



**“La vulneración del principio protectorio de los docentes de establecimientos  
privados consagrado en el Art 13 de la Ley 13.047”**

Seminario Final

Carrera: Abogacía

Alumno: José Eduardo Puca

Legajo: VABG82168

DNI: 34.328.447

Derechos Fundamentales en el mundo del Trabajo. Futuro y presente del derecho del  
Trabajo - Modelo de Caso

Corte de Justicia de Salta - Sala III:” Villalba, Marcela Noemí vs. Américo Vespucio  
S.R.L.- Recurso de Inconstitucionalidad” (Expte. N° CJS S-III 40.990/20). (26/07/2021)

26 de Junio de 2022

Tema: Derechos fundamentales en el mundo del Trabajo

Tribunal: Corte de Justicia de Salta - Sala III

Año: 26 de julio de 2021.

Carátula: “Villalba, Marcela Noemí vs. Américo Vespucio S.R.L. – Recurso de Inconstitucionalidad” (Expte. N° CJS S-III 40.990/20).

**Sumario** - **I.** Introducción “El trabajo al Servicio del Hombre”. **II.** Los problemas jurídicos.- **III.** Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del tribunal.- **IV.** Identificación y reconstrucción de la *ratio decidendi*: “Un plus al principio protectorio Art. 13 de Ley n°13047” **V.** Descripción del Análisis Conceptual, Antecedentes Doctrinarios y Jurisprudenciales.- **VI.** Postura del autor. **VI.I.** El principio protectorio. **VI.II.** Principio de continuidad laboral. **VI.III.** Principio de Razonabilidad. **VI.IV.** Principio de Buena fe de los contratos. **VII.** Conclusión. **VIII.** Referencias **A)** Doctrina **B)** Jurisprudencia. **C)** Legislación.

### **I. Introducción “El trabajo al servicio del hombre”**

El trabajo cumple una función trascendental en la vida del hombre, sin ir más lejos todos los ordenamientos jurídicos apuntan a subordinarse en favor de la persona humana que es la prestadora de los distintos tipos de servicio dentro de la relación o vínculo laboral, es decir trabajador. Siguiendo a (Grisolía, 2017) se puede definir al trabajo humano como aquella actividad realizada por el hombre haciendo uso de su esfuerzo físico o intelectual, para la producción de bienes y servicios y que tiene por objeto convertir las cosas, es decir transformar la realidad.

El trabajo en si modifica la realidad del hombre y su entorno debido a las distintas transformaciones llevadas a cabo por esta producción de bienes y servicios, lo que a su vez permite llevar una vida digna, ahora teniendo en cuenta la Ley 20744/76, Ley de Contratos de Trabajo, la palabra trabajo tiene un concepto, más abierto, más amplio ya que describe al trabajo como toda actividad lícita prestada a otro a cambio de una remuneración, es decir que hace referencia a personas físicas o jurídicas, a un empleador individual o empresa.

En si es importante remarcar que a lo largo de la historia el Derecho Laboral ha ido evolucionando en pos del bienestar humano. Es un derecho dinámico en constante

evolución que obedece al interés general, se ocupa del hombre por el hecho del trabajo, recordemos que esta legislación hizo su irrupción en nuestro país con el fin de tutelar y proteger a la parte más débil de la relación laboral, el trabajador, por tal motivo es un derecho especial y goza de cierta autonomía la cual a su vez se complementa o se suple de otras normas como lo son el código civil y comercial de la República Argentina, los convenios colectivos de trabajo o laudos con fuerzas de tales, entre otros.

Por lo anteriormente expuesto es importante decir que se trata de un derecho privado limitado por el orden público laboral que no deja de lado los principios y garantías constitucionales y por lo tanto debemos realizar un análisis profundo sobre el problema de relevancia jurídica del presente fallo, ya que existen problemas en la determinación de la norma aplicable al mismo, motivo por el cual la demandante presentó el recurso de inconstitucionalidad, considerando la sentencia descalificante y contrario a la carta Magna y a la doctrina de arbitrariedad, este problema implica la necesidad de distinguir entre la pertenencia de una norma a un sistema jurídico y su aplicabilidad, para no descalificarla ni ser contraria al derecho, más allá de la ambigüedad y la vaguedad en el contenido de algunas normas aplicable al caso.

Es importante recalcar la relevancia que tienen los derechos y garantías de raigambre constitucional, al momento del dictado de una sentencia, en este caso y debido al fuero del que se trata debemos también reconocer la importancia del Art. 14 Bis de la Carta magna.

