



TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN

NOTA A FALLO – LOS PRINCIPIOS GENERALES COMO JUSTICIA LABORAL

**"MONTES KARINA ELIZABETH C/MORENO, FERNANDO DANIEL S/
APELACIÓN DE SENTENCIA".**

✚ **ANDRES EDUARDO CERUTTI BRIONI**

✚ **ABOGACÍA**

✚ **TUTORA: PROF. ROMINA VITTAR**

Abogacía

2021

Sumario:

- I.** Introducción de "MONTES KARINA ELIZABETH C/MORENO, FERNANDO DANIEL S/ APELACIÓN DE SENTENCIA". - **II.** Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y la descripción de la decisión del tribunal. - **III.** Identificación y reconstrucción de la ratio decidendi. - **IV.** Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. - **V.** Comentario del autor. - **VI.** Conjeturas finales. - **VII.** Referencias bibliográficas.

I- Introducción

El fallo que se utiliza en esta nota, fue dictado por la Cámara de Apelaciones del Trabajo de la Provincia de San Juan, en virtud de un Recurso de Apelación, accionado por la parte actora del litigio, al considerar que la sentencia de primera instancia no se ajustaba a sus pretensiones y tampoco hacía justicia. Los puntos que se reclaman son varios, teniendo en cuenta que la relación laboral fue extensa, dando lugar a múltiples descontentos de la empleada y que, sin obtener respuesta pacífica por parte de su empleador, decidió reclamar en la justicia.

Estimo importante analizar este fallo conforme la controversia desatada es considerada como un reflejo de las innumerables situaciones que se plantean en un contexto laboral, donde empleador y empleado generalmente persiguen fines distintos, es por ello que a lo largo de este trabajo se analiza el camino procesal transcurrido por las partes. Se hace notar que en uno de los puntos de controversia, los jueces resuelven de cierta manera, planteándose una cuestionable interpretación de la Ley de Contrato de Trabajo (20.744)¹, existiendo un problema jurídico de características lingüísticas, lo

¹ Ley 20.744 (1974). Ley de Contrato de Trabajo. F.S 5 de Sep de 1974, B. O. 27 de Septiembre de 1974.

que nos permitirá hacer un análisis desmesurado y específico del mismo. Para lograr una completa y satisfactoria comprensión, será necesario conocer el concepto de buena fe laboral, y saber que este es uno de los Principios Generales del Derecho, sobre todo en la rama laboral, en la cual se busca permanentemente la Justicia Social, y la abolición de los abusos sufridos por los trabajadores. El trabajo, es considerado como valor esencial y original de las cosas y una sociedad fundada en él, es la idea que se trasmite a todo el ordenamiento jurídico. Pero además el trabajo, como hacer, se confunde con el trabajador y es por ello destino de perfección. (Fera y Recalde, 2014).

Al encontrarnos al final de este estudio, es que podremos considerar el alcance de la buena fe laboral, los extremos fácticos de este principio tan importante, y por último, observar la decisión adoptada por el tribunal teniendo la facultad de discernir a partir de esta nota a fallo.

II- Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal.

El proceso en tela de investigación se lleva a cabo en la Cámara de Apelaciones del Trabajo, la cual tiene competencia en virtud del Recurso de Apelación interpuesto por la parte actora, quien obtuvo una sentencia desfavorable en primera instancia.

Los ejes centrales de esta litigación se pueden contextualizar brevemente en dos cuestiones. En primer lugar la accionante reclama el reconocimiento de la categoría laboral desarrollada durante la última etapa de su trabajo, la cual fue ascendida de lavacopas a moza, lo que implica no sólo una mayor carga horaria sino también una mayor remuneración por las tareas realizadas, horas extras, presentismo, etc. Para dar convicción de su relato, la recurrente presentó la prueba testimonial de un ex trabajador

del lugar, quien con su versión de los hechos demostró coincidencia con la realidad descrita por la parte actora.

