



**La estabilidad laboral y el despido sin causa:  
Un análisis de la causa de la Suprema Corte de la Provincia de Buenos Aires  
“Romero, Silvia Graciela c/ L.Y.H. S.A. s/ Materia a categorizar”**

**Carrera:** Abogacía  
**Alumno:** Juan Ignacio Alem  
**Nº de Legajo:** VABG36036  
**DNI:** 28.570.041  
**Tutor:** Nicolás Cocca

Buenos Aires, 2021.-

**Sumario:** **I.** Introducción. **II.** Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del Tribunal. **III.** Análisis de la *ratio decidendi*. **IV.** Análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. **V.** Postura del autor. **VI.** Conclusión. **VII.** Referencias. **VIII.** Anexo: Fallo.

## **I. Introducción**

En la presente nota a fallo se analizará una sentencia de la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires caratulada “Romero, Silvia Graciela c/ L.Y.H. S.A. s/ Materia a categorizar”. Esta causa fue resuelta en marzo 2021 y se discute acerca de la aplicabilidad del Protocolo de San Salvador en un caso de Derecho Laboral.

El art. 7 inc. “d” del Protocolo de San Salvador adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales es el invocado por la accionista. En él se establece que “en casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualquier otra prestación prevista por la legislación nacional” (art. 7 inc. “d”, Ley 24.658).

Para resolverlo, el Máximo Tribunal Provincial debió enfrentarse ante un problema de relevancia jurídica. Estos conflictos están vinculados con la identificación inicial de la norma aplicable al caso (Moreso y Vilajosana, 2004). Ello surge toda vez que la recurrente argumentó que dicho instrumento internacional goza de plena operatividad en el ordenamiento jurídico de nuestro país y que resulta ser la norma más favorable para dar acogimiento a la acción deducida.

Nuestro sistema jurídico ampara al trabajador en diferentes instrumentos legales comenzando por la Constitución Nacional donde se tutela de manera explícita en el art. 14 bis el derecho al trabajo. Asimismo, las leyes nacionales protegen al operario contra el despido arbitrario estableciendo indemnizaciones cuando se encuadre dicho supuesto.

Precisamente en el caso se discute si el litigio debe ser resuelto conforme a la interpretación que hace la accionista respecto del Protocolo de San Salvador que puede solicitar la readmisión en el empleo. O, si se debe aplicar las reglas de la Ley de Contrato de Trabajo que reconoce el derecho al empleador a desvincularse de un trabajador, sin perjuicio de abonar las indemnizaciones pertinentes.

La importancia del estudio de este antecedente jurisprudencial se debe al contundente argumento del Tribunal Provincial que, luego de analizar la normativa nacional e internacional, entendió que no había contradicción entre las mismas sino

complementariedad. Asimismo, se refirió a estabilidad en el trabajo; la misma puede ser propia o impropia. El Tribunal se refirió a los alcances de la estabilidad, su recepción en nuestro ordenamiento jurídico, estableciendo los derechos y obligaciones que derivan de las partes de un contrato de trabajo, según se trate de una u otra.

Para dar comienzo con el análisis del caso, primero se realizará un breve repaso de los hechos de la causa y de la historia procesal del mismo. Más adelante se analizarán los argumentos que dieron solución al problema jurídico, esto es, *la ratio decidendi*. Antes de dar la postura del autor, se realizará un marco teórico donde se estudiarán antecedentes jurisprudenciales y doctrinarios vigentes en la materia y, finalmente, se llegará a una conclusión.

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

Según surge de los hechos de la causa, el 8 de marzo de 1999 se inicia una relación laboral entre la demandante, la ciudadana Silvia Graciela Romero, y la demandada, la empresa L.Y.H. S.A. Esta relación finaliza por un despido sin causa dispuesto por la patronal, el 22 de agosto de 2014.

El 29 de agosto del mismo año se arriba a un acuerdo entre las partes en el Ministerio de Trabajo, en presencia de un funcionario público dependiente del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires. Allí ambas partes concurren con patricio letrado para homologar el acuerdo y la reclamante percibe una suma indemnizatoria de \$224.531,75 en concepto de pago de capital conciliado.

Transcurridos quince meses, la actora cuestiona telegráficamente el despido incausado solicitando su reincorporación y, luego, inicia la acción judicial en el mes de febrero de 2017. El Tribunal del Trabajo N° 4 del Departamento Judicial de Quilmes rechaza la demanda promovida por la ciudadana Romero contra L.Y.H. S.A, con costas a la parte actora. La accionante procuraba la restitución en su puesto de trabajo, el cobro de salarios caídos, la indemnización por daño moral, la entrega del certificado y la multa contemplados en el art. 80 de la Ley de Contrato de Trabajo y la sanción establecida en el art. 132 bis de dicho cuerpo normativo.

El Tribunal *a quo* entendió que nuestro ordenamiento jurídico admite el derecho del empleador de poner fin al contrato de trabajo sin justa causa, asumiendo el deber de

abonar una indemnización tarifada conforme las prescripciones del art. 245 de la Ley de Contrato de Trabajo. Ello, claro, con la excepción de los trabajadores que gozan de la protección específica que poseen los representantes gremiales o bien de aquella otra que resguarda a los dependientes cuyo despido obedezca a razones de discriminación.

Contra dicha resolución, la actora interpone recurso extraordinario de inaplicabilidad de ley y el caso llega a la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires. La accionante invoca la protección constitucional del art. 14 bis contra el despido arbitrario y asegura que, conforme del art. 7 inc. “d” del Protocolo de San Salvador, el trabajador despedido sin expresión de justa causa puede optar por percibir una indemnización, por ser reinstalado en su puesto de trabajo o por cualquier otra prestación. Insiste en que el Protocolo de San Salvador es la norma más favorable para dar acogimiento a la acción deducida.

Finalmente, el 9 de marzo de 2021 la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires resuelve rechazar el recurso extraordinario de inaplicabilidad de ley traído, con costas.

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

En la plataforma fáctica quedó claramente demostrado el problema jurídico de relevancia al que debió enfrentarse el Máximo Tribunal Provincial para darle solución al caso. En el proceso se discutió respecto de la aplicabilidad del Protocolo de San Salvador desde que la recurrente entendió que dicho instrumento internacional goza de plena operatividad en el ordenamiento jurídico de nuestro país.

En ese sentido y citando renombrada doctrina, la Suprema Corte argumentó que “el entramado normativo que garantiza la protección contra el despido arbitrario en nuestro ordenamiento jurídico, se halla en un todo de acuerdo con la norma transnacional sobre la que el quejoso erige su réplica”. Ello, toda vez que en el orden local se garantizan diversos grados de protección, conforme al escenario fáctico y jurídico en que se configure el despido. Considerando (III.2.d, voto del Dr. Pettigiani).

En ese sentido, recordó que la Corte Suprema de Justicia de la Nación tiene dicho que la norma internacional bajo análisis que contempla la readmisión en el empleo en casos de despido injustificado, ha sido receptada por nuestro ordenamiento jurídico. Pero únicamente para aquellos supuestos en que la tutela del derecho a la estabilidad resulta

más rigurosa o intensa (representantes gremiales, despido discriminatorio o violatorio de derechos fundamentales).

