



LOS 10 MANDAMIENTOS DEL EMPLEADOR

Cómo ganarle a los empleados 📖

📖 INTRODUCCIÓN

El juicio laboral es una amenaza latente para cualquier empresa. No importa su tamaño, rubro ni antigüedad. Hoy más que nunca, empresarios y empleadores están expuestos a demandas impredecibles, muchas veces maliciosas, que ponen en jaque años de esfuerzo y estabilidad.

Este e-book es una guía estratégica, inspirada en los principios defendidos por el Dr. Juan Minghini, quien con más de 23 años de experiencia, 4.500 juicios gestionados y una trayectoria mediática destacada, sintetiza aquí las claves para enfrentar —y ganar— un conflicto laboral.

Los "10 Mandamientos del Empleador" no son solo consejos: son un sistema de defensa legal, preventiva y psicológica. Cada capítulo aborda un principio clave con ejemplos reales, fallos judiciales, doctrina vigente, y testimonios de empresarios reales.

Este material está dirigido a quienes entienden que el poder del conocimiento legal puede marcar la diferencia entre perder una empresa o blindarla. Con estrategias concretas, este manual busca transformar empleadores reactivos en líderes jurídicamente proactivos.

CAPÍTULO 1: No contratarás sin respaldo documental

Objetivo: Prevenir juicios desde el momento de la contratación

Desde el primer día, todo empleador debe saber que el vínculo laboral está bajo lupa. Contratar sin respaldo escrito y probatorio es como construir una casa sin cimientos: tarde o temprano se derrumba.

Claves prácticas

- Elaborar un contrato por escrito, con funciones, modalidad, lugar y remuneración claras.
- Incorporar cláusulas de confidencialidad, no competencia, exclusividad y período de prueba.
- Conservar mails, entrevistas grabadas, formularios de ingreso, CV firmados y testigos del proceso.
- Evitar ingresar trabajadores sin alta temprana ni documentación formal.

Jurisprudencia relevante

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala II, “Ponce, Julio c/Transporte ABC S.A.”, 2022:

Se condenó a la empresa por despido indirecto. No pudo acreditar vínculo formal ni tareas asignadas, pese a testigos. Fallo a favor del trabajador con indemnización completa.

CNAT, Sala IX, "Ríos, Martín c/ Metalúrgica del Sur SA", 2021:

La falta de firma de contrato y la informalidad en el proceso de ingreso fueron considerados prueba de relación laboral encubierta. Se ordenó indemnización triple por fraude laboral.

Doctrina Argentina

Según Mario Ackerman, “el principio de continuidad de la relación laboral y la presunción del artículo 23 de la LCT hacen que, ante cualquier duda o informalidad, se favorezca al trabajador”.

El Dr. Julio Grisolia remarca que “la omisión de contrato escrito no exime al empleador de responsabilidades, sino que acrecienta la carga probatoria en su contra”.

Noticia de contexto (iProfesional, 2023)

“Cada vez más empleados inician juicios con capturas de WhatsApp, mails informales y grabaciones. El 70% de las causas por despido alegan inexistencia de contrato firmado.”

Testimonio real

Javier R., dueño de empresa metalúrgica:

“Perdí un juicio laboral por \$2.300.000. Nunca firmamos contrato, y usábamos WhatsApp para todo. El abogado del empleado presentó las capturas como evidencia. Desde entonces, todo nuevo ingreso firma contrato el día uno.”

 *Mensaje clave:* El juicio comienza el día uno. Cada papel no firmado es una puerta abierta al conflicto.

CAPÍTULO 2: Registrarás todo lo que hagas (y lo que no también)

Objetivo: Construir evidencia antes de que sea necesaria

En el ámbito laboral, lo que no se documenta, no existe. Todo hecho relevante —positivo o negativo— debe tener respaldo escrito, firmado y archivado. No se trata de desconfiar de los empleados, sino de proteger la empresa ante eventualidades.

Claves prácticas

- Llevar registros diarios de asistencia y ausencias.
- Utilizar formatos estándar para apercibimientos, reconocimientos y sanciones.
- Redactar actas ante testigos en caso de conflictos, reclamos, accidentes o retiros.
- Guardar toda comunicación relevante en soporte físico o digital (email, carta, CD).

Jurisprudencia relevante

CNAT, Sala VI, "Fernández, Lucía c/ Estudio Gómez y Asociados SRL", 2020:

El empleador no pudo acreditar el abandono de trabajo porque no se enviaron intimaciones ni se registró fehacientemente la ausencia. Se ordenó indemnización completa.

CNAT, Sala I, "Albornoz, Cristian c/ Transportes Del Oeste SA", 2021:

Gracias a un acta firmada por dos testigos y correos internos impresos, la empresa logró probar reiteradas faltas del trabajador y se validó el despido con causa.

Doctrina

El Dr. Horacio Schick sostiene que “la documentación interna es la columna vertebral de la defensa patronal. Sin ella, cualquier alegación será débil frente a los principios protectores del Derecho Laboral”.

 Noticia de iProfesional (2022)

“Empleadores pierden juicios por no tener constancia de sanciones aplicadas. El uso de mails sin firma o documentos sin testigos reduce el valor probatorio ante la Justicia.”

 Testimonio real

María L., gerenta de recursos humanos:

“Tuvimos un caso de robo interno. Como nadie firmaba ingresos ni retiraba stock, no pudimos responsabilizar a nadie. Desde entonces usamos formularios con firma obligatoria en cada paso.”

