



La vaguedad del art. 243 LCT y la defensa de los derechos fundamentales del trabajador

Seminario final de Abogacía

Universidad Siglo 21

Modelo de caso

Alumno: Espil Ester Verónica

DNI: 24663977

Legajo: VABG98249

Tutor: Guillamondegui Ramón Agustín

Entregable n° 4

Fecha de entrega: 12/10/2022

Tema: Derechos fundamentales en el mundo del trabajo.

Fallo: Suprema Corte De Justicia - Sala Segunda - Poder Judicial Mendoza, “Alario Roberto Maximiliano En J: 155485 "Alario Roberto Maximiliano C/ Autotransporte "El Trapiche" S.R.L. P/ Despido" P/ Recurso Extraordinario Provincial, Cuij: 13-03960901-5/1((010406-155485)), 06/10/2021.

Sumario: 1. Introducción. 2. Los hechos del caso. 3. Historia procesal y resolución del tribunal. 4. Identificación y reconstrucción de la *ratio decidendi* de la sentencia. 5. Análisis y comentarios de la autora. a) La defensa de los derechos del trabajador y la vaguedad del art. 243 LCT. b) Postura de la autora. 6. Conclusiones. 7. Referencias bibliográficas. a) Doctrina. b) Jurisprudencia. c) Legislación.

1. Introducción

Según la Ley de Contrato de Trabajo, BO 27/09/1974, (en adelante, LCT) el despido por justa causa dispuesto por el empleador debe comunicarse por escrito, y con expresión suficientemente clara de los motivos en que se fundó la ruptura del contrato (art. 243). Sin embargo, la doctrina de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, afirma que por más que se logren demostrar las razones que justifican el despido, si la comunicación rescisoria no especifica de modo claro y concreto las circunstancias del mismo, éste no reviste justa causa.¹

Frente a lo que son los derechos fundamentales del trabajador, y para comprender aún mejor cual es el alcance y aplicación de éste artículo es que se pone bajo estudio la sentencia emitida por la Suprema Corte de Mendoza en los autos “Alario Roberto Maximiliano En J: 155485 "Alario Roberto Maximiliano C/ Autotransporte "El Trapiche" S.R.L. P/ Despido" P/ Recurso Extraordinario Provincial (06/10/2021). En el referido decisorio, la justicia evalúa si el empleado (un chofer) que fue despedido con causa - conforme lo normado por el art. 243 LCT- debe ser indemnizado por la falta de mención clara de los motivos a los cuales se hizo referencia en el telegrama de despido.

La importancia del análisis del citado precedente laboral, radica en que el mismo valoró que la desvinculación del trabajador por la referencia genérica “antecedentes laborales desfavorables” era insuficiente para tener por acreditados los requisitos previstos en el art. 243 LCT. Así entonces, su relevancia radica en primer término, con la interpretación lingüística del art. 243 de la LCT, en relación directa con el principio de buena fe, así como del art. 14 bis de la Constitución Nacional, del cual emana el espíritu proteccionista erguido en miras a sostener y demarcar los derechos y deberes que incumben a la relación laboral.

¹ C.N.A.T., “Chuquiza Alzaga Susana Marleni c/ Instituto Geriátrico Cafayate S.A. s/ despido”, Cita: MJ-JU-M-92551-AR | MJJ92551 | MJJ92551, (26/02/2015)

En tanto por otro, también se tangibiliza en torno a la formulación de un estudio legislativo, doctrinario y jurisprudencial que se ciñe a la importancia de elaborar un estándar de los requisitos jurídicos que hacen viable la existencia de un despido con causa o debidamente justificado. En ello sustenta la petición recursiva del accionante que pretende modificar la sentencia de grado en miras a efectivizar el cobro de las indemnizaciones correspondientes a un despido sin causa.

El problema jurídico que afecta a este decisorio es de tipo lingüístico. Moreso y Vilajosana (2004) afirman que este tipo de problemas surgen frente a la necesidad de determinar con precisión el significado de las expresiones utilizadas por la norma. La duda en cuestión recae en analizar la vaguedad de la que adolece el art. 243 de la LCT.