El Máximo Tribunal Provincial insistió que diversos Tratados Internacionales con jerarquía constitucional reconocen el derecho a trabajar y que ello incluye el derecho a no ser privado de trabajo en forma injusta. Y, en caso de violación de esa prerrogativa, los afectados tienen derecho a una compensación.

Insiste que estos instrumentos internacionales no expresan preferencia hacia una de esas formas de reparación en particular. Por el contrario, “cada Estado Parte tiene un margen en el que puede ejercer su criterio para decidir qué medidas son más convenientes para hacer frente a esas circunstancias específicas” (Comité de Derechos Económicos y Sociales, El derecho al trabajo, Observación General 18 -aprobada el 24 de noviembre de 2005, párrafos 4, 6, 48 y 37).

Queda en evidencia, entonces, que los instrumentos internacionales garantizan el derecho a la estabilidad en el empleo, aunque ninguno de ellos consagra una fórmula única de protección de ese derecho. Ello dependerá de las disposiciones de derecho interno que se adopten. No como pretende la actora, según su propia elección en la reinstalación en el trabajo, en alguna indemnización o en alguna otra prestación.

Finalmente, la Suprema Corte entiende que no se configura un conflicto de aplicación normativa que deba ser dirimido mediante la regla de la norma más favorable, pues no concurren en la especie dos o más normas vigentes que no toleren su aplicación conjunta a la misma situación de hecho. De esta manera, resuelve el problema jurídico de relevancia al entender que la norma positiva local -en este caso, la LCT- junto con las normas internacionales señaladas, define la aplicación sin más de la ley de orden interno.

#### **IV. Análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales**

Es sabido que, tanto los tribunales inferiores como la Corte Suprema de Justicia de la Nación, a la hora de resolver algún conflicto entre empleador y empleado, siempre ponderaron el principio de *in dubio pro operario*. Este precepto jurídico establece que, en caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales, prevalecerá la más favorable al trabajador (art. 9, LCT).

Tal como lo hemos mencionado, en el caso en estudio, la actora insiste en que el Protocolo de San Salvador es la norma más favorable para dar acogimiento a la acción

deducida. Por ello es que el Máximo Tribunal realiza un amplio y detallado repaso normativo y jurisprudencial antes de resolver la causa.

Recordó el Tribunal que la protección constitucional contra el despido arbitrario está garantizada mediante el pago de una indemnización razonable. Asimismo, argumentó que el tejido jurídico que admite la eficacia extintiva del despido injustificado, regulando la consecuencia jurídica devenida en el pago de una indemnización tarifada, no resulta de aplicación solo en aquellos casos que traduzcan violación a la libertad sindical o sean fundados en razones de discriminación. Estos son los únicos supuestos que dan lugar a la reinstalación del dependiente en su puesto de trabajo, ya que resultan más intensamente tutelados por la legislación.

En ese sentido, es pertinente mencionar el caso “Álvarez c/ Cencosud S.A. s/ acción de amparo” de diciembre de 2010, donde la Corte Suprema impuso al empleador la reinstalación a sus puestos de trabajo a un operario despedido por actos discriminatorios. Pero ante la negativa del empleador de reincorporar al trabajador, entendió que debía reconocerse a este último el derecho a una compensación adicional que atienda a esta legítima expectativa.

En el mismo sentido falló la Cámara de Apelaciones del Trabajo en la causa “L., D. A. y otros c/ El Rápido Argentino S.A. s/ Sumarísimo” donde los jueces consideraron que los actores habían logrado acreditar que los despidos dispuestos por su empleadora no fueron a causa de una reestructuración de la empresa, sino por la actividad gremial que desarrollaban. Por ello resolvió que los despidos de tres representantes gremiales eran nulos, ya que eran discriminatorios. Ante ello, ordenó a la empleadora reinstalar a los trabajadores en sus puestos, pagarles los salarios no abonados desde que fueron echados hasta su reincorporación e indemnizarlos por daño moral.

Respecto al derecho a la estabilidad laboral consagrado en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional, nuestra legislación le reconoce al empleador la facultad de despedir al empleado sin justa causa. Se lo ha llamado “estabilidad impropia”, con la obligación de indemnizar como lo establece el artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo. Es decir que la protección constitucional contra el despido arbitrario está garantizada mediante el pago de una indemnización razonable.

La estabilidad impropia se da cuando no se le garantiza al trabajador la perduración del vínculo jurídico, pero sí una indemnización en caso de despido sin causa.

Con ello se intenta evitar el despido antijurídico al imponer una sanción indemnizatoria al empleador que lo dispone (Grisolía, 2017). Asimismo, se le reconoce al empleador el derecho de poner fin al contrato de trabajo sin justa causa.

Amén de ello, hay autores como Sebastián Serrano Alou (2009) que sostienen que

la estabilidad, para ser real, debe asegurar al trabajador su permanencia en la empresa hasta tanto exista una justa causa que dé por terminada la relación laboral antes de que el trabajador logre acceder al beneficio jubilatorio. La justa causa puede estar legalmente establecida como el caso del cierre definitivo del establecimiento. O puede surgir de conductas del trabajador, conductas violatorias del derecho vigente de gravedad tal que hacen imposible continuar con la relación de trabajo aun a título experimental, habilitando al empleador a despedir al trabajador -ya que puede o no poner fin a la relación- sin consecuencias indemnizatorias. Pero de ninguna manera puede considerarse una justa causa la sola voluntad del empleador, y mucho menos cuando esta tiene base en actitudes arbitrarias, autoritarias y/o discriminatorias. (p. 1)

Sin embargo, tal como argumentó el juez Genoud en la presente causa, existe un consenso general acerca de que la Constitución Nacional no asegura a los empleados del sector privado una estabilidad propia, sino la impropia. Ella se verifica cuando el ordenamiento acepta al despido sin causa como válido sin perjuicio de imponer al empleador una carga económica (considerando 2).

En las décadas del 30 y 40 existían múltiples discusiones doctrinarias acerca de la estabilidad laboral, que aún hoy se siguen discutiendo en la legislación argentina que adoptó el sistema de estabilidad relativa o impropia. Antes, un empleador podía despedir a un trabajador injustificadamente sin más, pero desde el año 1934, con la incorporación de la ley 11729, se estableció para ello el cumplimiento de ciertas obligaciones formales y pecuniarias. A partir de ese momento se comenzó a llamar “indemnización por despido” o “indemnización por antigüedad”, para diferenciarla de otro tipo de indemnizaciones laborales (Vivino, 2004).

Durante mucho tiempo se interpretó la protección contra el despido arbitrario como una limitación a la facultad de ejercer el comercio y la industria. Asimismo, se sostuvo la irrazonabilidad de la estabilidad absoluta, ya que atenta contra los derechos patronales para organizar su empresa y seleccionar personal. En ese sentido, se entiende que hay una evolución del derecho laboral, respecto a la valorización de la calidad humana. Con las leyes actuales se intenta lograr un equilibrio entre las relaciones de poder entre el

trabajador y el empleador, donde se guarda la constitucionalidad de los derechos humanos (Escobar, 2008).

