



Seminario final de abogacía

Modelo de caso

Tema: Derechos fundamentales en el mundo del trabajo

Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires, (2020)

**“Barreto Omar José contra Eleprint Sociedad Anónima y otro/a |
Despido”, Causa L. 121.085, (31/08/2020)**

**El conflicto de la determinación de la norma aplicable,
frente a la indemnización por despido**

Carrera: Abogacía

Alumno: Maddonni Fernández, Sebastián Matías

DNI: 29.962.242

Legajo: VABG82124

Sumario: I. Introducción. II. Descripción de la premisa fáctica, historia procesal y resolución del tribunal. III. Análisis de la ratio decidendi. IV. Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. a) La indemnización laboral. b) La determinación de la base del cálculo indemnizatorio. El centro del conflicto. c) El contexto de la problemática de relevancia. V. Postura del autor. VI. Conclusiones. VII. Referencias bibliográficas. a) Doctrina. b) Jurisprudencia c) Legislación.

I. Introducción

La relación laboral, tiene origen en el contrato de trabajo celebrado entre quien ocupa el lugar de “empleador”, y quien asume el rol de “trabajador” y resulta ser la persona física que se obliga a prestar esos servicios bajo la dependencia de su empleador y mediante el pago de una remuneración (art. 21 Ley de Contrato de Trabajo (LCT)). Puertas adentro del derecho laboral, los conflictos jurídicos obligan a redoblar los esfuerzos de aquellos sujetos que cumplen con el rol de impartir justicia, para evitar así que los derechos fundamentales del trabajador resulten vulnerados.

Por lo que, producido el cese o ruptura del vínculo laboral, y ante un posible embate jurídico, es menester subrayar que al estudio de estas cuestiones no escapa la noción central de que una indemnización en favor del trabajador tiene un efecto reparador. “[E]s decir que cubre los daños y perjuicios ocasionados al trabajador al privarlo de su fuente de ingresos, y su finalidad es la de proporcionarle sustento a él y a su grupo familiar hasta tanto pueda conseguir un nuevo trabajo” (Peña Pollastri, 2013, p. 10).

En este panorama de las cosas, el fallo seleccionado para su análisis es el dictado por la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires, en “Barreto Omar José contra Eleprint S.A. y otro/a | Despido”, Causa L. 121.085, (31/08/2020). En el mismo la justicia de Bs. As. examina si habiéndose confirmado la viabilidad del reclamo indemnizatorio, las condiciones fácticas del caso permiten que el cálculo de la reparación deba efectuarse sin límite alguno en cuanto a su base, o en cambio, deba sujetarse a los términos del art. 245 LCT, o al antecedente “Vizzoti, Carlos Alberto c/ AMSA S.A. s/ despido”, Fallo 209:431, (19/04/2004).

Conforme a lo reseñado, la relevancia de este caso quedó inscripta en que aquí la justicia concluyó que, frente a la procedencia de una indemnización por despido indirecto, aunque la empleadora lleve libros laborales en forma legal, si estos resultan apócrifos ante

la evidencia de salarios extremadamente disímiles a los consignados, la base del cálculo indemnizatorio debe seguir las reglas del fallo “Vizzotti”, y la remuneración tomada como base, debe ser la consignada en el escrito inicial del proceso judicial, siempre que ésta pueda tenerse como real. En resumen, a los ojos de la Suprema Corte provincial, una sentencia vinculada a una indemnización por antigüedad sin límite alguno, y apartándose del parámetro porcentual establecido en el precedente 'Vizzoti', debe ser revocada.

Este caso, abre las puertas a lo que es un conflicto de relevancia. La doctrina postula que se trata de casos difíciles en los que debido a ciertos problemas que afectan a las premisas normativa, la subsunción de un caso a cierta norma se convierte en una cuestión conflictiva, haciendo “imposible aplicar mecánicamente mecanismos como el silogismo jurídico, y que ponen en cuestión que exista una única respuesta correcta” (Martínez Zorrilla, 2010, p. 33).