 **Mensaje clave:** En un juicio, no importa lo que pasó. Importa lo que puedas probar.

 CAPÍTULO 3: No tolerarás incumplimientos sin actuar

Objetivo: Hacer valer tu rol de autoridad sin caer en la omisión

La tolerancia al incumplimiento constante se convierte en convalidación tácita. El empleador debe actuar ante cada falta grave o reiterada, bajo protocolos firmes y documentados.

 Claves prácticas

- Aplicar el principio de sanción progresiva: advertencia, suspensión y recién luego, despido.
- Enviar cartas documento ante hechos graves o faltas reiteradas.
- Documentar reuniones disciplinarias con testigos.
- No dejar pasar más de 48 horas sin respuesta ante una falta significativa.

 Jurisprudencia relevante

CNAT, Sala V, "Quiroga, Néstor c/ Distribuidora El Sol SA", 2022:

El empleador toleró durante meses ausencias reiteradas sin sancionar. El trabajador alegó persecución cuando fue despedido. El tribunal falló a favor del empleado por convalidación implícita.

 Doctrina

Para Héctor García, “el silencio del empleador frente al incumplimiento puede ser interpretado como aceptación tácita. El Derecho del Trabajo protege al débil, salvo cuando se prueba mala fe”.

 Noticia de iProfesional (2023)

“Crecen los juicios laborales por ‘acoso disciplinario’ cuando no hay antecedentes de sanciones previas. Sin sanción documentada, la empresa pierde autoridad ante la Justicia.”

 Testimonio real

Daniel G., director de logística:

“Antes éramos laxos. Hoy tenemos protocolos. Cada falta queda asentada. Eso nos salvó en dos juicios recientes. La documentación fue clave para validar el despido.”

 **Mensaje clave:** Lo que hoy tolerás, mañana te lo facturan en un juicio.

 CAPÍTULO 4: Sabrás cuándo, cómo y a quién despedir

Objetivo: Convertir el despido en una herramienta estratégica, no emocional

Despedir no debe ser una reacción impulsiva, sino una decisión sustentada en pruebas. Evaluar el riesgo legal, el historial del empleado y la documentación previa es esencial.

 Claves prácticas

- No despedir sin previa consulta legal.
- Analizar riesgos económicos vs. costo de continuidad.
- Redactar carta documento clara, objetiva y sin agresión.
- Acompañar la carta con documentación respaldatoria.

 Jurisprudencia relevante

CNAT, Sala III, "Mendoza, A. c/ Supermercados YPF S.A.", 2021:

Despido sin causa documentado como “bajo rendimiento” pero sin pruebas previas. Se ordenó pago de indemnización completa y agravada por daño moral.

 Doctrina

El Dr. Miguel Ángel De Lorenzo afirma: “El despido debe surgir como último recurso, no como escape emocional. Cada palabra en la carta documento debe estar pensada jurídicamente”.

Noticia de iProfesional (2024)

“Se disparan las demandas por despido ‘arbitrario’. Abogados laborales recomiendan que el empleador fundamente cada decisión con pruebas previas.”

Testimonio real

Laura M., dueña de empresa textil:

“Despido a una supervisora sin armar expediente. Perdí un juicio por \$4 millones. Hoy, cada despido lo consensúo con abogados y documentos firmados.”

 **Mensaje clave:** Despedir bien puede ahorrarte millones. Despedir mal puede costarte la empresa.

CAPÍTULO 5: Invertirás en prevención legal, no en indemnizaciones

Objetivo: Profesionalizar tu defensa antes del conflicto

Una empresa que invierte en asesoramiento legal preventivo no solo evita juicios: también se fortalece internamente. El Derecho Laboral no premia la improvisación, sino la planificación estratégica.

Claves prácticas

- Auditorías legales cada seis meses.
- Contratación de abogados especializados en defensa del empleador.
- Capacitación a RRHH y supervisores sobre Derecho Laboral.
- Manual interno de políticas legales firmado por cada trabajador.

Jurisprudencia relevante

CNAT, Sala VII, "Palacios, T. c/ Frenos del Sur SA", 2023:

La empresa presentó su Manual Interno de Convivencia como prueba clave. El despido fue validado gracias a los registros de advertencias.

Doctrina

Para Ricardo Foglia, “el asesoramiento jurídico preventivo es una herramienta de competitividad. Blindar procesos, personas y documentación es clave para la supervivencia empresarial”.

Noticia de iProfesional (2023)

“Más de 6.000 empresas pequeñas fueron condenadas por errores administrativos evitables. La prevención legal es el nuevo diferencial para pymes en crisis.”

 Testimonio real

Sofía C., pyme de tecnología:

“No esperé a tener una demanda. Contraté un departamento legal externo con Minghini y su equipo. Hoy nos auditan todo, y dormimos tranquilos.”

 *Mensaje clave:* El costo de una consulta legal preventiva es 20 veces menor que el de una demanda.

 CONTACTO PROFESIONAL

¿Querés proteger tu empresa de futuras demandas laborales?

El Dr. Juan Manuel Minghini y su equipo brindan asesoría legal integral para empresarios, pymes y organizaciones que buscan prevenir, contener o ganar conflictos laborales. Con más de 4.500 juicios gestionados y más de 23 años de experiencia en defensa del empleador, su estudio es una referencia en Argentina.

 **Escribinos directo por WhatsApp:**

11 3521-4859

 **Visitá la web:** www.asesordeempresas.com.ar

 **Consultas confidenciales por mail:** contacto@asesordeempresas.com.ar

 *Prevenir hoy, es ahorrar mañana.*