Siendo este artículo una garantía que vela por los derechos del trabajador, para que pueda realizar entre otras cosas su labor en condiciones dignas y equitativas no abarcando esta idea solo en lo referido a un sueldo, digno y a un lugar adecuado de trabajo, sino que también abarcaría todo lo relacionado con las relaciones vinculares entre el trabajador y su empleador y las relaciones interpersonales en el ámbito laboral, por lo que es dable tener en cuenta el concepto de “Derecho del trabajo” a quien se lo define como el conjunto de principios y normas que rigen las relaciones de trabajo subordinado y remunerado, entre trabajadores y empleadores, ya sea en las relaciones individuales o colectivas (Mirolo, 2003)

Por lo anteriormente expuesto es de suma importancia reconocer los derechos y garantías constitucionales en pos de justamente, llegar los distintos jueces a dictar sentencias respetando esas garantías como también los principios establecidos en la Ley de Contrato de Trabajo, y como se ve en el fallo nombrado con anterioridad se deben tener en cuenta el uso razonable del “*ius variandi*”, la “*ratio legis*” y la ley aplicable al

caso en concreto respetando a su vez los estatutos profesionales para no dictar sentencias arbitrarias.

## **I.I. Los problemas jurídicos**

### *Problema de relevancia*

El problema de relevancia jurídica es concebido como el problema de la determinación de la norma aplicable a un caso determinado, este problema implica la necesidad de distinguir entre la pertenencia de una norma a un sistema jurídico y su aplicabilidad (Moreso & Vilajosana, 2004).

En este fallo se observan problemas de relevancia jurídica puesto que la actora se desempeñaba como profesora de nivel secundario en el establecimiento educativo Américo Vespucio cubriendo su servicio en distintos horarios y de acuerdo a los hechos relatados por las partes, la demandada manifiesta que la docente no se presentó a dictar clases en dos oportunidades, agregando la demandada, que por razones de servicio se habría realizado un cambio de horario para los días jueves de 12:25 a 13:05 hs. Por lo que la actora se sintió agraviada en cuanto considera que se hizo un ejercicio abusivo del “Ius Variandi”, ya que no se siguió el procedimiento correspondiente del Estatuto de los Docentes Particulares que dice que “El personal solo podrá ser removido, sin derecho a preaviso ni indemnización, por causas de inconducta, mal desempeño de sus deberes o incapacidad física o mental, previa sustanciación del correspondiente sumario por autoridad oficial competente, en el que se garantizará la inviolabilidad de la defensa” (Reglamentación de la Enseñanza Privada, 1947, art. 13), por lo que al ser despedida de las horas cátedras antes mencionadas, se consideró también despedida del resto de las horas cátedras, que cubría en el establecimiento educativo.

### *Problemas lingüísticos*

En cuanto a la ambigüedad y la vaguedad en el contenido de la norma aplicable al caso, esto puede notarse en la parte en la que la Sala I de la Cámara de Apelaciones del Trabajo, no da lugar al recurso de apelación interpuesto por la demandante y confirmó la sentencia de primera instancia considerando que no correspondía que se realice el trámite de sumario previo a la desvinculación de la demandante, como lo dice el Art. 13 de la Ley 13047, alegando que el abandono de tareas no se encuentra incorporado taxativamente en dicho Art. dejando de lado la misión judicial, ya que cuando la expresión literal presenta imperfecciones técnicas, dudas o ambigüedades jurídicas, o admite

razonables distinciones, consiste en recurrir a la "Ratio Legis", porque no es el espíritu de la ley el que debe subordinarse a las palabras sino estas a aquel, máxime cuando aquella "Ratio" se vincula con principios constitucionales que siempre han de prevalecer en la interpretación de las leyes (CSJN, Fallos, 322:1699) y siguiendo a (Michiels, 1949) "La ratio legis equivale a aquello por lo que ha de comprenderse que la ley ha sido dada".

