



## **SEMINARIO FINAL DE ABOGACIA**

**Carrera:** Abogacía

**Alumna:** Mariana Laura Dousdebes

**Legajo N°:** VABG79607

**Fecha de entrega:** 02/07/2023

**Profesora:** Mirna Lozano Bosch

Fernanda Díaz Peralta

**Título:** ¿Cuál es límite de acción, cuando los Derechos se confrontan con los Procedimientos?

Fallo: Superior Tribunal de Justicia de Río Negro, “Lara, Guillermo Hugo C7 Joshue S.R.L. Y Otros S/Indemnización Por Despido S/Inaplicabilidad de Ley, de fecha 6 de agosto de 2020.

## **Sumario**

I. Introducción. – II. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y decisión del Tribunal. – III. Análisis de la *ratio decidende* de la sentencia. – IV. Análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. – V. Postura de la Autora. – VI. Conclusión. – VII. Listado de referencias bibliográficas.

### **I. Introducción**

En el presente Fallo bajo análisis, se puede advertir cómo entran en colisión diversos derechos en el ámbito del Derecho Laboral, mediante los cuales se establecen reglas jurídicas que regulan las relaciones de trabajo. La finalidad primordial de estas reglas es garantizar la igualdad entre las partes de una relación jurídica, en este caso la relación laboral, a través del cumplimiento de las normas de orden público dispuestas en las leyes y convenios colectivos de trabajo.

El ordenamiento jurídico laboral Argentino, apunta a proteger a los trabajadores y evitar abusos, en cuanto a las jornadas laborales, a las tareas insalubres y en general, garantizar condiciones dignas de trabajo, minimizando los riesgos del trabajo y procurando un régimen de reparación e indemnización.

En infinidad de situaciones de la vida laboral actual, se puede observar como estos derechos se ven avasallados o hasta desconsiderados, tornando la relación laboral inestable e injusta. Algunos de estos derechos se ven expuestos en el precedente del Superior Tribunal de Justicia de la provincia de Río Negro, que se trabajará a lo largo de ésta Nota Fallo.

En el planteo que se desarrollará se podrá observar cómo se pone en relieve una situación de despido que más adelante se determinará “injustificado”, pero además, con

un contraste respecto de la extensión de la indemnización que correspondería en atención a los rubros que se probaron.

Finalmente, se abordará la extensión de la Responsabilidad a personas físicas, en función de los extremos legales que se imponen.

Según lo establecido por la Ley de contrato de Trabajo 20.744 en su artículo 4 que establece: “toda actividad lícita que se preste en favor de quien tiene la facultad de dirigirla mediante una remuneración el contrato tiene como principal objeto la actividad productiva de los hombres en sí”. En el caso de este fallo se plantea, como en tantos otros, una presunta vulneración de estos derechos cuando el empleador realiza acciones que limitan o desconocen los derechos fundamentales del trabajador realizando acciones lesivas sin justificación que se alejan de lo establecido en la ley y los convenios colectivos de trabajo.

Ahora bien, toda esta normativa tuitiva del trabajador, debe ser sopesada equilibradamente de manera de no desnaturalizar el contrato de trabajo de modo tal que resulte excesivamente oneroso y desequilibrar la balanza de forma que se desincentive a la regularización de las relaciones de trabajo generando un porcentaje de trabajo no registrado que por un lado desfinancia el sistema previsional, pero que por otro desprotege al trabajador.

Se podría aventurar que uno de los problemas que se encontraron los jueces al analizar el fallo en cuestión es un problema jurídico de tipo axiológico en los términos en los que resalta Alexy (1993) en relación a que se encuentra una colisión de principios con profundas raíces constitucionales, en la causa “Lara” se debate si se configuró una situación de injuria que justificara el despido asumido directamente por la demandada Joshue SRL; colisionando de esta forma, principio de buena fe y los principios protectorios que propenden al resguardo del trabajador. También podría considerar el problema axiológico tal como lo plantean Dworkin (2004), denomina problema axiológico a aquellos que surgen respecto de una regla de derecho por la contradicción con algún principio superior del sistema o un conflicto entre principios en un caso concreto. La contradicción en este caso frente a la norma, se puede establecer con referencia al art 242 LCT, que establece las condiciones para un “despido con justa causa”, que en definitiva es lo que no se logra comprobar por parte de la empleadora.

