



## SEMINARIO FINAL DE ABOGACIA

Elizabeth María Dolores Medina

Tutora: Vanesa Descalzo

### **Injuria Laboral: Despido por Justa Causa**

#### **La importancia de acreditar la proporcionalidad entre la conducta y la sanción**

AUTOS: “Q, G M. C/ SIDESYS S.R.L. S/ COBRO DE PESOS” Expte. N° 7523F°46 –

L.III – Año: 2022 – CONCEPCIÓN DEL URUGUAY.-

TRIBUNAL: Sala del Trabajo de la Cámara de Apelaciones de Concepción del Uruguay.

Provincia de Entre Ríos – Argentina.

AÑO: 2022

**Sumario:** I. Introducción de la Nota a Fallo. II. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y decisión del Tribunal. III. La *Ratio Decidendi*. IV. Análisis y comentarios. V. Conclusión. VI. Referencias Bibliográficas.

## **I. Introducción**

En nuestro Sistema normativo el Derecho Laboral se encuentra regulado por diversas leyes que reglan las relaciones de trabajo y las diferentes circunstancias que pudieran suscitarse en el marco de estas, evidenciando una abierta protección al trabajador como sujeto especialmente tutelado. Así la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 del año 1974, en su Art. 9 establece: ***“El principio de la norma más favorable para el trabajador. En caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales prevalecerá la más favorable al trabajador, considerándose la norma o conjuntos de normas que rija cada una de las instituciones del derecho del trabajo. Si la duda recayese en la interpretación o alcance de la ley, o en apreciación de la prueba en los casos concretos, los jueces o encargados de aplicarla se decidirán en el sentido más favorable al trabajador. (Artículo sustituido por art. 1º de la Ley N° 26.428 B.O. 26/12/2008).”***

Por otra parte, la tutela del trabajador por parte del Estado se encuentra consagrada en nuestra Constitución Nacional en el Art 14 bis: *“El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial...”*. Encontramos entonces que tanto trabajador como empleador en el marco de las relaciones laborales, en situaciones de conflictos podrán ejercer sus derechos, debida defensa, garantías procesales asegurándose así la igualdad ante la Ley, aun cuando la decisión final quedará a criterio del Juez o Tribunal de la causa.

El Fallo a analizar presenta un problema jurídico que debió resolver en base a las Pruebas aportadas por las partes. Actor y demandado ofrecieron pruebas argumentando su posición y el Tribunal debió analizar el total de la prueba ofrecida. La apreciación de la prueba, es el acto mediante el cual el órgano judicial en oportunidad de dictar sentencia definitiva, se pronuncia acerca de la eficacia o atendibilidad de aquella para formar su convicción sobre la existencia o inexistencia de los hechos controvertidos en el proceso (Palacio. 2004.). El tipo de análisis de problema jurídico, no es sobre la prueba del caso concreto o cómo se probó un hecho particular, sino el valor y funcionamiento de determinadas presunciones legales, cargas probatorias y valoración de algunos tipos de pruebas en los hechos delimitados por la temática, por lo cual es de relevancia la normativa que establece la Ley de Contrato de Trabajo que será determinante en el criterio de los Magistrados.

En cuanto del análisis del presente fallo surge la importancia de acreditar mediante pruebas los planteos y reclamos en el ámbito laboral. Las decisiones vertidas por el Tribunal serán tomadas como Jurisprudencia a tener en cuenta en casos análogos por lo cual la sentencia deberá contener las argumentaciones y razones suficientes para llegar a resoluciones fundadas. De todas maneras, el derecho protectorio que ampara al trabajador estará en controversia con la postura y pruebas acreditadas por el empleador ya que la tutela del trabajador goza de preeminencia en los casos de conflictos y despidos laborales.

