

**UNIVERSIDAD  
SIGLO**



**La educación evoluciona**

**SEMINARIO FINAL**

**Carrera: Abogacía**

**Modelo de caso – Nota a fallo**

**Tema: Derechos fundamentales en el mundo del trabajo. Futuro y presente del  
Derecho del Trabajo**

**DESPIDOS ARBITRARIOS, DAÑOS ADICIONALES Y ESTABILIDAD  
LABORAL: DEFICIENCIAS DE LA PROTECCION CONSTITUCIONAL**

**Edgardo Gabriel Chacoma**

**Legajo: VABG91846**

**D.N.I. N°: 27.750.530**

**Entregable IV**

**Tutora: María Laura Foradori**

**-2.021-**

**Sumario.** I. Introducción- II. Breve descripción del problema jurídico del caso- III. Hechos de la causa, historia procesal y decisión del Tribunal- IV. La ratio decidendi de la Sentencia- V. Análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales- VI. Postura del autor- VII. Conclusión- VIII. Listado de referencias bibliográficas.

## **I- Introducción**

El trabajo es la base para la realización y ejercicio de otros derechos humanos y para garantizar a todas las personas una vida digna, encuentra protección constitucional en los artículos 14<sup>1</sup> y 14 bis<sup>2</sup> complementados por todos los Tratados y Convenios que se desprenden del artículo 75 inciso 22 de la Constitución Nacional<sup>3</sup>.

La temática abordada en esta nota a fallo tiene como propósito abrir el debate sobre la problemática del régimen de indemnización tarifado en materia laboral, respecto de la necesidad de reparación de las consecuencias nocivas y los agravios adicionales derivados de la extinción arbitraria del vínculo laboral, y si el sistema legal impuesto es suficiente y se condice con los designios constitucionales de protección.

El mecanismo de protección contra el despido arbitrario en el ámbito de las relaciones de trabajo privado fue establecido por el legislador y consagrado en la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744, bajo el sistema de “estabilidad relativa impropia”.

En ese marco el empleador tiene facultad para despedir al trabajador, pero si el despido es arbitrario o injustificado debe pagar a cambio una indemnización, que no es discrecional de las partes o de un Juez, sino que es “tarifada”, por lo que hay parámetros determinados que deben tenerse en cuenta para fijar dicha indemnización, a diferencia de los empleados públicos donde el artículo 14 bis de la Carta Magna les garantiza la estabilidad absoluta.

El fallo sujeto a análisis, Autos Expte. N° 13.719 - Letra: “A” - Año: 2.018 - Caratulados: “Arias Rolando Faustino- Casación”<sup>4</sup>, deja en evidencia los graves perjuicios que se ocasionan a los trabajadores y las trabajadoras, producto de las maniobras que desde antaño utilizan los empleadores y que se mantienen en la actualidad, mediante la imputación de conductas delictivas a sus dependientes que conducen a falsas denuncias, destinadas a justificar despidos con el objetivo de evitar el cumplimiento de las obligaciones laborales que se derivan de un contrato de trabajo.

---

<sup>1</sup> Artículo 14 Constitución Nacional

<sup>2</sup> Artículo 14 bis Constitución Nacional

<sup>3</sup> Artículo 75 inciso 22 Constitución Nacional

<sup>4</sup> T.S.J. La Rioja Secretaria Penal y Laboral - Expte. N° 13.719- “Arias Rolando Faustino - Casación” (2020)

Verificándose estos no solo por la pérdida del empleo, sino también por los antecedentes que acarrearán que les impide obtener un nuevo trabajo en una sociedad prejuiciosa, además de todas las erogaciones, angustias e incertidumbres que deben afrontar al ser sometidos a un proceso penal, generándose un cúmulo de daños materiales y morales, que el pago que eventualmente obtienen cuando logran una resolución favorable en el ámbito laboral no llega a reparar.

Todo ello en consonancia con la insuficiencia de las normas y los problemas jurídicos con los que se enfrenta el juzgador en estos casos a la hora de fallar, donde el nivel de protección con el que cuenta el trabajador frente a este tipo de despidos arbitrarios y la mentada indemnización tarifada resultan altamente exiguos.