Dentro de las cuestiones planteadas, en un segundo plano, se podría decir que en la controversia presentada también se ve reflejado el problema de prueba relacionado con la imposibilidad de determinar los hechos, que al no poder ser probados debidamente y oportunamente para la resolución de la causa, lo cual obliga al tribunal a resolver esa ausencia en los hechos fijados para luego aplicar la ley y resolver la controversia. (Alchourron y Bulygin, 2012).

## **II. Premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal**

Lara comienza a trabajar el 16 de febrero de 2006 en relación de dependencia para la empresa Brumel SRL (los mismos titulares que Joshue SRL) jornada completa, desarrollando actividades en calidad de encargado categoría .

A partir del 2009 el local cambia de nombre, pero siguen siendo los mismos dueños. En el año 2010 se produce una reorganización y la sociedad cambia de nombre a Joshué SRL, con continuidad laboral, sin interrupción de tareas.

Conforme la pretensión de la parte actora, su remuneración estaba compuesta por el salario convencional de un vendedor categoría B, según se consigna en el recibo de sueldos, ingresos que se ven incrementados por las comisiones tanto por ventas propias como por ventas totales que eran abonadas en recibos comunes, mientras que no le eran abonados los adicionales de caja ni de vidriera. Asimismo, menciona que, tampoco se abonaban los francos trabajados dado que el empleado contaba con cuatro francos mensuales y solo hacía usufructo de dos de ellos.

Mediante telegramas y cartas documentos realizó reclamos solicitando el cambio de categoría más el goce de las vacaciones adeudadas. Manifiesta que, a partir del reclamo comienza una serie de hostigamientos y amenazas de despido por ser mala influencia para el resto de sus compañeros. La demandada en el intercambio de cartas documentos negó contundentemente el pago de comisiones no registradas formalmente.

El día 26 de mayo de 2016, Lara recibe un telegrama en el que se le informa su despido con justa causa invocando haber emitido improperios, agresiones e insultos contra la empleadora, hechos estos constitutivos de injuria laboral suficiente en los términos del art. 242 de la LCT.

Es dable advertir que, hasta el momento no contaba con antecedentes disciplinarios. En efecto, la actora interpone la demanda también contra el señor Hernán Huerta en su carácter de representante, como socio mayoritario de la SRL, extendiéndole la responsabilidad, por entender que resultaba solidariamente responsable con la Sociedad.

Con fecha 1 de septiembre de 2016, el actor interpone demanda por despido injustificado ante la Cámara del Trabajo de San Carlos de Bariloche. En fecha 6 de abril de 2017 se celebra la audiencia de vista de causa, donde se resuelve, entre otras cosas, dejar sin efecto la prueba testimonial en extraña jurisdicción (pedida por la demandada) y la prueba pericial contable solicitada, pasando los autos al acuerdo para dictar sentencia.

El 29 de Agosto del 2017, la Cámara Primera del Trabajo dicta sentencia haciendo lugar parcialmente a la demanda promovida por el señor Guillermo Hugo Lara condenando a la firma Josué S.R.L. y solidariamente al señor Hernán Huerta, a pagar la suma establecida en la liquidación, con las diferencias salariales pretendidas, con los conceptos adeudados y la indemnización correspondiente, además de las multas de los arts. 10 de la Ley 24.013 y 80 de la LCT por incorrecta registración, el art. 2 de la Ley 25.323, ante lo injustificado del despido, y del art. 132 bis de la LCT, por hallarse acreditado el incumplimiento de los aportes previsionales, y extendiendo la responsabilidad a Hernán Huerta por entender que había fraude a la ley de orden público, aplicando por “iuranovit curia” la legislación de la Ley de Sociedades aplicable a dicho supuesto.

El 7 de febrero de 2018 la demandada presenta un recurso extraordinario, agraviándose por la arbitrariedad de la sentencia al no haber admitido prueba dirimente, se agravian también de la extensión de la responsabilidad al señor Hernán Huerta por fuera del ámbito societario, y que la forma en que se tuvo por acreditada las diferencias salarias resulta contraria a jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación.

Con fecha 6 de agosto del 2020 el Superior Tribunal de Justicia de Río Negro dicta sentencia, haciendo parcialmente lugar al recurso, condenando al pago de la indemnización por antigüedad por despido sin causa, preaviso, y SAC, rechazando la extensión de la responsabilidad pretendida, y la extensión de la liquidación a supuestos

rubros no probados debidamente, motivo por el cual las multas impuestas quedan sin sustento fáctico y jurídico, por lo cual se dejan también sin efecto.