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

Los antecedentes que dan lugar a la sentencia analizada data del despido del Sr. Gastón Maximiliano Q. El Trabajador ingresó a la empresa SIDESYS S.R.L. en el año 2008 y se desempeñaba como Jefe de Desarrollo, contando con una antigüedad en este empleo de 11 años y 8 meses cuando fue despedido mediante carta documento en el año 2020, en la misma se expresaron los motivos fundantes de su desvinculación. Se trataba de una conducta en gravísima violación a sus deberes y obligaciones como empleado de esa Compañía.

La Jueza de primera instancia justificó la extinción del contrato de trabajo expresada por el Empleador y rechazó en consecuencia las Indemnizaciones reclamadas por el Trabajador despedido.

Por esta razón el Actor presenta recurso de Apelación, el que es concedido en la Sala de Trabajo de la Cámara de Apelaciones de Concepción del Uruguay, en voto unánime. Se analizan los agravios presentados, y hacen lugar a revocar parcialmente la sentencia recurrida. El Tribunal Resuelve finalmente REVOCAR PARCIALMENTE la sentencia de fecha 13/06/2022, DEJANDO SIN EFECTO los puntos IV) y V) de su parte resolutive, y los honorarios regulados en los puntos III) y VI), HACER LUGAR a la demanda interpuesta por GASTÓN MAXIMILIANO Q contra SIDESYS S.R.L., y CONDENAR a la demandada a pagar al actor.

### **III. La Ratio Decidendi**

El caso, trata de un despido donde se discutió la proporcionalidad entre la sanción y la conducta, que mereció un abordaje y consideración concreta de diversas circunstancias puntuales: antigüedad, plataforma utilizada en la conformación del hecho, relación entre los interlocutores. A su vez, se estableció que la falta por parte del Sr. Gastón Maximiliano Q. existió, e importó un incumplimiento de deberes laborales, aunque no revistió la gravedad para justificar la ruptura del vínculo, el Tribunal cita a la Sala del Trabajo del STJER y de autores como Ramírez Bosco "...el despido directo dispuesto por el empleador debe tener justa causa; de lo contrario es un acto ilícito por el que se sanciona al autor con indemnizaciones a favor del despedido. Conforme al art. 242 de la LCT: "...la denuncia fundada en justa causa requiere de una injuria que se compone de elementos objetivos y subjetivos que se tendrán en cuenta, lo que debe motivar una respuesta oportuna y proporcionada de la parte agraviada, puesto que no todo incumplimiento puede justificar el despido de un trabajador. (Sala del trabajo del SITJER en BONVIN, FERNANDO ARIEL BALTAZAR c/ FABRE, OLGA ISABEL cobro de pesos RECURSO DE INAPLICABILIDAD DE LA LEY", L.A.S. 7/12/16).

En el caso, el empleador acreditó el despido (mediante la citada Carta Documento); describió con precisión los hechos que dieron origen a dicho acto extintivo; y también acreditó los insultos descriptos como ocurridos el 25/6/2020 en la plataforma "Microsoft Teams" (conforme informe pericial informático del 10/8/2021). No obstante,

lo cual, resta dilucidar si la actitud protagonizada por Q en la referida fecha constituye un hecho de entidad suficiente que impida la prosecución del vínculo.

Si bien la proporcionalidad entre el incumplimiento y la medida sancionatoria queda sujeta a la ponderación o apreciación judicial, este ejercicio debe efectuarse considerando parámetros verificables, que nos aproximen a las nociones de adecuación, necesidad y proporcionalidad propiamente dicha, entre la acción u omisión de la persona trabajadora, y la reacción sancionatoria de la empleadora.

Se analiza la autenticidad de los documentos, recibos de sueldo, intercambio de correos electrónicos, facturas emitidas por el actor y un título universitario. Los correos electrónicos deben ser considerado como prueba válida en tanto los e-mails adjuntos no fueron negados individual y concretamente por la contraparte.

