



**“El abandono de trabajo como forma solapada de evasión del pago de la indemnización de un despido injustificado”**

Tribunal Superior de Justicia de Santa Cruz: “Díaz Lorenzo Martín c/ Soc. Anónima Importadora y exportadora de La Patagonia s/ Laboral” Expediente N° D1087/16  
(D2321/19-TSJ) (21/05/2021)

**Seminario Final**

**Carrera:** Abogacía

**Alumno:** Lina María del Valle Fabatia

**DNI:** 26460226

**Legajo:** VABG89605

**Tutor:** Ramón Ferrer Guillamondeg

Derechos fundamentales en el mundo del trabajo. Futuro y presente del

Derecho del Trabajo - Modelo de caso

**Fecha de entrega N°4:** 26 de junio de 2022

**Sumario:** **I.** Introducción. **I.I.** El problema jurídico de prueba **II.** Descripción de la premisa fáctica, historia procesal y resolución del Tribunal. **III.** Análisis de la *ratio decidendi*. **IV.** Antecedentes doctrinarios, legislativos y jurisprudenciales. **V.** Posición de la autora. **VI.** Colofón. **VII.** Listado bibliográfico. **a)** Doctrina. **b)** Jurisprudencia. **c)** Legislación.

## **I. Introducción**

El trabajo constituye un pilar fundamental en la realización del ser humano al aportarle, entre otras cosas, dignidad y estabilidad. Las relaciones laborales suelen ser complejas, y corresponde a los operadores jurídicos la efectiva aplicación de la normativa que tutela los derechos del dependiente, como sujeto vulnerable dentro del marco de la misma. Así las cosas, cobra relevancia esta sentencia del TSJ de Santa Cruz en autos “DÍAZ LORENZO MARTIN C/ SOC. ANÓNIMA IMPORTADORA Y EXPORTADORA DE LA PATAGONIA S/ LABORAL” (21/05/2021) cuya interpretación armoniosa logra revertir lo resuelto por la Alzada. El actor interpone un recurso de casación, aduciendo el despido injustificado de la patronal, y, en contraposición la demandada le endilga haber incurrido en la causal de abandono de trabajo (previsto en el art 244 LCT).

La importancia recae sobre el análisis cuidadoso y restrictivo que debe realizarse teniendo en cuenta las particularidades de causa, ya que la atribución de la responsabilidad a causa del abandono de trabajo implica una consecuencia gravosa que lo exime de recibir reparación ante el distracto. El dependiente había sufrido la pérdida de su esposa, cuyo fallecimiento le causó una depresión y su licencia fue debidamente notificada. Si bien el eje medular se centra cuestiones secundarias como valor probatorio que se le otorga a los certificados enviados desde otra provincia, y la buena fe del actor, el TSJ entiende que se debe otorgar protección al empleado en situación de vulnerabilidad que no debe estar sujeto a perjuicio alguno derivado de su enfermedad. Tal decisorio encuentra sustento en el art. 14 bis de nuestra Constitución Nacional y la Ley de Contrato de Trabajo y los principios que la rigen.

La incapacitación del trabajador consiste en una alteración de su salud que impide o desaconseja el cumplimiento de su prestación laboral (Ackerman, 2003). Dicho contexto adquiere mayor relevancia ya que el fallo no sólo circunscribe el examen de las

intenciones y motivaciones del actor tal como lo hizo la cámara, sino que atento a la importancia que reviste la cuestión entiende que debe ser analizada en relación a ambas partes. Es de vital importancia la función del derecho, ya que conlleva a la equiparación de status dentro de la relación laboral. Tal es así, que si debe evaluarse la intencionalidad de la persona trabajadora al ausentarse de su labor, más relevante es aún es la evaluación que debe recaer en cabeza del empleador que pretende acusarla de hacer abandono de trabajo para extinguir el vínculo.

