

Universidad Siglo 21



**EL DESPIDO INDIRECTO EN ARGENTINA:
SOLICITUD DE INDEMNIZACIÓN JUSTA.**

Trabajo Final de Grado – Nota al fallo

Carrera: Abogacía

Autor: López Vicini, Leandro

DNI: 40518487

Legajo: ABG07436

Tutor: Mirna Lozano Bosch

Córdoba, 2022.

Sumario: I. Introducción II. Premisa fáctica, historia procesal y resolución del tribunal. III. Identificación de la Ratio Decidendi. IV. Descripción del análisis conceptual: antecedentes, doctrina y jurisprudencia. V. Postura del autor. VI. Conclusión. VII. Referencias

Tema: Derechos fundamentales en el mundo del trabajo. Futuro y presente del derecho del trabajo

Fallo: CSJN "Recurso de hecho deducido por la parte actora en la causa Veyrat Durbex, Héctor c/ Antonio Abdenur e Hijos S.H. y/o Confitería del Hotel Crystal s/ queja por recurso de inconstitucionalidad denega". Resuelto el 03/09/2019, Expte Numero CSJ 4764/2015/RH1. Se enlaza con la temática seleccionada ya que analiza algunos artículos de la Ley 20744, la misma establece requisitos inamovibles para todas las instancias judiciales de dicha materia

Remisión del fallo: [Veyrat Durbex, Héctor c/ Antonio Abdenur e Hijos S.H.](#)

I. Introducción

En esta primera instancia se va a fundamentar la elección del fallo. Utilizando el razonamiento lógico, nos encontramos con un trabajador que se desempeñó 27 años como encargado de una confitería. El empleador decide darle cese a esa actividad sin regularizar la situación laboral de su empleado. En base a esto el trabajador decide brindarle aproximadamente 20 días a su empleador para que regularice la situación, lo cual no sucedió y el mismo decidió llevar el caso frente a los magistrados.

Según la perspectiva jurídica, el empleado se encuentra en una situación de despido indirecto, asumiendo que los derechos de todos los trabajadores están resguardado por el art 14 bis de nuestra Carta Magna en donde nos indica que: *“El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas*

y equitativas de labor, jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial”. (Constitución de la Nación Argentina, 1994)

Según lo indicado por el artículo 246 de la Ley de Contrato de Trabajo, la cual indica: *“Cuando el trabajador hiciere denuncia del contrato de trabajo fundado en justa causa, tendrá derecho a las indemnizaciones previstas en los artículos 232, 233 y 245”*, el empleado tiene derecho a una indemnización de acuerdo a su antigüedad. (Ley N°20.744. Ley de Contrato de Trabajo, 1974)

Según Ricardo Guastini en su nota de *“Concepciones de la fuente del derecho”* donde indica que las leyes constituyen una fuente del derecho tenga o no contenido genuinamente normativo por lo que obliga a todos sus destinatarios. Dirigiéndolo al plano de los derechos fundamentales del trabajo, Veyrat Durbex, Héctor se encuentra amparado por los artículos anteriormente nombrados, el caso también cobra relevancia por la cantidad de años trabajados por el empleado, y que los tribunales de primera y segunda instancia rechacen el reclamo de indemnización por el ínfimo tiempo que transcurrió entre el último día laborable y el momento que el empleado intimó al empleador para regularizar la situación. Se sobreentiende que ambos tribunales no tuvieron en cuenta las normas, artículos y leyes que deberían haber estabilizado la situación. (Guastini, 2005)

Es fundamental la resolución del caso y puede ser de gran relevancia, debido a que tiene la posibilidad de ser referencia para futuros casos de despido indirecto o despido sin causa justa, en el cual el empleado utilice el fallo para argumentar correctamente frente al tribunal, como bien indica Manuel Segura Ortega en *“Argumentación, justificación y principio de autoridad”*: *“parece incuestionable que el papel que desempeña la argumentación en el Derecho no tiene un mero carácter instrumental sino que constituye el eje fundamental en torno al cual giran todas las discusiones”*. (Ortega, 2010)

Tribunales intervinientes

Tribunal de origen: Corte de Justicia de Salta.

Tribunal que intervino con anterioridad: Cámara de Apelaciones del Trabajo de la Provincia de Salta.

Corte Suprema de Justicia de la Nación.

Problema de razonamiento jurídico

El fallo por tratar presenta un problema de tipo axiológico, ya que en dicho caso se da una contradicción entre una regla del derecho, exactamente en el art 246 de la Ley de Contrato de Trabajo y también a varios principios de la ley fundamental como el principio protector y el principio de buena fe, entre otros.