"La falta de respeto debe ser analizada en el contexto de su ocurrencia, su efecto social y general, y la intencionalidad, para prevenir si corresponde una sanción disciplinaria o el despido causado" (DE DIEGO, J.2011), vale hacer varias consideraciones en torno a la misma. El hecho de que exista un vínculo de compañerismo, confianza y estima por tantos años lleva necesariamente a una forma de trato más desinhibida respecto de aquellas personas con las que alguien no tiene ningún tipo de relación, y más allá de que se tratara de un superior jerárquico, esto debe ser también ponderado. El testigo T califica el carácter del actor como "temperamental", y cuando se le requieren explicaciones, manifiesta que solía proferir insultos a sí mismo cuando alguna tarea no le salía correctamente, pero nunca en contra de terceras personas, siendo ésta la primera oportunidad. Lo cual no justifica de ninguna manera los términos indecorosos en los que se dirige a su jefe, pero deja traslucir el perfil del trabajador en este sentido, sin que haya sido pasible de observación, apercibimiento o sanción alguna por dicha circunstancia. Por otra parte, es importante también resaltar que el diálogo conflictivo tuvo lugar en una plataforma digital privada, y solo tuvieron acceso a la conversación el actor y T, por lo que no se trató de un acto que trascendió a terceros, sean compañeros de trabajo o clientes de la empresa, y ello también forma parte del plexo fáctico que hace a la determinación de la gravedad del suceso. Ello descarta la posibilidad de desautorizar o perjudicar la imagen del superior jerárquico frente a los compañeros de tareas o dañar a la empresa frente a potenciales consumidores, lo cual es reafirmado por la prueba testimonial, en tanto entre los dependientes de la empresa, el único que pudo

acceder a los términos injuriosos fue Peralta, pero por la sola circunstancia de que le encomendaron los "Chats Logs" como evidencia.

No puede pasarse por alto que la conversación subida de tono que protagonizara el actor respecto de un superior jerárquico configura un incumplimiento a deberes de buena fe y colaboración, inherentes a la relación de tinte laboral, a tenor de los artículos 62 y 63 de la Ley de Contrato de Trabajo, pero el uso de la facultad disciplinaria que prevé la misma LCT en su artículo 67 debió haber sido utilizada de modo razonable y gradual, sin acudir como primera medida a la más grave sanción que prevé el ordenamiento. En otros términos, el empleador debió acudir a otras medidas sancionatorias para castigar la conducta del dependiente antes de optar por la más grave sanción, en estricta observancia al principio de la preservación de la vida del vínculo laboral, consagrada en el artículo 10 de la LCT. En ese orden de ideas, la jurisprudencia ha resuelto que "(aun cuando el exceso verbal del trabajador fuera grave (...) en tanto no tuvo otra consecuencia, pudo ser sancionado con una medida disciplinaria menor que el despido, pues su actitud, de acuerdo con las circunstancias del caso, no constituyó un incumplimiento que no admitiera la prosecución del vínculo" (DE DIEGO, ya citado). En igual sentido, "Si bien ha quedado acreditado el hecho injurioso que sirvió de base al empleador para disponer el despido, que consistió en haber faltado el respeto en forma verbal a un superior, aquél no reviste entidad suficiente para la ruptura del contrato, pues, no se aprecia la proporcionalidad que debe existir entre las faltas o incumplimientos demostrados por el trabajador y la sanción a aplicar, por lo cual otro tipo de correctivo hubiera resultado suficiente" (CNAT, "Cáceres, Christian M. c/ Kimberly Clark Argentina SA"). Por lo que si bien "...el insulto emitido a un superior jerárquico resulta un incumplimiento a los deberes de conducta y al principio de buena fe consagrado por el artículo 63, LCT.

El Tribunal expresa: "...Hay un mínimo de tolerancia que hace posible la vida en relación. No existe una línea divisoria -al menos de forma clara y precisa- entre aquello que habilita exigir una indemnización o la rescisión contractual y lo que no, pero afirmo con seguridad que el caso de marras ocupa su lugar en el segundo grupo". En conclusión, los insultos proferidos hacia un superior jerárquico por un trabajador de más de 11 años de antigüedad, sin antecedentes disciplinarios, en el ámbito de una conversación digital privada, sin exposición ante terceros, entre dos personas con una relación de confianza, y con disculpas inmediatas, no reviste el carácter de un incumplimiento cuya gravedad

impida la prosecución de la relación entre las partes, todo lo cual torna en injustificado al despido directo. A tenor de lo considerado, corresponde hacer lugar a la indemnización por despido injustificado con SAC, integrativo e indemnización sustitutiva de preaviso con SAC.