Tal encrucijada se asume tras el hecho de que el tribunal necesita determinar cuál es la norma con la que se debe juzgar este caso derivado de un despido indirecto, dado que existe una posición tripartita en cuanto a ello. ¿Debe calcularse la indemnización según las disposiciones del art. 245 LCT? ¿Acaso resulta aplicable el precedente de la Corte Suprema en “Vizzoti”? ¿O en cambio debe confirmarse el derecho aplicado por el *a quo*, quién acogió como remuneración la que se consideró acreditada en el caso, y sin tope alguno?

Estas posturas tan disímiles entre sí, tienen argumentos que las avalan; por lo que la labor del Tribunal Supremo de Buenos Aires será razonar cuál de estas normas es la que justamente conduce a la resolución del caso. En tanto interesa advertir que, en lo formal, este modelo de caso será seccionado en diversas partes que irán desde el propio examen procesal del caso, hasta un cierre que albergue la postura y conclusión personal. Pero sin dejar de lado, la inclusión de un marco conceptual legislativo, doctrinario y jurisprudencial que individualice las nociones centrales.

II. Descripción de la premisa fáctica, historia procesal y resolución del Tribunal

En el terreno fáctico del decisorio puesto bajo estudio, puede observarse que el Sr. Omar Barreto de profesión ingeniero, ingresó a trabajar para la firma Eleprint S.A. en el año 1992 como proyectista y representante técnico. En este puesto, el mismo desplegaba

tareas vinculadas a la ejecución de obras públicas o privadas, a la vez que efectuaba estudios de mercado que le permitían poseer a nivel administrativo un importante poder de gestión y dirección empresarial.

A pesar de ello, y luego de transcurridos varios años en este puesto, y tras haber efectuado reclamos a su respecto, la firma empleadora se negó a regularizar su situación laboral registral y de este modo el trabajador persistió en el tiempo percibiendo haberes que lejos estaban de la realidad del valor de sus servicios prestados. Frente a ello, es que finalmente tomó la decisión de colocarse en situación de despido indirecto.

En este escenario, el señor Barretto accionó laboralmente contra su ex empleadora Eleprint S.A., tanto como contra de los que entonces habían sido sus superiores jerárquicos (Gustavo y Jorge Weiss) con el objeto de que se le abonaran adecuadamente las indemnizaciones pertinentes y a la vez ajustadas a la realidad del puesto que ocupaba, para evitar que se tomara una base de cálculo absolutamente alejada de la realidad de los hechos.

El caso fue receptado por el Tribunal de Trabajo n° 4 del Departamento Judicial de La Plata, quién acogió parcialmente a la acción deducida y declaró procedente la pretensión de cobro de las indemnizaciones derivadas del distracto, tomando como remuneración la que consideraron acreditada en el caso, y sin tope alguno como base para el cómputo de los rubros declarados procedentes. En lo que interesa, el tribunal de origen señaló que las tareas que efectuaba el actor, excedían el encuadre convencional (art. 6, CCT 151/75) y tornaban inverosímil que hubiera percibido la remuneración mensual que constaba en sus recibos y en los libros laborales de la empleadora, a los que tachó de apócrifos.

Seguidamente argumentó que era necesario apartarse del art. 245 LCT, y de lo resuelto por la Corte nacional en "Vizzotti" por cuanto la norma en cuestión disminuía la onerosidad de la indemnización a cargo de la empleadora, afectando en forma regresiva la protección contra el despido arbitrario y los derechos a una justa reparación y de propiedad del trabajador (art. 14 bis y 17, Const. Nac.).

Luego de lo resuelto por el tribunal de grado, la parte demandada interpuso un recurso extraordinario de inaplicabilidad de ley, en el que denunciaron la violación del art. 14 de la Constitución nacional, y 245 de la Ley de Contrato de Trabajo (entre otros). Por lo que cuestionó por absurda la decisión del a quo vinculada a la categoría y

remuneración del actor, así como el hecho de que no se considerara verosímil el salario consignado en los recibos de sueldo, y que *ultima ratio* el juez se hubiera apartado de la doctrina que emana de la causa “Vizzoti”.