### *I.I. El problema jurídico de prueba*

La sentencia que se analiza advierte un problema de prueba que afecta a la premisa fáctica del silogismo, que da como resultado la falta de certeza acerca de la existencia de dicha propiedad relevante (Alchourrón & Bulygin, 2012). Así las cosas, se debe dilucidar si el actuar del dependiente configura efectivamente un abandono de trabajo regido en el art 244 de la LCT, o, si de manera diametralmente opuesta, a la luz de una revisión de los hechos y el obrar de la demandada -que debió probar de la clara voluntad del trabajador de no reintegrarse a trabajar y no lo hizo- atento al andamiaje normativo imperante referido ut supra, se trata de un despido injustificado y debe recibir la indemnización correspondiente.

En los epígrafes de la presente nota a fallo, se introducirán los hechos que dieron impulso a la demanda y las pruebas introducidas en el marco de la misma. Se reseñará las instancias recorridas y los argumentos fundados que luego se clarificarán al adentrarse en el marco teórico. Para finalizar se esgrimirá la postura de la autora y una breve conclusión.

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

La causa descrita se origina a raíz del despido sufrido por el Dr. Díaz, quien se desempeñaba como profesional auxiliar en una sucursal de supermercado. El actor esgrimió que padecía un cuadro de depresión como consecuencia del fallecimiento de su esposa a causa de una enfermedad grave. Devino necesaria su asistencia psicológica ante el padecimiento de episodios F32 y se le prescribió reposo laboral, circunstancia corroborada con los certificados médicos presentados ante la patronal.

Mediante comunicación epistolar la empleadora comunicó al dependiente que debía someterse a un control médico en una clínica ubicada en la localidad de Caleta Olivia, evento al que efectivamente el trabajador concurrió. En dicha oportunidad el galeno designado por la empresa informó que el empleado presentaba trastorno de ansiedad y depresión por el fallecimiento de su esposa, indicándole tratamiento psiquiátrico y control. Durante los meses posteriores el sr. Díaz remitió certificados médicos vía fax extendidos en la provincia de Salta.

Dicha cuestión generó rispideces y se generó un fluido intercambio epistolar entre los contratantes, en el que el trabajador postulaba que sus inasistencias eran justificadas y especificaba que además de continuar remitiendo a través de ese medio los certificados médicos, también serían depositados ante la autoridad administrativa laboral de esa provincia, mientras que la empresa reafirmó su postura de que mientras se encuentre ausente de la localidad de Puerto Deseado sus inasistencias serían consideradas injustificadas, al impedir su facultad de control médico.

Como corolario, la patronal le comunicó el cese de la relación laboral el día 16 de junio de 2016 atribuyéndole la causal de abandono de trabajo (art. 244 LCT). A consecuencia de ello, el actor inició una demanda laboral contra la Sociedad Anónima Importadora y Exportadora de la Patagonia para percibir el cobro de los haberes adeudados y la indemnización por despido sin justa causa.

La magistrada de origen hizo lugar a la demanda y, en consecuencia, condenó a la demandada a abonar una suma dineraria en concepto de indemnización por antigüedad, preaviso, salarios previstos en el artículo 213 de la Ley de Contrato de Trabajo, SAC y vacaciones proporcionales, con más los intereses calculados desde la fecha del distracto hasta su efectivo pago. Entendió que las intimaciones formuladas por la empleadora no se ajustaban a lo dispuesto por el artículo 63 de la Ley de Contrato de Trabajo y que, además, no se encontraban cumplidos los presupuestos de hecho que habilitaban la ruptura del vínculo laboral en los términos del artículo 244 del ordenamiento laboral, toda vez que el trabajador respondió las intimaciones cursadas por el principal, justificando sus ausencias y poniendo a disposición los certificados médicos pertinentes.

Apelada esta decisión, la Excma. Cámara de Apelaciones la revocó y, consiguientemente, rechazó la demanda. Para así decidir, precisó que el accionante no probó que su empleadora hubiera consentido su alejamiento fuera de su área de control

médico. Sostuvo que el hecho de que el empleado haya depositado los certificados médicos ante la Secretaría de Trabajo de la Provincia de Salta, lugar donde se hallaba, fuera del radio de acción de la empleadora, implicó un quebrantamiento al principio de buena fe establecido en el artículo 63 de la LCT y que tal conducta equivalía a una negación al sometimiento de control médico.