Fundamentalmente el problema radica en que tanto el tribunal de origen, Corte de Justicia de Salta y el tribunal de segunda instancia, Cámara de Apelaciones del Trabajo de la Provincia de Salta, reconocieron que efectivamente existió una relación laboral no registrada, pero al criterio de dichos tribunales no corresponde un reclamo por indemnización debido al tiempo que dejó transcurrir el empleado antes de solicitar la regulación de la situación laboral.

El problema central para los tribunales de primera y segunda instancia, fue el plazo transcurrido, mismo inconveniente que encontró Federico D. Sedlacek al momento de definir el problema de razonamiento jurídico: *“En el fallo bajo análisis ha operado una circunstancia como la descripta, puesto que se conjugó la necesidad de definir y dar contenido al concepto de «plazo razonable», junto con la necesidad de definir desde qué posición jurídica, en cuanto al concepto y definición misma del derecho, se definía precisamente el caso”*. (Sedlacek, 2013)

Podemos agregar que la justificación normativa por parte de los jueces no existió al igual que los criterios interpretativos. Un aspecto para tener en cuenta es que a los jueces se les solicita que motiven sus resoluciones, podemos comprender que una decisión está justificada si menciona específicamente cuales son las normas que aplica, de todas maneras son puntos que ampliaremos.

En el fallo elegido se tratará la temática derechos fundamentales y derecho del trabajo, el fallo en cuestión es: "Recurso de hecho deducido por la parte actora en la causa Veyrat Durbex, Héctor c/ Antonio Abdenur e Hijos S.H. y/o Confitería del Hotel Crystal s/ queja por recurso de inconstitucionalidad denega". La resolución a tratar es una sentencia de la Corte Suprema De la Justicia de la Nación, quien hace lugar a la queja, se declara procedente el recurso extraordinario y se deja sin efecto la sentencia recurrida, como consecuencia negativa en la admisión de la demanda por el juzgado de primera y segunda instancia quien desestimó la queja por denegación del recurso de inconstitucionalidad y rechazado el reclamo de indemnizaciones por despido, cabe señalar que el empleado había trabajado 27 años y el empleador desconocía la relación laboral. Ambos tribunales reconocieron la relación laboral que se mantuvo "en negro", sin embargo consideraron que el trabajador no tenía derecho a una indemnización.

Atiende a la relevancia que se le brinda a la protección de los Derechos de los Trabajadores en relación de dependencia la cual es de raigambre constitucional y así lo demuestra nuestra Carta Magna: su artículo 14 bis, garantiza a sus trabajadores el goce de una serie de derechos entre los que se encuentra la protección contra el despido arbitrario

Se puede identificar un problema axiológico dado por la contradicción de los jueces se primera y segunda instancia, quienes entiende que el despido indirecto había resultado extemporáneo. Esto nos genera que la fundamentación y aplicación del mismo, realizada por dichos tribunales afecte principios como, el principio protector, principio de buena fe y principio de contemporaneidad son los considerados de mayor relevancia

Sin embargo, a veces la ley establece que la carga de probar el hecho no corresponde a quien lo afirma, sino a la otra parte, en lo que se denomina inversión de la

prueba, lo cual implica que no prueba el que afirma sino el que niega la existencia del hecho. Esto ocurre en aquellos casos en que la ley establece una presunción legal “iuris tantum” a favor de una de las partes. (Gentile, 2004)

II. Premisa fáctica, historia procesal y resolución del tribunal

El actor, Veyrat Durbex, Héctor, entabla demanda contra su ex empleador Antonio Abdenur e Hijos S.H. alegando despido indirecto en base al cierre de la confitería en la cual se desempeñaba como encargado, para poder regularizar su relación laboral, la cual hasta el momento no tenía una indemnización por, contrario a lo que indica el art 245 de la LCT.

La Corte de justicia de Salta desestimó la queja por denegación del recurso de inconstitucionalidad y, así, dejó firme el fallo de la Cámara de Apelaciones del Trabajo de la provincia de Salta, que había rechazado el reclamo de indemnizaciones por despido ya que entendió que el despido indirecto había resultado extemporáneo. Los tribunales de primera y segunda instancia reconocieron que entre las partes existió una relación laboral que se mantuvo “en negro” durante 27 años. Sin embargo, consideraron que el trabajador no tenía derecho a ser indemnizado por el tiempo transcurrido.

En consecuencia el actor recurrió a La Corte Suprema de Justicia de la Nación, quien hizo lugar a la queja por considerar que la sentencia apelada resultaba arbitraria, en consecuencia revoca la decisión de los tribunales de primera y segunda instancia admitiendo la indemnización por despido indirecto.