Por lo expuesto, y de modo unánime, el tribunal resolvió revocar la sentencia que calculó la indemnización sin tope alguno. En su lugar, determinó el deber de efectuar un nuevo cálculo tomando como base el criterio razonado en el fallo “Vizzoti”.

III. Análisis de la ratio decidendi

El encuadre normativo que resultó del decisorio bajo examen, fue el resultante de subsumir el proceso de cálculo indemnizatorio del presente litigio en la doctrina emanada de la Corte Suprema de Justicia de la Nación en el fallo “Vizzotti”.

Los argumentos que llevaron a desechar la aplicabilidad del art. 245 LCT tanto como el derecho aplicado por el tribunal de grado (indemnización sin tope) fueron diversos. Así, por ejemplo, el tribunal consideró que estaba probado que las tareas cumplidas por el actor correspondían a una jerarquía superior a la reconocida por la empresa demandada.

En ese esquema, era inverosímil que percibiera el salario mensual que surgía de sus recibos y de los libros del empleador, sin perjuicio de que estos fueran llevados en legal forma. Sin dejar de lado, además, que con fundamento en lo normado en los arts. 55 de la Ley de Contrato de Trabajo y 39 de la ley 11.653, correspondía tener por cierto el salario denunciado en el escrito de inicio.

Puntualmente, la aplicación del art. 245LCT quedaba desechada por la existencia de antecedentes en donde la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires considero que las registraciones contables y laborales del empleador, aun llevadas en legal forma, no hacían plena prueba de su contenido si existían otros elementos de juicio que las contradijeran (SCJ de Bs.As., (2009), "Glenon", causa L. 89.782, sent. de 25-11-2009).

Y desde el mismo horizonte, lo mismo ocurría con la decisión de grado en cuanto determinó la indemnización por antigüedad sin límite. Cuestión que incluso hallaba respaldo en otros antecedentes del mismo tribunal bonaerense, tales como la causa L. 113.926, "Cimalando", sentencia de 16-08-2017.

Frente a dichos pronunciamientos y en consonancia con las directrices señaladas por la Corte Suprema de Justicia de la Nación a partir del fallo "Vizzoti", el Tribunal consideró que era necesario declarar la inconstitucionalidad del art. 245 segundo y tercer párrafo de la Ley de Contrato de Trabajo (conf. art. 153, ley 24.013), dado que se pudo comprobar que la aplicación del tope que allí previsto, afectaba en más de un 33% la base salarial prevista en el primer párrafo de esa misma norma. En tal caso, los jueces manifestaron que la indemnización por antigüedad debía calcularse con arreglo al importe de dicha remuneración, reducido en aquel porcentaje.

A tenor de lo expuesto, el tribunal manifestó la importancia de revocar el pronunciamiento de grado en cuanto arribó a una estimación de la indemnización por antigüedad "sin límite alguno", apartándose del parámetro porcentual establecido en el precedente "Vizzoti".

Por último, y no por ello menos importante, los jueces criticaron el accionar de la demandada, en cuanto representaba un ataque ilegítimo a los derechos del trabajador, así como un actuar en contra de las bases registrales impuestas por la Administración General de Ingresos Públicos (AFIP). Por lo que en tal sentido remarcaron la existencia de genuinos instrumentos creados para combatir y contrarrestar prácticas empresariales inadecuadas, como la antes descripta.

Bajo esta órbita, el tribunal concluyó que las citadas anomalías (el núcleo del contrato de trabajo, la órbita de normas de orden público) iban más allá de un simple incumplimiento. Ya que al perpetuarse en el tiempo constituían un ardid destinado a ocultar hechos y conductas con la finalidad de sustraer al empleador del incumplimiento de sus obligaciones legales: laboral y previsional, y a la comunidad comercial; cuestión que no podía escapar del debido juzgamiento.