El último punto del reclamo es sobre la registración deficiente por pagos clandestinos, a la que se conecta la indemnización del art.1 de la ley 25.323 reclamado en demanda, la sentencia recurrida se limita a afirmar que hay recibos consentidos, que no hay reclamos previos a la demanda, y que no se ve cumplimentada la prueba rigurosa: aquí cobran relevancia los correos electrónicos aportados como prueba, que el actor en todas las oportunidades adhirió mediante su firma.

#### **IV. Análisis y Comentarios**

El contrato de trabajo, como toda relación contractual genera derechos y obligaciones para ambas partes.

La relación laboral, también, se basa en valores generales como son la fidelidad, la buena fe, disciplina, confianza, criterio de colaboración y solidaridad (Art. 67 LCT). Existen deberes de conducta para ambas partes y, por consiguiente, entre trabajador y empleador, deberá existir respeto y disciplina y cuyo incumplimiento puede determinar la extinción de la relación laboral, aunque se deberá atender a la razonabilidad de la medida adoptada (Grisolía.2016), siendo que no cualquier incumplimiento de una obligación contractual justifica el despido. (Sala del trabajo del SITJER en BONVIN, FERNANDO ARIEL BALTAZAR c/ FABRE, OLGA ISABEL cobro de pesos RECURSO DE INAPLICABILIDAD DE LA LEY”, L.A.S. 7/12/16).

En el caso de autos el incumplimiento del trabajador como lo analiza el Tribunal de Alzada se trató de un hecho aislado que, si bien merecía una sanción, no justificaba la aplicación del despido directo. (Art. 242 LCT). El empleador debió acudir a otras medidas sancionatorias para castigar la conducta del dependiente (facultad disciplinaria), antes de optar por la más grave en estricta observancia al principio de preservación de la vida del vínculo laboral consagrada en el Art. 10 de la LCT.

Las inconductas pueden manifestarse de distintas maneras, pero tienen en común una afectación esencial de la relación laboral, pues contrarían el principio de buena fe en los términos del Art. 68 de la Ley de Contratos de Trabajo, entre otras. La injuria no debe

ser meramente subjetiva, sino que debe manifestarse a través de un hecho o una omisión concretos del trabajador que configuren un incumplimiento que imposibilita la continuidad de la relación laboral, tratándose de actitudes reñidas con pautas mínimas de ética que debe observar el trabajador, relacionadas con el cumplimiento de las tareas asignadas y de buen trato. La apreciación judicial se efectuará considerando ciertos parámetros de adecuación, necesidad y proporcionalidad entre el hecho u omisión del trabajador y la medida sancionatoria del Empleador; así en atención a estos parámetros en el fallo, se tuvo en cuenta la antigüedad del vínculo, los antecedentes como sanciones anteriores y si la falta fue reiterada. Sala del Trabajo del STJER en “SOMER, MARCELO DANIEL c/JOHNSON ACERO S.A. -Cobro de Pesos - RECURSO DE INAPLICABILIDAD DE LEY”, L.A.S. 13/2/2017).

Los hechos que se invoquen para dar sustento al incumplimiento alegado, expresado por el empleador, deberán ser comunicados al trabajador de manera que se cumpla la exigencia legal de la expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura de la relación laboral, (Art. 243 LCT), por lo que no bastará la referencia genérica a actos u omisiones sin descripción de las conductas atribuidas e indicación de las circunstancias de tiempo y lugar en que ocurrieron, en el caso el Empleador acreditó el despido mediante Carta documento, describiendo con precisión los hechos (Art. 264 LCT).