La importancia del fallo no solo radica en la necesidad de que la jurisprudencia tome nota de evaluar con un sentido estricto las causales esgrimidas al momento de un distracto y la imposición de límites a las imputaciones de índole criminal tendientes a amedrentar al empleado, sino fundamentalmente para evitar perjuicios que resultan irreparables, procurando la continuidad del vínculo laboral en aras de la estabilidad.

El análisis del fallo se iniciará con un relato de los hechos que fueron juzgados, la descripción de la historia procesal donde se podrá apreciar el problema jurídico del caso, que previamente se lo describe de manera sintética, y la resolución a la que arribó el Tribunal. Seguidamente se expondrán los ejes centrales de la argumentación jurídica de los Jueces en los que basaron su decisión para dar solución al problema planteado, se hará una síntesis de cuestiones conceptuales centrales mediante doctrina y jurisprudencia, para finalizar con la postura del autor y una conclusión.

## **II- Breve descripción del problema jurídico del caso**

El problema jurídico que enfrentaron los Jueces al momento de desentrañar si el motivo del despido encuadraba o no en una causa justificada, y si este provenía de un acto de discriminación es de tipo axiológico.

Como señala Dworkin (1984) junto con las reglas que establecen condiciones precisas de aplicación existen los principios jurídicos que funcionan de manera diferente, y cuando estos entran en contradicción con dichas reglas se generan los conflictos axiológicos.

Tal como surge de la Sentencia, el trabajador goza siempre del principio de presunción de inocencia, hasta el dictado de su sobreseimiento definitivo, suscitándose una contradicción entre la regla de derecho aplicada conforme la Ley de Contrato de

Trabajo (artículo 242)<sup>5</sup> con los principios protectorio, de dignidad humana y de inocencia, todos de jerarquía constitucional.

### **III- Hechos de la causa, historia procesal y decisión del Tribunal**

Como consecuencia de la presunta comisión de un delito que genero el inicio de una causa penal en su contra el señor Rolando Faustino Arias fue despedido de su trabajo por su empleador, Señor Carlos José Marnetto titular de la Firma “Carmo S.A.”, quien esgrimió como causa para justificar el distracto la pérdida de confianza, en razón de haber comprobado que su dependiente le sustrajo ciertos elementos de su propiedad.

El despido se materializo mediante el envío de cartas documentos que no llegaron a la esfera de conocimiento del trabajador, quien también remitió telegramas a la patronal con el objeto de aclarar su situación laboral y reclamar la indemnización correspondiente por considerarse despedido sin justa causa, produciéndose a partir de estas últimas misivas un intercambio telegráfico entre ambos.

Esto motivo que el Sr. Rolando Arias iniciara una demanda laboral contra la empresa “Carmo S.A.”, mediante la cual además de reclamar los rubros indemnizatorios previstos en la Ley de Contrato de Trabajo y las multas establecidas en la Ley N° 25.323<sup>6</sup>, solicito también se lo condene a reparar los daños y perjuicios que le ocasionó, derivados del despido que lo marco en un acto discriminatorio, todas pretensiones que fueron negadas y rechazadas por la patronal en la oportunidad de contestar la demanda.

En ese contexto el Juzgado de primera instancia resolvió rechazar la demanda promovida por el trabajador, por el hecho de que este fue procesado en flagrancia durante la etapa de instrucción en el proceso penal donde finalmente fue sobreseído, lo que le permitió valorar que se configuro una injuria de suficiente gravedad para la prosecución de la relación laboral, además de considerar que el actor durante el intercambio epistolar con el demandado, evito las comunicaciones que determinaron que se configure un despido directo.

A su turno, y luego de la admisión del recurso de casación interpuesto por el Sr. Rolando Arias, los Jueces del Tribunal Superior de Justicia entendieron que el delito de hurto que se le atribuía al trabajador nunca fue probado en sede penal, ni en el proceso laboral, por lo que la causal esgrimida por la patronal como fundamento de la extinción del contrato de trabajo no tenía asidero.

---

<sup>5</sup> Artículo 242 Ley de Contrato de Trabajo 20744. Honorable Congreso de La Nación Argentina

<sup>6</sup> Ley N° 25.323. Indemnizaciones laborales. Honorable Congreso de La Nación Argentina

En razón de ello revocaron la resolución del A quo, haciendo lugar a la demanda y rechazando la pretensión del actor de una indemnización por violación a la Ley N° 23.592 de penalización de los actos discriminatorios<sup>7</sup>, a pesar de que consideraron como causal del despido encubierto las múltiples secuelas que quedaron en el trabajador, producto de las intervenciones quirúrgicas a las que fue sometido y que provocaron una disminución de su fuerza para las actividades laborales.