En este contexto, la justicia razona sobre cuál es el alcance de la norma en la parte que refiere a una “expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato” pero sin dar mayores detalles. ¿Es que acaso la Cámara Sexta del Trabajo de la Primera Circunscripción Judicial ha formulado una interpretación errónea (demasiado amplia) del mencionado artículo, tras rechazar la demanda interpuesta por el trabajador acusándolo de ser un “faltador crónico” cuando en realidad el telegrama de despido simplemente hacía referencia a “antecedentes laborales desfavorables”?

¿O es que en realidad asiste razón a la parte actora que argumenta que el *a quo* realizó una disvaliosa interpretación del artículo 243 LCT en vista de que el detalle concreto y preciso de las faltas de trabajador no habían sido manifestadas en el texto originario del telegrama de despido, sino en otra misiva posterior?

2. Los hechos del caso

El señor Roberto Maximiliano Alario fue empleado dependiente de la firma Autotransporte El Trapiche SRL en calidad de chofer; mediante las partes existió un contrato laboral subordinado regido por ley 21.297 y CCT 02/89 que se inició el 03/10/06 hasta el 7/11/14.

Sin embargo, tras haber sido despedido por incumplimiento de sus obligaciones laborales (acorde a las disposiciones del art. 243 LCT, despido con justa causa) el Sr. Alario demandó a su entonces empleadora por la suma de \$ 206.347,60; el mismo asevera que las reiteradas inasistencias asumidas como causales del despido justificado, en realidad estaban justificadas por certificado médico.

3. Historial procesal y resolución del tribunal

La Excma. Cámara Sexta del Trabajo de la Primera Circunscripción Judicial dictó sentencia donde rechazó la demanda articulada. Para así decidir el tribunal argumentó que los requisitos fijados por el art. 243 LCT se hallaban cumplidos dada la precisión en la descripción de los hechos que se le imputan al actor en cuanto al incumplimiento de sus obligaciones laborales (inasistencias injustificadas reiteradas), así como de las sanciones que figuraban en sus antecedentes.

Contra lo resuelto, la parte actora interpuso recurso extraordinario provincial invocando la violación de los derechos de defensa y debido proceso, al haber interpretado incorrectamente las pruebas y haber efectuado una errónea interpretación legal. En tal sentido, se agravia por la calificación por parte del tribunal de grado como “faltador crónico”, cuando sólo faltó dos veces en más de ocho años de trabajo, y por no haberse tenido en cuenta la existencia de certificados médicos que justificaban varias de sus inasistencias.

La Excma. Cámara Sexta del Trabajo de la Primera Circunscripción Judicial admitió formalmente el recurso interpuesto por el Sr. Roberto Maximiliano Alario. Llegado el momento de resolver, la Suprema Corte mendocina resolvió admitir el recurso y en consecuencia favorecer a la actora haciendo lugar parcialmente a la demanda y en consecuencia condenar a la demandada a pagar al actor la suma de \$172.372,60 en concepto de los rubros indemnizatorios: despido, falta de preaviso, integración mes de despido; rubros no retenibles: vacaciones prop. 2014 y SAC, SAC proporcional 2014 y días trabajados; multa del art. 2 de ley 25.323, y rechazar la demanda en concepto multa prevista en el art. 80 de la ley 20744.

4. Identificación y reconstrucción de la ratio decidendi de la sentencia

El voto mayoritario partió por remarcar que los agravios del quejoso remitían a que las sanciones impuestas por el empleador por reiteradas faltas, no debieron ser tenidas en cuenta por el tribunal de grado a la hora de evaluar la conducta injurianta atribuida al trabajador. Ocurría que las mismas no estaban reflejadas en el telegrama de despido, lo cual llevaba erróneamente a concluir que el despido directo producido fue justificado.

Abalando este razonamiento, el tribunal subrayó que el principio de buena fe debía reinar en las relaciones laborales, ya que el mismo indica que éste debe ejercerse no sólo al momento de inicio y ejecución de la relación laboral, sino también al momento de su extinción, en aras de cumplimentar con otro de los principios laborales, tal como el de conservación de la relación laboral (arts. 10, 11, 62 y 63 de la LCT.).