Si bien la reforma constitucional de 1994 significó la ampliación de las fuentes del derecho del trabajo, no se puede desconocer el derecho del empleador de poner fin al contrato de trabajo sin justa causa, asumiendo el deber de abonar una indemnización.

En igual sentido la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos Económicos, Sociales y Culturales, establece que, en el caso del despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo según corresponda.

## **V. Postura del autor**

Después de un análisis pormenorizado de los argumentos centrales que dieron solución al caso en estudio, y teniendo en cuenta la doctrina y jurisprudencia citada, podemos concluir que nuestra postura es coincidente con la asumida por la Suprema Corte de la Provincia de Buenos Aires. Considerando que nuestro sistema jurídico está integrado por normas internacionales, el juez resolvió el caso complementándolas con las normas nacionales.

Tal como está establecido en nuestra Carta Magna, los tratados y convenios internacionales tienen que estar ratificados por nuestro país. Esto se debe a que los legisladores tienen un tiempo prudencial para estudiar si las leyes internacionales son convenientes para integrar nuestro ordenamiento jurídico, y en ese caso ratificarlos para poder integrarlos.

Se coincide con la resolución de la problemática de relevancia jurídica, vinculada con la identificación inicial de la norma aplicable al caso. El Máximo Tribunal fue considerando cada cuestión planteada por la actora, y justificó su resolución con sólidos argumentos. Los instrumentos internacionales garantizan el derecho a la estabilidad en el empleo, pero ninguno de ellos consagra una fórmula única de protección de ese derecho.

Argentina posee un sistema de protección integral mediante el cual el legislador ha procurado desalentar este tipo de medidas extintivas como los despidos sin causa. Sin embargo, no puede desconocerse el derecho del empleador a desvincularse de un trabajador, sin perjuicio de abonar las indemnizaciones pertinentes.



Sin lugar a dudas, no podía hacerse lugar al reclamo aplicando al caso la interpretación que hizo la actora respecto al Protocolo de San Salvador. Ella entendió que en los casos de despidos sin causa procede, según su propia elección, la reinstalación en el trabajo o alguna indemnización. Aún quince meses después de haber firmado y homologado un acuerdo de desvinculación laboral con quien fuera su empleador.

Otro detalle importante, fue que los jueces tuvieron en cuenta la importancia de la protección del trabajo, en todos los ámbitos. Reafirmó la tutela especial del derecho a la no discriminación en el trabajo y al principio de la libertad sindical, e insistió que ambos gozan en nuestra legislación de una protección intensificada o reforzada, que se traduce en la reinstalación del trabajador en su puesto.

Desde un primer momento se dejó en claro que la doctrina y jurisprudencia están del lado del trabajador, que es la parte más débil en una relación de trabajo. Tal como se dio en el caso de marras, ante un despido sin causa se le abonaron las sumas requeridas por la norma.

Se considera razonable la resolución tomada por el Máximo Tribunal, porque se tuvo en cuenta, además del derecho de la parte más débil a una indemnización justa, que el empleador actuó con los derechos y obligaciones que la ley del trabajo le impone.

## **VI. Conclusión**

Luego de finalizada una relación laboral, las partes homologan un convenio y quien había sido la empleada percibe una suma de dinero en concepto de indemnización por despido sin causa. Transcurridos quince meses, la actora inicia demanda ante los tribunales procurando la restitución en su puesto de trabajo, el cobro de los salarios caídos y una indemnización por daño moral. Insiste en que el Protocolo de San Salvador es la norma más favorable para dar acogimiento a la acción deducida ya que de dicho instrumento se desprende que el trabajador despedido sin causa puede optar por una indemnización o por ser restituido a su puesto.

La causa llega a la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires quien resuelve el problema de relevancia jurídica aplicando al caso las reglas de la normativa local -Ley 20.744- y no el protocolo internacional. El Tribunal entendió que dicho instrumento no es contrario al Régimen de Contrato de Trabajo y que nuestro ordenamiento jurídico no establece preferencia hacia una de las formas de reparación. Es

decir que el empleador, al haber indemnizado a la actora, cumplió con la normativa legal vigente sin estar obligado a reincorporarla a sus tareas habituales.

Como sabemos, en Argentina no existe un régimen de estabilidad absoluta para aquellos trabajadores que se rigen por la Ley de Contrato de Trabajo. El acuerdo de desvinculación laboral entre empleador y empleado fue realizado conforme a los estándares establecidos por la ley, ya que se resarcó a la empleada por ser despedida de la empresa. Recordemos que empleador tiene derecho a tomar medidas pertinentes para el mejor funcionamiento de la dirección y organización de su empresa.

Concluyendo, podemos destacar la seguridad jurídica de nuestro ordenamiento y la claridad con la que el Máximo Tribunal de la provincia interpreta la normativa local e internacional, sentenciando que no hay contradicción entre ambas, sino complementariedad. Las leyes laborales siempre protegen a la parte más débil de la relación, por ello, para los despidos sin causa, se establece una serie de indemnizaciones procurando desalentar estas medidas.

## VII. Referencias

### Doctrina

Escobar, S. (2008). La estabilidad laboral a la luz de los derechos humanos. MicroJuris.

Cita: MJ-DOC-4171-AR||MJD4171.

Grisolía, J. (2015), *Manual de Derecho Laboral*. Buenos Aires: AR. Abeledo Perrot.

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

Serrano Alou, S. (2009). La estabilidad real, su vigencia normativa y su importancia actual. MicroJuris. Cita: MJ-DOC-4420-AR||MJD4420.

Vivino, M. (2004) La búsqueda de la justicia social como razón de ser del derecho del trabajo. MicroJuris. Cita: MJ-DOC-64-AR|ED, 209-487|MJD64.

### Jurisprudencia

Cámara de Apelaciones del Trabajo (2011) “L., D. A. y otros c/ El Rapido Argentino S.A. s/ Sumarisimo”.

Corte Suprema de Justicia de la Nación (7 de diciembre de 2010) “Álvarez c/Cencosud S.A. s/ acción de amparo”. Fallos: 333:2306.

Suprema Corte de la Provincia de Buenos Aires (9 de marzo de 2021), “Romero, Silvia Graciela c/ L.Y.H. S.A. s/ Materia a categorizar”. Causa L. 122.152.

### Legislación

Ley N° 25.323 (2000). Indemnizaciones Laborales. Honorable Congreso de la Nación.

Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/60000-64999/64555/norma.htm>

Ley N° 24.013 (1991). Empleo. Honorable Congreso de la Nación. Recuperado de:

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/412/texact.htm>

Ley N° 20.744 (1976). Régimen de Contrato de Trabajo. Honorable Congreso de la Nación. Recuperado de:

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>

Ley N° 24.658 (1996). Convenciones. Honorable Congreso de la Nación. Recuperado de:

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/35000-39999/37894/norma.htm>

**VIII. Anexo: Fallo**

***Suprema Corte de Justicia***  
***Provincia de Buenos Aires***

**A C U E R D O**

La Suprema Corte de la Provincia de Buenos Aires, de conformidad con lo establecido en el art. 4 del Acuerdo n° 3971, procede al dictado de la sentencia definitiva en la causa L. 122.152, "Romero, Silvia Graciela contra L Y H S.A. Materia a categorizar", con arreglo al siguiente orden de votación (Ac. 2078): doctores **Pettigiani, Genoud, Torres, Kogan.**

**A N T E C E D E N T E S**

El Tribunal del Trabajo n° 4 del Departamento Judicial de Quilmes rechazó la acción instaurada, con costas a la parte actora (v. fs. 230/240 vta.).

Se dedujo, por esta última, recurso extraordinario de inaplicabilidad de ley (v. presentación electrónica de fecha 1 de agosto de 2018).

Dictada la providencia de autos y encontrándose la causa en estado de pronunciar sentencia, la Suprema Corte resolvió plantear y votar la siguiente

**C U E S T I Ó N**

¿Es fundado el recurso extraordinario de inaplicabilidad de ley?

**V O T A C I Ó N**

**A la cuestión planteada, el señor Juez doctor Pettigiani dijo:**

I. El tribunal interviniente rechazó la demanda promovida por la señora Silvia Graciela Romero contra L Y H S.A., mediante la cual procuraba la restitución en su puesto de trabajo, el cobro de salarios caídos, la indemnización por daño moral, la entrega del certificado y la multa contemplados en el art. 80 de la Ley de Contrato de Trabajo (texto según ley 25.345) y la sanción establecida en el art. 132 bis de dicho cuerpo normativo (v. fs. 230/240 vta.).

En lo que interesa, juzgó que las partes estuvieron vinculadas por un contrato de trabajo iniciado el 8 de marzo de 1999 hasta su finalización, ocurrida por despido sin causa dispuesto por la patronal, el 22 de agosto de 2014 (v. fs. 230 y vta.).

Asimismo, declaró demostrado que el día 29 de agosto de 2014 los litigantes arribaron a un acuerdo que resultó homologado por el Ministerio de Trabajo, en virtud del cual la señora Romero percibió la suma de \$224.531,75 en concepto de pago de capital conciliado (v. fs. 231). En este orden -con sustento en las constancias obrantes a fs. 193/217- constató que dicho convenio fue celebrado ante la presencia de un funcionario público, dependiente del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires (v. fs. cit.). Por otro lado, con apoyo en la prueba documental acompañada a fs. 100/101, tuvo por corroborado que recibió asistencia de parte del sindicato de empleados textiles y afines (v. fs. 231 vta.).

Asimismo, entendió no acreditado el estado de necesidad invocado por la actora en la demanda y tampoco que hubiese suscripto -de modo forzoso- la propuesta conciliatoria de la empresa (v. fs. 232).

Resaltó que el convenio de referencia fue celebrado y abonado el día 29 de agosto de 2014 -esto es- a los pocos días de producido el distracto. Además, ponderó que la accionante recién quince meses después cuestionó telegráficamente el despido incausado, solicitando su reincorporación y, luego, inició la acción judicial en el mes de febrero de 2017. En este contexto, evaluó que el señalado estado de necesidad no hubiera admitido semejante dilación en la petición (v. fs. cit.).

Puntualizó que la reclamante solicitó la indemnización por daño moral, por tratarse de un despido discriminatorio, aunque sin precisar en su escrito constitutivo plataforma fáctica alguna para vislumbrar la configuración de un acto de esa naturaleza, ni tampoco -declaró- produjo prueba alguna que permitiera -al menos- avizorar indicios en ese sentido (v. fs. cit.).

Seguidamente, ingresó en el análisis de la protección constitucional contra el despido arbitrario. Afirmó que el legislador hizo uso de la facultad de determinar cómo tornar operativo el principio plasmado en el art. 14 bis de la Constitución nacional, en cuando manda que "el trabajo en todas sus formas gozará de la protección de las leyes", optando por el sistema de estabilidad relativa, con arreglo al cual -aseguró- se admite el derecho del empleador de poner fin al contrato de trabajo sin justa causa, asumiendo el deber de abonar una indemnización tarifada conforme las prescripciones del art. 245 de la Ley de Contrato de Trabajo (v. fs. 235 y vta.). Dejó a salvo de esta disposición a los trabajadores que gozan de la protección específica que poseen los representantes

gremiales (ley 23.551) o bien de aquella otra que resguarda a los dependientes cuyo despido obedezca a razones de discriminación (art. 1, ley 23.592).

Destacó la ausencia de instrumento internacional alguno del que pueda derivarse la aplicación en nuestro ordenamiento jurídico de un régimen de estabilidad absoluta respecto de los dependientes regidos por el régimen general de contrato de trabajo. En este marco, analizó el art. 7 inc. "d" del Protocolo de San Salvador y el art. 19 de la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales (v. fs. 236).

Reiteró que la legislación laboral argentina admite la plena validez del despido injustificado, imponiéndole al empleador una carga económica que importa la materialización del mandato constitucional respecto de la protección debida al dependiente.

Además, sostuvo que -en el caso- no resultó probada la existencia de actos discriminatorios que dieran motivo a la disolución del contrato de trabajo, por lo que entendió inaplicable lo dispuesto en la citada ley 23.592 (art. 1; v. fs. 236 y vta.).

En definitiva, declaró que sólo el avasallamiento del derecho a la no discriminación en el empleo y al principio de la libertad sindical gozan en nuestra legislación de una protección intensificada o reforzada, que se traduce en la reinstalación del trabajador en su puesto, por conducto del reconocimiento de la ineficacia de la rescisión contractual, sin que -sostuvo el tribunal de grado- en autos se haya verificado alguno de esos supuestos.

Asimismo, puntualizó -mediante cita doctrinaria que individualizó- que la remisión de la Observación General 18 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas al Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en lo referente a la causalidad del despido y la posibilidad de readmisión, así como la referencia efectuada por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en "Álvarez c/ Cencosud" no salvan la falta de ratificación de ese Convenio por la Argentina (v. fs. 237).

También mencionó los fallos del Máximo Tribunal nacional en los cuales se dijo -según detalló- que el sistema de estabilidad absoluta es irrazonable por suprimir el poder discrecional del empleador respecto a la integración de su personal, y por resultar violatorio de la garantía de libertad de comercio e industria y del derecho de propiedad (arts. 14 y 18, Const. nac.; v. fs. 237 vta.).

De todos modos, en atención a lo establecido en los arts. 8 y 10 del Convenio 158 de la OIT, determinó que el lapso temporal transcurrido en el caso bajo análisis, desde el hecho del despido incausado hasta el momento de la reclamación de la readmisión en el empleo, resulta -en la especie- contrario al resguardo del principio de seguridad jurídica (v. fs. 238).

En consecuencia, dispuso rechazar íntegramente la demanda instaurada (art. 726, Cód. Civ. y Com.; v. fs. 238).