#### **IV- La ratio decidendi de la sentencia**

En primer lugar, el Tribunal comienza el tratamiento del motivo casatorio que considera más trascendental, de los tres que fueron introducidos mediante el recurso respectivo, ya que de proceder el mismo, se tornaría inoficioso el tratamiento de los restantes.

El motivo referido previsto en el artículo 257 inciso 4° del Código Procesal Civil de la Provincia indica que: “procederá el recurso cuando se hubiere incurrido en manifiesta arbitrariedad en la aplicación de las reglas de la sana crítica”<sup>8</sup>, entendiendo el Tribunal que dichas reglas fueron violentadas, lo que torna arbitraria la Sentencia de primera instancia.

Para así decidir sostuvo que de manera alguna se ha podido demostrar que el despido directo se haya efectivizado, ya que el razonamiento del A quo mediante el cual asevera que el trabajador quiso evitar las comunicaciones cursadas por el empleador, valiéndose de informes que indican que no se encontró a nadie en el domicilio, sin indagar en las reales causas, carece de razón suficiente, apartándose del principio de equidad que implica la humanización en las decisiones para conducir hacia aquello que mejor responda a la vigencia de la justicia en el caso concreto.

A continuación y luego de exponer la adecuada forma de proceder en este caso, ante la existencia de una denuncia penal en contra del trabajador, observándose el principio de presunción de inocencia, los Jueces marcaron una serie de omisiones por parte del A quo que desvirtuaron la causal invocada por la patronal.

En tal sentido, consideraron que no valoró la resolución definitiva recaída en sede penal, ni los certificados e informes médicos referidos al Sr. Arias (trabajador), concluyendo que no existían suficientes elementos de juicio que validaran el despido, ya que este reposo en una causa que no se logró acreditar.

---

<sup>7</sup> Ley N° 23592. Actos discriminatorios. Honorable Congreso de La Nación Argentina

<sup>8</sup> Artículo 257 inciso 4° Código Procesal Civil de la Provincia de La Rioja

Por lo expuesto, al determinar que no se pudo demostrar las imputaciones con las que se intentó fundar la injuria que se aludía, el Tribunal caso la sentencia recurrida y resolvió hacer lugar a los rubros reclamados por el trabajador, con excepción de la indemnización por daños y perjuicios, al entender que el hecho traído a análisis no contiene características discriminatorias por lo que no se subsume en las disposiciones previstas en la Ley N° 23.592.

En igual sentido sostuvo que los serios problemas de salud que presentaba el Sr. Rolando Arias fue el hecho detonador del despido, declarando por último inoficioso el tratamiento de los restantes motivos casatorios planteados mediante el presente remedio procesal.-

#### **V- Análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales**

Resulta importante analizar los principios que transitaron el problema jurídico aludido, para luego abordar la cuestión de la estabilidad laboral y la protección contra el despido arbitrario, temáticas que surgen del fallo y que tienen correspondencia con la problemática y el debate que se postula en el presente.

El principio protectorio constituye el pilar fundamental del derecho del trabajo, se manifiesta en tres reglas: in dubio pro operario, regla de la aplicación de la norma más favorable, regla de la condición más beneficiosa, y se presenta como directivas dirigidas al legislador para que adopte las técnicas necesarias para cumplir con el artículo 14 bis de la Constitución Nacional, y al Juez para interpretar la norma laboral respetando las fuentes y los principios propios (Grisolia, 2.016).

Su finalidad es proteger la dignidad del trabajador en su condición de persona humana y está dirigido a equilibrar las diferencias preexistentes entre trabajador y empleador, evitando que quienes se desempeñan bajo la dependencia jurídica de otros sean víctimas de abusos que ofendan su dignidad, en virtud del poder diferente de negociación y el desequilibrio jurídico y económico existente entre ellos (Grisolia, 2.016, p. 59).

Este principio fue reforzado con la reforma constitucional del año 1.994, mediante la cual se le otorgó jerarquía igual a la de la Constitución a una serie de instrumentos internacionales, en cuyo articulado encontramos importantes disposiciones

vinculadas con el derecho del trabajo que, en muchos casos, amplían los contenidos del artículo 14 bis de nuestra Carta Magna<sup>9</sup>.