III. Identificación de la Ratio Decidendi

En relación con lo planteado anteriormente ante los dictámenes realizados por el juzgado de Primera Instancia y la Cámara Nacional de Apelaciones, con el rechazo del recurso extraordinario, el actor plantea un recurso de queja con el objetivo de obtener una resolución por parte de la Corte Suprema de Justicia de la Nación podemos relacionarlo con el antecedente BARRIOS SILVINA MARIA c/ ENRIQUEZ JOSE LUIS s/ DESPIDO.

Ese tribunal de alzada, luego de comprobar la existencia de un vínculo de naturaleza laboral, entendió que el despido había resultado extemporáneo. Dicho tribunal indica que, el principio de contemporaneidad es de aplicación simétrica para ambas partes, por lo tanto excede los criterios de valoración de los tiempos de reacción de las partes del contrato.

La decisión del a quo no cuenta con sustento jurídico, defecto que no logra suplir la dogmática afirmación relativa a que el tiempo que se dejó transcurrir “excede todos los criterios, incluso los más elásticos”, sin realizar referencia a norma alguna, una decisión no adecuada al contexto fáctico, carente de fundamento normativo. (Ackerman, El Despido, 2021)

De esta manera, la Corte Suprema de Justicia de la Nación soluciona el problema axiológico, aplicando el principio de buena fe y contemporaneidad, haciendo énfasis en que las decisiones tomadas por el tribunal de primera y segunda instancia fueron erróneas. Añadiendo que el artículo 246 de la LCT encuadra directamente en la causa analizada, también aplicado en el art 14 bis de nuestra Carta Magna. Es procedente la decisión tomada entonces por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en la cual resuelve dejar sin efectos la sentencia anteriormente dictada por los organismos ya mencionados por motivos similares a la ajenidad del riesgo empresarial como sucede en Jiménez, María Belén c/ Savonna S.R.L. s/ despido. (BARRIOS SILVINA MARIA c/ ENRIQUEZ JOSE LUIS s/ DESPIDO, 2007) (Jiménez, Maria Belén c/ Savonna S.R.L. s/ despido, 2019)

Lo resuelto tampoco se compadece con una adecuada ponderación del contexto fáctico del caso en el que el trabajador, con un vínculo de 27 años fuera del todo registro.

IV. Descripción del análisis conceptual: antecedentes, doctrina y jurisprudencia

Para poder abordar adecuadamente el análisis, es primordial tener en cuenta el rol de la Constitución Nacional, en el marco de la protección del trabajador y la importancia de la buena fe laboral. En nuestro país la constitución es considerada fuente principal de derecho del trabajo, ya que es la norma fundamental, que organiza el país, el resto de las leyes deben ser acordes a ella y respetar lo establecido por la norma.

Siguiendo el camino de la supremacía Constitucional, el Dr. German Bidart Campos, explica que la hegemonía de la constitución mantiene dos tipos de funciones, en primera instancia brindar efectividad al orden jurídico público del estado y en segunda instancia establecer la congruencia que debe tener las leyes inferiores con respecto a la Constitución Nacional, fundamental en el análisis del fallo. (Bidart Campos, 2004)

En el mundo del derecho del trabajo, es fundamental señalar la importancia de proteger al trabajador, siendo el mismo la parte más débil del vínculo laboral, señalan Mario E. Ackerman y Miguel Ángel Maza. En el manual se diagraman los límites a los fines de evadir situaciones desventajosas para el trabajador, en las cuales generalmente el empleador intenta sacar provecho para su beneficio personal, cuestiones que son importantes para mantener el goce de los derechos laborales. (Ackerman & Miguel, 2017)

La finalización del contrato de trabajo en la regulación chilena se estructura en base al principio de estabilidad relativa, el cual es un sistema que indemniza al trabajador siempre que se haya producido por causas no imputables a él, esto otorga estabilidad a la relación, toda vez que siendo injustificado su despido, el trabajador no puede retomar su puesto, de esta manera se aleja la estabilidad absoluta como principio. (Lizama Portal, 2003)

En lo que a la prueba respecta H. R. Mansueti opina que la carga recae en cada una de las partes, las mismas deben probar los hechos que invocan, donde queda evidenciado la desigualdad siendo difícil para el trabajador poder demostrarlo pero el art. 9 de la LCT establece el principio in dubio pro-operario. (Mansueti, 2012)

Para finalizar, podemos observar que la tesis conforma el enunciado científico anterior, en el cual todo despido sin causa es un acto discriminatorio, valorando la causa, objetiva y real, la situación del trabajador como asalariado, siempre que resulte lesivo el valor dignidad, entendido como el principal objetivo de la realización humana.