### *Problemas axiológicos*

Es contraria y descalifica la doctrina de la arbitrariedad, como también a la Ley de Contrato de Trabajo, puesto que esta indica que en caso de dudas sobre la aplicación de las normas, tanto legales como convencionales, se debe aplicar la norma más favorable para el trabajador, teniendo consideración especial a la norma que rija cada una de las instituciones de trabajo, y de igual manera se deberá hacerlo en la apreciación de la prueba en los casos concretos. Es decir siempre los magistrados decidirán en el sentido más favorable al trabajador (Ley de Contrato de Trabajo, 1974, art. 9)

## **II. Descripción de la premisa fáctica, historia procesal y resolución del Tribunal**

Las actuaciones llegan hasta esta instancia por medio del recurso de inconstitucionalidad impugnado ,contra la sentencia de la Sala I de la Cámara de Apelaciones del Trabajo de la Provincia de Salta, que rechazó el recurso de apelación interpuesto por la Sra. Marcela Noemí Villalba en contra del colegio Américo Vespucio S.R.L. de la provincia de Salta - (Expte. N° CJS S-III 40.990/20).

La demandante se desempeñaba laboralmente en la institución educativa, cubriendo distintas horas cátedras, en distintas asignaturas y la misma fue despedida en virtud de que la patronal habría modificado los horarios correspondientes a la asignatura de Lengua Extranjera que la docente cubría en el 5to año del nivel secundario, no pudiendo asistir la demandante en los nuevos horarios debido a que eran superpuestas con horas cátedras que ella cumplía, con anterioridad, en otra institución educativa.

Ante las inasistencias de la demandante, a estos nuevos horarios, fue que la institución educativa, por medio de sus representantes y mediante carta documento de fecha 06/06/2013 le comunica el despido a la actora por causal de abandono de trabajo, solo con respecto de las horas cátedras de la asignatura en cuestión, expresando también, la patronal, que la docente no cumplió con la intimación de presentarse a trabajar en los horarios asignados. Ante esta situación se consideró despedida de todas las horas para las que estaba designada en la institución demandada, alegando un ejercicio abusivo del

“*ius variandi*”, atribuyendo injuria grave a la patronal, solicitando el pago de las remuneraciones correspondientes, en virtud del despido en el que se la colocó.

La sentencia del Juez de primera instancia resolvió que la injuria de la trabajadora no fue probada, ya que no se acreditó que la misma tuviera horas superpuestas los jueves en otra institución, alegando que no fue presentada en tiempo y forma la declaración jurada de horas por parte de la demandante.

Ante la presentación del recurso de apelación de la demandante, el Tribunal de la Sala I de la Cámara de Apelaciones del Trabajo de la Provincia de Salta, avaló la postura tomada por el juez de primera instancia manifestando que la demandante tenía conocimiento del cambio de sistema de enseñanzas, lo que a su vez obligó a la institución a realizar modificaciones con respecto a los horarios del personal que le depende, por lo tanto consideró también que no existió abuso del “*ius variandi*”, agregando que el abandono de tareas no se encuentra taxativamente incorporado en el Art. 13 de la Ley 13047, no siendo necesaria entonces la tramitación de ningún sumario previo.

Por lo anteriormente mencionado es que la actora presenta Recurso de Inconstitucionalidad, manifiesta que no se ha llevado a cabo el procedimiento administrativo correspondiente estipulado en el Art. 13 de la Ley 13.047 el cual indica las causales de remoción del personal docente privado sin que existan derecho a preaviso ni indemnización, este debe ser, previa substanciación del correspondiente sumario por autoridad oficial competente en el que se garantizará la inviolabilidad de la defensa, considera que el fallo impugnado se apartó de la causa y de las normas aplicables al caso en concreto, carece de fundamentación, se aparta de jurisprudencia, y doctrina unánime, y que por lo tanto se vulneraron los derechos y garantías reconocidos por la Constitución Nacional y la Constitución de la Provincia de Salta.

Finalmente en fecha 26 de julio del año 2021 la Sala III de la Corte de Justicia de la Provincia de Salta, conformada por las Dras. Sandra Bonari, María Alejandra Gauffin, y los Dres. Pablo López Viñals y Ernesto R. Samson – Juezas y Jueces de Corte, resuelven, según el análisis del presente fallo, hacer lugar en pleno el recurso de inconstitucionalidad interpuesto por la demandante y dejar sin efecto la sentencia impugnada.

