

La estabilidad laboral cede ante el pago de una indemnización.  
Instrumentos Internacionales de protección contra el Despido Arbitrario

Carrera: Abogacía

Nota a fallo: Derecho laboral.

Nombre del alumno: Marcos Castaño

Legajo: VABG104119

DNI: 25.000.277

Módulo 4

Fecha de entrega: 12/11/2021

Tutora: María Laura Foradori

Año: 2021

Fallo: Tribunal: Suprema Corte la Provincia de Buenos Aires. Causa L. 122.152. Autos:  
“Romero, Silvia Graciela contra L Y H S.A. Materia a categorizar”. Fecha de Sentencia:  
04/03/2021.

**Sumario:** I. Introducción. II. Hechos de la causa, historia procesal y decisión del tribunal. III. La ratio decidendi de la sentencia. IV. Análisis y postura del autor. V. Conclusión. VI. Listado de referencias.

## **I. Introducción**

Es habitual escuchar a economistas, empresarios y dirigentes políticos afirmando que el marco legal para regular el empleo en la Argentina es excesivamente “rígido y costoso”, conceptos que se refieren a la supuesta baja movilidad de trabajadores/as en las empresas como resultado de la existencia de normas laborales que restringen la posibilidad de despido por parte de los empleadores.

La protección legal contra el despido, en su conjunto, es consecuencia del concepto de estabilidad en el empleo como principio dominador del contrato de trabajo.

Sin embargo, la denominada estabilidad propia no rige para los asalariados del sector privado quienes pueden ser despedidos sin expresión de causa, es decir, por la voluntad rupturista del empleador quien queda obligado a pagar una indemnización que es fijada en la LCT.

La Constitución Nacional en su art. 14 bis establece la garantía de protección contra el despido arbitrario, es la llamada estabilidad propia, pero sólo para los empleados públicos. En un régimen distinto, la ley de contrato de trabajo habilita al empleador para que pueda despedir sin expresar la causa, a cualquier empleado abonando una indemnización que reemplaza, de manera tarifada, el daño ocasionado al trabajador por la interrupción intempestiva de la relación laboral.

No obstante, existen Instrumentos Internacionales, reconocidos y aceptados por Argentina, como el Protocolo de San Salvador, adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que condenan esta práctica considerada vejatoria del derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores.

En el fallo se analiza la validez constitucional y convencional del régimen general que tutela la protección contra el despido arbitrario.

## **II. Hechos de la causa, historia procesal y decisión del tribunal:**

### **Breve descripción del problema jurídico del caso**

Una trabajadora peticiona la reinstalación a su puesto de trabajo basándose en el despido arbitrario y sustenta su acción en la aplicación de normas internacionales, pero la demanda es rechazada ya que la Suprema Corte de la Provincia de Buenos Aires sentencia que en el derecho positivo argentino no hay ninguna norma vigente que autorice a aplicar un régimen de estabilidad laboral en este caso de trabajadores del sistema privado.

En el presente fallo se advierte un problema axiológico de conflicto jurídico entre reglas y principios respecto a la aplicación de normas del derecho internacional, que constituye la pretensión fundamental de la parte actora y sobre la cual construye su queja, esto es, 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.

En el caso una trabajadora reclama la restitución a su puesto de trabajo, los salarios adeudados, la indemnización por daño moral, la entrega del certificado de servicios y la multa contemplada en la ley de contrato de trabajo.

Las partes celebran un acuerdo y luego de rubricado el mismo ante un funcionario del Ministerio de Trabajo, la actora inicia una demanda ante el Tribunal del Trabajo N° 4 del Departamento Judicial de Quilmes el cual rechaza la acción instada, 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) y con fecha 09/03/2021 la Suprema Corte de la Provincia de Buenos Aires dictó sentencia.

Al respecto, la Suprema Corte de la Provincia de Buenos Aires señaló 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. La decisión fue rechazar el recurso presentado por la parte actora con costas.