En según orden, el tribunal también destacó que la deficiente registración del salario (pago en negro) no podía interpretarse que encubriera la consecución de fines extra societarios, pero sí que dicho obrar perpetuado en el tiempo, constituía una evasión a la ley, como al orden público laboral, y la buena fe (art. 63, LCT). Cabe destacar que lo sentenciado no tuvo en general fundamentos doctrinarios, dado que se basó casi estrictamente en jurisprudencia de casos similares, y en los términos de la propia ley.

IV. Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales

a) La indemnización laboral

Con la reforma constitucional del año 1957, la Constitución Nacional argentina incorporó el art. 14 bis, cuyo contenido establece que el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, garantizando así la protección contra el despido arbitrario. Es por ello, se puede perfilar que la Carta Magna Nacional protege al trabajador por los perjuicios ocurridos al ser víctima de un despido arbitrario.

En este punto es muy importante poner en claro cierta salvedad: no todos los despidos gozan de ésta protección constitucional. Ya que, por ejemplo, el empleado público goza de una protección de jerarquía superior a la consagrada en el texto constitucional y que se relaciona con garantizarle la estabilidad en dicho empleo; mientras por otro, hay que subrayar que, en el ámbito del empleo privado, la Constitución Nacional protege al trabajador que sufre un despido arbitrario, pero no al trabajador despido con causa válida.

Centrando el eje en el segundo caso (el despido arbitrario), se observa que la finalización de una relación laboral puede generar ciertos derechos indemnizatorios a favor del trabajador, que están previamente previstos en la legislación laboral. Para la doctrina laboral estas indemnizaciones funcionan como una regla aritmética abstracta, cuya funcionalidad consiste en poder calcular los costos laborales del despido y así aportar previsibilidad a los riesgos empresario, de lo que puede asumirse que no es el trabajador el principal beneficiario del sistema, porque en realidad éste prescinde de una reparación por el daño concreto ocasionado por la ruptura intempestiva de un contrato de trabajo sucesivo (Chiodo, 2020).

b) La determinación de la base del cálculo indemnizatorio. El centro del conflicto

Como ya se expresó con anterioridad, aquí la cuestión se ciñe en valorar tres posibles formas de calcular la base indemnizatoria del trabajador que fue desvinculado de la empresa:

La netamente basada en el art. 245 LCT (indemnización por antigüedad o despido): Indemnización por antigüedad o despido. La ley dispone:

En los casos de despido dispuesto por el empleador sin justa causa, habiendo o no mediado preaviso, éste deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a UN (1) mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de TRES (3) meses, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor.

Dicha base no podrá exceder el equivalente de TRES (3) veces el importe mensual de la suma que resulte del promedio de todas las remuneraciones previstas en el convenio colectivo de trabajo aplicable al trabajador, al momento del despido, por la jornada legal o convencional, excluida la antigüedad. (Art. 245 LCT)

De un modo simplista, Grisolia (2016) explica a qué se hace referencia con los términos “mejor”, “normal”, y, “habitual”. Según el autor, el término mejor significaba elegir la mayor remuneración devengada por el trabajador en los últimos 12 meses; por normal, se entiende que solo se deben tener en cuenta los rubros que son devengados habitualmente, y descartarse aquellos groseramente anormales; finalmente, lo habitual refiere a que los rubros que se devengan a favor, deben ser reiterativos y persistentes (lo cual excluye aquellos especiales).

Desde el punto de vista doctrinario, la crítica mayormente desglosada en contra de la aplicación plena del art. 245LCT, tiene que ver con que muchas veces las indemnizaciones por despido terminaban siendo menguadas debido a la no inclusión de diversos rubros salariales que, si bien eran percibidos habitualmente por el trabajador, terminaban quedando excluidos de la base de cómputo por no reunir la totalidad de las características que impone la norma en cuestión, y dando lugar a una disminución de la intensidad protectoria que prevé el artículo 14 bis de la Constitución Nacional (Ramos, 2014).