Los hechos que pueden generar esa referencia son variados, pero, en forma frecuente, la ofensa aparece invocada con relación a conductas del trabajador que no se pueden justificar razonablemente. Aun así, el empleador deberá soportar la consideración de los jueces de no tener por acreditada la causal de despido directo. La posición de los jueces no ha sido siempre uniforme, en principio se analiza en relación al valor normativo de la conservación del contrato de trabajo en cuanto sea posible (Art. 10 LCT), la antigüedad del trabajador y los antecedentes disciplinarios en el desempeño de su trabajo. Para algunos magistrados las medidas disciplinarias y las sanciones de la conducta acreditada es facultad del empleador, por lo tanto, el despido con justa causa se ajusta a derecho. Para algunos jueces el actuar de buena fe no es optativo es una obligación de conducta esperada de ambas partes del vínculo laboral. (“González, Daniel R. c/ Lactocrem S.A.”, C.N. Trab., Sala VI, 6/07//1998).

El carácter genérico de la **Ley de Contratos de Trabajo** (Ley 20.744 -1974), implica **otorgar al juez laboral una amplia discrecionalidad en la valoración de la injuria**, por lo que para un Juez podrá estar acreditada la causal de despido y para otro Juez no será suficiente, esto en clara consonancia con el principio protectorio que rige las normativas laborales: (Art 9 Ley 26428. 2008) y de las 3 reglas que conducen el mismo: El principio in dubio pro operario, la regla que resulte más favorable al trabajador, aunque sea de jerarquía inferior (Art. 8 LCT) y la regla de la condición más beneficiosa (Art. 7 y 13 LCT). Así, cuando aludimos a la tutela judicial efectiva del trabajador, es inevitable referir a los derechos y garantías de nuestra Ley suprema en su art. 14 bis “el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes”.

Parte de la doctrina (Grisolía. 2016, p. 60) justifica su valor e importancia: “Los principios del derecho del trabajo son las reglas inmutables e ideas esenciales que forman las bases sobre las cuales se sustenta todo el ordenamiento jurídico- laboral.” “Tiene como finalidad proteger la dignidad del trabajador en su condición de persona humana... Consiste en distintas técnicas dirigidas a equilibrar las diferencias preexistentes entre trabajador y empleador...” (p.62). (OIT Acceso a la tutela judicial efectiva laboral en países de América del Sur. César Arese. P. 5)

Lo que claramente diferencia el despido directo es a la hora de establecer las indemnizaciones pertinentes. Si existe o no justa causa marcará la diferencia, pues de acreditarse el Despido sin Justa causa se determinará las indemnizaciones de los arts. 232, 233 y 245 de la LCT.

En el fallo analizado se pondera la proporcionalidad entre la conducta del Actor, la cual configura un incumplimiento a deberes de buena fe y colaboración, (Art. 62 y 63 LCT) y la facultad disciplinaria que prevé la misma Ley en su Art. 67, debió ser utilizada de modo razonable y gradual, en observancia al principio de la preservación de la vida del vínculo laboral (Art. 10 LCT). Así cabe apreciar que para el empleador la conducta se acreditó como suficiente para la no continuidad del vínculo, el Tribunal de Apelación considera al despido como excesivo y por lo tanto son procedentes las indemnizaciones previstas en los Art. 232, 233 y 245 de la LCT.

El planteo es de carácter práctico, y se basa en evaluar si, ante las eventuales consecuencias patrimoniales que pueden originarse en

demandas judiciales, en las cuales el empleador no logre justificar las causales esgrimidas al extinguir el contrato de trabajo (o sea, los hechos injuriosos), el art. 242 de la LCT citado y su beneficio (el no pago de las indemnizaciones tarifadas por despido), pasará o no, a engrosar en el futuro la Historia del Derecho, pero con una vigencia sólo teórica. En otros términos, si la doctrina y la jurisprudencia laboral avanzan decididamente en el otorgamiento de indemnizaciones, cuando los hechos esgrimidos para justificar un despido no son debidamente justificados en sede judicial...estamos ante un dilema importante para los empleadores de valorar cuidadosamente la conveniencia y el riesgo de extinguir una relación laboral por justa causa, aunque no hacerlo así, en algunos casos, signifique abandonar el derecho que pudiera asistirles. (Saij. Rodolfo A. González, 1999, p. 81)