### **III. La *ratio decidendi* de la sentencia**

En primer lugar, la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires, desestimó el agravio por el cual la actora sostenía que el *a quo* había vulnerado el principio de congruencia, porque no encontró vinculación entre tal denuncia y la mención de las normas que contienen la regla procesal que dijo infringida.

En segundo término, el Tribunal Supremo de la Provincia de Buenos Aires opinó que, en lo esencial, la exposición de la quejosa reiteraba las manifestaciones ya formuladas al trabar la *litis*, sin conmover ni desvirtuar las motivaciones centrales del fallo. Al respecto, el tribunal recordó que era 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 lograba concretar una réplica adecuada y eficaz de lo decidido.

Por otro lado, consideró que el interesado soslayaba 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. Al respecto, la Suprema Corte señaló 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, que únicamente 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, agregó, resultan más intensamente tutelados por la legislación, dando lugar a la reinstalación del dependiente en su puesto de trabajo.

Respecto al instrumento internacional cuya pretendida aplicación constituye la piedra basal sobre la cual la parte actora construye su queja, esto es, el 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, sostuvo que éste admitía que fuera la legislación de cada país la encargada de definir el tipo de reparación del despido sin causa.

En suma, el Máximo Tribunal provincial sostuvo que 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 configuraban en autos, lo concreto es que esa declaración del empleador es eficaz para extinguir el contrato y sólo da lugar al pago de una indemnización.

Expuso que ese régimen 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 explicó, otorgan margen amplio de discreción a los estados para escoger entre los distintos sistemas de estabilidad.

Por lo tanto, consideró que no se configuraba en autos un conflicto de aplicación normativa que debiera ser dirimido mediante la regla de la norma más favorable pues, en rigor, no concurrían en la especie dos o más normas vigentes que no toleraran su aplicación conjunta a la misma situación de hecho.

Por lo argumentado, consideró que el encaje de la norma positiva local, en este caso, la LCT, con las normas internacionales señaladas, definía la aplicación sin más de la ley de orden interno y el consecuente rechazo de la pretensión actoral.

En la actualidad las cartas magnas de los estados nacionales, así como numerosos tratados e instrumentos internacionales, incluyen el derecho al trabajo entre los derechos humanos fundamentales.

Con la reforma constitucional de 1994 se incorporaron a ella una serie de Tratados Internacionales de Derechos Humanos a los que se les reconoció jerarquía constitucional (art. 75 inc. 22). Entre ellos se encuentran la Declaración Universal de Derechos Humanos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, instrumentos que consagran expresamente el derecho al trabajo como derecho humano fundamental. Si bien esos tratados internacionales ya habían sido incorporados al ordenamiento jurídico interno con jerarquía legal, la elevación del derecho al trabajo al rango constitucional constituyó un avance notable, en tanto quedó situado exactamente en el mismo nivel que los restantes derechos constitucionales.

Sobre el particular, señala Orsini (2012) que la Constitución Nacional establece que, independientemente de aquellos instrumentos específicos a los que se les reconoció jerarquía constitucional, todos los tratados internacionales adoptados por la Nación revisten jerarquía superior a las leyes internas, lo que resulta de interés para el tema que

estamos analizando, esto es: la protección contra el despido y la estabilidad en el empleo, toda vez que Argentina ha incorporado a su ordenamiento el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, “Protocolo de San Salvador”, que reconoce expresamente no sólo el derecho al trabajo, sino también a la estabilidad en el empleo como derivación de aquél.

A nivel jurisprudencial, no se pueden desconocer los importantes avances que han significado los fallos del Cíbero Tribunal de la Nación, entre los que se destaca el pronunciado en el año 2004 en el caso “Vizzoti”<sup>1</sup> pronunciándose contra el tope indemnizatorio despido injustificado que regula el art. 245 2do párrafo de la Ley N° 20.744, destacando que el derecho al trabajo es un derecho humano fundamental agregando que el trabajador es sujeto de preferente tutela constitucional, en tanto su situación de hiposuficiencia en la relación laboral que es manifiestamente desequilibrada. En el mismo orden de ideas, el Supremo Tribunal señaló que el trabajador goza del derecho a no verse privado arbitrariamente de su empleo, cualquiera sea la clase éste. Posteriormente, La Corte Suprema de Justicia de la Nación reiteró estos razonamientos en las causas “Álvarez”<sup>2</sup> y “Pellicori”<sup>3</sup> en las que se discutía, entre otras cuestiones, temas vinculados a la estabilidad en el empleo