Fallo “Vizzoti”: La base a tener en cuenta fue desarrollada por la Corte Suprema de Justicia de la Nación. Aquí el Máximo Tribunal dispuso aplicar una limitación a la base salarial prevista en los párrafos segundo y tercero del art. 245 LCT, pero sólo hasta el 33% de la mejor remuneración mensual normal y habitual computable. De esto se desprende que, en tal caso, podría considerarse como base de cálculo para la indemnización, hasta el 67% de la mejor remuneración mensual, normal y habitual.

En otros términos, lo que hizo la Corte en el citado precedente, es dejar de lado el valor de la suma que resultase del promedio de todas las remuneraciones previstas en el convenio colectivo de trabajo aplicable al trabajador, para tomar en cuenta el 67% de la

mejor remuneración mensual, normal y habitual. Es decir que, si bien los jueces aceptaron la vigencia del tope de la LCT, limitaron su validez a un descuento del 33%, consecuentemente, el monto a abonar debía ser al menos el 67% de la suma que se obtendría si no existiera el tope.

El justificativo de los magistrados del caso “Vizzoti”, giró en torno a que el propósito del instituto de ésta indemnización por despido injustificado era reparar el daño causado al trabajador, por lo que su importe debía guardar una razonable vinculación y proporción con los elementos fácticos que el propio legislador eligió como significativos para calcular la prestación. La Corte también se apoyó en el artículo 14 bis de la Constitución para justificar que el trabajador era un sujeto de tutela preferente (CSJN, (2004), Aquino, Isacio c/Cargo Servicios Industriales S.A. s/accidente ley 9688, Fallos: 327:3753 (21/09/2004)), por lo que lo normado en el primer párrafo del art. 245 LCT no era aceptable porque daba lugar a una indemnización por antigüedad desproporcionada, irrazonable e inequitativa, en relación con la real remuneración devengada por el trabajador.

Indemnización sin tope: Una indemnización sin tope, fue lo que en el caso bajo examen la justicia consideró en primera instancia. Esta postura centró su argumento en que los jueces dieron por probado el hecho de que el trabajador en realidad tenía un cargo muy distinto al consagrado en las constancias registrales. Lo antedicho no solo hacía pensar que percibía un salario diametralmente alejado y por encima del declarado, sino que incluso el dependiente parecía ocupar un cargo jerárquico (de gerente) dentro de la organización.

En cuanto a esta opción, no se advierten mayores antecedentes jurisprudenciales; pero sí se posee registro de una sentencia en la cual los jueces consideraron de favorable recepción, los argumentos de la parte actora en cuanto a sentirse agraviada porque el tribunal inferior en grado había desestimado el reclamo de diferencias sobre el rubro “indemnización por antigüedad”. La misma cuestionó que la Sra. jueza de grado hubiera aplicado al caso de marras la doctrina sentada por el Máximo Tribunal in re “Vizzoti”, a pesar de que, al tiempo de liquidar el rubro en cuestión, la accionada no había tenido en cuenta la aplicación de tope alguno.

Albergando esta postura, la Cámara argumentó que el orden público laboral estaba constituido por todas aquellas normas de carácter imperativo que actuaban como límite a

la autonomía de la voluntad de las partes. En tal caso, éstas no implicaban que las partes pudieran haber pactado condiciones más beneficiosas para el trabajador (Cam. Nac. de Ap. del Trabajo, (2020) “Leyes, Roberto Ariel c/ YPF S.A. s/ despido”, Causa 75688/2016/CA1, Sent. N° 84.621 (25/11/2020)).

c) El contexto de la problemática de relevancia

En el *sub lite*, la controversia que se analiza está referida a determinar si habiéndose confirmado la viabilidad del reclamo indemnizatorio (en favor del trabajador), las condiciones fácticas del caso permiten que el cálculo de la reparación deba efectuarse sin tope alguno en cuanto a su base, o en cambio, deba sujetarse a los términos del art. 245 LCT, o acaso razonarse conforme al antecedente “Vizzoti, Carlos Alberto c/ AMSA S.A. s/ despido”, Fallo 209:431, (19/04/2004).