II. Contra dicho pronunciamiento, la legitimada activa interpone recurso extraordinario de inaplicabilidad de ley, en el que denuncia absurdo y violación de los arts. 14 bis, 17, 18, 19, 28, 31 y 75 incs. 19, 22 y 23 de la Constitución nacional; 10, 11, 15 y 39 de la Constitución provincial; 44 incs. "d" y "e" de la ley 11.653; 11 y 17 de la Ley de Contrato de Trabajo; de los derechos de defensa, propiedad, de la garantía del debido proceso, de las disposiciones de los Pactos y Tratados Internacionales, en especial la Convención Americana sobre Derechos Humanos y el Protocolo de San Salvador.

II.1. En primer lugar, refiere que el reclamo de autos no se fundó en la existencia de un acto discriminatorio por parte de la empleadora, de modo que las manifestaciones vertidas en el fallo de grado relativas a la falta de actividad probatoria sobre el particular, carecen de trascendencia. Afirma, con cita del art. 44 inc. "d" de la ley 11.653, que el a quo violó el principio de congruencia cuando resolvió sobre esa temática.

II.2. Luego, efectuando un pormenorizado análisis del sustento jurídico de la sentencia en crisis, asegura que conforme del art. 7 inc. "d" del Protocolo de San Salvador se desprende -de modo inequívoco- que el trabajador despedido sin expresión de justa causa puede optar por percibir una indemnización, por ser reinstalado en su puesto de trabajo o por cualquier otra prestación.

Advierte que dicho precepto constituye un verdadero avance en el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por la Constitución Nacional y los Tratados Internacionales.

Agrega que la falta de ratificación del Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo por nuestro país no resulta relevante ni bien se repara en que el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales ha recurrido a dicho Convenio para explicar los alcances de los arts. 6 y 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales (PIDESC).

Sin perjuicio de ello, insiste en que el Protocolo de San Salvador es la norma más favorable para dar acogimiento a la acción deducida.

II.3. Asimismo, descalifica la decisión en crisis, por haber arribado a la conclusión que el demandante no demostró la falta de asesoramiento en la tramitación de las actuaciones administrativas. En este orden, señala que se han violado las más que claras reglas de construcción del veredicto, dado que no se puede proponer una cuestión y resolver en otro sentido.

Argumenta que no puede suponerse que un funcionario del Ministerio de Trabajo, lego, pudiera haber informado a la actora respecto del Protocolo de San Salvador, cuando dicho instrumento no es de aplicación habitual en el marco de nuestro derecho y mucho menos conocido por todos.

También crítica que se haya considerado que la actora recibió consejo del representante sindical. Aduce que la documental en que se funda tal afirmación fue desconocida por la reclamante y su autenticidad no fue probada por la contraria.

Luego, expone que el hecho que haya tenido o no asesoramiento, tampoco modifica en nada la circunstancia que a la trabajadora le asistía el derecho a optar por la reinstalación en el puesto de trabajo, así -continúa el compareciente- lo hizo saber mediante el correspondiente telegrama, que remitió -puntualiza- antes de que se cumpliera el plazo de prescripción. Esgrime que no existe un plazo más corto que el dispuesto en el art. 256 de la Ley de Contrato de Trabajo, desde que todo lo que no está prohibido está permitido (art. 19, Const. nac.).

II.4. Descalifica la sentencia de mérito por haber descartado el estado de necesidad de la reclamante, a partir del simple rechazo de los argumentos vertidos en la demanda.

II.5. Refuta, con denuncia de absurdo, que en el veredicto se haya postulado como interrogante si se acreditó que la accionante "haya sido forzada a aceptar la propuesta de la empleadora", en el sentido de haber sido compelida por terceros. Aduce que ese no fue el alcance que se le dio en la demanda, donde se hizo referencia a las circunstancias que la condujeron a actuar como lo hizo.

II.6. Por otro lado, cuestiona la resolución en crisis por haber establecido que la acción tendiente a la reinstalación de la trabajadora a su puesto de trabajo debía ser desestimada, al menos y hasta tanto, no se desarrolle labor legislativa que viabilice el



pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por la Constitución y por los Tratados Internacionales vigentes sobre derechos humanos (art. 75 inc. 23, Const. nac.).

Resalta el interesado que el tribunal, por un lado, reconoce la existencia de derechos consagrados por la Constitución nacional y los instrumentos internacionales; sin embargo, por otro, les resta operatividad. Afirma que ello se contradice frontalmente con el estado actual de la doctrina y jurisprudencia en materia de aplicación inmediata de las cláusulas constitucionales y convencionales. Cita los precedentes de la Corte Suprema de Justicia de la Nación "Ekmekdjian c/ Sofovich" (sent. de 7-VII-1992) y "Vizzoti" (sent. de 14-IX-2004).

Afirma que no resulta ajustada al derecho vigente la aseveración plasmada en la sentencia en el sentido que la ley laboral estableció un régimen de estabilidad impropia, en tanto acepta el despido injustificado como válido, sin perjuicio de imponerle al empleador una carga económica. Ello -señala el compareciente- en tanto se pretende derivar de dicho enunciado la inaplicabilidad de una norma de rango superior, más favorable para la actora.

En este sentido, ataca la afirmación plasmada en la sentencia, en orden a que la vulneración de la no discriminación y la libertad sindical son las únicas causas que motivan en nuestro derecho, una protección que se traduzca en la reinstalación del trabajador. Destaca que ello supone la preterición de la norma convencional que sí posibilita la reinstalación.

Descalifica la aplicación de los precedentes de la Corte Suprema de Justicia de la Nación citados en el fallo en crisis porque -indica- son anteriores a la reforma constitucional de 1994 y reflejan criterios que no se compadecen con la incorporación del bloque de constitucionalidad. Además, según afirma, contradicen la jurisprudencia emanada del Máximo Tribunal con posterioridad a ese hito en materia de derechos sociales y laborales.

Critica, también, el fallo en crisis en cuanto allí se sostuvo que mantener abierta la posibilidad de un reclamo de manera indefinida, como el planteado por el accionante, atentaría contra el orden y la seguridad jurídica. Así, reitera a que en nuestro derecho la única limitación temporal para el ejercicio de los derechos está dada por los plazos de prescripción.

II.7. A modo de síntesis, concluye que el tribunal actuante cometió un yerro al no aplicar la norma contenida en el art. 7 inc. "d" del Protocolo de San Salvador, por lo que corresponde -a su criteriodejar sin efecto la sentencia y dictar una nueva, ordenando la reinstalación de la trabajadora y el pago de los salarios devengados desde su despido hasta la efectiva restitución del puesto de trabajo.

### III. El recurso no prospera.

III.1. En primer lugar, debe desestimarse el agravio por conducto del cual sostiene el interesado que el a quo vulneró el principio de congruencia. En efecto, si bien acusa violación de dicho postulado, prescinde vincular tal denuncia con la ineludible mención de las normas que contienen la regla procesal que dice infringida (art. 279, CPCC; causas L. 90.008, "B., A.", sent. de 8-X-2008; L. 117.399, "Rivera", sent. de 10-IX-2014; L. 117.853, "Gregorini", sent. de 10-VI-2015; e.o.), sin que esta Corte pueda suplir de oficio, por inferencias o interpretación, las citas que debieron efectuarse por el recurrente (causas L. 105.323, "Mengarelli", sent. de 30-XI-2011; L. 112.633, "Colos", sent. de 14-II-2013 y L. 117.622, "Villalobos", sent. de 25-II-2015).