### **III. Análisis de la *ratio decidendi*: “Un plus al principio protectorio Art. 13 de ley 13047”**

La sala III de la Corte de Justicia de la Provincia de Salta, por decisión unánime de sus integrantes, hizo lugar al recurso de inconstitucionalidad solicitado por la parte demandante, manifestando que ha existido un apartamiento injustificado del derecho aplicable en la sentencia recurrida. Por tal motivo, la sentencia esgrimida por el juez de Primera Instancia y confirmada por la sala I de la Cámara de Apelaciones, resulta contraria a los arts.14 bis, 16, 17, 18 y 31 de la Constitución Nacional y 13, 16, 18, 43, 44 y 73 de la Constitución de la Provincia de Salta. Asimismo es considerada contraria a la doctrina de la arbitrariedad, la cual tiende a resguardar la garantía de la defensa en juicio y del debido proceso, y exige que los magistrados, funden sus sentencias en base a interpretación razonada del derecho vigente, teniendo en cuenta las circunstancias comprobadas de la causa.

Tanto el inferior como los camaristas hicieron una interpretación distinta a la que realizó la Sala III de la Corte de Justicia de la Provincia de Salta, pues se dejaron llevar por la ambigüedad y la vaguedad del contenido de la norma aplicable al caso. En ambas instancias consideraron que no correspondía que se realice el trámite de sumario previo a la desvinculación de la demandante, estipulado en el Art. 13 de la Ley 13.047, alegando que el abandono de tareas no se encuentra incorporado taxativamente en dicho artículo.

Recalcan los supremos, que la Ley 13.047 fue sancionada en el año 1947, cuando aún no existía el Régimen de Contrato de Trabajo vigente en la actualidad, y regían las disposiciones del Código de Comercio, actualmente derogado, lo que permite comprender que no se haya contemplado en forma expresa la causal de abandono de trabajo como acto de incumplimiento del trabajador en el art. 13 de la mencionada ley, pero si se encuentra determinada en el Art. 244 de LCT, ya que este artículo trata el abandono como acto de incumplimiento del trabajador, también manifiesta la misma ley, que 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. (Ackerman, Mario; Sforsini, María Isabeli, 2019).

A su vez los magistrados esgrimen que el Código Civil y Comercial de la Nación contiene una serie de artículos que son de suma importancia y se deben tener en cuenta para todos los casos que se regulan, por su utilidad en este campo, puesto que hacen referencia a la aplicación e interpretación del Derecho, por lo tanto tiene en cuenta lo

estipulado en el Art. 1 del Código Civil y Comercial de la Nación, donde se hace referencia al sistema de fuentes y de aplicación del mismo, disponiendo que los casos deben ser resueltos según las leyes que resulten aplicables teniendo en cuenta, además, la finalidad de la norma, conforme a la Constitución Nacional y a los Tratados de Derechos humanos de los que la Nación sea parte. También tiene en cuenta el Art. 2 del mismo código ya que el mismo hace referencia a la interpretación de las normas, la cual debe hacerse de modo coherente con todo el ordenamiento, por lo que también es importante recurrir a la "*Ratio Legis*", ya que como se dijo anteriormente en otros fallos no es el espíritu de la ley el que debe subordinarse a las palabras sino estas a aquel, máxime cuando aquella "Ratio" se vincula con principios constitucionales que siempre han de prevalecer en la interpretación de las leyes (CSJN, Fallos, 322:1699) y siguiendo a (Michiels, 1949) "La Ratio Legis equivale a aquello por lo que ha de comprenderse que la ley ha sido dada".

Para finalizar concluyen la argumentación en base a lo dispuesto por el art. 9 de la L.C.T, el cual establece que ante la duda, tanto en la interpretación, en el alcance de la ley e incluso en la valoración de la prueba los magistrados deben decidir o aplicar la ley en el sentido más favorable para el trabajador. Concluyen que los docentes de establecimientos de enseñanza privada poseen un plus de protección ya que, en caso de configurarse causa justa del despido directo, el empleador deberá instruir un sumario por autoridad competente para eximirse del cumplimiento de la obligación de preaviso y del pago correspondiente a indemnización por antigüedad.

