tareas por el trabajador", Errepar, Errenews, Novedades Santa Fe, 20/10/2008, N° 3, 20 de octubre de 2008; La diferencia entre la huelga y la retención de tareas, Zeus, documento N° 1291; 20 de octubre de 2008, N° 10.808, Revista N° 8, t.108; "Retención de tareas y derecho a cobro de salarios devengados", Diario La Ley, viernes 20 de febrero de 2008, año LXXIII, N° 36, LL-2009-B-31.

(2) Cfr. SERRANO ALOU, Sebastián, La diferencia entre la huelga y la retención de tareas, Zeus, documento N° 1291; 20 de octubre de 2008, N° 10.808, Revista N° 8, t. 108; CNTrab., Sala II, 21/10/2004, "Guillen, Zulma B. c/ La Internacional SA y otros"; Sala III, 30/09/2003, "Machuca, Marcelo c/ Vaira y del Grosso SRL; Sala VIII, 31/03/1998, "Pinto, Gerardo H. c/ Valot SA" .

(3) Cfr. CNTrab., Sala III, 30/09/2003, "Machuca, Marcelo c/ Vaira y del Grosso SRL".

(4) Cfr. CNTrab., Sala III, 10/05/2005, "Ochoa, Edith Nancy y otro c/ Thelen, Heike"; CNTrab, Sala III, 30/06/2003, "Aguirre, Rolando A. c/ Thelen, Heike"; CSJMza., 14/04/2001, "Desario, Olga Susana c/ Luis Sanchez y/u otro".

(5) LIVELLARA, Carlos Alberto, "Incidencia del derecho civil en el derecho del trabajo", DT 2005 (setiembre), 1171, La Ley On line.

(6) Cfr. CNTrab., Sala X, 31/12/1997, "Díaz de Nievas c/ Sanatorio Otamendi"; 31/08/1998, "Bayonne, Luis E. c/ Expreso Jaime SA".

(7) Cfr. CNTrab., Sala X, 31/08/1998, "Bayonne, Luis E. c/ Expreso Jaime SA".

(8) CNTrab., Sala IV, 28/04/2009, "Mamani Paco, Ana María c/ Anatniug SA y otros" , con cita de KROTOSCHIN, Ernesto, El contrato de trabajo y el derecho común de las obligaciones, LT XX-B, 955, y VÁZQUEZ, Gabriela A., El regreso al derecho civil para la protección del trabajador, Educa, Buenos Aires, 2004, p. 36.

(9) Cfr. CSJMza., 14/04/2001, "Desario, Olga Susana c/ Luis Sánchez y/u otro" Expte. 68681, LS300, fs. 441, según sitio del poder judicial de Mendoza  
[http://www.jus.mendoza.gov.ar/documental/jurisprudencia/con\\_ultas/index.php](http://www.jus.mendoza.gov.ar/documental/jurisprudencia/con_ultas/index.php).

(10) SERRANO ALOU, Sebastián, "La retención de tareas. . .", ob.cit.

(11) En el caso del proceso laboral, el iura novit curia tiene, además de la justificación general de este principio, otras justificaciones que surgen de las características de nuestra disciplina. El principio

protectorio, principio rector contenido en el art. 14 bis de la CN, potencia el iura novit curia dentro del proceso laboral. En algunas causas, no se ha admitido la necesaria aplicación de este principio en el proceso laboral (cfr. SERRANO ALOU, Sebastián, Las obligaciones solidarias en el derecho del trabajo y el iura novit curia, Microjuris, MJD4335 ).

(12) POSE, Carlos, "La excepción de incumplimiento contractual. Condiciones para su operatividad", DT, 1996-A, p. 43 y ss.

(13) Cfr. CNTrab., Sala VI, 22/11/1995, "Acosta, Ramón A. c/ Kaufman, Jorge y otro"; Sala V, 04/09/1986, "Vera, Jorge y otros c/ Seminara Empresa Constructora SAIICF".