Sin perjuicio de lo expuesto, me permito señalar que -en efecto- el tribunal de grado descartó que en el caso bajo juzgamiento se hubiera configurado un despido discriminatorio, pues se hizo cargo de la premisa esbozada en el escrito de demanda, donde se puntualizó que la señora Romero reclamaba -entre otros conceptos- el daño moral "que el despido discriminatorio le causó" (v. fs. 30 in fine, el resaltado -en cursiva- de la frase entrecomillada me pertenece).

III.2.a. Sentado lo anterior, la lectura y el análisis del contenido de la impugnación intentada me conducen a concluir que el eje de la crítica refiere -en lo esencial- a traer a consideración la pretensión sustentada en la aplicación del Protocolo de San Salvador, que fuera desestimada por el órgano de origen, desde que el recurrente entiende que dicho instrumento internacional goza de plena operatividad en el ordenamiento jurídico de nuestro país. Ello, con la finalidad de viabilizar el pedido de reinstalación y el pago de salarios que nutren la acción instaurada.

III.2.b. Ahora bien, como he reseñado, tras analizar la normativa de rango constitucional y supralegal vinculada con la cuestión debatida, el sentenciante afincó su conclusión en la inexistencia de documento internacional alguno con vigencia en el derecho positivo argentino que autorice a aplicar un régimen de estabilidad absoluta

respecto de los trabajadores dependientes regidos por el derecho laboral y, en esta línea de pensamiento, postuló -a influjo de la jurisprudencia de la Corte nacional y de la normativa internacional que puntualizó en la sentencia- que la tutela constitucional contra el despido arbitrario está garantizada mediante el pago de una indemnización, salvo en aquellos supuestos especialmente tutelados.

Ante tales definiciones plasmadas en la sentencia, la exposición del quejoso trasunta, en lo esencial, una reiteración de las manifestaciones que hubo de formular en su escrito constitutivo de litis (v. fs. 27/69), que no logran conmover las motivaciones centrales del fallo, pues insiste en su particular postura que -a la postre- fue desestimada en la decisión que pone en crisis con fundamentos que lejos está de desvirtuar.

Al respecto, cabe aquí recordar que es insuficiente el recurso extraordinario de inaplicabilidad de ley que, mediante la reiteración de argumentos expuestos en la instancia anterior que fueron motivo de especial análisis por el juzgador de origen, no logra concretar una réplica adecuada y eficaz de lo decidido (causas L. 117.071, "García", sent. de 09-IV-2014; L. 121.335, "Parodi", sent. de 12-VI- 2019; e.o.).

III.2.c. Por otro lado, soslaya el interesado cuestionar la validez constitucional del régimen general que tutela la protección contra el despido arbitrario, esto es, el art. 245 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Sobre el particular, al emitir mi voto en la causa registrada como L. 120.395, "Laterza" (sent. de 29-VI-2020), si bien en un marco fáctico diverso al ventilado en la presente, señalé que el sistema de estabilidad relativa impropia que rige en nuestro ordenamiento jurídico, reconoce al empleador la facultad de despedir con la sola obligación de indemnizar en caso que dispusiera el distracto sin causa o basado en una injuria no acreditada.

Cabe puntualizar que el tejido jurídico que admite la eficacia extintiva del despido injustificado, regulando la consecuencia jurídica devenida en el pago de una indemnización tarifada, no resulta de aplicación -como bien apuntó el tribunal de origen- respecto de aquellos casos que traduzcan violación a la libertad sindical o sean fundados en razones de discriminación. Estos supuestos, sabido es, resultan más intensamente tutelados por la legislación, dando lugar a la reinstalación del dependiente en su puesto de trabajo (arts. 52, ley 23.551; 1, ley 23.592; causas L. 97.804, "Villalba", sent. 22-XII-

2010; L. 104.378, "Sffaeir", sent. de 08- VIII-2012 y L. 113.329, "Auzoategui", sent. de 20- VIII-2014).

Así las cosas, no resulta ocioso apuntar que la autonomía de la voluntad de las partes, en el marco del ejercicio de derechos colectivos, podría convenir e incorporar en un determinado ámbito negocial - verbigracia: de actividad o de empresa- un sistema más beneficioso, esto es, uno que consagre garantías por sobre los mínimos legales frente a aquéllas establecidas en el contexto impuesto por la heteronomía del régimen general (arts. 1, 8 y concs., LCT; 3 inc. "e", 19 y concs., ley 14.250; 19, Const. nac.). Por ejemplo, un régimen de estabilidad relativa propia, según la conocida clasificación doctrinaria (v. de la Fuente, Horacio H.; Principios jurídicos del derecho a la estabilidad, Zavalía, Bs. As., 1976, págs. 19 y sigs.).

No obstante, no puedo dejar de señalar aquí que cuando la Corte nacional -allá por el año 1992- tuvo la última oportunidad de pronunciarse sobre esta temática, esto es, la estabilidad relativa propia consagrada en una convención colectiva de trabajo, la fulminó con la declaración de inconstitucionalidad (CSJN, "Figueroa, Oscar Félix y otro c. Loma Negra CIASA s. Cobro de pesos. Inconstitucionalidad y casación", Fallos: 306:1208; Rubinzal-Culzoni On line, RC J 18.174/10).

Ahora bien, en sintonía con lo que vengo diciendo, este Superior Tribunal ha declarado que con excepción de aquellos casos en que los respectivos convenios colectivos hubieran contemplado una sanción para el supuesto de no ser observada la estabilidad impropia que consagra la Ley de Contrato de Trabajo, la solución debe buscarse en la norma que establece un sistema protectorio contra el despido arbitrario, que impone al empleador el pago de una indemnización tarifada, comprensiva de todo perjuicio padecido por el trabajador como consecuencia de la cesantía (arts. 232 y 245, LCT; causa B. 62.461, "Romero", sent. de 23-XI-2016).

Siguiendo mi línea de pensamiento, también por vía de un acuerdo individual entre trabajador y empleador podría pactarse un régimen más ventajoso que el garantizado legalmente (art. 19, Const. cit.).

III.2.d. A esta altura, he de detenerme en el análisis del documento internacional cuya pretendida aplicación constituye la piedra basal sobre la cual la parte actora edificó el escrito liminar y -ahora- estructura el embate en tratamiento, reiterando -como señalé

en párrafos anteriores- los conceptos vertidos oportunamente y abordados por el órgano jurisdiccional a quo.

Me refiero -como lo anticipé- al Protocolo de San Salvador, adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, celebrado el 17 de noviembre de 1988, aprobado por ley 24.658 el 19 de junio de 1996 y ratificado por el gobierno argentino el 23 de octubre de 2003.

Dicho cuerpo normativo en su art. 7 dispone que "Los Estados Partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior, supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular:[...] d. la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional".