El Tribunal Superior de Justicia de la Provincia de Río Negro, resuelve hacer lugar parcialmente al recurso extraordinario de inaplicabilidad de la ley interpuesto consecuentemente, revocar en esa medida conforme a lo determinado precedentemente la sentencia de grado y remitir la causal al tribunal de origen para que se proceda a modificar la liquidación de condena de acuerdo en todo lo determinado en la presente. Según lo resultante de la votación afirmativa por parte del Sr Juez, Dr. Ricardo A. Apcanian, el sr Juez Dr. Enrique J. Mansilla Y el sr Juez, Dr. Sergio M. Barotto y se abstienen de votar las Sras. Juezas Dr. Liliana Laura Piccini y Dr. Adriana Cecilia Zaratiegui.

### **III. Análisis de la Ratio Decidendi de la Sentencia**

En primer lugar, se destaca que el Superior Tribunal de Justicia hace un análisis pormenorizado de los elementos analizados por la Cámara. Compartiendo con ésta las razones por las cuales se desestimaron las pericias contables y la prueba testimonial quedando así fuera del espectro probatorio del proceso de autos. Consecuentemente con esto se propicia la confirmación, por corresponder, el cobro de los resarcitorios previstos en los arts. 245, 232 y 233 de la LCT.

No obstante, concluye que, por las contradicciones e insuficiencia de pruebas producidas al respecto por la actora no ha quedado suficientemente acreditado el incumplimiento de pagos de francos y supuestas diferencias salariales. Esto sella la suerte en consecuencia de las multas que, por diversas fuentes normativas (multas de los arts. 10 de la Ley 24.013 y 80 de la LCT por incorrecta registración, el art. 2 de la Ley 25323, ante lo injustificado del despido, y del art. 132 bis de la LCT) se habían invocado para acrecentar el monto de la indemnización, las que al no estar debidamente acreditado el presupuesto fáctico al cual se sujeta su operatividad, no corresponde su imposición.

Por circunstancias ya mencionadas referidas a la falta de motivación y prueba en autos se exonera a la empleadora interpelada del pago de sanción por reticente demora. Debiendo ser acreditado el incumplimiento por parte de la empleadora de las obligaciones para con Lara, considerando la imposición por parte de la Cámara de una seria y cuantiosa sanción a la demandada, dejando cuestionada también la aplicación de la multa.

Es importante resaltar la consideración del Tribunal por la cual descarta la extensión de responsabilidad a Huerta, por no estar suficientemente comprobado el fraude. Ello así, ya que el ámbito factico de dicha extensión de responsabilidad tiene como presupuesto la existencia de un ilícito, un fraude a la Ley, que justifica por ende el traspaso del velo societario fundado en la aplicación de los artículos arts. 54, 59, 157 de la LCT, y al resultar de la evaluación de los hechos la inexistencia probatoria a este respecto, no puede prosperar.

Para confirmar la Sentencia de Cámara, admitiendo la procedencia de la indemnización por despido injustificado en los términos del art. 245 de la LCT echa mano a la distribución de la carga probatoria. Como la relación laboral no fue negada, restaba saber si la interrupción del vínculo laboral tenía por origen una decisión unilateral e injustificada de la empleadora, o bien un acto de la parte trabajadora que por su magnitud e importancia implicaba una injuria grave. Como la empleadora no logra acreditarlo, ya sea por la denegatoria de prueba testimonial que, rechazada en vista de causa no fue oportunamente impugnada y quedó firme no pudiendo reabrirse dicho debate en la instancia extraordinaria, o bien por la insuficiencia de prueba al respecto en general al contestar la demanda el STJ determina que corresponde hacer lugar al despido sin justa causa.

En idéntico sentido se puede concluir respecto de la improcedencia de los rubros adicionales solicitados en la demanda sobre los cuales, la insuficiencia probatoria termina aniquilando la posibilidad de su procedencia y con ello, las multas aplicables en consecuencia. Donde recurre a la legislación de fondo para descartar su procedencia es respecto de la extensión de la responsabilidad al socio gerente, pero en su faz personal, como deudor solidario de la Sociedad, por entender que los extremos excepcionales que, tanto al LCT, como la Ley de Sociedad 19550 estipulan para correr el velo societario,

no se encontraban presentes en el supuesto de autos y en consecuencia, resuelve por su negativa.