Contra dicho decisorio se alza el actor mediante recurso de casación, aduciendo arbitrariedad legal y la violación del principio in dubio pro operario, al no resultarle suficiente la remisión de certificados médicos desde Salta. Refiere a la infracción del principio de buena fe y reseña que la empleadora no probó que se haya negado al control, toda vez que no lo intimó a la realización del mismo, sino que informó que las inasistencias a partir de marzo de 2016 se tendrían por injustificadas. Argumenta que se lo ha responsabilizado de una negativa a un control que jamás existió y que la empresa lejos de citarlo a que se realice un examen médico para constatar la evolución de su enfermedad decidió despedirlo. Enfatiza que la patronal en ningún momento fijó fecha de control médico, ni auditoría.

Afirma que la sentencia en crisis avasalla el principio protector que tutela la dignidad del trabajador en su condición de persona humana y está dirigido a equilibrar las diferencias preexistentes entre trabajador y empleador. Manifiesta que la decisión de la empleadora de despedirlo por abandono de trabajo no resulta ajustada a derecho. Asevera que esta causal sólo se configura ante una actitud del dependiente que deja de concurrir sin motivo, lo que no acaeció en el presente caso. Subraya que no se encuentran cumplidos los presupuestos de hecho de la norma invocada como fundamento de la ruptura del vínculo laboral, toda vez que no hubo ni omisión, ni silencio de su parte.

Alega la violación del artículo 14 bis de la Constitución Nacional y de los artículos 7, 9, 63, 68, 79, 208, 210, 211, 213, 231, 232, 239 y 245 de la Ley de Contrato de Trabajo. La alzada declaró formalmente admisible el recurso de casación interpuesto. Ante ello, el Tribunal Superior de Justicia, luego de efectuar un estudio de las constancias de la causa resuelve hacer lugar al recurso interpuesto por la parte actora y, en consecuencia, casar la sentencia de la Excma. Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Laboral y de Minería de la Segunda Circunscripción Judicial. Hace lugar a la demanda promovida por el Sr. Lorenzo Martín Díaz y condena a la demandada Sociedad Anónima Importadora y Exportadora de la Patagonia, a abonar al actor las sumas que arroje la liquidación a

practicarse en la instancia de grado por los rubros y en base a las pautas señaladas en el considerando IX y en el término de diez (10) días.

### **III. Análisis de la *ratio decidendi***

A la luz de las pruebas ofrecidas el TSJ reprocha el limitado examen realizado por la Cámara de Apelaciones del intercambio epistolar generado entre las partes, del que surge que el trabajador procuró en todo momento aportar razones sustanciales que justificaran su inasistencia. Aduce el hecho de que no existió una comunicación efectiva de la empleadora al trabajador que indicara una fecha precisa y la individualización de un profesional de la salud al que debiera someterse a control médico, tal como había ocurrido con anterioridad.

Remarca la contrariedad de los postulados esgrimidos por la demandada de manera insistente acerca de que” el impedimento del ejercicio de control médico de debía a la ausencia del empleado de la localidad de Puerto Deseado” empero, no puede pasarse por alto que el control patronal anterior se había concretado en la ciudad de Caleta Olivia -a casi doscientos veinte kilómetros de distancia de la localidad en la que el trabajador cumplía labores. A su vez, no puede desatenderse el hecho de que el informe elaborado por el facultativo designado por la empleadora omitió estimar la presumible duración de la enfermedad inculpable del trabajador, lo que no puede redundar en contra de los intereses de este último.