La demandada, en contraposición, y presentando pruebas documentales como libro especial, recibos de sueldo, acta labrada por funcionario administrativo y aparte dos testimoniales, sostiene que la versión de quien fue su empleada no es verdadera y que no corresponde la re categorización.

Otro de los temas llevados ante el juez y recurrido ante el tribunal de alzada es la causa que motivó la resolución del contrato de trabajo. La accionante, se consideró despedida sin justa causa ni preaviso, lo cual configuró la forma de despido indirecto establecida por la Ley de Contrato de Trabajo (art. 246)², que sanciona con diversas modalidades de indemnización según el caso.

La contraparte, aludiendo a su facultad de dirección de la empresa, que implica la potestad de aplicar medidas disciplinarias y correctivas, sostuvo que la trabajadora se colocó en situación de despido en virtud de una suspensión aplicada oportunamente, considerando la acción de la demandante ilegítima y desproporcionada con respecto a la medida incoada en represalia de una falta de un trabajador, rechazando en consecuencia los rubros correspondiente a la indemnización reclamada.

Finalmente en virtud de los considerandos, el tribunal resuelve en unanimidad y consonancia con el juez de primer grado, rechazando el recurso interpuesto por la demandante.

III- Identificación y reconstrucción de la ratio decidendi de la sentencia.

² Art. 246, Ley 20.744 (1974). Ley de Contrato de Trabajo. F.S 5 de Sep de 1974, B. O. 27 de Septiembre de 1974.

Respecto de la primera situación planteada, considero importante el análisis que hizo el tribunal de las pruebas aportadas. Si bien es cierto que la actora presentó una testimonial cuyos relatos fueron concordantes con su versión, la realidad marcó que no fue suficiente para poder vencer el relato de los testigos de la contraparte, quedando el litigio sin ninguna conclusión merecedora de resolución. Es aquí donde juegan un papel fundamental las pruebas documentales, provenientes del empleador. El cuerpo normativo de la ley aplicable al caso, exige para los procesos litigiosos de la materia laboral el Libro Especial, registrado y rubricado, como también en otra parte del articulado, ciertos contenidos necesarios respecto del trabajador. El juez analiza las formalidades exigidas, y determina conforme a derecho que es procedente y posee fuerza probatoria de los hechos.

Encuentro coherente y fundada la decisión del tribunal en relación al primer tema de litigio, no obstante jueces no me complacerán en esta segunda parte, ya que consideraron improcedente e infundada la decisión laboral que asumió la demandante, en virtud del principio de colaboración y buena fe que establece la ley 20.744³. Asimismo con relación a la causa que desencadenó esta resolución laboral se expidió resolviendo: “ello solo no tiene la gravedad o entidad suficiente para alcanzar el grado de injuria laboral suficiente”.

Es oportuno mencionar que a pesar de la jurisprudencia y la doctrina que se pueda usar como argumento para el fallo, lo cierto es que es trascendental lo dispuesto por la Ley de Contrato de Trabajo y su correcta interpretación. Para lo cual es necesario un análisis no solo jurídico sino también utilizar la crítica racional, normalmente conocida como sentido común.

³ Ley N° 20.744, Ley de Contrato de Trabajo. F.S 5 de Sep de 1974, B. O. 27 de Septiembre de 1974.

IV- Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales

A modo de comienzo me parece menester definir al Derecho Laboral desde su aspecto pertinente para esta elaboración, valiéndonos del concepto indicado por Grisolia (2015): “es aquella rama del derecho que contiene normas imperativas, que restringen la autonomía de la voluntad, porque las partes se encuentran en una evidente desigualdad, debido a la hiposuficiencia, desigualdad e inferioridad prenegocial del trabajador.” (p.15).

Esta desigualdad, se plasma también en los estrados judiciales, donde el derecho procesal laboral intenta guiar el litigio hacia una solución en todas las controversias que se suscitan allí. Arese (2012) establece que “la eficacia de la norma laboral protectoria de fondo depende de la posibilidad de acceso a la reclamación y su instrumentación procesal. La hiposuficiencia reclamacional de base que padece el trabajador, debe ser compensada con normas de fondo y mecanismos procesales”.(p.3)

Como toda bifurcación o clasificación del derecho, existen fuentes a través de las cuales se rige toda normativa, siendo una de éstas los principios generales. Podemos definir a los mismos en el plano del derecho del trabajo como “reglas o pautas inmutables que rigen la materia y que tienen por fin salvaguardar la dignidad del trabajador y protegerlo de los eventuales abusos del empleador” (De Diego, 2002, p. 107).