Atento lo normado por el art. 75 inc. 22 de la Constitución Nacional, los tratados mencionados rigen en el ámbito interno “en las condiciones de su vigencia”, sus cláusulas deben ser aplicadas en el ámbito interno tal como han sido interpretadas por los órganos internacionales encargados del control de su efectividad. Esto reviste particular importancia en lo que respecta al derecho al trabajo, toda vez que en el ámbito del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en su art. 6 garantiza el derecho al trabajo, el órgano respectivo, Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales que ha dictado la Observación General 18 sobre el derecho al trabajo (24/11/2005), con una trascendencia mayúscula en relación al tema que venimos analizando.

---

<sup>1</sup> Tribunal: CSJN. Autos: “Vizzoti, Carlos Alberto c/ AMSA S.A. s/antigüedad ART. 245 LCT MODIF. Art. 153 LE”. Fallos 327:3677. Fecha de Sentencia: 14 de septiembre de 2004.

<sup>2</sup> Tribunal: CSJN. Autos: “Álvarez, Maximiliano y otros c/Cencosud S.A. s/ acción de amparo”. Fallos: 333:2306. Fecha de sentencia: 7 de diciembre de 2010.

<sup>3</sup> Tribunal: CSJN. Autos: “Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal”. Fallos 334:1387. Fecha de Sentencia: 15/11/2011.

Sobre el particular, doctrinarios como Ackerman (2008) han sostenido que las Observaciones Generales dictadas por los órganos internacionales resultan un corpus vasto, de inocultable riqueza y en permanente vías de expansión y actualización constituyendo la única interpretación autorizada de los textos internacionales, es decir una suerte de interpretación auténtica de los Tratados Internacionales, resultando lisa y llanamente fuentes del Derecho Constitucional Argentino.

Respecto a la estabilidad en el empleo, la citada Observación afirma que el derecho al trabajo incluye el derecho a no ser privado de éste injustamente, de manera ilegítima o injustificada.

Se ha sostenido que, de conformidad al Tratado analizado, el Estado debe adoptar medidas para velar porque las empresas o los particulares no priven a las personas del derecho al trabajo, lo que conduce, necesariamente, a que aquél imponga la debida protección contra todo tipo de despido injustificado, de modo tal que el derecho al trabajo también se concreta en el derecho a la continuidad o estabilidad en el empleo, es decir, a no ser despedido si no existe una justa causa (López, 2007).

Por los precedentes expuestos, no hay ninguna duda de que el derecho al trabajo es un derecho humano fundamental, al punto tal que, como vimos, ha sido receptado a texto expreso en los arts. 23.1 de la Declaración Universal y 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, entre otros instrumentos internacionales. Así lo ha reconocido explícitamente, por otra parte, nuestra Corte Suprema de Justicia de la Nación, entre otros, en los ya citados precedentes “Vizzoti” (2004), “Alvarez” (2010) y “Pellicori” (2011).

#### **IV. Análisis y postura del autor**

Hasta el momento se evidencia que en la ley de contrato de trabajo se convalida el despido a cambio de una indemnización, lo que deja plasmada, en opinión personal, la violación del derecho constitucional al trabajo y una tolerancia a su arbitrariedad para despedir.

Si partimos de la base que el derecho al trabajo es un derecho humano fundamental, deberíamos descartar la solución indemnizatoria que prevé la legislación vigente. Sobre el tema, la Corte Suprema al pronunciarse precisamente sobre la nulidad de los despidos discriminatorios, ha manifestado de forma categórica que ello importa

un intercambio de violaciones de derechos humanos con dinero, entrañando un conflicto insoluble con el carácter inalienable de aquéllos.

Si bien es cierto que la imposibilidad o limitación de despidos ahoga a las empresas más pequeñas y medianas, también es cierto que dificulta nuevas contrataciones y obstaculiza inversiones de grandes empresas.