Señala que las disposiciones emitidas unilateralmente por la empresa, referenciadas en la sentencia en crisis, no resultan suficientes por sí solas para evidenciar el incumplimiento del débito laboral del empleado. Así las cosas, la lectura de la reglamentación interna de la demandada no podía materializarse sin atender el contenido normativo plasmado en los artículos 209 y 210 de la Ley de Contrato de Trabajo, so pena de trastocar la imperatividad de la ley laboral (arts. 7, 12 y 13 de la LCT). En este marco, determinar -como lo hace el tribunal a quo- que el dependiente no actuó en consonancia con el principio de buena fe y que su actitud equivalió a una negativa a someterse al control médico aparece entonces, como una conclusión contraria a las constancias objetivas que derivan de la causa.

Debe tenerse en cuenta que cuando el trabajador avisa que faltará impide que el abandono de la tarea pueda ser considerado como un abandono del contrato. Constituye

discusión aparte la tocante a la justificación sustancial de las razones que exponga y si dan derecho o no a la percepción del salario. Más allá que en la causa se haya acreditado o no, lo cierto es que aquello que expuso el dependiente en su comunicación telegráfica resulta suficiente para demostrar el error en el que incurrió el tribunal a quo a la hora de juzgar la legitimidad del acto extintivo. Habiendo el mismo -en la contestación a la intimación cursada por la empleadora- exteriorizado los fundamentos por los cuales, a su juicio, se encontraba justificado su accionar, su conducta mal podía encuadrarse, luego, en la figura del artículo 244 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Para que se configure la situación de abandono debe verificarse una clara y concreta intención del trabajador de no continuar la relación laboral que lo liga con su empleador, así las cosas, debe demostrarse cabalmente que su ánimo ha sido el de no retomar sus tareas ni reintegrarse al empleo, ya que no toda ausencia permite inferir tal determinación. Si el actor ante el emplazamiento del empleador para que retomara sus tareas contestó informando que estaba enfermo y que debía guardar reposo bajo control médico, poniendo el certificado médico a disposición del empleador, queda excluido el desinterés por el vínculo.

Entiende que la extinción del vínculo no se sustentó sin más en ausencias o faltas injustificadas del trabajador, sino en una causa que supone la intención del operario de no reintegrarse al trabajo (art. 244 LCT), lo cual no se verifica si el dependiente invoca las razones por las cuales considera que le asiste el derecho de no concurrir a prestar sus tareas. Del análisis de las comunicaciones postales surge que el trabajador no ha dejado de prestar su débito laboral “injustificadamente” sino que, por el contrario, ha manifestado reiteradamente los motivos que impidieron la prestación de su débito laboral.

La labor intelectual del órgano jurisdiccional de alzada, no ha tenido en cuenta que el trabajador no ha abandonado el vínculo laboral sino que ha aducido la existencia de motivos y justificaciones que le han impedido prestar sus servicios, lo que puede tener un margen de litigiosidad, pero no permite concluir que existió una intención definitiva de abdicación que torne legítimo el distracto formulado por la empresa en los términos del artículo 244 de la Ley de Contrato de Trabajo.

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

Primeramente debe conceptualizarse el abandono del trabajo previsto en el art 244 de la LCT, que implica aquella situación en la que se coloca el trabajador que no concurre a cumplir sus tareas y que, intimado fehacientemente por el empleador a reincorporarse, no lo hace ni alega una justa causa para ello. Por tal motivo el empleador que decidiera extinguir el contrato de trabajo se vería justificado por tal causa.

En otras palabras, Emiliano Maiorano (2009) lo define como “la actitud del trabajador de ausentarse en forma intempestiva e injustificada del trabajo, es decir, dejar su empleo sin dar aviso ni expresar la causa”.

Ubicado dentro de la Ley n° 20.744 en el Capítulo IV, “De la extinción del contrato de trabajo por justa causa”, del Título XII, el mencionado art 244 reza:

“Abandono del trabajo. El abandono del trabajo como acto de incumplimiento del trabajador sólo se configurará previa constitución en mora, mediante intimación hecha en forma fehaciente a que se reintegre al trabajo, por el plazo que impongan las modalidades que resulten en cada caso” (B.O 13/05/1976).

De dicha norma se desprenden tres requisitos: a) la constitución en mora, b) la intimación a reanudar tareas y c) que se realice dentro del plazo adecuado a las modalidades del caso.