Partiendo de esta tesitura, se consideró que la sentencia recurrida estaba viciada de arbitrariedad, por cuanto había realizado un tratamiento disvalioso de la conducta injurianta atribuida al trabajador. Ello se ponía en evidencia toda vez que la instancia judicial previa había computado las sanciones anteriores impuestas por la empresa, cuando las mismas habían sido incluidas en forma circunstanciada en el telegrama de despido.

A tenor de la Corte provincial –y del problema lingüístico señalado-, ello implicaba para la empresa un claro incumplimiento del art. 243 LCT (a cuyo contenido se remite en honor a la brevedad). Y desde ésta óptica se recordó que según Grisolia (2013) en el proceso judicial sobreviniente sólo se podía invocar y tratar de probar la causal esgrimida en la comunicación del telegrama de despido o una nueva causal puesta de manifiesto luego en la demanda o contestación, pero que no hubiere sido invocada en el telegrama rupturista.

Sobre dichas bases, la doctrina tenía dicho que, con la finalidad de salvaguardar el derecho de defensa en juicio de la contraparte, el legislador dispuso que en el despido con justa causa -directo (decidido por el empleador) o indirecto (decidido por el trabajador)- se debe comunicar por escrito y en forma suficientemente clara, con la pertinente descripción de los motivos en que se funda la ruptura del contrato. Eso incluso había sido motivo de debate jurídico en la causa “Zanni”, sentencia del 26/5/20, en donde la propia Corte había expresado que la causa de despido comprobada judicialmente, debe ceñirse para ser válida, a la invocada al notificarse el despido, ya que dicha comunicación debía bastarse a sí misma para establecer las causales del distracto.

A lo expuesto se sumó que la causal de despido esgrimida por la accionada en su contestación de demanda –abandono de trabajo art. 244 LCT-, tampoco se ajustaba a la invocada en la epistolar de despido; por lo tanto, la lesión a las disposiciones del art. 243 resultaba evidente. Por último, se manifestó que el despido no debía tenerse como una medida “ejemplificativa” y necesaria para asegurar el respeto y autoridad de quienes

dirigen una empresa. Tal argumentación resultaba violatoria al principio conservatorio (art. 10 LCT) y del principio in dubio pro operario (art. 9 LCT).

En minoría, el voto del Dr. Adaro fue emitido en disidencia. El mismo aseveró que a su criterio el recurso no debía prosperar, dado que a) el vicio que el recurrente le adjudica al fallo, evidencia una mera discrepancia con lo resuelto en la instancia de grado; b) el sentenciante de grado había valorado un gran número de conductas desfavorables en el trabajador; c) el juzgador es libre en la selección y valoración de las pruebas que han de fundar su convencimiento y en la determinación de los hechos que con ellas se demuestran; y, d) conforme a la prueba rendida en la causa, el despido dispuesto por la empresa lució justificado.

5. Análisis y comentarios de la autora

a) La defensa de los derechos del trabajador y la vaguedad del art. 243 LCT

Conforme lo interpreta la doctrina, el art. 14 bis de la Constitución Nacional tiene una importancia fundamental dado su contenido transformador y armonizador de otros derechos, del cual incluso se origina el principio protectorio cuya finalidad propende a la búsqueda de una garantía en defensa de la parte más débil, y cuyo objeto último resulta ser la nivelación de desigualdades (Caubet, 2018). En este marco, la defensa de derechos del trabajador involucra a la estabilidad laboral entendido como un derecho a la certidumbre que tiene el trabajador de conservar su puesto de trabajo por el tiempo indicado en su contrato o por lapso indeterminado, para evitar ser despedido por causas arbitrarias o injustificadas (Patlán Pérez, 2016).

Así, el Derecho del Trabajo se postularía en general, en favor de la estabilidad en el empleo como un medio para, a largo plazo, lograr la consecuente estabilidad personal del dependiente. Pero, independientemente del espíritu protectorio que emana de la Carta Magna, el empleador cuenta con la legítima facultad de rescindir el vínculo laboral, en razón de lo dispuesto por el art. 245 que le reconoce el deber de cargar con la indemnización por antigüedad o despido del trabajador.