En tal sentido, podemos mencionar los artículos 14, 15 y 16 de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre<sup>10</sup>; 22 y 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos<sup>11</sup>; 6, 7, 8, y 9 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales<sup>12</sup>; 5 de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial<sup>13</sup>; 32 de la Convención sobre los Derechos del Niño<sup>14</sup> y 11 de la CEDAW<sup>15</sup>.

Asimismo dicho principio encuentra su basamento en el de la dignidad humana, que implica el necesario reconocimiento de que todos los seres humanos, iguales entre sí, son titulares de una igual dignidad que se integra con todos los derechos humanos, civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, y todo acto, conducta o acción que la vulnere, es en sí misma por su naturaleza ilegítima.

La evolución de la normativa laboral ha sido siempre conducida por el principio rector de la dignidad de los trabajadores, materializada mediante preceptos jurídicos que establecen las condiciones en las cuales se debe prestar el trabajo, como señala Lisa (2011) la falta de trabajo es el golpe más duro que se puede dar a la dignidad humana.

Otro de los principios al que se apeló para resolver el problema es el de la presunción de inocencia, que constituye la máxima garantía del imputado e implica que toda persona es inocente y debe ser tratada como tal, mientras no se declare en juicio su culpabilidad por resolución judicial firme, sin que deba ser ella quien deba probar su inocencia, sino los Órganos competentes de la acusación la respectiva autoría culpable.

Este se desprende del artículo 18 de la Constitución Nacional<sup>16</sup>, ya que si no se puede aplicar pena sin juicio, esto es, sin la demostración fehaciente, con grado de certeza, de la autoría culpable, es porque todo imputado se encuentra investido del estado jurídico de inocencia. El

---

<sup>9</sup> Artículo 14 bis Constitución Nacional

<sup>10</sup> Artículos 14,15, 16 Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre

<sup>11</sup> Artículos 22, 23 Declaración Universal de Derechos Humanos

<sup>12</sup> Artículos 6, 7, 8, 9 Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

<sup>13</sup> Artículo 5 Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial

<sup>14</sup> Artículo 32 Convención sobre los Derechos del Niño

<sup>15</sup> Artículo 11 Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer

<sup>16</sup> Artículo 18 Constitución Nacional

mismo cesa únicamente por obra de una sentencia judicial, como conclusión de un proceso regular que así lo declare, conforme a las circunstancias de hecho debidamente acreditadas y a la aplicación del derecho pertinente (Vázquez Rossi, 2.011, p. 311).

Si bien como se indicó *ut supra*, este principio estaba previsto en nuestra Constitución Nacional en los artículos 18 y 33<sup>17</sup>, relacionados con el juicio previo y las garantías implícitas respectivamente, después de la reforma constitucional del año 1.994, fue expresamente consagrado mediante las Declaraciones y Convenciones de derechos humanos incorporadas al artículo 75 inciso 22<sup>18</sup>.

Lo encontramos en la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano que establece: todo hombre se presume inocente mientras no sea declarado culpable (Artículo 9)<sup>19</sup>, en la Declaración Universal de los Derechos Humanos que expresa: toda persona acusada de delito tiene derecho a que se presuma su inocencia mientras no se pruebe su culpabilidad (Artículo 11)<sup>20</sup>, en los artículos 8 de la CADH<sup>21</sup> y 14 inciso 2 del PIDCP<sup>22</sup>, con idéntica redacción que los anteriores, entre otros.

Este principio es vulnerado sistemáticamente en el marco de las relaciones laborales, ya que a pesar de que la Ley de Contrato de Trabajo tiene previsto en su artículo 224<sup>23</sup> como debe proceder el empleador ante la posible comisión de un delito por parte de uno de sus dependientes, generalmente dicha norma no se cumple, y por el contrario se utiliza esa situación para disolver el vínculo laboral con invocación de una justa causa, sin permitir defensa alguna, haciéndose más evidente y grave esta violación cuando se formulan falsas denuncias a tales efectos.