#### **IV. Antecedentes doctrinarios, legislativos y jurisprudenciales**

Para continuar con el análisis, es importante reconocer las fuentes del derecho Laboral, recalcar el reconocimiento de los derechos del trabajador por nuestra Constitución Nacional en su artículo 14 bis, haciendo hincapié en las garantías que este artículo describe, en relación al fallo analizado, debemos señalar que este artículo garantiza la protección del trabajador por las leyes y asegurarán al trabajador las condiciones dignas y equitativas para realizar su trabajo, entre las cuales podemos destacar la jornada limitada, descanso y vacaciones pagados, retribución justa, protección contra el despido arbitrario, estabilidad del empleado público, entre otras, y siguiendo lo expuesto por (Caubet, 2018) nos centramos en la idea del principio Protectorio que emana de este artículo, describiéndolo como aquel que, tiene como finalidad nivelar las desigualdades existentes entre trabajador y empleador, y establece un amparo preferente



a la parte más débil de la relación , su objetivo es el respeto de la dignidad de la persona y es un fundante del Derecho del Trabajo que justifica esta idea en el Art. 17 bis de la LCT manifestando que las desigualdades que sean producto de esa ley a favor de una de las partes, sólo se entenderán como forma de compensar otras que de por sí se dan en la relación.

Tanto la doctrina como la Jurisprudencia constan de antecedentes en cuanto al principio Protectorio y el *ius variandi*, es importante señalar los antecedentes y tener en cuenta el precedente “Panaino, Néstor c/ Rex Argentina s/ despido” (P.- V.-) CNAT Sala I Expte N° 9801/00 Sent. Def. N° 79504 del 27/5/02, es importante señalar que la legitimidad del “*ius variandi*” se encuentra subordinada a la no alteración sustancial del contrato, a la razonabilidad y carácter funcional, la indemnidad (ausencia de perjuicio material o moral para el trabajador). El empleador no puede proceder unilateralmente a cambiar aspectos de la estructura de la relación laboral, los cuales, además de la calificación, comprenden la remuneración, el lugar de trabajo y el horario del que se llevará a cabo el mismo. Ello es así, porque el dependiente se incorpora dentro de una estructura con una remuneración establecida, en un horario determinado, y tiene derecho a permanecer en tales condiciones.

Siguiendo la jurisprudencia C.N.A.T. (Sala V) en autos:“Rodriguez Maite Barbara c/ Calzarte S.R.L. s/ Despido” (JUZGADO N° 21) Expte. n° CNT 42103/2018/CA1, 2020 los Magistrados: Beatriz E. Ferdman - Graciela Liliana Carambia hicieron referencia a la razonabilidad que se debe de aplicar en el *ius variandi* “Del Art. 66 de la LCT surge con claridad que para legitimar una modificación al contenido de la prestación de trabajo debe mediar razonabilidad en el cambio, y que éste no altere esencialmente el contrato y que de él no se derive perjuicio moral o material para el trabajador” Otro precedente que se puede tener en cuenta es el correspondiente a autos caratulados “Oribe, Juan Carlos c/ Unidad de Gestión Operativa Ferroviaria de Emergencia S.A (UGOFESA) y otro s/ juicio sumarísimo este precedente establece que el empleador está facultado para introducir todos aquellos cambios relativos a la forma y modalidades de la prestación de trabajo, en tanto los mismos no importen un ejercicio irrazonable de esa facultad, ni tampoco alteren modalidades esenciales del contrato y no causen perjuicio material ni moral al trabajador y de resultar así, al trabajador le asistirá la posibilidad de considerarse despedido sin causa, continua diciendo que la falta de contraprestación por la modificación unilateral implica un ejercicio ilegítimo del “*ius variandi*”. (C.N.A.T.(2019) Oribe, Juan Carlos c/

Unidad de Gestión Operativa Ferroviaria de Emergencia S.A (UGOFESA) y otro s/ juicio sumarísimo, 2019), si bien este fallo se trata de un cambio de destino, se ve reflejado el perjuicio en cuanto a su disponibilidad horaria, deja en claro los perjuicios que trae aparejado en su vida personal.

El *Ius variandi* y su poder de dirección y organización presenta límites que surgen del régimen constitucional, y teniendo en cuenta el precedente C.N.A.T. (Sala I), (2006) “Brenca, Fernando c/ Caja Popular de Ahorro de la Provincia de Tucumán s/ Despido” Expte N° 5747/04 Sent. Def. N° 83.890, 2006 su ejercicio, en tanto éstos fueran exorbitantes al régimen común de los contratos, se deben ejercer conforme al régimen constitucional, por lo tanto este poder se encuentra subordinado, en cuanto a la modalidad de su ejercicio, por las prescripciones de la Constitución, en otras palabras, deben de ser ejercidos con razonabilidad (conforme al art. 28 de la Carta Magna) y sin causar daños morales o materiales al trabajador (principio general de *neminem laedere*, art. 19 de la CN) esto implica “no dañar a nadie”, cuya formulación es más amplia que el conocido “*alterum non laedere*” de no dañar a otro.