A partir de lo mencionado ut supra, cabe mencionar la importancia que le otorga nuestra Constitución Nacional al tema seleccionado, cuando en su Art. 14 bis⁴ establece: “El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que

4 Art. 14 bis de la Constitución Nacional Argentina, Ley 24.430. (1994). Honorable Congreso de la Nación Argentina.

asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor... protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público.”

Ya conceptualizados y contextualizados estos dos ítems referentes de nuestra legislación, y determinado el procedimiento piramidal que se busca lograr, yendo desde lo general hacia lo específico, es que considero de suma trascendencia definir el Principio de buena fe, receptado por el Derecho Moderno en todas las relaciones contractuales, y utilizado como pionero en busca de la confianza tan fundamental como un mecanismo para absorber y restablecer el equilibrio del contrato frente a la manifiesta disparidad negocial que existe entre ambas partes del mundo laboral.

Citando a Monsalve Caballero (2008), tal autor afirma que:

Buena fe es tenida en cuenta como una fuente de creación de especiales deberes de conducta exigibles en cada caso, de acuerdo con la naturaleza de la relación jurídica y con la finalidad perseguida por las partes a través de ella. Las partes no se deben solo a aquello que ellas mismas han estipulado o escuetamente aquello que determina el texto legal, sino a todo aquello que en cada situación impone. Aquí la buena fe debe ser entendida como rectitud y honradez en el trato. Supone un certero comportamiento o una manera de proceder a la cual las partes deben atenerse en el desenvolvimiento de las relaciones jurídicas y en la celebración, interpretación y ejecución de los negocios jurídicos. (p.36)

El concepto de buena fe puede ser abordado desde una perspectiva subjetiva y objetiva. Si bien todo el ordenamiento jurídico está subordinado a este principio general, en el Derecho Laboral y más precisamente en esta nota a fallo, pondré énfasis en el lado objetivo del término ya que tiene la función principal de ser fuente de normas objetivas, y en ese caso “actúa como criterio ordenador e inspirador de las relaciones jurídicas que

se superpone al propio comportamiento de las partes y modaliza el contenido o los efectos del contrato”. (García Viña, 2000, p.115)

¿Cuándo hay buena fe?

Al ser un concepto ético, según la posición más aceptada, hay buena fe cuando se actúa con honestidad, rectitud y hasta escrupulosamente en cualquier tipo de relación, es decir, cuando nuestro comportamiento coincide con el de una persona de bien. Esto quiere decir que más allá de la posición contractual que ocupe una persona, siempre debe perseguir sus intereses con honradez, transparencia y actuar con rectitud.

Una de las características de éste elemento, es la reciprocidad. Quiere decir que todas aquellas personas que participen del negocio jurídico deben hacerlo con este tipo de conducta, dada su trascendencia jurídica. Cuando hablamos de momento en que debe existir la buena fe, nos referimos a todas las fases de una relación jurídica, desde la pre-contractual hasta la post- contractual.

La buena fe en las relaciones jurídicas – contratos

Tal es la importancia de este elemento, que ya no sólo es una fuente de creación de normas y principios, sino también un criterio de valoración de conductas. A través del foco del buen actuar, la honradez y la ética, se ponen límites a los derechos subjetivos, a modo de acotar o disminuir el campo de acción de las partes, para poder así evitar cualquier circunstancia que pueda resultar perjudicial, y de esta manera cuidar el negocio y cualquier otra relación jurídica que surja del mismo.