No por ello, todos los despidos serán indemnizados, más solo resultará aplicable a distractos dispuestos por la voluntad del empleador, y siempre que dicha causa no resulte ser un hecho o circunstancia que pueda ser encuadrado como un despido con justa causa. En términos de la ley:

Una de las partes podrá hacer denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia por parte de la otra de las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria y que, por su gravedad, no consienta la prosecución de la relación. (Art. 242, Ley de Contrato de Trabajo)

En tal caso, el mismo artículo prescribe que la valoración de este accionar “deberá ser hecha prudencialmente por los jueces”, lo que en un primer término conduce a comprender el origen del caso bajo examen: el señor Alario fue despedido por incumplimiento de sus obligaciones laborales. En este sentido, la comunicación del distracto se efectivizó en aparente cumplimiento del art. 243 titulado “Comunicación. Invariabilidad de la causa de despido”.

Siguiendo a la norma, importa recordar que el mencionado artículo dispone que el despido por justa causa dispuesto por el empleador deberá ser comunicado “por escrito, con expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato”. En tal caso, la demanda promovida no admitirá la modificación de la causal de despido consignada en las comunicaciones antes referidas. Este criterio tiene fundamento: darle al trabajador un panorama claro y determinado sobre la injuria que se le reprocha, para así darle la posibilidad de que pueda cuestionar dicha decisión de no ajustarse a la realidad fáctica o jurídica o incluso no resultar proporcionada u oportuna (Diario Judicial, 2010).

Arribando al eje medular de estas páginas, es donde acontece el trasfondo de la problemática jurídica de tipo lingüístico en el que se puso en tela de juicio. La duda recae en si la Alzada ha efectuado una interpretación errónea (demasiado amplia) del art. 243 LCT, tras rechazar la demanda interpuesta por el trabajador acusándolo de ser un “faltador crónico” cuando en realidad el telegrama de despido simplemente hacía referencia a “antecedentes laborales desfavorables” (valoración que incluso podría tenerse como ineficiente a los fines pretendidos).

Pero, ¿Qué dice la doctrina respecto de este tipo de conflictos, y en particular de la debida interpretación del art. 243 LCT? Según García Godínez (2017), las posibles interpretaciones de una norma no están exclusivamente delimitadas por aristas normativas, sino también por márgenes lingüísticos de usos convencionales del lenguaje. Condomí (2017) al respecto sostiene que “La interpretación en materia jurídica se refiere, tanto a la búsqueda de sentidos de los textos normativos, como de las conductas que subyacen a ellos, incluyendo la de éstas mediante aquéllos, y viceversa” (p.1).

En igual sentido, autores como Moreso y Vilajosana (2004) postulan que la interpretación jurídica consiste “descubrir o decidir el significado de algún documento o texto jurídico, o bien el resultado o producto de esa actividad, es decir el significado al que se llega a través de aquella actividad” (Moreso y Vilajosana, 2004, p. 148). En ello está vinculado la posible vaguedad (que es lo que aquí interesa) o ambigüedad del lenguaje utilizado por la norma.

En particular, la vaguedad o imprecisión de la que puede adolecer la norma, es causada debido a la “imprecisión del significado de algunas de las palabras que forman parte de la oración” (Nino, 2003, p.264). Justamente a esta problemática refiere Centenera Sánchez-Seco (2013) cuando afirma la necesidad de que en la redacción de normas, se utilice un lenguaje sencillo, claro y preciso, para así poder ofrecer seguridad.

Según Ramírez Ludueña (2015), “en los casos de vaguedad la cuestión no es que un término tenga varias connotaciones, sino que, dada una connotación, hay casos que nos plantean dudas porque no tenemos claro dónde termina el campo de aplicación de la palabra” (p.67). En efecto, cuando el art. 243 LCT prescribe “con expresión suficientemente clara de los motivos” (como elemento fundante del distracto laboral), el término “suficientemente clara” produce ciertas dudas respecto de cuándo este requisito se asume cumplido.

En tal contexto, adquiere trascendencia aprender que según Oliveros (2018), el modo de alcanzar una solución a esta cuestión es a través de una decisión autoritativa por parte del intérprete legitimado, basada en una argumentación suficiente (p.105). Dado el caso, la doctrina de Grisolia & Ahuad (2014) refiere a que los motivos consignados en la comunicación rupturista debe emplear terminos precisos y claros, no teniendo eficacia las manifestaciones genéricas, imprecisas y/o ambiguas. Puntualmente, los autores remarcan que la expresión “sus graves incumplimientos” no cumple con el requisito de precisión suficiente que imponen las bases del art. 243 LCT.