A su vez, la CSJN admite esta postura en el art. 19 de la Carta Magna cuyo precedente es el “Santa Coloma, Luis Federico y otros” C.S.J.N. (1986) "Santa Coloma Luis Federico y otros c/ E.F.A-Recurso Extraordinario", 1986, por lo que hoy dicho principio encuentra recepción explícita en los arts. 1710 y 1716 C.C. y C. (BO 1/10/2014) estipulando el Art. 1710 el deber de prevención del daño y el Art. 1716 el deber de reparación del daño

Es oportuno recalcar en relación al fallo en análisis, la postura y conclusión de (Raffaghelli, 2013) quien manifiesta que con anterioridad a la vigencia de la LCT, y durante mucho tiempo, no se aplicaba la ley laboral general a los estatutos especiales, panorama hermenéutico que comienza a cambiar y abrirse a principios de los años sesenta por la acción jurisprudencial por esto considera como solución, al igual que la mayoría de la doctrina que frente a la concurrencia de normas generales y estatutarias, parte del hecho de que el texto del art. 2 LCT habilita a la aplicación de beneficios superiores que los del estatuto especial considerando en particular cada instituto del derecho del trabajo, sujeto a las condiciones de compatibilidad y régimen legal.

Es menester tener en cuenta además el Principio de indemnidad. *Ius variandi*. Principio de indemnidad. El derecho que concede el art. 66 de la LCT debe ser ejercido

con razonabilidad, límite que se encuentra consignado en el art. 68 del dispositivo legal citado, al establecer que se cuidará de satisfacer las exigencias de organización del trabajo de la empresa y el respeto debido a la dignidad del trabajador y sus derechos patrimoniales, excluyendo toda forma de abuso de derecho. En tal sentido, “si la modificación impuesta por la empresa vulnera el principio de indemnidad, el trabajador tiene derecho a resistir el cambio, más allá de su razonabilidad” (conf esta Sala “Sánchez, Manuel c/ Astilleros y Fábricas Navales del estado SA” sent. del 9/10/89). CNAT Sala II Expte N° 27886/96 Sent. Def. N° 84.547 del 9/10/98 “Rigo, Graciela c/ Activa AFJP SA s/ despido” (González - Rodríguez) Ius variandi. Principio de indemnidad. El art. 66 de la LCT establece que el empleador no puede modificar los elementos esenciales del contrato de trabajo de manera discrecional que provoque un perjuicio al trabajador, por lo que el ejercicio abusivo del “*ius variandi*” está sancionado por la ley. El trabajador está protegido, y debe permanecer indemne en su integridad física y moral desde el inicio, durante y al finalizar el contrato de trabajo (CNAT Sala III Expte N° 1.708/09 Sent. Def. N° 92.558 , 2011).

Por lo anteriormente expuesto, es necesario adherirse a la postura Serrano Alou (2015), el considera que la persona humana es el centro y el eje del sistema laboral, su dignidad intrínseca a su condición es inviolable, y la misma se encuentra por encima de cualquier otro derecho o valor. Para el autor, el principio protectorio es considerado una de las principales derivaciones del principio “*pro homine*” con respecto al derecho del trabajo, por lo tanto la protección de la persona humana que trabaja debe de estar por sobre los intereses mercantilistas del propietario de la empresa

## **V. Postura del autor**

Desde mi punto de vista debo decir que coincido con la postura tomada por los magistrados de la Sala III de la Corte de Justicia de la Provincia de Sata, que dio lugar al recurso de inconstitucionalidad presentado por la demandante, considero que en las instancias anteriores hubo un apartamiento injustificado del derecho aplicable y contrario a la constitución Nacional, este fallo de gran envergadura, puesto que generalmente las cuestiones relacionadas a derecho que emanen de la relación laboral, no tienen lugar en la vía extraordinaria, al menos, como en este caso, estas sentencias carezcan de fundamentación.

El fallo analizado, teniendo en cuenta la doctrina de la arbitrariedad y la jurisprudencia, logra restablecer el orden jurídico alterado y no tenido en cuenta en las

instancias anteriores, por tal motivo considero al igual que la CJS S-III que la sentencia recurrida es arbitraria y contraria a la Doctrina de la arbitrariedad y contraria al ordenamiento jurídico Constitucional.