Para la configuración de la causal extintiva mencionada, más allá del cumplimiento de una exigencia de tipo formal -la intimación previa al dependiente a presentarse a trabajar para dar cumplimiento a la obligación principal asumida por éste al concretarse el contrato de empleo- deben converger dos elementos: uno de tipo objetivo, que radica en la no concurrencia al trabajo, y otro de tipo subjetivo, representado por la voluntad del empleado de no reintegrarse al empleo (Cfr. Ley de Contrato de Trabajo, Comentada y Concordada, Director Antonio Vázquez Vialard, Editorial Rubinzal Culzoni, pág.404).

Maiorano (2009) esgrime la necesidad de determinar que el ánimo del trabajador efectivamente sea el de no reintegrarse a sus tareas, puesto que tal elemento subjetivo no se halla presente en toda ausencia. Y, en contrapartida, enfatiza la importancia que reviste la existencia de una intimación previa, ya que no cualquier invocación resulta suficiente a los efectos de la constitución en mora del dependiente.



La relación laboral debe regirse por el principio de buena fe establecido en el art. 63<sup>1</sup> de la LCT, cuya implicancia debe servir de base toda vez que deba analizarse las conductas de las partes.

En vistas de poder esclarecer el problema jurídico planteado debe tenerse presente que la finalidad de la prueba en el proceso judicial es la averiguación de la verdad sobre lo ocurrido (Moreso, 1992). Dicha premisa básica de la que se parte es simple y clara, empero, esta asunción de partida ha sido muy discutida. La postura asumida por Ferrer Beltrán (2005) se sustenta a favor de que debe ser admitida salvo que se esté dispuesto a pagar altos costes en la reconstrucción del derecho.

Así las cosas, atendiendo al carácter netamente protectorio que rige en la esfera laboral, el cual sirve de complemento a las garantías establecidas por nuestra Constitución Nacional (particularmente art. 14 bis y 75, inc. 22). Dicho marco legal procura la preservación de los gérmenes del trabajo decente y la consecuente realización de la actividad laboral en forma libre, igualitaria y segura. La dignificación humana se consolida ya que el trabajador es considerado lo que realmente es, un ser humano que trabaja para lograr su subsistencia y la de su familia (Huguenin & Chedrese, 2015, pág. 103).

La dignidad del hombre, conlleva una fuerza que surge de su naturaleza y se expande a todos los componente de la sociedad civil, cuya expresión se ve plasmada en la Carta Internacional de Derechos Humanos (art. 1) y en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (art. 3). También inserto en el preámbulo de la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre.

La actitud de la empleadora sin intentar dilucidar el verdadero estado de salud de su dependiente, implicó el desplazamiento del principio de conservación del contrato de trabajo que, como es sabido, es uno de los principios pilares de la nuestra Ley de Contratos de Trabajo. El modelo de justicia de protección o acompañamiento tal como expresa Morello (2003), revisten relevante significación los requerimientos de tutela judicial efectiva, oportuna, temprana, de satisfacción inmediata. De esta manera, los reclamos de prestaciones imprescindibles para proteger a la persona vulnerable.

---

<sup>1</sup> **Ley n° 20.744 (1976) Art 63:** “Principio de la buena fe. Las partes están obligadas a obrar de buena fe, ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y de un buen trabajador, tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato o la relación de trabajo”.

## V. Posición de la autora

Luego de una revisión acabada de los hechos, sería improcedente considerar que existió abandono de trabajo ya que el trabajador respondió la requisitoria que le fue cursada a los fines de retomar tareas, afirmando que estaba impedido de prestar servicios. La buena fe del mismo no debió ser puesta en duda por los camaristas ya que del material probatorio presente en autos surgió su predisposición al concurrir al control médico en la Ciudad de la caleta Olivia, y remitió los certificados médicos vía fax desde la provincia en donde se hallaba. Ante el reproche de la empleadora puso los certificados médicos a disposición de la Secretaría de Trabajo de dicha provincia, lo cual tampoco conformó a la accionada y le endilgó además de la causal mencionada la falta de buena fe.