A tenor de lo antedicho, es dable colegir que el *a quo* haya formulado una interpretación violatoria del art. 243 LCT, ya que al resolver, el mismo ha argumentado de forma genérica simples “antecedentes desfavorables” como fuente de distracto.

A modo de sustento de esta postura, cabe recordar lo resuelto en el caso “Cáceres, Damián Eduardo c/Ditas SA s/despido”, donde la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ordenó pagarle una indemnización a aquel dependiente que había sido

desvinculado bajo el argumento de justa causa basada en el artículo 243LCT. Lo argumentado por los jueces fue que la imputación de los hechos en la comunicación rescisoria, se había realizado en una forma genérica, lo que no guardaba relación con la interpretación que se efectuaba del mencionado artículo.

Por su lado, en la causa “Chuquiza Alzaga Susana Marleni c/ Instituto Geriátrico Cafayate S.A.” s/ despido, resuelto por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, (26/02/2015), la justicia razonó que aún cuando se demuestren las razones que justificarían el despido, si la comunicación rescisoria no fuera clara y expresara concretamente las circunstancias del despido, no revestiría justa causa; incluso, cuando se demuestre la existencia de hechos que -de haber sido comunicados adecuadamente- la hubiesen justificado.

En análogo sentido, se ha dicho que la notificación en cuestión debe “indicarse con sencillez, claridad y precisión de los motivos que determinan la cesantía, evitando toda suerte de ambigüedad cuando, como por ejemplo, se imputan al trabajador graves irregularidades (Cam. Nac. Trab., Sala VI, “Martínez Osvaldo C/ Editorial Turf s.a. y otros s/otras Ind. Prev. en est. –ley 12908”, (2018)).

Por último, importa tener en cuenta, que según la jurisprudencia nacional en la materia, los requisitos del art. 243 responden precisamente:

(...) a la tutela de la debida defensa del trabajador despedido, quien, en caso contrario, queda en inferioridad de condiciones en el pleito, toda vez que la demandada –frente a la imprecisión, vaguedad, ambigüedad en la redacción de tal instrumento- puede ampliar y variar las supuestas causas del despido sin que el accionante tenga la oportunidad de ser escuchado. (Considerando III, Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala VIII, "Petralia, Susana Beatriz c/ Asociación Civil La Esquina De Las Flores – Asociación Civil S/ Despido", Expte. N° 75691/2015, (02.02.2021))

De ello, se deduce la importancia de atender a los fines proteccionistas de la norma, en relación a los derechos del trabajador y a la buena fe (art. 63LCT) que obsta a las relaciones laborales. Dado que como lo afirma Meza (2017) “Con este compendio normativo se integra toda una doctrina proteccionista de los derechos del trabajador siendo garantista de los mismos” (p. 6).

b) Postura de la autora

El contenido sentencial, se desarrolló mayormente centrado en el marco de una problemática lingüística. El eje medular de la cuestión recayó en las consecuencias jurídicas que surgen de la vaguedad de la que adolece el art. 243 de la LCT, en cuanto el mismo requiere una “expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato” pero sin dar mayores detalles.

Abordando la postura personal, es necesario partir por subrayar que en lo fáctico se exhibe un trabajador que ha sido desafectado de su puesto de chofer, por lo que en tal caso se debe tener presente que si bien el art. 245 LCT faculta al empleador a rescindir el vínculo que lo une al dependiente, también obran en cuestión, el principio de estabilidad laboral como máxima constitucional (art. 14 bis Const. Nac.), el principio de conservación del empleo (art. 10 LCT) y el principio de buena fe (art. 63 LCT).

En lo fáctico, corresponde razonar si es legítima la calificación de “faltador crónico” que efectuara el tribunal de grado como correlato de los requisitos del art. 243 LCT. De acuerdo con el criterio sentado por la doctrina, este art. posee una cierta vaguedad en sus términos, lo que puede conducir a circunstancias en la que el empleador utilice términos genéricos e insuficientes para informar los motivos de la ruptura. En tal caso, esta misma tesitura descarta la eficacia de cualquier distracto que no sea formalmente comunicado en términos claros y precisos, y lógicamente sentado en pruebas que así lo validen.