En este contexto dice García Viña (2000):

El derecho nunca debe ser manejado de espaldas a su fundamento ético, que debe ser el factor informante y espiritualizador dentro de sus rígidos mecanismos formales, convencionales y de seguridad. Por esta razón en todos los casos, este elemento ético debe entrar en juego y no ser

olvidado, en el momento de conjugar todos los factores concurrentes y determinantes de la solución que debe darse a los conflictos (p. 89).

Abuso del derecho y mala fe

Cabe resaltar que este principio general, es atacado por otros grandes sucesos de la realidad jurídica, como son los abusos de los ejercicios de los derechos y también la mala fe contractual. Estos dos últimos pueden verse confundidos, pero no son idénticos, el abuso del derecho tiene la finalidad de sacar ventaja produciendo daños a otros, para lo cual es necesaria la mala fe en su accionar. Significa actuar contrariamente a las buenas costumbres y destruir todo lo que el principio que motiva esta nota intenta mantener incólume.

El derecho ejercido de mala fe, si bien es integrante esencial de los ejercicios de abuso, no siempre concluye como tal, sino que se suscita cuando su titular realiza actos sin tener como fin principal el destino objetivo o económicamente social para lo cual fue atribuido.

Por último debo decir que en el abuso del derecho, el actor pretende sacar el mayor provecho del negocio jurídico pero sin tener una intención concreta de menoscabar los derechos de un tercero. Mientras que la persona que actúa de mala fe, intenta como objetivo principal dañar a la contraparte, independientemente de si ello pueda significar un beneficio económico o material.

Trasladándonos un poco a lo legislativo, este principio general se encuentra inserto en la Ley N° 20.744⁵ que establece en su Art. 63⁶. “Las partes están obligadas a obrar de buena fe, ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y de un buen trabajador, tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato o la relación de trabajo.” A

5 Ley N° 20.744, Ley de Contrato de Trabajo. F.S 5 de Sep de 1974, B. O. 27 de Septiembre de 1974.

6 Art. 63, Ley N° 20.744, Ley de Contrato de Trabajo. F.S 5 de Sep de 1974, B. O. 27 de Septiembre de 1974.

lo que agrego lo establecido por el Art. 62⁷ en su parte final “Las partes están obligadas, activa y pasivamente...a todos aquellos comportamientos apreciados con criterio de colaboración y buena fe”. Se entiende que el deber de la buena fe se constituye como una fuente de obligaciones y de límites impuestos a la conducta de las personas.

Analizando la Ley de Contrato de Trabajo⁸ podemos observar su trascendental carácter tuitivo. Este mismo, viene a salvaguardar al trabajador, siendo la parte vulnerable de la relación, ya que sólo cuenta con su fuerza de trabajo, pero escaso poder de negociación. En virtud de esto, nace el Principio Protectorio (indubio pro operario) consagrado en el art 9° de la Ley 20.744⁹, como un camino hacia la igualdad y el fin de los abusos que proporcionan los empleadores, al ser ellos los que imponen sus condiciones, tiene facultades de dirección, suspensión, etc.

Grisolía (2015) afirma que “La protección legal consagrada no reviste sentido clasista: está fijada en el art. 14 bis¹⁰, CN, que dispone que "el trabajador en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes". Su fundamento es la desigualdad en el poder negociador entre trabajador y empleador.”(p.18)

Al respecto Luco E. (2014) dice “en la relación laboral existen diversos intereses en juego y el derecho debe hacerse cargo de todos ellos. (p.86)

Como antecedentes jurisprudenciales, que dan sostén y fundamento a nuestra investigación podemos mencionar el caso “Actuar Agrupación Consultores Técnicos Universitarios Argentinos S.A. y otros c/ Agua y Energía Eléctrica Sociedad del Estado s/ contrato administrativo”¹¹ resuelto por la Corte Suprema de Justicia de la Nación, la 7 Art. 62, Ley N° 20.744, Ley de Contrato de Trabajo. F.S 5 de Sep de 1974, B. O. 27 de Septiembre de 1974.