La consideración efectuada en el párrafo precedente se realiza dejando a salvo los casos en los que por la gravedad del delito procede el despido con justa causa, ya que existen diferencias ontológicas entre el delito y la injuria laboral, tal como se sostuvo en la cita que indicamos a continuación y que fue reproducida en las resoluciones de la CNAT, Sala 2, en “Ares, Mario Fernando y otro c/ AFIP Dirección

---

<sup>17</sup> Artículo 33 Constitución Nacional

<sup>18</sup> Artículo 75 inciso 22 Constitución Nacional

<sup>19</sup> Artículo 9 Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano

<sup>20</sup> Artículo 11 Declaración Universal de Derechos Humanos

<sup>21</sup> Artículo 8 Convención Americana sobre Derechos Humanos

<sup>22</sup> Artículo 14 inciso 2 Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos

<sup>23</sup> Artículo 224 Ley de Contrato de Trabajo 20744. Honorable Congreso de La Nación Argentina

General Impositiva s/ Despido” (Año 2010)<sup>24</sup> y de la CNAT, Sala 4 en “Maidana, Salvador Salustiano y otro c/ Krawchik, Ernesto Aaron s/ Despido” (Año 2012)<sup>25</sup>.

Eduardo Álvarez (2000-1), señala que el delito esta predeterminado con imperatividad en coherencia con la gravedad del perjuicio emergente de la antijuridicidad, y la injuria laboral esta descripta sobre la base de una textura abierta que remite a una evaluación judicial ulterior y libre dentro de la prudencia de la apreciación subjetiva (P. 213).

Es interesante revelar las diferencias sustanciales que se presentan en relación a la protección legal instaurada en favor de los empleados públicos, y la establecida para los trabajadores privados, respecto de los despidos arbitrarios y sus consecuencias.

La CSJN, en el caso “Madorrán, Marta Cristina c/ Administración Nacional de Aduanas s/ Reincorporación” (año 2007)<sup>26</sup>, sostuvo que la violación de la estabilidad absoluta consagrada por el artículo 14 bis de la Constitución Nacional<sup>27</sup> en beneficio de los empleados públicos acarrea la nulidad de la cesantía y la reincorporación forzosa del empleado, en igual sentido señalo que ningún empleado público podrá ser dejado cesante sin causa justificada y sin previo sumario administrativo.

A su vez Grisolia (2.015), manifiesta que en las relaciones laborales privadas rige la estabilidad impropia, que no prohíbe el despido ni lo anula, sino que se limita a establecer una compensación económica reparatoria, es decir que no existe la reinstalación en el empleo, sino que la reparación por el despido incausado se traduce en el pago de una indemnización (P. 172).

La protección al empleado público surge en un doble sentido, en primer lugar no se puede desvincularlo sin un motivo fundado, que debe ser probado a través de un

---

<sup>24</sup> CNAT Sala 2, “Ares, Mario Fernando y otro c/ AFIP Dirección General Impositiva s/ Despido” (Año 2010)

<sup>25</sup> CNAT Sala 4, “Maidana, Salvador Salustiano y Otro c/ Krawchik, Ernesto Aaron s/ Despido” (Año 2012)

<sup>26</sup>C.S.J.N., “Madorrán, Marta Cristina c/ Administración Nacional de Aduanas s/ Reincorporación”, Fallos: 330:1989 (2.007).

<sup>27</sup> Artículo 14 bis Constitución Nacional

procedimiento en el cual se le permite intervenir y defenderse, y por otra parte la reincorporación a su puesto en caso de acreditarse la vulneración a sus derechos.

En contraposición, los trabajadores privados no tienen la posibilidad de defenderse de una acusación o causa injusta de despido mediante un procedimiento previo a su desvinculación, y la protección llega con la extinción del contrato ya consumada por medio de la indemnización tarifada, y siempre que se logre probar la arbitrariedad del despido a través de un proceso judicial.

Resulta oportuno traer a colación el Proyecto de Ley presentado por el ex diputado Héctor Recalde, el día 20 de noviembre del año 2014, cuyo objetivo era incorporar un nuevo capítulo a la Ley de Contrato de Trabajo, con el fin de garantizar la "estabilidad laboral absoluta", un derecho que se adquiere, una vez que los empleados en relación de dependencia hayan transcurrido el tiempo de servicio fijado por la ley o las convenciones colectivas de trabajo, y que en honor a la brevedad seguidamente exponemos los puntos más trascendentales de la iniciativa.