Por todos estos fundamentos el magistrado a cargo del primer voto propicia la procedencia parcial del recurso interpuesto por lo codemandados. En este punto es fundamental resaltar las diferencias con respecto a lo observado por la Cámara, como se hubo expresado supra. Resultando procedente el cobro de los resarcitorios por antigüedad, preaviso omitido e integración del mes de cese respecto de la ex empleadora. Opinión que es compartida en sus votos por los vocales Barotto y Mansilla.

A la segunda cuestión planteada se propone hacer lugar parcialmente al recurso extraordinario de inaplicabilidad de la ley interpuesto y revocar la sentencia remitiendo la causa al Tribunal de origen para que, con su actual integración, proceda a modificar la liquidación de condena de acuerdo en todo con lo determinado en el fallo del STJ.

#### **IV. Análisis conceptual, Antecedentes doctrinarios y Jurisprudenciales**

En el presente apartado haremos hincapié en los puntos centrales del fallo, detallando los conceptos más relevantes del mismo, entre ellos:

\*El despido, las consideraciones para su agravante, los rubros indemnizatorios previsto ante el despido sin causa, entre otro. Todo lo analizado en este apartado será sostenido con fundamentos en la doctrina y la jurisprudencia aplicable al caso.

Para arribar al primer concepto de despido, se recurre a la definición de Grisolia (2019) que define como: “una forma de extinción del contrato de trabajo que surge de la voluntad de algunas de las partes y puede fundarse en una justa causa o disponerse sin expresión de esta”.

Martínez Vivot (2000) afirma que existe discriminación cuando arbitrariamente “se efectúa una distinción, inclusión o restricción que afecta el derecho igualitario de toda persona a la protección de las leyes, así como cuando injustificadamente, se le afecta a una persona, o, grupo de personas o una comunidad el ejercicio de algunas de las libertades fundamentales, expresadas por la Constitución Nacional, por razones de



raza, religión o nacionalidad, opiniones políticas (...), sexo (...) u otro de cualquier naturaleza posible”.

Asimismo, Romualdi (2011) expresa que la extinción del contrato de trabajo implica el cese de la relación jurídica existente entre sus partes integrantes y que el despido requiere la imputación de una parte a la otra de incumplimientos que impiden continuar con la ejecución del contrato de trabajo por existir causas suficientes para su extinción.

La Ley de Contrato de Trabajo N°20744, reconoce que el trabajador no es igual al empleador. El trabajador al tener menor capacidad, ya que su trabajo resulta una necesidad, dependiendo de las condiciones que establece el empleador. Este reconocimiento genera una serie de principios en los que se resguardan los derechos del empleado.

Dentro de estos principios es viable citar: Principio de continuidad de la relación laboral: el contrato de trabajo es de tracto sucesivo, se renueva permanentemente y así como lo determina el Art. 10, en caso de duda en cuanto a la continuidad de la relación, se resuelve a favor de la continuidad del contrato. En el fallo trabajado se puede observar que esto sucedió tal como lo establece la Ley, dado que Lara trabajaba primero para una empresa, la cual luego fue transformada en una con otra razón social pero conformada por los mismos socios. Este principio induce a que el trabajador permanezca bajo las órdenes del mismo empleador con la sola condición de que no incurra en ninguna de las causales de despido.

Principio de la primacía de la realidad: el contrato de trabajo es un contrato-realidad, priman los hechos reales acontecidos y prescinde de las formas, entonces en caso de discordancia entre lo que surge de los documentos escritos y de lo que ocurre en la práctica, se debe dar preferencia a los hechos por sobre la denominación que las partes asignaron al contrato. Nuevamente aquí se observa que el Superior tribunal de Justicia analiza la cuestión resuelta por la Cámara de 1° instancia, identificando que Lara, aunque según lo manifestado le correspondía estar encuadrado en otra categoría; los ingresos que percibían eran considerablemente superiores a la categoría que figuraba en sus recibos de haberes motivo por el cual no hace lugar al reclamo por ajuste de rango.

Principio de razonabilidad: el ser humano como integrante de la relación laboral debe proceder conforme a la razón y no al capricho. Se podría decir que los jueces pueden haber echado mano a estos principios para analizar las conductas del empleador, desconsiderando lo manifestado por ellos, que no se vieron reflejados en las pruebas presentadas.