Sin lugar a dudas, la labor jurídica pasa por encontrarle solución a la problemática de relevancia identificada y descripta dentro del texto desarrollado bajo el título “Introducción”. Partiendo de este horizonte, es cuanto menos previsible que se trata de una cuestión interpretativa, por lo que en éste extremo, un aspecto preliminar pasa por destacar que como sostiene Condomí (2017) interpretar consiste en desentrañar o dilucidar el sentido y alcance de cierta norma.

De éste modo, la norma jurídica que llega al justiciable es la norma jurídica interpretada o significada, y dado el carácter general y obligatorio del fallo, lo razonado se convierte en una norma general (Romualdi, 2009). Pero, sin embargo, este proceso no es tan simple, por lo que presenta ciertas complejidades que le son propias:

(...) no se trata solamente de 'desentrañar sentidos' no explicitados en las normas sino, además, de establecer 'qué' se hizo -u omitió- y 'cómo' se hizo, tanto en términos 'absolutos' -los hechos en sí-, como 'relativos' -los hechos bajo la lupa de la ley-; e, incluso, de 're-interpretar' ésta, a la luz de ciertos hechos determinantes. En este contexto, operan las valoraciones en los distintos niveles del discurso jurídico, con las vicisitudes propias de cada uno de ellos. (Condomí, 2017, p.6)

Por último, es indispensable rescatar que frente a este embate pareciera ser necesario recordar la existencia del principio *in dubio pro operario* que rige en material laboral. Y que como bien lo señala Grisolia (2016), esta regla es “una directiva dirigida al juez (o al intérprete) para el caso de existir una duda razonable en la interpretación de una norma o en la apreciación de las pruebas” (p. 62).

En congruencia con ello, hay que tener en cuenta que la redacción actual del art. 9º de la LCT dice: "...Si la duda recayese en la interpretación o alcance de la ley, o en la apreciación de la prueba en los casos concretos, los jueces o encargados de aplicarla se decidirán en el sentido más favorable al trabajador".

V. Postura del autor

De cara a la problemática de relevancia descripta, es momento de aportar un juicio de valor personal. Se parte entonces por recordar que no hay que partir de vista, que conforme lo asume la postura de la Corte, el trabajador es sujeto de preferente tutela constitucional ("Aquino").

El contenido del art. 14 bis de la Carta Magna no deja sesgo de duda en que el trabajador como tal debe ser amparado y protegido en el ámbito de su entorno laboral. Así entonces, si alguno de sus derechos llega a ser puestos en tela de juicio por encontrarse en duda la interpretación de ciertas normas, el mismo marco legislativo se ocupa de afrontar este panorama asimilando que debe ser afrontado en el sentido aquel que resulte más beneficioso al trabajador (art. 9LCT).

Ahora bien, abierta la discusión de las cuestiones interpretativas que hacen a la determinación de la norma aplicable, es inevitable caer en la convicción que la doctrina jurídica postula que la labor de interpretar -al margen de ser una cuestión sumamente compleja y atada a un sinnúmero de embates- consiste en desentrañar el sentido y alcance de cierta norma (Condomí, 2017), pero que a consecuencia de esto, lo razonado se convierte en una norma general a la que se encuentran supeditadas las partes intervinientes en el litigio (Romualdi, 2009).

Sentado ello, es que a nivel personal se considera que el caso en marras debe ser resuelto acorde al enfoque con que oportunamente la Corte razonó el fallo "Vizzoti". Dado que este antecedente produjo un cambio fundamental en la doctrina de la CSJN que acorde a la jerarquía del órgano por el que fue dictaminado, resulta apto para ser tomado como punto de referencia por otros tribunales inferiores en grado.