Este es sin dudas un gran planteo a partir del cual surgen numerosos interrogantes:

- La mentada igualdad ante la Ley de nuestra Carta Magna (Art. 16 CN) es privativa de los Trabajadores en relación de dependencia?
- La valoración y decisión última judicial importa el reconocimiento de una restricción al derecho de propiedad y de organización de los Empleadores por haber vulnerado la legislación de derechos fundamentales garantizados y reconocidos en el orden jurídico. (Caso Álvarez Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ acción de amparo y fallos temáticos posteriores y siguientes. SAIJ. Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. Argentina).
- La justificación interna de los fallos importa un ejercicio hermenéutico para no caer en arbitrariedad. El Juez es un gran protagonista en la garantía de derechos sociales del trabajo, debiera implicar la posibilidad de aplicar la ley de manera pareja en todos los casos. *“No hay nada tan inconstitucional como aplicar la misma ley en casos semejantes haciendo de esa ley interpretaciones desiguales”* (Bidart Campos. 2001).

Sobre esto: ¿se respeta la defensa en juicio de ambas partes, en los procesos laborales?

- ¿Es lícito soslayar el derecho subjetivo del Empleador cuando considera que la relación laboral está quebrada ante la conducta del Empleado, en virtud del derecho protectorio y la especial tutela del mismo?

Finalmente, son todos estos interrogantes y otros que darán luz a profundos debates que propiciaremos en el ámbito del Derecho laboral. Son los que refieren cuando escuchamos hablar sobre seguridad jurídica, puesto que un Empleador es el sujeto que pone en uso y riesgo un capital de trabajo, sufre los embates de la economía en nuestro país, por lo tanto responde con su patrimonio a estos devenires y el Trabajador en relación de dependencia es el sujeto que ofrece su fuerza de trabajo y al cabo del tiempo obtendrá una serie de derechos inalienables, irrenunciables que constituyen el valor que reclama en las mencionadas indemnizaciones.

## **V. Conclusión**

En la Nota a Fallo se analizaron algunas características del Derecho laboral principalmente aquellas implicadas en la relación entre Empleado y Empleador y las causas de extinción como lo es el despido por injurias del trabajador.

Habrá injuria siempre que, producidas las pruebas a cargo del denunciante, a criterio del magistrado se configure agravio suficiente para denunciar el contrato por justa causa.

Es necesario que el empleador acredite el despido y su notificación por un medio fehaciente; describa los hechos que dieron origen a dicho acto con todos los medios de prueba que demuestren la falta o incumplimiento grave del trabajador; debe justificar que los hechos que motivaron el despido son de entidad suficiente como para impedir la continuidad del vínculo.

Al invocar el despido con justa causa el empleador deberá acreditar las causales objetivas y subjetivas por medio de pruebas, aun así, quedarán a disposición del Tribunal si corresponde o no la desvinculación y en su caso si son procedentes las indemnizaciones atinentes.

La acreditación por parte del empleador de las pruebas de la conducta del trabajador que merece una sanción deberán ser proporcionales, oportunas y razonables, pues si bien un solo hecho podría generar la ruptura del vínculo laboral, quedará a criterio de los Jueces si ese hecho tiene suficiente entidad para desvincular al trabajador, esto responde principalmente al derecho protectorio que rige las relaciones laborales y que se inclinan in dubio pro operario por la especial tutela del Estado hacia el trabajador, por ser considerado históricamente como sujeto vulnerado.