El proyecto señala que cuando por las leyes o las convenciones colectivas de trabajo se otorgue al trabajador la estabilidad absoluta, éste gozará de la garantía a la permanencia en el empleo, siempre que no mediare alguna de las causales que justifiquen su despido, o estuviese en condiciones de gozar de los beneficios de la seguridad social por el máximo de edad o años de servicio (artículo 255 ter- Alcance).

El derecho a la estabilidad absoluta, se adquiere por el trabajador después de transcurrido el tiempo de servicio que fijen las leyes o las Convenciones Colectivas de trabajo (artículo 255 quinquies- Antigüedad).

El trabajador que goza de estabilidad absoluta y fuese despedido sin mediar justa causa prevista en la ley, deberá promover ante el Juez competente, la pertinente acción de nulidad y reinstalación, a efectos de que se declare, si correspondiera, la nulidad del acto del empleador y se ordene su reintegro al cargo o empleo que desempeñaba o que le corresponda a la fecha de la sentencia por ascenso o escalafón, si estuviesen previstos (artículo 255 sexies- Acción de nulidad y reinstalación- Alcance- Remuneraciones)<sup>28</sup>.

En sus fundamentos el proyecto aclara que reproduce casi literalmente el contenido del texto que como "Título XIII.- De la estabilidad absoluta", se encontraba incluido al Proyecto de Ley de Contrato de Trabajo que en el año 1974 fue aprobado por Ley N° 20.744, siendo suprimido el título precitado durante el trámite parlamentario.

---

<sup>28</sup> Proyecto de Ley. LCT 20744. Incorporación del título XII bis "De la estabilidad absoluta" (2014)

## **VI- Postura del autor**

Lo hasta aquí desarrollado nos permite apreciar la inestabilidad que padecen los trabajadores en el mantenimiento de sus fuentes laborales que les impide planificar a largo plazo un determinado proyecto de vida, ya que se ven obligados a convivir con la intranquilidad permanente de la posibilidad de un despido sin causa.

Los hechos y circunstancias que dieron origen al fallo analizado, y los principios reseñados, revelan como una mera decisión puede quebrantar tan fácilmente la estabilidad que se pretende procurar mediante la protección estatuida, y provocar múltiples violaciones a los derechos de los trabajadores que trascienden la órbita laboral, para extenderse a otros en el plano personal y familiar del damnificado.

La realidad demuestra que la triple función: reparatoria, sancionatoria y disuasiva, que varios doctrinarios intentan atribuirle a la indemnización tarifada es solo una ilusión, que solo alcanza a mitigar los perjuicios sufridos a causa del distracto, y si bien algunos daños adicionales pueden reclamarse por otras vías legales, esto implica el inicio de procesos judiciales que nada garantizan y demandan mucho tiempo y gastos, que quien se encuentra en una situación de desempleo es imposible que pueda afrontar.

La insuficiencia de la indemnización tarifada como protección contra el despido arbitrario y las negativas consecuencias sociales que la inestabilidad laboral conlleva postulan la necesidad de un cambio legislativo y el diseño de herramientas de solución de forma inmediata.

En ese contexto, remitiéndonos al proyecto de Ley descrito en el acápite V, es que la nulidad del despido, la reinstalación y la reparación de los daños y perjuicios si correspondiere, es lo que mejor se adapta a la manda constitucional, ya que estas medidas no solo brindarían herramientas de defensa adecuadas a los trabajadores, sino que también limitarían la extinción del contrato de trabajo a los casos justificados y debidamente probados, permitiendo una verdadera reparación integral.-

## **VII- Conclusión**

El fallo analizado, Autos Expte. N° 13.719- Letra: "A"- Año: 2.018- Caratulados: "Arias Rolando Faustino- Casación", representa el largo y sinuoso camino que debe recorrer un trabajador injustamente despedido para lograr el reconocimiento de sus derechos, que en este caso demandó un periodo de 7 años y 6 meses, situación que indefectiblemente incide en la protección emanada de la Constitución.

Este peregrinar reeditado en esta nota permitió ilustrar, por una parte, los aspectos principales relativos al sistema legal establecido para garantizar la protección de los trabajadores frente al despido arbitrario y sus deficiencias, y por otra, los múltiples daños que se producen con la extinción del contrato en las circunstancias reseñadas, que no solo se circunscriben a la pérdida del empleo ni a los padecimientos que suscitarían un mero incumplimiento contractual en el ámbito laboral.