Tal y como lo sostuvo el Máximo Tribunal en el citado precedente, el art. 245LCT suele afectar las sólidas bases constitucionales que tienden a salvaguardar los derechos del trabajador, y esto se traduce en una desmejora del importe indemnizatorio que el mismo ostenta. Y esto no solo es determinante para asumir que de poco sirve un tope

indemnizatorio que termine afectando negligentemente al obrero, cuando la Corte brinda una respuesta satisfactoria que se acompasa con la realidad de los hechos.

Pero ciertamente, no se puede tampoco afianzar la idea de que se aplique una indemnización sin tope, ya que no parece favorecedora a la luz de un escenario económico que en lugar de ser generador de puestos de trabajo y oportunidades, es castigador e impide la promoción y producción de fuentes de empleo que finalmente mantengan al trabajador fuera de los márgenes de la ley.

Es más que claro que si el sistema legal laboral estuviera esquematizado de otro modo, la parte empleadora involucrada nunca hubiera sentido la necesidad de desdibujar la realidad del trabajador accionante. Y a pesar de que esto conduzca a un razonamiento quizás alejado del tema, es imprescindible reconocer que la necesidad de abaratar los costos impositivos, fue lo que a fin de cuentas motivo a los hechos que dieron origen a la causa.

En resumen, el art. 245LCT no permite calcular una indemnización ajustada a la realidad; pero una indemnización sin tope puede afectar en demasía a un empleador e implicar la desaparición de una fuente de empleo. Por lo que habida cuenta de la falta de una legislación ajustada al escenario actual, el fallo “Vizzotti” representa cuanto menos, una solución transitoria apta para dar respuesta la problemática de relevancia. Por lo que es momento de reconocer que la solución adoptada por los jueces se considera acertada.

Aun así, se considera oportuna la posibilidad para subrayar la necesidad de que se aliente al legislador nacional a tomar cartas en el asunto, y así adecuar el contenido de la Ley de Contrato de Trabajo. Porque no solo se evidencian enormes necesidades de adecuar las estructuras legislativas de los nuevos modos en que se desarrollan las relaciones contractuales (como el teletrabajo), sino que también se avizoran nuevos escenarios de cese de dicho vínculo laboral (como por ejemplo motivados en trasfondo de violencia de género o *mobbing*) que demandan de otros abordajes dada la mayor gravosidad con la que se miran estas actitudes disruptivas.

VI. Conclusiones

En el marco del Derecho Laboral, este modelo caso, se desarrolló en base a la temática: Derechos fundamentales en el mundo del trabajo, y en cuanto al fallo dictado por la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires, (2020) *in re* “Barreto

Omar José contra Eleprint S.A. y otro/a | Despido”, Causa L. 121.085, (31/08/2020), en donde se estudia la situación de la protección integral de un trabajador que necesitó hacer frente a una situación de despido injustificado.

El tribunal provincial, tuvo que determinar cuál era la norma con la que se debía juzgar este caso derivado de un despido indirecto, dado que estaba en duda si la indemnización debía calcularse según las disposiciones del art. 245 LCT, según el precedente de la Corte Suprema en “Vizzoti”, o conforme al derecho aplicado por el *a quo* que acogió a una indemnización sin tope alguno. Esta problemática de relevancia fue resuelta tomando como eje la segunda opción (fallo “Vizzoti”).

Este trasfondo fue revisado conforme a un marco conceptual que, si bien permitió detectar ciertas falencias en orden a la estructura normativa laboral, permitió al mismo tiempo tomar una postura personal que fue argumentada en favor de los argumentos esgrimidos por el Máximo Tribunal provincial. Así la problemática individualizada permitió comprender un poco más en profundidad de qué modo esta problemática de relevancia lograba calar en el futuro y defensa de los derechos de éste y otros tantos trabajadores que se enfrentan a la cruel realidad de ser despedidos.