V. Postura del autor

El fallo elegido para el análisis corresponde a las características y definiciones desarrolladas en el punto anterior "Recurso de hecho deducido por la parte actora en la causa Veyrat Durbex, Héctor c/ Antonio Abdenur e Hijos S.H. y/o Confitería del Hotel Crystal s/ queja por recurso de inconstitucionalidad denegado". Es decir, encuadra con el concepto de despido indirecto contenido en doctrina y jurisprudencia señalada.

Por consiguiente, luego del análisis y de la información recopilada coincido con la decisión de la corte suprema de justicia de la nación debido a que está resguardando los derechos fundamentales del trabajo, protegidos por nuestra carta magna y por los derechos internacionales contenidos en ella. La fundamentación del máximo tribunal, busca demostrar que el trabajador realmente tiene derecho a un resarcimiento económico.

Es importante resaltar que a diferencia del tribunal de primera y segunda instancia, la corte suprema dejó sin fundamento normativo el argumento que los tribunales deseaban sustentar indicando "...el tiempo que el trabajador dejó transcurrir antes de pedir que se le aclare su situación laboral excede todos los criterios, aun los más elásticos, de valoración de los tiempos de reacción de una de las partes del contrato...".

Esta sentencia manifiesta un alto grado de utilidad para ser implantado como jurisprudencia en diversos casos ya que hablamos de derechos fundamentales del trabajo y de una cuestión poco aceptada en nuestra sociedad como lo es el despido indirecto. Frente a la importancia del tema, debemos lograr que las decisiones respeten dichos principios y derechos fundamentales.

En resumen lo que busca la corte, es que al momento de aplicar leyes, como en esta instancia la Ley de Contrato de Trabajo, se tenga en cuenta la norma y tratados de jerarquía constitucional, protejan estrictamente los derechos de las personas. Además que los trabajadores conozcan sus derechos y garantías.

VI. Conclusión

En el fallo analizado podemos identificar que la decisión dictada por la Corte Suprema de Justicia de la Nación fue fundamentada en la protección y amparo de los principios fundamentales del trabajo, dejando en evidencia que las decisiones tomadas anteriormente por los juzgados de primera y segunda instancia fueron completamente arbitrarias, generando una situación desventajosa al trabajador por no brindarle la posibilidad de una compensación justa.

Dentro del análisis del fallo, podemos observar que es fundamental la interpretación y aplicación correcta de la ley vigente, dando seguridad al operario frente a una situación de despido indirecto, ya que una resolución arbitraria puede generar una situación desfavorable en los derechos del trabajador.

Por lo anteriormente expresado, finalizo el análisis demostrando que este antecedente nos da una lección jurídicamente hablando sobre algunos aspectos del derecho laboral, ya que es el detonante para que no vuelva a suceder una situación similar dentro del ámbito del derecho. No caben dudas de que estas medidas escoltan la evolución en la tutela del derecho del trabajador, que en el ámbito del despido indirecto se encontraba desamparado según la investigación efectuada.

VII. Referencias

Ackerman, M. E. (2021). *El Despido*.

Ackerman, M. E., & Miguel, Á. M. (2017). *Manual de elementos de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Buenos Aires.

BARRIOS SILVINA MARIA c/ ENRIQUEZ JOSE LUIS s/ DESPIDO, FA07040504
(CAMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO Agosto 17, 2007).

From

<http://www.saij.gob.ar/camara-nacional-apelaciones-trabajo-nacional-ciudad-autonoma-buenos-aires-barrios-silvina-maria-enriquez-jose-luis-despido-fa07040504-2007-08-17/123456789-405-0407-0ots-eupmocsollaf#>

Bidart Campos, G. J. (2004). *Compendio de Derecho Constitucional*. Buenos Aires.

Constitución de la Nación Argentina. (1994).

Gentile, J. H. (2004). Pensar en Derecho N° 6. *Comentario bibliográfico*.

Guastini, R. (2005). *Concepciones de la fuente del derecho*. Alicante.

Jiménez, María Belén c/ Savonna S.R.L. s/ despido, FA19040050 (CAMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO Septiembre 11, 2019). From

<http://www.saij.gob.ar/camara-nacional-apelaciones-trabajo-nacional-ciudad-autonoma-buenos-aires-jimenez-maria-belen-savonna-srl-despido-fa19040050-2019-09-11/123456789-050-0409-1ots-eupmocsollaf>

Ley N°20.744. Ley de Contrato de Trabajo. (1974).

Lizama Portal, L. (2003). *Derecho del Trabajo*. Santiago de Chile.

Mansueti, H. R. (2012). *La discriminación en el despido y la reparación del daño en el contexto de los derechos humanos fundamentales*.

Ortega, M. S. (2010). *Argumentación, justificación y principio de autoridad*.

Sedlacek, F. D. (2013). *El plazo razonable, un concepto 'neoconstitucional' y materialmente jurisdiccional. Nota a fallo.*