Tal como lo señala destacada doctrina (César Arese, "La readmisión laboral en el PIDESC, el Convenio 158 de la OIT y el Protocolo de San Salvador a través del fallo de la CSJN 'Álvarez'", Revista de Derecho Laboral, "Extinción del contrato de trabajo" - III - 2011- 1- Rubinzal Culzoni Ed-) dentro de las propuestas interpretativas del dispositivo bajo análisis está aquella (a la que adhiero) que postula que la norma transcrita obliga a la legislación interna -y así lo ha hecho nuestro ordenamiento jurídico local- a prever las tres alternativas posibles en caso de despido sin causa (reparación-readmisión-otra prestación), pudiendo imponerse, según el caso, la reinstalación (despido discriminatorio o sindical), un resarcimiento económico (art. 245), o una prestación diversa (subsidio por desempleo, arts. 111 y sigs., ley 24.013).

Sentado ello, entiendo que el entramado normativo que garantiza la protección contra el despido arbitrario en nuestro ordenamiento jurídico, se halla en un todo de acuerdo con la norma transnacional sobre la que el quejoso erige su réplica, toda vez que en el orden local se garantizan diversos grados -o intensidades- de protección, de acuerdo al escenario fáctico y jurídico en que se configure el despido.

De allí, que resulta extraviado de todo contexto el pretendido carácter de "norma más favorable" que el recurrente pretende atribuirle al Protocolo, desde que no coloca una

"opción" en manos del trabajador, ni una única solución posible para las diferentes hipótesis de rescisión incausada, tal como lo ha receptado nuestra legislación.

Cabe puntualizar que en el fallo "Álvarez, Maximiliano y otros c. Cencosud SA s. Acción de amparo", del 7 de diciembre de 2010 -en el que, no es ocioso recordar, no se encontraba "en la liza un régimen general de estabilidad propia o absoluta como protección contra todo despido arbitrario, sino la reincorporación, para el litigio, y en el litigio, derivada del singular motivo de ruptura del contrato de trabajo: la discriminación"- la Corte Suprema de Justicia de la Nación reparó que la norma internacional bajo análisis "...contempla a la readmisión en el empleo como una de las consecuencias admisibles para la legislación interna en casos de despido injustificado (art. 7° d)..." (cons. 7°), solución que -en consonancia con lo que venimos exponiendo- ha sido receptada por nuestro ordenamiento jurídico para aquellos supuestos en que la tutela del derecho a la estabilidad resulta más rigurosa o intensa (representantes gremiales, despido discriminatorio o violatorio de derechos fundamentales).

III.2.e. Por otro lado, es dable destacar que el Máximo Tribunal federal en la causa "Vizzoti, Carlos c/ AMSA S.A. s/ Despido", sentencia de 14-IX-2004 (CSJN Fallos: 327:3677) -si bien al expedirse respecto de la constitucionalidad de los límites a uno de los datos del binomio fáctico del contrato disuelto (art. 245, segundo apdo.), ha declarado que "no hay dudas en cuanto a la validez constitucional de un régimen tarifado de indemnizaciones por despido sin justa causa, esto es, un sistema que resigne la puntual estimación del daño en pos de determinados objetivos, entre otros, la celeridad, certeza y previsibilidad en la cuantía de aquélla" (cons. 6°), como así también que "el resarcimiento del empleado debe ser equitativo, y ello importa afirmar que la reglamentación legal del derecho a la llamada estabilidad impropia, constitucionalmente reconocido, debe ser razonable, lo que a su vez quiere decir, adecuada a los fines que contempla y no descalificable por razón de iniquidad" (cons. 7°).

III.2.f. Las directrices que emanan de los mencionados precedentes de la Corte nacional, ambos posteriores a la reforma constitucional de 1994, me eximen de pronunciarme sobre los cuestionamientos que el recurrente formula al pronunciamiento de grado en lo vinculado a la ausencia de eficacia de la doctrina jurisprudencial federal en materia de estabilidad relativa.

III.2.g. Finalmente, he de indicar que el Convenio 158 de la OIT -adoptado en junio de 1982- propicia la consagración por los Estados parte de un esquema de relaciones de trabajo tendiente a evitar la extinción del contrato por la empleadora sin justificación alguna. En este sentido, determina que la legislación de cada país rubricante deberá -si no se hiciere por convenio colectivo- establecer que no se pondrá fin a la relación de trabajo, salvo que exista una causa justificada relacionada con la capacidad o la conducta del dependiente, basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa. Este documento internacional -conforme señaló el a quo- no ha sido aún ratificado por Argentina.

III.3. Lo precedentemente expuesto sella - sin más- la suerte adversa de la postulación recursiva, de modo que no cabe ingresar en la consideración de las demás críticas, como -entre otras- aquéllas dirigidas a desvirtuar las conclusiones vinculadas con la pretendida falta de asesoramiento en la tramitación de las actuaciones administrativas, el supuesto estado de necesidad de la señora Romero -que la habría conducido a suscribir el acuerdo de pago con su empleadora-, la alegación atingente al plazo prescriptivo orientada a justificar el tiempo transcurrido para formular el reclamo.

III.4. En definitiva, por las razones expuestas, la crítica no luce hábil para rebatir el fallo de grado, que -por ende- debe permanecer firme.

IV. Por ello, propongo al acuerdo rechazar el recurso extraordinario de inaplicabilidad de ley traído, con costas (art. 289, CPCC).

Voto por la **negativa**.

**A la cuestión planteada, el señor Juez doctor Genoud dijo:**

I. Coincido, por los fundamentos que expone, con la solución propuesta por el doctor Pettigiani.

I.1. En síntesis y en lo que aquí interesa por constituir materia de agravios, la actora se presentó en estas actuaciones afirmando que su despido incausado constituye un acto ilícito por cuanto con él se violó su derecho humano fundamental a no verse privada de su trabajo sin una justificación, solicitando por ello la nulidad de dicho acto extintivo, la reinstalación en su puesto de trabajo, la reparación del daño moral que la finalización del contrato le ocasionó y el pago de los salarios caídos compensados hasta su concurrencia con los importes que reconoció haber percibido en concepto de indemnización. Las restantes vicisitudes que rodearon la terminación del vínculo laboral se encuentran suficientemente relevadas en el voto del colega al que adhiero y me remito.

I.2. La accionante funda su pretensión en normas de derecho internacional de jerarquía diversa, incluso en alguna que no se ha incorporado al ordenamiento doméstico por ausencia de ratificación por parte del estado argentino, solicitando -como se dijo- la nulidad del despido (respecto del que ella misma aclara, no es discriminatorio) y la reinstalación en su puesto de trabajo en el marco de un contrato anudado en el sector privado.

II. Existe un consenso general del que participo acerca de que la Constitución nacional no asegura a los empleados de ese sector la estabilidad propia -que es la que se configura cuando la normativa aplicable prevé la nulidad del acto resolutorio-, sino la impropia que se verifica cuando el ordenamiento acepta al despido sin causa como válido sin perjuicio de imponer al empleador una carga económica que, por lo general, aunque no exclusivamente, resulta ser una indemnización tarifada a favor del trabajador. También goza de extendida aceptación la distinción entre la estabilidad propia absoluta, que le garantiza al dependiente, una vez declarada la nulidad de la extinción contractual, su efectiva reinstalación en el empleo sin que el empleador pueda sustituir su obligación por otra de carácter indemnizatorio sin la anuencia del trabajador, y la relativa, en la que el empleador puede rehusarse a reincorporar al empleado en cuyo caso deberá continuar pagándole los salarios hasta que se encuentre en condiciones de acceder al beneficio jubilatorio o se configure alguna causa justificada de extinción.