Principio de buena fe: debe existir desde el inicio de la relación, durante su vigencia y hasta su extinción. Así las partes se deben entre sí el desempeño como buen trabajador y buen empleador, dando posibilidades que ante el incumplimiento de una de ellas con este principio, posibilite a la otra dar por rescindido, por su culpa, el contrato de trabajo.

\*Prueba: En el caso fallo analizado, el tribunal determina que existen pruebas y testimonios que debían ser rechazados por no cumplimentar los requisitos para su recepción. Se pueden identificar conceptos claves doctrinarios tales como: -LA REGLA IN DUBIO PRO OPERARIO; actúa como una directiva dirigida al juez para el caso de existir una duda razonable en la interpretación de una norma o en la apreciación de las pruebas su actuar siempre este enfocado hacia la protección de empleado.

La ley 26.428 (BO del 26/12/2008) modificó el párr. 2º del art. 9º de la LCT y extendió su alcance a la apreciación de la prueba. Su actual redacción es la siguiente: "...Si la duda recayese en la interpretación o alcance de la ley, o en la apreciación de la prueba en los casos concretos, los jueces o encargados de aplicarla se decidirán en el sentido más favorable al trabajador".

-LA REGLA DE LA NORMA MÁS FAVORABLE, como lo citado en el caso anterior donde la duda recaía en la interpretación de una norma, en este se observa como cuando se presentan dos o más normas aplicables a una misma situación jurídica, el juez debe, necesariamente, inclinarse por aquella que resulte más favorable al trabajador, aunque sea de jerarquía inferior.

El párr. 1º del art. 9º, LCT establece que "en caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales prevalecerá la más favorable al trabajador, considerándose la norma o conjunto de normas que rija cada una de las instituciones del derecho del trabajo". Por lo tanto, adopta el sistema de conglomeramiento de instituciones.

Es indiscutible que el contrato no puede ser modificado en perjuicio del trabajador por debajo del orden público laboral, que está compuesto por las normas imperativas que surgen de la ley, los estatutos especiales y los convenios colectivos de trabajo y que constituyen mínimos inderogables.

A dichas fuentes se suma ahora el propio contrato de trabajo, ya que el art. 12 de la LCT fue modificado por la ley 26.574 (BO del 29/12/2009) que agregó al texto la expresión "contratos individuales de trabajo" en la enumeración de fuentes.

Al respecto, el art. 7º, LCT prescribe que "las partes, en ningún caso, pueden pactar condiciones menos favorables para el trabajador que las dispuestas en las normas legales, convenciones colectivas de trabajo o laudos con fuerza de tales, o que resulten contrarias a las mismas. Tales actos llevan aparejada la sanción prevista en el art. 44 de esta ley".

El fallo remite a fuentes constitucionales y convencionales que garantizan la igualdad y prohíben la discriminación, la ley 23.592 que prohíbe los actos discriminatorios, y especialmente la doctrina legal de Corte sentada en "Pellicori", donde a través de un amplio relevamiento en derecho comparado y sentencias de Cortes Internacionales, el alto Tribunal logra establecer un mecanismo judicial conocido como "carga dinámica de la prueba", protectorio de las víctimas de discriminación. (Toledo Ríos, 2021, pág. 2). Por los dichos manifestados durante el proceso judicial, se puede observar como la empleadora considerando peligroso el accionar de Lara, generando repercusiones y conflictos con otros empleados, decide despedirlo. Razón por la cual podría encuadrarse en un despido Discriminatorio aunque el mismo no fuera manifestado por el STJ de RN que intervino en la causa.

Lo sucedido entre el Trabajador Lara y su empleadora se encuentra enmarcado dentro de las razones que se expresan en la Resol N°577/2006 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, que en su art 6 describe lo que se entiende por "violencia Laboral" entendiendo esta como toda acción realizada por agente que manifieste abuso de autoridad en forma reiterada, que tengan por objeto la degradación o menoscabo en las condiciones de trabajo del empleador.

Es viable observar similitudes con lo resuelto por el STJ RN en autos caratulados: "Celedon, Leonardo Darío c/ Juarez Martin, Sebastián Daniel y Patagonia Studio S.R.L. s/ Indemnización por despido s/inaplicabilidad de ley" sentencia del 30

de Octubre de 2019, en la cual se determina que los hechos fundados por la demandada no son suficientes para demostrar que el despido de la actora estaba fundado en una justa causa.