De ningún modo puede imputarse al actor la conducta de abandono toda vez que no hubo silencio de su parte, sino que su actuar se encontraba respaldado por los elementos probatorios, y la empleadora no pudo justificar la falta de control del mismo simplemente por el hecho de permanecer fuera del radio.

Los instrumentos internacionales de Derechos Humanos tienen como misión dignificar al trabajador como parte hiposuficiente de la relación laboral. El diálogo de fuentes al que debe recurrirse forma un bloque el cual es cimentado por la Constitución Nacional, dichos Tratados Internacionales y la Ley de Contrato de Trabajo conlleva a la protección del dependiente en estado de vulnerabilidad. Ante el fallecimiento de su esposa y su inminente enfermedad la empleadora debió hacer primar la continuidad de la relación laboral (art. 10 L.C.T.) máxime cuando la situación fue efectivamente corroborada. Lo que si denota falta de buena fe (art. 63 LCT) es la postura asumida por la accionada, cuya maniobra se trasluce del despido intempestivo y antijurídico.

La tarea de los operadores jurídicos a la hora de dilucidar la veracidad de los hechos, debe ponderar la valoración del material probatorio bajo la sana crítica racional en busca de la verdad objetiva. Para tener por acreditada la conducta abdicativa posterior a la intimación previa para constituirlo en mora, debe ratificarse de manera inequívoca su voluntad de abandonar el empleo, siendo necesaria la existencia de un comportamiento excluyente en tal sentido; es decir, debe quedar evidenciado su propósito expreso o presunto de no cumplir en lo sucesivo con su prestación de servicios, sin que medie justificación alguna.

A la hora de analizar los hechos, afirmar que una decisión es adecuada o correcta resultaría ambiguo, por cuanto podría significar que es la decisión fundamentada en el conjunto de elementos de juicio disponible (con independencia de su valor de verdad) o que es una decisión cuyo contenido se corresponde con la verdad de lo ocurrido (Ferrer, 2005). Se puede distinguir así entre la validez y la verdad de la decisión (Laudan, 2006). Una decisión sobre los hechos será válida si está fundada en los elementos de juicio disponibles. Será, en cambio, verdadera si se corresponde con los hechos del mundo.

Teniendo en cuenta lo expresado, del fallo analizado se trasluce que el trabajador en las epistolares cursadas evidenció su voluntad de mantener vigente el vínculo laboral, refiriendo que se encontraba impedido de prestar servicios, poniendo los certificados médicos a disposición y habiéndose presentado al único control médico requerido por la empleadora. Por ende, la postura asumida por el actor hasta aquí se reflejó a todas luces colaborativa y contraria a querer realizar abandono de trabajo, como se lo endilgó la patronal en el telegrama extintivo del vínculo.

El aumento de la riqueza del conjunto de elementos de juicio aumenta la probabilidad de que la decisión válida sea también verdadera. Dentro de la causa esa abundancia de material probatorio efectivamente existió, y fue a la luz de los mismos que se llegó a una resolución justa que implicó el resguardo de los derechos del trabajador.

## **VI. Colofón**

A lo largo de estas páginas se ha reseñado la sentencia esgrimida por el Tribunal Superior de Justicia de Santa Cruz en autos “Díaz Lorenzo Martín c/ Soc. Anónima Importadora y exportadora de La Patagonia s/ Laboral” dictaminada el 21/05/2021.

La cuestión se centró en la licencia notificada por el trabajador, quien había sufrido la pérdida de su esposa y cuya consecuencia directa le había causado una depresión. Si bien el dependiente concurrió a la junta médica, la empleadora cuestionó la buena fe del mismo y consideró que su traslado a otra provincia lo dejaba fuera de la órbita de su control a pesar del envío regular de los certificados que avalaban la enfermedad padecida. Lo acusó de realizar abandono de trabajo y ante ello el Sr. Díaz Martín debió iniciar acciones legales para defender sus derechos.