II.1. Ese extendido consenso no es antojadizo; es el resultado de la interpretación del art. 14 bis de la Constitución nacional que dispone que las leyes "asegurarán al trabajador", entre otras cosas, "la protección contra el despido arbitrario" y "la estabilidad del empleado público" y que los representantes gremiales "gozarán de las garantías [...] relacionadas con la estabilidad de su empleo".

Claro que la reforma constitucional de 1994 significó la ampliación de las fuentes del derecho del trabajo a través de la incorporación en la Constitución nacional -en las condiciones de su vigencia- de los tratados y convenciones sobre derechos humanos, además del carácter supra legal de otros instrumentos, entre los cuales se encuentran -según la doctrina y la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación (v.gr.: "Pinturería y Revestimientos aplicados S.A. s/ quiebra", sent. de 26-III-2014)- los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, ratificados por nuestro país.



II.2. Es al amparo de algunas de esas normas internacionales que la peticionaria intenta la nulidad del despido y su reincorporación, en el entendimiento que la protección de la estabilidad en el empleo en nuestro ordenamiento tiene otros alcances, más amplios que los previstos en la Ley de Contrato de Trabajo.

II.3. No le asiste razón.

El art. 6.1. del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales -de rango constitucional- establece que los Estados Partes "reconocen el derecho a trabajar". Según el Comité de Derechos Económicos y Sociales ese enunciado incluye "el derecho a no ser privado de trabajo en forma injusta" y, en caso de violación de esa prerrogativa, los afectados "tienen derecho a una reparación adecuada que puede adoptar la forma de una restitución, una indemnización, una compensación o garantías de no repetición". Queda a la vista que el Pacto no expresa preferencia hacia una de esas formas de reparación en particular. Por el contrario, el citado Comité ha resaltado que, para el cumplimiento de las obligaciones asumidas en virtud del Pacto, "cada Estado Parte tiene un margen en el que puede ejercer su criterio para decidir qué medidas son más convenientes para hacer frente a esas circunstancias específicas" (Comité de Derechos Económicos y Sociales, El derecho al trabajo, Observación General 18 -aprobada el 24 de noviembre de 2005- parágrafos 4, 6, 48 y 37).

Por otra parte, el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales ("Protocolo de San Salvador"), de jerarquía supra legal, establece en su artículo 7 que los Estados partes "...garantizarán en sus legislaciones nacionales [...] la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación" y que "en casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional".

Queda en evidencia, entonces, que los instrumentos internacionales aludidos (también la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, en su art. 11.1.c.) establecen de manera más o menos explícita, el derecho a la estabilidad en el empleo, aunque ninguno de ellos consagra una fórmula única de protección de ese derecho, que puede consistir alternativamente -y según las disposiciones de derecho interno que se adopten, no como pretende la actora, según su

propia elección- en la reinstalación en el trabajo, en alguna indemnización o en alguna otra prestación.

Por último, el Convenio 158 de la OIT sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador -no ratificado hasta hoy por nuestro país y, por ende, no aplicable en la medida que tampoco se encuentra incluido en la Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de esa Organización- también admite que sea la legislación de cada país la encargada de definir el tipo de reparación del despido sin causa.

En suma, el ordenamiento legal argentino reconoce protección al trabajador contra el despido arbitrario que se traduce en un sistema de estabilidad relativa impropia, ya que más allá de la licitud o ilicitud de la denuncia y salvo situaciones muy puntuales que no se configuran en autos, lo concreto es que esa declaración del empleador es eficaz para extinguir el contrato y solo da lugar al pago de una indemnización. Ese régimen, por lo que vengo de exponer, se ajusta a nuestra Constitución que sólo asegura la permanencia en el empleo -con distintos alcances- a los empleados públicos y a los representantes gremiales (también, según la jurisprudencia predominante, incluida la de este Tribunal, para el caso de los despidos discriminatorios) y a los instrumentos internacionales -que con diferente jerarquía y según se explicótorgan margen amplio de discreción a los estados para escoger entre las distintos sistemas de estabilidad.

III. Luego, y en el mismo sentido que se expresara en el voto al que adhiero, no se configura en autos un conflicto de aplicación normativa que deba ser dirimido mediante la regla de la norma más favorable pues -en rigor- no concurren en la especie dos o más normas vigentes que no toleren su aplicación conjunta a la misma situación de hecho. Por lo explicado, el encaje de la norma positiva local -en este caso, la LCT- con las normas internacionales señaladas, define la aplicación sin más de la ley de orden interno y el consecuente rechazo de la pretensión actoral.

IV. En razón de los motivos expuestos y por las razones brindadas en el sufragio del colega que me precede en la votación en cuanto resulten concordantes, estimo que el recurso extraordinario de inaplicabilidad de ley debe ser rechazado, con costas (art. 289, CPCC).

Voto por la **negativa**.

El señor Juez doctor **Torres**, por los mismos fundamentos del señor Juez doctor Pettigiani, votó también por la **negativa**.

**A la cuestión planteada, la señora Jueza doctora Kogan dijo:**

Adhiero al voto del doctor Pettigiani, y adicionalmente suscribo la consideración formulada por el doctor Genoud en el segundo párrafo del punto II.3. de su propuesta.

Voto por la **negativa**. Con lo que terminó el acuerdo, dictándose la siguiente

### **S E N T E N C I A**

Por lo expuesto en el acuerdo que antecede, se rechaza el recurso extraordinario de inaplicabilidad de ley traído, con costas (art. 289, CPCC).

Regístrese, notifíquese de oficio y por medios electrónicos (conf. art. 1 acápite 3 "c", resol. Presidencia SCBA 10/20) y devuélvase por la vía que corresponda.

Suscripto y registrado por la Actuaría firmante, en la ciudad de La Plata, en la fecha indicada en la constancia de la firma digital (Ac. SCBA 3971/20).

### **REFERENCIAS:**

Funcionario Firmante: 04/03/2021 16:35:36 - GENOUD Luis Esteban - JUEZ

Funcionario Firmante: 04/03/2021 19:32:57 - KOGAN Hilda - JUEZA

Funcionario Firmante: 05/03/2021 09:39:14 - PETTIGIANI Eduardo Julio - JUEZ

Funcionario Firmante: 08/03/2021 19:30:57 - TORRES Sergio Gabriel - JUEZ

Funcionario Firmante: 09/03/2021 08:25:00 - DI TOMMASO Analía Silvia -

SECRETARIO DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA

241700292003329474

**SECRETARIA LABORAL - SUPREMA CORTE DE JUSTICIA**

**NO CONTIENE ARCHIVOS ADJUNTOS**