En el análisis que realiza en este fallo la Sala de Trabajo de la Cámara de Apelaciones de Concepción del Uruguay, determinó que si bien ha quedado acreditado el hecho injurioso que sirvió de base al empleador para disponer el despido, que consistió en haber faltado el respeto en forma verbal a un superior, aquél no reviste entidad suficiente para la ruptura del contrato, pues, no se aprecia la proporcionalidad que debe existir entre las faltas o incumplimientos del trabajador y la sanción aplicada, por lo cual otro tipo de correctivo hubiera resultado suficiente.

El Tribunal consideró que el insulto emitido a un superior jerárquico resulta un incumplimiento a los deberes de conducta y al principio de buena fe consagrado por el artículo 63, LCT, aunque: "...Hay un mínimo de tolerancia que hace posible la vida en relación...", por lo cual torna injustificado el despido directo, y considera que corresponde hacer lugar a las indemnizaciones por despido sin causa.

La doctrina y la jurisprudencia sostienen, casi en forma unánime, que la ruptura injustificada del contrato de trabajo por parte del empleador está limitada por las normas que la ley de contrato de trabajo fija al respecto.

Cabe acotar que también cobrarán valor en estas instancias, aquellas conductas inadecuadas que hubiesen sido reiteradas y debidamente registradas en cada ocasión a fin de integrar antecedentes claves de nivel probatorio de inconductas de la parte, pues de no acreditarse estas, se tendrá como un hecho aislado que no justifica la aplicación de la máxima sanción como es el despido del trabajador.

Será tema de largo y profundo debate identificar aquellas dificultades y amenazas que se presentan dentro de la problemática laboral, en especial las que son habitualmente referenciadas como tensiones irresueltas que necesitan abordaje y soluciones inmediatas para favorecer la certidumbre y la seguridad jurídica propiciando mayor paz social.

Sin dudas nos queda un largo recorrido dentro de esta realidad jurídica puesto que la dinámica laboral nos impulsa a replantear la debida representación de las partes en un conflicto laboral para dar claras, justas respuestas y certezas en las resoluciones para evitar caer en arbitrariedades manifiestas.

## **VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:**

### Doctrina

- **ARESE, C.** (2020) Acceso a la tutela judicial efectiva laboral en países de América del Sur. (Documento de Trabajo de la OIT 10) P. 5
- **Bidart Campos, G.** (2001). La Jurisprudencia obligatoria. *La Ley Online*, 2001-F 1492 o LLP 2001, 1289, AR/DOC/13474/2001. Recuperado de <http://cporesolucionesjudiciales.blogspot.com/2012/08/la-urisprudecia-oligatoria.html>
- **Grisolía, J. A.** (2016). Manual de Derecho Laboral. (7° Ed.) Bs. As. Abeledo Perrot.

### Legislación

- **CN Constitución Nacional Argentina.** Ley N° 24.430. Honorable Congreso de la Nación, 1994.
- **Ley N°20744 de Contrato de Trabajo.**  
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>
- **Ley N° 26428. modificatoria art 9 Ley de Contrato de Trabajo.**
- **López, Justo.** 1978. Ley de contrato de trabajo comentada. Buenos Aires.

### Jurisprudencia

- **“Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ acción de amparo”** (07/12/2010) CSJN.
- **CNAT, Sala VII, 28/6/05, "Cáceres, Crhistian M. c/ Kimberly Clark Argentina SA").**
- **CNAT, Sala IX, marzo 31-1986, TySS,1986-996, op. cit. en DE Diego**

-SAIJ Sistema Argentino de Información Jurídica. Argentina.  
<http://www.saij.gob.ar/buscador/jurisprudencia-derecho-lab>

- Sala del Trabajo del STJER en “**BONVIN, FERNANDO ARIEL BALTAZAR**  
**c/FABRE, OLGA ISABEL** -Cobro de Pesos -RECURSO DE INAPLICABILIDAD DE  
LEY”

- Sala del Trabajo del STJER en “**SOMER, MARCELO DANIEL c/JOHNSON ACERO**  
**S.A.** -Cobro de Pesos -RECURSO DE INAPLICABILIDAD DE LEY”, L.A.S.  
13/2/2017).