(14) SERRANO ALOU, Sebastián, "La retención de tareas. . .", ob. cit.

(15) Cfr. FERNÁNDEZ GIANOTTI, Enrique, "Abstención de la prestación laboral por incumplimiento del empleador o pretensión indebida de la modificación de las condiciones de trabajo", DT, 1978-63.

(16) Un desarrollo de distintas causas se realizó en: SERRANO ALOU, Sebastián, "La retención de tareas. . .", ob. cit.

(17) CNTrab., Sala III, 12/05/1997, "Sinchicay, Amalia c/ Textil Lemas SA".

(18) CNTrab., Sala I, 28/07/2005, "Potel, Luis A. c/ La Internacional Empresa de Transporte de Pasajeros SA y otros"; 30/10/2003, "Abarza, Alejandro J. y otros c/ La Internacional SA"; Sala II, 21/10/2004, "Guillen, Zulma B. c/ La Internacional SA y otros"; Sala III, 30/03/2004, "Aparicio, Oscar César y otros c/ La Internacional Empresa de Transporte de Pasajeros SA y otros"; Sala IV, 10/02/2006, "Godoy, Ángel Ramón y otros c/ La Internacional Empresa de Transporte de Pasajeros SA y otros".

(19) Cfr. CNTrab., Sala III, 12/05/1997, "Sinchicay, Amalia c/ Textil Lemas SA".

(20) Cfr. CNTrab., Sala II, 21/10/2004, "Guillen, Zulma B. c/ La Internacional SA y otros".

(21) Cfr. Cám. Civ. Com. y Lab.de Rafaela (Santa Fe), 16/08/2007, "Gilli Gutiérrez, Ana N. c/ CER Rafaela - Centro de Enfermedades Renales SRL- y otros".

(22) SERRANO ALOU, Sebastián, "La retención de tareas. . .", ob. cit.

(23) Cfr. FERNÁNDEZ GIANOTTI, Enrique, op. cit.

(24) Cfr. CNTrab., Sala III, 22/11/2006, "Parals, Eliana Verónica c/ Bandeira SA".

(25) Cfr. CNTrab., Sala VI, 04/08/2005, "Perinetti, Daniel Alberto c/ Megrav SA" ; Sala III, 22/11/2006, "Parals, Eliana Verónica c/ Bandeira SA"; Sala III, 12/07/2007, "Veira, Mónica Patricia c/ Editorial Perfil SA" .

(26) Cfr. LIVELLARA, Carlos Alberto, op. cit.

(27) Cfr. Cám. Trab. de Córdoba, Sala X, 10/11/2003, "Fernández, Rubén c/ Metalcor SA"; CNTrab., Sala III, 12/05/97, "Sinchicay, Amalia c/ Textil Lemas SA".

(28) Cfr. CNTrab., Sala VII, 16/02/1996, "Breso, Roberto c/ Gotelli Hnos."

(29) Cfr. ÁLVAREZ, Eduardo, "Algunas precisiones en torno al abandono de trabajo como forma de extinción de la relación laboral", Rubinzal Culzoni, Revista de Derecho Laboral, 2000-2, p. 75 y ss.

(30) Cfr. CSJMza., 26/02/2003, "Lucatto, Fernando Antonio Carlos c/ Caceres, Carlos Alberto".

(31) Cfr. CNTrab., Sala V, 12/12/2008, "Kain, Romina Gisela c/ Hexagon Bank Argentina SA y otro" .

(32) SERRANO ALOU, Sebastián, "Retención de tareas y derecho a cobro de salarios devengados", ob. cit.

(33) Cfr. CNTrab., Sala V, 12/12/2008, "Kain, Romina Gisela c/ Hexagon Bank Argentina SA y otro".

(34) Íd. nota 1.

(\*) Abogado, Universidad Nacional de Cuyo. Maestría en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales Internacionales, Universidad Nacional de Tres de Febrero (en curso). Autor de numerosos artículos de doctrina en revistas jurídicas y no jurídicas.