Del fallo surge que el Tribunal hizo prevalecer con acierto el principio de inocencia, atento a que la causa de despido invocada, como los fundamentos del A quo en su sentencia lo hacían necesario, conjugándolo con los parámetros de proporcionalidad de la sanción que desde el inicio se debían observar y que fueron omitidos, conforme la antigüedad y antecedentes del trabajador.

Todo ello en base a las directrices del principio protectorio que los Jueces aplicaron y que inspiraron la solución del problema jurídico, haciendo primar en igual sentido los criterios de prudencia en la valoración de la injuria alegada por la patronal.

Si bien la Resolución sentó un precedente importante para evitar rupturas arbitrarias del vínculo laboral mediante acusaciones calumniosas, sumo un aditamento al tema de la inestabilidad que se viene tratando, en razón que desestimo el reclamo por despido discriminatorio a pesar de considerar que la desvinculación obedeció a los serios problemas de salud que presentaba el trabajador, calificándola de encubierta.

Ello en atención a que, hasta tanto se opere la reforma legislativa que se postula y supone necesaria, son las soluciones jurisprudenciales que se vienen dando a estos casos, las que permiten una reparación más acorde, por medio de indemnizaciones agravadas y hasta con nulidades de los despidos discriminatorios, frente a la impotencia del régimen tarifado.-

## **VIII- Listado de referencias bibliográficas**

### **VIII.I- Doctrina**

Álvarez, E. (2000-1) *Reflexiones sobre injuria laboral y delito en el Derecho del Trabajo Argentino. Revista de Derecho Laboral. Extinción del Contrato de Trabajo – I*. Buenos Aires: Rubinzal- Culzoni

Dworkin, R. (1984) *Los derechos en serio*. Barcelona: Ariel S.A.

Grisolia J. A. (2015) *Tratado de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (1° Ed.), 3° reimpresión. Tomo 1

Grisolia J. A (2016) *Manual de Derecho Laboral* (7° Ed.) Buenos Aires: Abeledo Perrot

Grisolia, J. A. y Ahuad, E. J. (2014) *Ley de Contrato de Trabajo comentada*. (5° Ed.).  
Buenos Aires: Editorial Estudio S.A.

Lisa, F. J. (2011) El empleo público en la construcción actual de las políticas públicas.  
[Versión electrónica] *Revista Argentina del Régimen de la Administración Pública* 381. pp. 205-218

Siglo 21 (2020) CANVAS

Vázquez Rossi, J. E. (2011). *Derecho Procesal Penal. Tomo I. Conceptos Generales*.  
Buenos Aires: Rubinzal- Culzoni

### **VIII.II- Legislación**

Código Procesal Civil de La Provincia de La Rioja. Cámara de Diputados de La Rioja  
Constitución de la Nación Argentina (1.994)

Ley N° 20.744 Contratos de Trabajo. Congreso de la Nación Argentina. Sancionada  
11/09/1.974. Promulgada 20/09/1.974

Ley N° 25.323 Indemnizaciones laborales. Congreso de La Nación Argentina.  
Sancionada 13/09/2.000. Promulgada 11/10/2.000

Ley N° 23.592 Actos discriminatorios. Congreso de la Nación Argentina. Sancionada  
03/08/1.988. Promulgada 23/08/1.988

Proyecto de Ley. Contrato de Trabajo Ley 20744 Incorporación del título XII bis “De la  
estabilidad absoluta”. Publicado en trámite parlamentario N° 170. 20/11/2014

### **VIII.III- Jurisprudencia**

CNAT, Sala 2, “Ares, Mario Fernando y otro c/ Administración Federal de Ingresos  
Públicos Dirección General Impositiva s/ Despido” (Año 2010)

CNAT, Sala 4, “Maidana, Salvador Salustiano y otro c/ Krawchik, Ernesto Aaron s/  
Despido” (Año 2012).

C.S.J.N., “Madorrán, Marta Cristina c/ Administración Nacional de Aduanas s/  
Reincorporación”, Fallos: 330:1989 (2.007).

TSJ La Rioja, Sec. Penal y Laboral, “Arias Rolando Faustino s/ Casación”, (Año 2.020)