8 Ley N° 20.744, Ley de Contrato de Trabajo. B F.S 5 de Sep de 1974, B. O. 27 de Septiembre de 1974

9 Art. 9, Ley N° 20.744, Ley de Contrato de Trabajo. F.S 5 de Sep de 1974, B. O. 27 de Septiembre de 1974..

10 Art. 14 bis de la Constitución Nacional Argentina, Ley 24.430. (1994). Honorable Congreso de la Nación Argentina.

11 C.S.J.N, (18 de Julio de 2002) “Actuar Agrupación Consultores Técnicos Universitarios Argentinos S.A. y otros c/ Agua y Energía Eléctrica Sociedad del Estado s/ contrato administrativo”.

cual otorga suma importancia a las buenas costumbres, la buena fe laboral, la capacidad, diligencia y honestidad. Concluyendo que el desconocimiento de estos elementos fundamentales del contrato, significa un severo perjuicio del negocio jurídico.

Asimismo es buen precedente el que establece el Superior Tribunal de Justicia de la Provincia de Corrientes en Autos Caratulados AGUILAR JOSE FRANCISCO C/ SUPERMAX S.A.S/ IND. (2015)¹², en el cual el Presidente del Tribunal el Dr. GUILLERMO HORACIO SEMHAN, deja sentado su criterio en las decisiones que llegan a su estrado, que si bien no son análogas, pero guardan íntima relación con la moral, buenas costumbres. De esta manera, se lleva a cabo una línea judicial que busca ser equitativa y tuitiva de los derechos que se reclaman, y ponerle un fin a los abusos que se suscitan en el Derecho.

Otro fallo que viene al caso, es el que dictó la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en Autos Caratulados “GALLARDO ROBERTO EZEQUIEL C/ COTO C.I.C.S.A. S/ DESPIDO”¹³. A esta altura del proceso de análisis que estoy llevando a cabo, se puede sacar alguna conclusión, y sin intención de ser tendencioso, es que surge de la crítica racional que el deber de buena fe debe ser el camino que atraviese todo proceso litigioso. Como lo vemos en este ultimo antecedente jurisprudencial, el tribunal dictó que una de las partes no actuó con el debido deber de diligencia y colaboración, produciendo la transgresión de una norma, convirtiéndose en un conflicto mayor como consecuencia.

V- Comentario del autor.

A partir de todo lo desarrollado hasta ahora, ha llegado el momento de realizar un análisis crítico personal del problema jurídico que se manifiesta en la sentencia seleccionada para este trabajo. Mi postura, es contraria a la decisión que tomó el juez de

12 S.T.J.C, (12 de Noviembre de 2015) “AGUILAR JOSE FRANCISCO C/ SUPERMAX S.A. S/ IND.”

13 C.N.A.T, (17 de Abril de 2013) “GALLARDO ROBERTO EZEQUIEL C/ COTO C.I.C.S.A. S/ DESPIDO”

primera instancia y el tribunal de alzada, respecto de un punto controvertido del litigio, que se suscita cuando la actora se coloca en situación de despido indirecto, por sentirse injuriada ya que el demandado le aplicó una sanción disciplinaria por causa de ausentismo. Es aquí mismo cuando se produce el problema lingüístico por una mala interpretación de la ley que llevaron a cabo los magistrados oportunamente. Digo esto, y hago una breve reseña de lo investigado, y es que históricamente la ley N° 20.744¹⁴ viene en resguardo de los trabajadores, en defensa de sus intereses, y sobre todo para abolir el abuso del derecho. Considero como cierto que las partes de un contrato de trabajo están sujetas a obligaciones y responsabilidades, y en este caso los jueces interpretaron la ley mencionada ut supra tendenciosamente a favor del demandado, quien es el empleador en esta situación, y ahora argumento mi posición.

Teniendo como punto de partida el Principio de buena fe, la ley le otorga en sus Arts. 64 y 65¹⁵ las facultades de Dirección y Organización respectivamente al empleador. Esto no debe interpretarse como una mera prerrogativa a su favor, sino que también conlleva implícitamente una gran responsabilidad. Todo empleador debe utilizar esta herramienta para que en su empresa las tareas sean realizadas de manera clara, precisa, concreta, y sobre todo dar transparencia a todas aquellas circunstancias que puedan tener lugar y que son de carácter inminente.