El eje medular consistió en el análisis del material probatorio y de la conducta de ambas partes, para finalmente poder brindar una solución adecuada al problema de prueba

que había sido detectado en la resolución esgrimida por la Cámara. De manera concisa salió a la luz que la conducta del actor no encuadraba en lo estipulado en el art 244 de la LCT toda vez que no hubo ánimo abdicativo ni omisión de contestación a las misivas.

El TSJ entendió la vital importancia que reviste otorgar protección al empleado en situación de vulnerabilidad y que no debe estar sujeto a perjuicio alguno derivado de su enfermedad. Tal decisorio encontró sustento en al art. 14 bis de nuestra Constitución Nacional y la Ley de Contrato de Trabajo y los principios que la rigen.

Finalmente, la empleadora no logró traspasar el riguroso examen realizado por los supremos, quienes notaron su afán de evadir la indemnización correspondiente al despido injustificado. La justicia no puede demorarse o desvirtuarse por enredos formales o rigurosas interpretaciones, debe brindar respuesta y garantía a esa protección privilegiada y cuyo objetivo deberá de esforzarse en que sea realmente alcanzada.

## VII. Listado Bibliográfico

### a) Doctrina

- Ackerman, M. (2003). «Las suspensiones en el contrato de trabajo» 2003-1. *Revista de Derecho Laboral*, pág. 354.
- Alchourrón, C., & Bulygin, E. (2012). *Introducción a la Metodología de las Ciencias Jurídicas y Sociales*. Buenos Aires: ed. Astrea.
- Ferrer Beltrán, J. (2005). *Prueba y verdad en el derecho, 2ª ed.* Madrid: Marcial Pons.
- Grisolía, J. A. & Ahuad, E. (2019). *Ley de Contrato de Trabajo Comentada 8va. Edición 2019. Fallos plenarios de la Cámara Nacional de Apelación del Trabajo*. Buenos Aires: Ed.Estudio.
- Huguenin, A., & Chedrese, M. V. (2015). *Conjunto normativo y conductasocial, en El Derecho del Trabajo y el nuevo Código Civil y Comercial*. La Plata: Librería Editora Platense.
- Laudan, L. (2006). *Truth, Error, and Criminal Law. An Essay in Legal Epistemology*. U.S.A., Cambridge: Cambridge University Press.
- Maiorano, E. (2009). Análisis teórico y práctico del abandono de trabajo (art. 244 LCT). (Errepar, Ed.) *Doctrina Laboral y previsional (Continuación de Doctrina Laboral)*, 23(Ene./Dic.), 500-508.

Morello, A. M. (2003). El Derecho y las personas vulnerables. Rol del amparo como garantía efectiva de tutela. *El Derecho Constitucional*, 669.

Moreso, J. J. (1992). *La teoría del derecho de Bentham*. España, Barcelona: PPU.

Rodríguez Mancini, J. (2007). «*Ley de contrato de trabajo comentada*» T. IV. Buenos Aires: La Ley.

Serrano Alou, S. (s.f.). «La divergencia de criterios médicos frente al trabajador como sujeto de doble tutela preferencial por su agravada vulnerabilidad. Publicación» Fecha: 27-feb-2014. Microjuris Cita: MJ-DOC-6607-AR | MJD6607.

#### **b) Jurisprudencia**

CNAT-Sala VII. (2012) "Semoni Natalia Beatriz c/ ESSO Petrolera S. R. L. s/ despido" (22 de 08 de 2012).

C.S.J.N. (2011). "Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/amparo", P.489. XLIV (15 de 11 de 2011).

S.C.J.N. (2014). "Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Taldelva SRL y otros s/ amparo". Fallos 337:611.

S.T.J. Santa Cruz. (2021) "DÍAZ LORENZO MARTIN C/ SOC. ANÓNIMA IMPORTADORA Y EXPORTADORA DE LA PATAGONIA S/ LABORAL", Expte. D-1087/16 (D-2321/19-TSJ) (21 de 05 de 2021).

#### **c) Legislación**

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

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