Los Magistrados avocados a la resolución de este recurso realizaron un análisis más a fondo de la cuestión y a mi entender, tuvieron en cuenta varios principios propios del derecho del Trabajo, que se encuentran implícitos en el fallo, los cuales procederé nombrar a continuación.

#### *V.I. El principio protectorio*

Tiene sustento legal en el Art. 9 de la LCT , comprende el “*In dubio pro Operario*” cuyo concepto ya fue detallado con anterioridad en la presente nota; Este principio, en cuanto a su relación con el fallo que se está analizando, es de gran importancia ya que desde un principio y desde las sentencias apeladas por la demandante no ha sido considerado, pues existieron dudas en la interpretación del Art. 13 de la Ley n° 13047 como así también sobre su aplicación en este caso, lo que llevó que tanto el juez de primera instancia y la cámara de apelaciones dictaran una sentencia que adolece de una manifiesta falta de fundamentación, contraria a los principio y garantías del ordenamiento jurídico constitucional, y como dice esta corte se omitió el correcto análisis y la valoración del caso, en razón de no haberse examinado si el despido directo se ajustaba a derecho, y si correspondía o no, realizar el sumario previo por autoridad competente como dice el mencionado Art. 13 de la Ley n° 13047, dando como resultado una sentencia arbitraria, ilegítima e injusta.

#### *V.II. Principio de continuidad laboral*

Este principio se encuentra asentado en el art. 10 de la LCT y dice que ante la duda en cuanto a la continuidad de la relación laboral las situaciones deben resolverse a favor de la continuidad o subsistencia del contrato, y teniendo en cuenta que el contrato de trabajo tiene vocación de continuidad y es de tracto sucesivo, puesto que se renueva permanentemente, y en este caso en particular al no respetarse ese vínculo contractual y al generarse el despido arbitrario e injusto no solo se atentó contra el presente económico de la actora, sino que también influye en el ámbito previsional y le genera un perjuicio a largo plazo.

#### *V.III. Principio de Razonabilidad*

En el fallo analizado se observa que los magistrados consideraron que en este caso en particular se observó un ejercicio abusivo del “*ius variandi*”, pues no se ha tenido en cuenta que el empleador al hacer uso de su facultad de dirección y su facultad de modificar

las formas y modalidades del trabajo, no ha respetado el límite impuesto por los Art. 65 y 66 de la LCT, lo que ha causado un perjuicio a los derechos personales y patrimoniales de la Sra. Villalba, quedando mostrado la falta de razón el ejercicio irrazonable de esas facultades, ya que se alteraron modalidades esenciales del contrato, el horario de trabajo, puesto que la modificación repentina de estos, repercute no solo en agenda laboral y compromisos académicos de la demandante, sino que también influyen arduamente en su vida personal.

#### *V.IV. Principio de Buena fe de los contratos*

Tiene sustento legal dentro de la LCT en el Art. 63 y consigna que las partes se deben recíproca lealtad y ambas deben desempeñarse con respeto, tanto durante el contrato como así también en su finalización. Este principio no se ve reflejado, en cuanto al momento si bien se realizó la intimación por medio de carta documento, pero se omitió dar cumplimiento con las disposiciones normativas.

## **VI. Conclusión**

La Sala III de la Corte de Justicia de Salta - en autos “Villalba, Marcela Noemí vs. Américo Vespucio S.R.L.- Recurso de Inconstitucionalidad” (26/07/2021) constituye una sentencia digna de ser abalanzada. La misma fue iniciada por una docente a la cual le habían quitado horas de una de las materias de las que solía dar horas cátedra. Dicha situación no obedeció a la falta de responsabilidad de la trabajadora sino que la misma recaería en las autoridades del colegio ya que le habrían superpuesto horas, en los mismos días y horarios en los que ella concurría a otra institución.

Tal situación constituyó un *ius variandi*, que le produjo un perjuicio a la trabajadora. En el fallo se observan varios problemas jurídicos que fueron justificados en los epígrafes anteriores, se evidenció un problema de relevancia, otro de tipo lingüístico y uno axiológico. Todo ello se supeditaría en miras de una nueva ponderación de los hechos por parte de la Corte, luego de no haber prosperado sus actuaciones en primera instancia.

Se reseña con claridad la vulneración del principio protectorio aludido en el Art 13 de la Ley 13.047 y las argumentaciones protectorias que se erigen dentro del derecho Laboral, las garantías constitucionales, y los tratados incorporados con jerarquía constitucional -art 75 inc. 22- y todo el andamiaje normativo que se erige a favor de brindar protección al trabajador como parte hiposuficiente en la relación laboral.