En el caso tomado como ejemplo, el empleador utilizó estas facultades conferidas para sancionar y exigir al trabajador por su ausencia, y los jueces así lo determinaron en su fallo. Desde mi punto de vista, basándome en los principios mencionados, la buena fe y colaboración del empleador implican la transparencia y claridad dentro de su ámbito, en el cual él mismo pone las condiciones, y de esa manera debió haber previsto un régimen interno de licencias y justificaciones, no sólo en beneficio de sus empleados,

14 Ley N° 20.744, Ley de Contrato de Trabajo. F.S 5 de Sep de 1974, B. O. 27 de Septiembre de 1974

15 Art. 64, 65. Ley N° 20.744, Ley de Contrato de Trabajo. F.S 5 de Sep de 1974, B. O. 27 de Septiembre de 1974

sino también a su lugar de trabajo, ya que de esta manera se antepone a inminentes circunstancias como son las enfermedades, accidentes, etc. otorgándole a cada uno de los subordinados los pasos a seguir, a modo de protocolo, brindándole seguridad y como consecuencia obteniendo un reglamento de cual valerse en caso de transgresión, y puede conceptualizarse como una serie de normas obligatorias que deben ser cumplidas por el empleado y empleador simultáneamente. Este se refiere a un acuerdo bilateral, dentro del cual los trabajadores y patrones deben cumplir ciertos estatutos de una empresa o establecimiento, y que debe concebirse como una extensión de la Ley de Contrato de Trabajo.¹⁶

Puedo mencionar, a modo de ejemplo, la Ley N° 533-H¹⁷ que contiene el Régimen de licencias, justificaciones y franquicias para el Personal Docente de la Provincia de San Juan, la cual establece en su Art. 4°¹⁸ “Beneficios previstos: Los agentes tendrán derecho a las licencias, justificaciones y franquicias que se enuncian a continuación, con arreglo a las normas que para cada caso se establecen en los siguientes Capítulos: II) Licencia Anual Ordinaria. III) Licencias Especiales. IV) Licencias Extraordinarias. V) Franquicias. VI) Justificaciones de Inasistencias. VII) Licencias para Suplentes”.

Volviendo al caso en cuestión, los jueces debieron darle mayor importancia a la falta de un protocolo interno, que le otorgue organización, confianza y sobre todo legitimidad a la estructura empresarial, ya que si no es de este modo, queda abierta la puerta que permite los abusos de autoridad y arbitrariedad, hacia los trabajadores, como pasó con la recurrente, quien quiso presentar su certificado médico de justificación, obteniendo una respuesta negativa y arbitraria por parte del dueño del local, que luego utilizó esa ventaja para alegar el abandono de trabajo de su empedada.

16 Ley N° 20.744, Ley de Contrato de Trabajo. F.S 5 de Sep de 1974, B. O. 27 de Septiembre de 1974

17 Ley N° 533-H, *Régimen de licencias, justificaciones y franquicias para el Personal Docente de la Provincia de San Juan* SAN JUAN, 14 de Febrero de 1996, Boletín Oficial, 23 de Febrero de 1996.

18 Art. 4, Ley N° 533-H, *Régimen de licencias, justificaciones y franquicias para el Personal Docente de la Provincia de San Juan* SAN JUAN.

VI- Conjeturas finales.

Después de haber analizado el fallo que motivó nuestro análisis, procederemos a sintetizar y unificar todo lo expuesto hasta ahora, y darle cierre a esta nota. Se ha logrado revelar la importancia que tienen los principios generales como fuente del derecho laboral, y el papel fundamental que cumplen, rigiendo cada precepto establecido, abogando por los sujetos de la relación laboral, el protagonismo de la Ley de Contrato de Trabajo¹⁹ y quienes tienen la responsabilidad de interpretarla para poder impartir justicia y así lograr la igualdad social tan susceptible en el mundo del trabajo.