Cabe resaltar la sentencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo – Sala V, en lo autos caratulados “Vittola Néstor Rodolfo c/ Sworn Junior College Sociedad Anónima y Otros s/ despido”, sentencia del 26 de abril del 2018, donde la parte actora formula agravios por la decisión de grado que consideró que no se encontraba acreditada la discriminación sufrida por el demandante con motivo del despido dispuesto por el colegio demandado.

La Corte Suprema de Justicia de la Nación confirmó la sentencia de la Sala V de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, en la causa caratulada “Arecco, Maximiliano c/ Praxair Argentina S. A. s/ sumarísimo”, de fecha 11 de junio de 2011, donde se hizo lugar a la acción de amparo y resolvió la nulidad del despido dispuesto por el empleador, por entender probado que el trabajador fue víctima de discriminación por motivos sindicales y ordenó su inmediata reincorporación al cargo con fundamento en la Ley Antidiscriminatoria N° 23.592.

## **V. Postura de la Autora**

En función a todos los conceptos desarrollados en la Presente Nota a fallo, se adhiere a lo resuelto por el Tribunal de Justicia de la provincia de Río Negro que hizo lugar parcialmente al recurso extraordinario de inaplicabilidad de ley y revocó la sentencia del a quo. Ello así en tanto concluye que, por las contradicciones e insuficiencia de pruebas producidas al respecto por la actora no ha quedado suficientemente acreditado el incumplimiento de pagos de francos y supuestas diferencias salariales. Esto sella la suerte en consecuencia de las multas que, por diversas fuentes normativas se habían invocado para acrecentar el monto de la indemnización, las que, al no estar debidamente acreditado, no corresponde su imposición.

En idéntico sentido se puede concluir respecto de la improcedencia de los rubros adicionales solicitados en la demanda sobre los cuales, la insuficiencia probatoria termina aniquilando la posibilidad de su procedencia y con ello, las multas aplicables en consecuencia.

De esta manera el Superior Tribunal pone blanco sobre negro en cuanto a la verdad de la relación laboral y sus matices, otorgando un piso de protección mínimo, al confirmar que había un despido injustificado, a lo cual deberán adicionarse los rubros correspondientes de SAC, preaviso, etc. pero por el otro limita el alcance de la indemnización en relación a hechos no probados, como las multas de Ley.

También acierta en relación a la pretendida extensión de la responsabilidad de la persona física en tanto y en cuanto no logra abastecer la necesaria acreditación de fraude, que sostiene la aplicación de dicha extensión de responsabilidad, lo cual tampoco perjudica la posición del trabajador ya que tenía condenada a la sociedad anónima quedando resguardado su crédito.

En definitiva, si bien la normativa de fondo y la normativa procesal establecen un marco de protección del trabajador, en razón de la desigual relación de fuerzas que se da en el vínculo laboral entre quien pone a disposición del empleador, propietario de los medios de producción y del capital, su fuerza laborativa, ello es en el marco de un debido proceso en el cual se debe dar mérito a otros principios de carácter procesal que de alguna manera guían y ordenan el acceso a la jurisdicción para no crear, más allá de la perspectiva tuitiva del “pro operari”, privilegios ilegales en el marco de una contienda procesal que terminen por destruir la igualdad ante la ley en el marco del proceso.

Se entiende que, precisamente, el rol de la Jurisdicción es establecer la justa composición de intereses, tratando de no alterar el equilibrio entre las partes, que es lo que en otras palabras decía Ulpiano en sus preceptos con “dar a cada uno lo suyo”.

## **VI. Conclusión**

Para cerrar con la presente Nota a fallo del Superior Tribunal de Justicia de Río Negro, donde el máximo Tribunal sienta jurisprudencia con respecto al despido sin justa causa que motivara la demanda por parte del actor por despido injustificado ante la Cámara del Trabajo de San Carlos de Bariloche.

La Cámara Primera del Trabajo dicta sentencia haciendo lugar parcialmente a la demanda promovida por el señor Guillermo Hugo Lara condenando a la firma Josué S.R.L. y solidariamente al señor Hernán Huerta, a pagar la suma establecida en la liquidación, con las diferencias salariales pretendidas, con los conceptos adeudados y la indemnización correspondiente. El 7 de febrero de 2018 la demandada presenta un recurso extraordinario, agravándose por la arbitrariedad de la sentencia al no haber admitido prueba dirimente, se agravan también de la extensión de la responsabilidad al señor Hernán Huerta por fuera del ámbito societario, y que la forma en que se tuvo por acreditada las diferencias salariales resulta contraria a jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación.