En este caso, el trabajador ha presentado certificado médico que respalda la gran parte de sus inasistencias. Menguando de modo contundente la carga de culpabilidad del trabajador como motivo del cese de la relación laboral, se entiende sobrevalorada la interpretación formulada por aquel tribunal de grado que ha categorizado de faltador crónico al trabajador que posee la mayor parte de sus faltas justificadas.

La norma laboral fundamental, en su art. 243 prescribe –aunque en términos vagos- las bases formales en las que se debe argumentar su distracto. Pero esta vaguedad se subsana con la existencia de antecedentes como los anteriormente citados.

Dicho esto, es que se encuentra razón al recurrente en relación al reclamo por despido injustificado que fuera objeto de la pretensión en el grado. Ante la premisa del análisis expuesto, es pertinente traer a colación las consideraciones efectuadas en el caso “Cáceres”: si la imputación de los hechos en la comunicación rescisoria se realiza de modo genérico, ello no guarda relación con la interpretación con el art. 243LCT, y en tal

caso, corresponde obligar a la parte empleadora a abonar la indemnización correspondiente.

El tribunal de grado, evaluó erróneamente la conducta injuriente atribuida al trabajador, lo cual le llevó de igual modo a concluir que el despido directo producido, fue justificado. Sin embargo, el marco conceptual reseñado en el punto anterior, permite comprender que la decisión finalmente adoptada por el Máximo Tribunal provincial, logra felizmente alcanzar a una resolución respecto de la problemática lingüística, tras reconocer que el tribunal se había expedido equivocadamente respecto de la interpretación que debía efectuarse en cuanto al art. 243 LCT.

6. Conclusiones

A modo de repaso, se recuerda que el fallo bajo análisis fue dictaminado por la Suprema Corte de Mendoza en los autos “Alario Roberto Maximiliano En J: 155485 "Alario Roberto Maximiliano C/ Autotransporte "El Trapiche" S.R.L. P/ Despido" P/ Recurso Extraordinario Provincial (06/10/2021). En el mismo, la Corte mendocina evaluó si el despido con expresión de causa del actor debía ser indemnizado por la falta de mención clara de los motivos a los cuales se hizo referencia en el telegrama de despido, cuestión que podría ser violatoria de lo normado en el art. 243 LCT.

Durante el presente recorrido, se pudo ver como si bien el mencionado artículo adolece de una evidente vaguedad, el sistema jurídico se encargó oportunamente de aportar elementos de juicio aptos para suplir dicha falencia. Así por ejemplo, la doctrina aportó lo suyo al sostener que la comunicación rupturista debe emplear terminos precisos y claros, no teniendo eficacia las manifestaciones genéricas, imprecisas y/o ambiguas.

En igual sentido, que la expresión “graves incumplimientos” no cumple con el requisito de precisión suficiente que demanda la norma, de lo que se asume que es correcto razonar que el *a quo* formuló una interpretación violatoria del art. 243 LCT al resolver en favor de la accionada argumentado de forma genérica simples “antecedentes desfavorables” como fuente de distracto. En esta línea, la jurisprudencia también concuerda con esta interpretación, y eso se ve reflejado en diversos antecedentes análogos al caso bajo estudio.

A partir de ello, lo resuelto por la Alzada se valora congruente con las diversas fuentes analizadas, lo que incluso logra refrendar que el trabajador es un sujeto provisto

de tutela jurisprudencial. Por tanto, cuando la relación laboral se torna resquebrajada, y los hechos adoptan matices que escapan a los márgenes de la norma laboral fundamental, es la justicia quien se encarga de reestablecer el equilibrio conculcado.

Lo aquí resuelto, deja al descubierto la trascendencia de un antecedente laboral en el que se enseña que la desvinculación del trabajador mediante una referencia genérica del tipo “antecedentes laborales desfavorables” es insuficiente para tener por acreditados los requisitos previstos en el art. 243 LCT. Desde esta concepción queda formalmente concluida y resuelta la problemática jurídica de tipo lingüístico.