Entendimos que el universo de leyes, doctrina, jurisprudencia, tratados, costumbres, ha evolucionado y lo seguirá haciendo a través del tiempo para poder abolir los abusos por parte de las personas que se encuentran en la posición favorable de los negocios jurídicos. Que el derecho laboral transita constantes cambios, al mismo tiempo que el orden social, tratando de ser siempre estructuralmente capaz y apto para los fines que persigue y, para esto, es necesario que los jueces y magistrados sigan un lineamiento concreto y cohesivo ya que el derecho del trabajo no se trata de analizar pruebas y dictar sentencia únicamente, sino que es menester proveer argumentos empáticos, analizando la historia social del caso, las personas, las circunstancias y emociones, y todo aquel elemento que sea adecuado para poder brindar un servicio de justicia moderno, socialmente seguro y confiable.

En este contexto, autores como Hernández Pulido (2016) sostienen que:

La justicia en general, la justicia social en particular, se traduce no en instituciones o herramientas jurídicas estrictamente justas, adecuadas a

19 Ley N° 20.744, Ley de Contrato de Trabajo. F.S 5 de Sep de 1974, B. O. 27 de Septiembre de 1974

sociedades bien ordenadas, sino en medios que contribuyan a la lucha contra las injusticias que afectan los sentimientos de cualquier ser humano (p.104).

A través de este estudio es que podemos vislumbrar claramente la rotura de la esfera que protege los derechos del trabajador, y el punto de inflexión que encontramos en el caso planteado, que nos permiten observar lo fácil que puede ser caer en el mundo de las desigualdades, las injusticias y las confusiones.

El problema jurídico que se da en este fallo, es justamente de características lingüísticas, al considerar que los juzgadores interpretaron las normas aplicables al caso de una manera contrapuesta a la forma en que los legisladores y la historia del derecho laboral hubieran exigido para dar sustento y congruencia a sus preceptos. De esta manera lo que se buscó fue dejar constancia de este error, el cual perjudicó a la parte trabajadora, estructurando mi posición en bases y argumentos científicos, normativos e históricos que producen el contraste para lograr la convicción de quien suscribe, y permitir la discrepancia tanto con el Juez de Primera instancia como el Tribunal de Alzada, quienes no analizaron el punto aquí estudiado con el detenimiento merecido, permitiendo el despido de una trabajadora sin ningún tipo de respaldo que indica la Seguridad Social. Considero que este gran inconveniente se presenta por un análisis descuidado de los principios generales del derecho acá estudiado, lo que conlleva a un error imperdonable, ya que asienta un nuevo precedente de desigualdad y de perjuicio hacia la clase trabajadora. Esta es la brecha que intenta disminuir el derecho procesal laboral, en permanente evolución, intentando ser cada vez más cercano a la realidad, transitando caminos hacia soluciones más justas. Como dice Meza, L. (2017). “el derecho procesal del trabajo está dispuesto a perder un poco la imparcialidad, que es bandera del derecho” (p.218).

Finalmente se llegó a un análisis completo y específico del tema, y se demostró la necesidad de la aplicación permanente de las fuentes que estructuran un ordenamiento normativo, siendo principios generales los rectores, y quienes van a primar por sobre las normas positivas, necesitando de un profundo análisis y sin dejar de lado la crítica racional, la que nos permitirá llegar a resultados más justos y así, acercarnos a la equidad en el mundo del trabajo.

VII- Referencias bibliográficas

Doctrina:

Fera, M.S y Recalde H.P. (2014). “*Revista Derecho del Trabajo*” Año III - N° 9. Editado por la Dirección Nacional del Sistema Argentino de Información Jurídica. Recuperado de: <http://www.bibliotecadigital.gob.ar/items/show/1431>

Grisolía, Julio A. (2015). “*Manual de Derecho Laboral*” Buenos Aires, AR. Recuperado de: https://www.academia.edu/36439188/Manual_de_Derecho_Laboral_Grisolia

Arese, M. C. (septiembre, 2 012). *Presente y futuro derecho del trabajo. Los principios del derecho del trabajo*. Ponencia presentada en el XX Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Centro de Convenciones Hotel W, Santiago de Chile. Recuperado de: <https://islssl.org/wp-content/uploads/2013/01/Argentina-principioprotectorio-Arese.pdf>

De Diego, J. A. (2002). *“Manual de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social”*.