Así las cosas, esta sentencia brindará una amplia variedad de preceptos a tener en cuenta para poder colegirse a favor o en contra de la resolución de la misma.

## **VII. Referencias**

### **A) Doctrina**

Ackerman, M. & Sforsini, M. I. (2019). “Ley de Contrato de Trabajo Comentada”. Santa Fe: Rubinzal-Culzoni.

Alchourrón, C., & Bulygin, E. (2012). *Introducción a la Metodología de las Ciencias Jurídicas y Sociales*. Buenos Aires: ed. Astrea.

Caubet, A. B. (2018). Análisis del Artículo 14 Bis de la Constitución Nacional. Obtenido de Dopctrina Laboral Errepar.

Grisolía, J. A. (2017). *Tratado de Derecho del T y de la S. Social tomo III*. Buenos Aires: La ley Segunda Edición.

Michiels, G. (1949). *Normae generalis Iuris canonici, I, Parisiis-Tornaci-Romae*, pág. 533.

Mirolo, R. (2002). *Variación de las condiciones de trabajo-Ius variandi*. Córdoba: Mediterránea.

Mirolo, R. (2003). *Curso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. (T.I)*. Córdoba: Advocatus.

Moreso, J. y Vilajosana, R. (2004). *Introducción a la teoría del Derecho*. Madrid, España: Marcial Pons, Ediciones Jurídicas y Sociales.

Navarro Nieto, F. (2015). El principio de igualdad y no discriminación en la reciente jurisprudencia comunitaria. *Temas Laborales n°130*.

Serrano Alou, S. (2015). La estabilidad del trabajador. *Revista Derecho del Trabajo. Año IV, N° 10 pág. 115*.

Raffaghelli, L. (2013). Ley de Contrato de Trabajo y Estatutos Especiales: volviendo sobre una relación litigiosa. Los antiguos temas. las nuevas regulaciones. La jurisprudencia.

Zayat, D. (2014). *Tratado de los Derechos Constitucionales*. Buenos Aires: Abeledo Perrot.

### **B) Jurisprudencia**

C.J. Salta (Sala III) "Villalba, Marcela Noemí vs. Américo Vespucio S.R.L. - Recurso de Inconstitucionalidad" (Expte. N° CJS S-III 40.990/20). (26/07/2021)

C.N.A.T. (Sala I), (2006) "Brenca, Fernando c/ Caja Popular de Ahorro de la Provincia de Tucumán s/ Despido" Expte N° 5747/04 Sent. Def. N° 83.890 (25 de 11 de 2006).

C.N.A.T. (Sala V). "Rodríguez Maite Barbara c/ Calzarte S.R.L. s/ Despido" (JUZGADO N° 21) Expte. n° CNT 42103/2018/CA1 (30 de 11 de 2020).

C.N.A.T. Sala II, (2018). "Borda, Erica c/ Estado Nacional (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seg. Social de la Nación) y otros s/ acción de amparo" Expte. N° 25952/2014, Sentencia N° 113 078 (10 de 11 de 2018).

C.N.A.T. (2019) "Oribe, Juan Carlos c/ Unidad de Gestión Operativa Ferroviaria de Emergencia S.A (UGOFESA) y otro s/ juicio sumarísimo" (19 de 03 de 2019).

C.S.J.N. (1986) "Santa Coloma Luis Federico y otros c/ E.F.A- Recurso Extraordinario" (05 de 08 de 1986).

### **C) Legislación**

Ley n° 20.744, (1976). Ley de Contrato de Trabajo. *Honorable Congreso de la Nación Argentina*. (BO 13/05/1976).

Ley n° 23.054, (1984). Convención Americana sobre Derechos Humanos. *Honorable Congreso de la Nación Argentina*. (BO 19/03/1984).

Ley n° 24.430, (1994). Constitución de la Nación Argentina. *Honorable Congreso de la Nación Argentina*. (BO 03/11/1995).

Ley n° 13.047, (1947) Estatuto del personal docente de establecimientos privados. *Honorable Congreso de la Nación Argentina*. (B.O. 22/10/1947).

Ley n° 26.428, (2008) Modificación del Artículo 9° de la Ley N° 20.744 y sus modificatorias. *Honorable Congreso de la Nación Argentina*. (B.O. 26/11/2008).