Si bien el conflicto central quedó resuelto en este caso concreto, se asume que -en honor al tiempo de vigencia que lleva la LCT, a las diversas falencias que en su entorno se detectaron, y hasta incluso dada la transformación que se produjo en dicho ámbito-, sería recomendable adecuar el contenido legislativo en cuestión y así dar solución a las diversas problemáticas que la misma exhibe.

7. Referencias bibliográficas

a) Doctrina

Condomí, A. (2017). *El complejo fenómeno de la interpretación en el ámbito jurídico*. Ediciones SAIJ, pp. 1-10.

Caubet, A. (2018). Análisis del artículo 14 bis de la Constitución Nacional. *Doctrina Laboral ERREPAR (DLE)*, T. XXXII, pp. 1-8.

Centenera Sánchez-Seco, F. (2013) Los paradigmas de redacción normativa como medio para alcanzar la seguridad: ¿Una apuesta segura?. *Ius Humani*, v. 3, p.189.

Diario Judicial, (2010). *Demanda. Modificación de la causal de despido*. Diario Judicial la actualidad desde el derecho. (pp. 1-10).

García Godínez, M. Á. (2017). *Los criterios de la corrección en la teoría del razonamiento jurídico de Neil MacCormick*. México: D.R. © Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Grisolía, J. A. (2013). *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, T. II*. Buenos Aires: Abeledo Perrot.

Grisolia, J. A., & Ahuad, E. J. (2014). *Ley de Contrato de Trabajo Comentada, 5ta. ed.* Buenos Aires: Editorial Estudio.

Meza, L. (2017). *Favorabilidad en el derecho procesal laboral: aplicación estricta o ilimitada*. Estudios Socio-Jurídicos, 19(2), pp. 197-221. Doi: <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/sociojuridicos/a.4772>

Moreso, J. J., & Vilajosana, J. M. (2004). *Introducción a la teoría del derecho*. Madrid: Marcial Pons.

Nino, C. S. (2003). *Introducción al análisis del derecho*, 2da ed. Buenos Aires: Astrea.

Oliveros, E. V. (2018). La vaguedad como problema lingüístico en el campo jurídico. *Pensamiento Penal*, pp. 103-109.

Patlán Pérez, J. (2016). Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. *Ciencia Ergo Sum*, vol. 23, núm. 2, pp. 121-133.

Ramírez Ludeña, L. (2015). Vaguedad, ambigüedad y cadenas de comunicación. *Revista de teoría del Derecho de la Universidad de Palermo*, pp. 65-82.

b) *Jurisprudencia*

C.N.A.T., Chuquiza Alzaga Susana Marleni c/ Instituto Geriátrico Cafayate S.A.” s/ despido, Cita: MJ-JU-M-92551-AR | MJJ92551 | MJJ92551 (26/02/2015).

C.N.A.T., Sala I, “Cáceres, Damián Eduardo c/ Ditas S.A. s/ Despido”, Causa N° 52061/2012 (12/07/2018).

C.N.A.T., Sala V, "F. J. S. c/ Consorcio de Prop. del Edif Las Heras 1693/99 esq. Rodríguez Peña 1511/2 s/ despido", Expte N°: CNT 6471/2014/CA1 (15/04/2021).

C.N.A.T., Sala VIII, "Petralia, Susana Beatriz c/ Asociación Civil La Esquina De Las Flores – Asociación Civil S/ Despido", la de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Expte. N° 75691/2015 (02.02.2021).

SCJ de Mendoza, "Alario Roberto Maximiliano En J: 155485 "Alario Roberto Maximiliano C/ Autotransporte "El Trapiche" S.R.L. P/ Despido" P/ Recurso Extraordinario Provincial" ((06/10/2021)).

SCJ de Mendoza, "Zanni" (26/05/2020).

c) *Legislación*

Ley n° 20.744, (11/09/1974). Ley de Contrato de Trabajo. (BO 27/09/1974). Honorable Congreso de la Nación Argentina.

Ley n° 24.430, (15/12/1994). Constitución Nacional Argentina. (10/01/1995). Honorable Congreso de la Nación Argentina.