Buenos Aires, AR. Recuperado de:

https://www.academia.edu/29702631/Manual_de_derecho_del_trabajo_y_la_seguridad_social_Julian_Arturo_Diego_pdf

Monsalve Caballero, V. (2008). *“La buena fe como fundamento de los deberes precontractuales de conducta: un doctrina europea en construcción”*. Revista de

Derecho de la Universidad del Norte. Barranquilla, COL. Recuperado de:

<https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/derecho/article/view/2821/4305>

García Viña, J. (Septiembre 2000). *“El Principio General de la Buena fe en el contrato de trabajo”*. Barcelona, ES. Recuperado de:

<https://www.tesisenred.net/handle/10803/295459#page=1>

Luco Munita, E. (2014). *“El Principio Protector y la regla del INDUBIO PRO OPERARIO como criterio de interpretación de la norma laboral”*. Revista Chilena del

Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Recuperado de:

<https://revistas.uchile.cl › article › download>

Hernández Pulido, J.L. (2016). *“La justicia social desde un nuevo enfoque de la justicia. Análisis del mandato de la Organización Internacional del Trabajo conforme al concepto moderno de la justicia”* Revista Latinoamericana de Derecho Social.

Recuperado de:

<https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/rt/printerFriendly/9779/11807>

Meza, L. (2017). “Favorabilidad en el derecho procesal laboral: aplicación estricta o ilimitada”. *Estudios Socio-Jurídicos*, 19(2), 197-221. Recuperado de: <https://revistas.urosario.edu.co/index.php/sociojuridicos/article/view/4772>

Legislación

Ley N° 20744, 5 de Septiembre de 1974, *Ley de Contrato de Trabajo*, Boletín Oficial del 27-sep-1974. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>

Constitución Nacional Argentina (1994). Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm>

Ley N° 533-H, *Régimen de licencias, justificaciones y franquicias para el Personal Docente de la Provincia de San Juan* SAN JUAN, 14 de Febrero de 1996, Boletín Oficial, 23 de Febrero de 1996. Recuperado de: http://www.saij.gob.ar/legislacion/ley-san_juan-6694-regimen_licencias_justificaciones_franquicias.htm

Jurisprudencia

S.T.J.C, (12 de Noviembre de 2015) “*AGUILAR JOSE FRANCISCO C/ SUPERMAX S.A. S/ IND.*” Recuperado de:

<http://www.juscorrientes.gov.ar/wp-content/uploads/jurisprudencia/fallos-recientes/pdf/2015/2015-S91-laboral-EXP-71590-11.pdf>

C.S.J.N, (18 de Julio de 2002) “*Actuar Agrupación Consultores Técnicos Universitarios Argentinos S.A. y otros c/ Agua y Energía Eléctrica Sociedad del Estado s/ contrato administrativo*”. Recuperado de: <http://www.sajj.gob.ar/corte-suprema-justicia-nacion-federal-ciudad-autonoma-buenos-aires-actuar-agrupacion-consultores-tecnicos-universitarios-argentinos-sa-otros-agua-energia-electrica-sociedad-estado-contrato-administrativo-fa02000396-2002-07-18/123456789-693-0002-0ots-eupmocsollaf>

C.N.A.T, (17 de Abril de 2013) “*GALLARDO ROBERTO EZEQUIEL C/ COTO C.I.C.S.A. S/ DESPIDO*”. Recuperado de: <https://aldiaargentina.microjuris.com/2013/07/03/la-conducta-del-trabajador-que-no-se-encuentra-en-su-domicilio-para-recibir-al-medico-laboral-y-tampoco-concorre-al-control-medico-esta-renida-con-el-principio-de-conservacion-del-contrato-art-10-l/>