Este es un tema que necesariamente debe ser debatido y profundizado en nuestro sistema jurídico a la hora de analizar las leyes laborales.

Considero que, a estas alturas del Siglo XXI, deviene en una necesidad impostergable que el legislador se ocupe de un tema por demás sensible que afecta no sólo a los trabajadores en su faz individual sino a la sociedad toda ya que el trabajo es el motor generador e impulsor de la economía de un país.

Mi postura en relación a la falta de precisión de una clara legislación es siempre tratar de interpretar a las normas conforme al espíritu constitucional y a la realidad actual, ya que muchas veces las normas fueron sancionadas muchas décadas atrás y con determinados momentos históricos y sociales que difieren la vivencia actual.

## **V. Conclusión**

El derecho cuestionado es la protección contra el despido arbitrario, a la luz del cambio de paradigma de los derechos humanos que reconoce, especialmente el derecho al trabajo, no se localizan en el terreno económico, sino en el de la tutela de la personalidad del trabajador, en el de la dignidad del que trabaja para otro.

En los tiempos en que vivimos es necesario crear estabilidad laboral, y evitar sobre todo, que la clase trabajadora sea la más perjudicada.

Si bien existe un actual problema jurídico –pues el artículo 245 de la ley de contrato de trabajo sigue aún vigente–, estamos en presencia más que nada de un problema de tipo político, sin que se adviertan probables intentos legislativos de modificar ese panorama en materia de extinción del contrato de trabajo.

Es evidente que esto es un tema de políticas sociales y económicas que escapa a la esfera judicial en la que se observan criterios claramente contrapuestos a la hora de resolver problemas idénticos y ello obedece a la falta de una legislación clara y precisa.



Entiendo que es fundamental evitar que el trabajador quede en un estado de indefensión, para lo cual es menester revisar y corregir los errores de la legislación laboral en materia de despidos.

## VI. Listado de referencia

### Doctrina

- Ackerman, M. E. (2008). *Extinción de la Relación Laboral*. Santa Fe: Rubinzal-Culzoni
- Ackerman, M.E. (2017). *Ley de Contrato de Trabajo Comentada y Actualizada*. Santa Fe: Rubinzal-Culzoni.
- Arese, M. et al (2005). *El subsistema de regularización del empleo, las indemnizaciones especiales y la extinción del contrato de trabajo*. Córdoba: Revista Estudios de Derecho Practico Laboral I, Nuevo Enfoque Jurídico.
- Grisolía, J.A. (2017). *Manual de Derecho Laboral*. Buenos Aires: La Ley
- López, J. (2007). *Protección contra el despido discriminatorio*. Buenos Aires: Ediciones Jurídicas.
- Orsini, J.I. (2012). *Los derechos humanos a la igualdad y a la estabilidad en el empleo como límites infranqueables a la eficacia extintiva de los despidos discriminatorios*. Buenos Aires: Revista de la Asociación de Abogados Laboralistas N° 31. Disponible en: <https://www.studocu.com> › derecho-laboral-individual. Consultado el 18/10/2021.

### Legislación

- Constitución Nacional de la República Argentina.
- Código Procesal Civil y Comercial de la Nación.
- Ley 20.744, ley de contrato de trabajo.
- Ley 23.592, ley de prohibición de la discriminación
- Convención Americana sobre Derechos Humanos.
- Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

- Protocolo de San Salvador. Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

### **Jurisprudencia**

- Tribunal: CSJN. Autos: “Vizzoti, Carlos Alberto c/ AMSA S.A. s/antigüedad ART. 245 LCT MODIF. Art. 153 LE”. Fallos 327:3677. Fecha de Sentencia: 14 de septiembre de 2004.
- Tribunal: CSJN. Autos: “Álvarez, Maximiliano y otros c/Cencosud S.A. s/ acción de amparo”. Fallos: 333:2306. Fecha de sentencia: 7 de diciembre de 2010.
- Tribunal: CSJN. Autos: “Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal”. Fallos 334:1387. Fecha de Sentencia: 15/11/2011.