De todo ello se puede concluir que el derecho laboral se encuentra traspasando desde hace ya tiempo una crisis de suma complejidad que no logra encontrar en la normativa vigente, una respuesta grandilocuente apta para afrontar la diversidad de panoramas y formas que adoptan los cuadros de distracto laboral. Por lo que sin lugar a dudas, el camino al reconocimiento del beneficio indemnizatorio termina siendo una carrera de obstáculos en la que sus participantes compiten sin tener certeza alguna del lugar al que podrán llegar. Por lo que es indispensable que quienes hemos elegido éste camino como horizonte personal de vida, logremos comprometernos internamente en la labor jurídica de un desarrollo lógico y efectivo del marco legislativo laboral, para que algún día el fallo “Vizzotti” deje de ser el modo más razonable de impartir justicia frente hechos de ésta índole.

VII. Referencias bibliográficas

Doctrina

Chiodo, E. (2020). La base del cálculo de la indemnización por antigüedad. *Revista de Graduados de Derecho de la Universidad Austral*, N° 10, pp. 1-33.

- Condomí, A. M. (2017). El complejo fenómeno de la interpretación en el ámbito jurídico. *SAIJ*, pp. 1-10.
- Grisolia, J. A. (2016). *Manual de Derecho Laboral (7ma edición)*. Buenos Aires: AbeledoPerrot S.A.
- Martínez Zorrilla, D. (2010). *Metodología jurídica y argumentación*. Buenos Aires: Marcial Pons.
- Peña Pollastri, D. (2013). Las indemnizaciones por cese laboral ¿Están gravadas? . *Revista OIKONOMOS, Año 4 Vol. 1.*, pp. 10-21.
- Ramos, S. J. (16 de 07 de 2014). *La base salarial del artículo 245 de la LCT según la reciente jurisprudencia en la materia*. Obtenido de Id SAIJ: DACF140429
- Romualdi, E. (15 de 12 de 2009). *La indemnización por antigüedad en el despido incausado. Su base de cálculo*. Obtenido de IJ Editores - Argentina: Cita: IJ-XXXVII-108

Jurisprudencia

- C.N.A.T., (2020), “Leyes, Roberto Ariel c/ YPF S.A. s/ despido”, Causa 75688/2016/CA1, Sent. N° 84.621 (25/11/2020). Recuperado de <https://www.cij.gov.ar/scp/d/sentencia-SGU-01ce0b31-ef95-46e4-a9e3-a44d100babf2.pdf>
- CSJN, (2004), Aquino, Isacio c/Cargo Servicios Industriales S.A. s/accidente ley 9688, Fallos: 327:3753 (21/09/2004). Recuperado de shorturl.at/CPQX2
- CSJN, (2004), “Vizzoti, Carlos c/ AMSA S.A. s/ Despido”, Fallo: FA04000195 (14/09/2004). Recuperado de shorturl.at/inU01
- S.C.J. de Bs. A., (2020), “Barreto Omar José contra Eleprint S.A. y otro/a | Despido”, Causa L. 121.085 (31/08/2020). Recuperado de shorturl.at/eHQX1
- S.C.J. de Bs.As., "Glenon", Causa N° L. 89.782 (25/11/2009). Recuperado de <https://www.casi.com.ar/sites/default/files/TESTIGOS%20-%20PAGO%20EN%20NEGRO.pdf>
- S.C.J. de Bs.As., (2017) "Cimalando", Causa N° L. 113.926 (16/08/2017). Recuperado de <https://ar.vlex.com/vid/cimalando-gerardo-algodonera-aconcagua-694955853>

Legislación

- Ley n° 24.430, (15/12/1994). Constitución Nacional Argentina. (10/01/1995). Honorable Congreso de la Nación Argentina.

Ley n° 20.744, (11/09/1974). Ley de Contrato de Trabajo. (BO 27/09/1974). Honorable Congreso de la Nación Argentina.