El Superior Tribunal de Justicia de Río Negro dicta sentencia, haciendo parcialmente lugar al recurso, condenando al pago de la indemnización por antigüedad por despido sin causa, preaviso, y SAC, rechazando la extensión de la responsabilidad pretendida, y la extensión de la liquidación a supuestos rubros no probados debidamente, motivo por el cual las multas impuestas quedan sin sustento fáctico y jurídico, por lo cual se dejan también sin efecto.

El Tribunal Superior de Justicia de la Provincia de Río Negro resuelve hacer lugar parcialmente al recurso extraordinario de inaplicabilidad de la ley interpuesto consecuentemente, revocar en esa medida conforme a lo determinado precedentemente la sentencia de grado y remitir la causal al tribunal de origen para que se proceda a modificar la liquidación de condena de acuerdo en todo lo determinado en la presente.

La presente nota a fallo tuvo como eje central el problema jurídico lingüístico, de tipo axiológico en los términos en los que resalta Alexy (1993) en relación a que se encuentra una colisión de principios con profundas raíces constitucionales, en la causa “Lara” se debate si se configuró una situación de injuria que justificara el despido asumido directamente por la demandada Joshue SRL; colisionando de esta forma,

principio de buena fe y los principios protectorios que propenden al resguardo del trabajador. También podría considerar el problema axiológico tal como lo plantean Dworkin (2004), denomina problema axiológico a aquellos que surgen respecto de una regla de derecho por la contradicción con algún principio superior del sistema o un conflicto entre principios en un caso concreto.

## VII. Listado de Referencias bibliográficas

### *Doctrina*

\*Alexy, R. (1993). *Teoría de los derechos fundamentales*. Madrid: Imprenta Fareso

\*Dworkin, R. (2004). *Los derechos en serio*. Madrid: Ariel. Recuperado de <https://siglo21.instructure.com/courses/7635/pages/modelo-de-caso#lectural1>.

\*Grisolia, J. A. (2019). *Manual de Derecho Laboral*. Buenos Aires: AbeledoPerrot S.A.

\*<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999>

\*Martínez Vivot, Julio. *La discriminación laboral. Despido discriminatorio*. USAL. Buenos Aires, Argentina. 2000

\*Romualdi, E. E. (2011). *Despido directo e indirecto y jurisprudencia en la provincia de Buenos Aires*. Buenos Aires. Recuperado de: Id SAIJ: DACF110006.

\*Toledo Rios, R.E. (2021) *La discriminación de minorías sexuales*. Thomson- La Ley Online , 2.

### *Legislación*

Ley N° 24.013 Nacional de Empleo, Honorable Congreso de la Nación Argentina. B.O. del 23/03/1995.

Ley N° 25.323 Indemnizaciones Laborales, Honorable Congreso de la Nación Argentina. B.O. del 6/10/2000.

Ley N°20.744.Ley de Contrato de Trabajo, Honorable Congreso de la Nación Argentina. B.O. del 13/05/1976.

Ley N° 26574.Ley de Contrato de Trabajo Modificación, Honorable Congreso de la Nación Argentina. B.O. del 29/12/2009.

Resolución N°577/2006, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Bs As Publicada el 06/07/2006

#### *Jurisprudencia*

C.S.J.N., “Arecco, Maximiliano c/ Praxair Argentina S. A. s/ sumarísimo”, sentencia del 11 de junio de 2011. Sentencia N°Nro.10.991.

Superior Tribunal de Justicia de la provincia de Río Negro, “Lara, Guillermo Hugo C7 Joshue S.R.L. Y Otros S/ Indemnización Por Despido S/ Inaplicabilidad de Ley, de fecha 6 de agosto de 2020.

Superior Tribunal de Justicia de la provincia de Río Negro, "Celedon, Leonardo Darío c/ Juarez Martin, Sebastián Daniel y Patagonia Studio S.R.L.. s/Indemnización por despido s/inaplicabilidad de ley", de fecha 30 de octubre de 2019.

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo – Sala V, en lo autos caratulados “Vittola Néstor Rodolfo c/ Sworn Junior College Sociedad Anónima y Otros s/ despido”, sentencia del 26 de abril del 2018. Recuperado de: <https://ar.vlex.com/vid/vnr-c-sjcsayo-s-715322513>



