



TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN

“Constitucionalidad del tope indemnizatorio del artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo”

Fallo Elegido: "Sosa, Fernando Pablo C/ Mondelez Argentina SA. s/ despido.

Corte Suprema de Justicia de la Nación”, (16 de diciembre de 2021)

Carrera: Abogacía

Alumna: Colombo, Mariana Cecilia

Legajo: VABG92004

DNI N° 31.496.918

Tema: Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales (DESCA)

Profesor/Tutor: Dr. Di Tullio, José Antonio

Fecha: 30 de junio de 2024

Sumario: I. Introducción. II. Plataforma Fáctica, Historia Procesal y Resolución. III. La *Ratio Decidendi* De La Sentencia. IV. Marco Teórico, Antecedentes Legislativos, Doctrinarios y Jurisprudenciales V. Postura Del Autor VI. Conclusión VII. Referencias

I. INTRODUCCION: Importancia, Relevancia y Problema Jurídico.

En el presente trabajo se expone la temática referente al derecho del trabajo en cuanto a la protección del trabajador ante el despido sin causa, el cual se encuentra comprendido entre los denominados **Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales**, en adelante, DESCAs, entendidos como los derechos humanos relativos a las condiciones sociales, económicas y ambientales necesarias para una vida digna (Magistratura, Secretaría de Asuntos Institucionales – Consejo de la, 2021).

En relación a ello, se presenta el fallo de la Corte Suprema de Justicia de la Nación Caratulado: "**Sosa, Fernando Pablo C/ Mondelez Argentina SA. s/ despido**", dictado el 16 de diciembre de 2021, en el marco del recurso extraordinario planteado por la demandada.

Ahora bien, la **Constitución Nacional**, en adelante, C.N., establece en su **art. 14 bis** que el trabajo gozará de la protección de las leyes garantizando, mediante esa afirmación, la protección contra el despido arbitrario. Asimismo, mediante el **art. 75 inc. 22** se receptan los **Tratados Internacionales de Derechos Humanos**, entre ellos el **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales** (Ley N° 23.313, 1986), en adelante, PIDESC y el **Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos** en materia de derechos económicos, sociales y culturales, en adelante, Protocolo de San Salvador, a los cuales se les otorga **jerarquía constitucional**, consolidando **la protección del derecho al trabajo** por encima de otras normas dentro del ordenamiento.

El sistema para regular la manera en que se materializa dicha protección se encuentra establecido por la **Ley de Contrato de Trabajo (Ley N° 20.744, 1976)**, en adelante, LCT, la cual adopta el mecanismo de **estabilidad impropia**, expuesto por Grisolia (2015, pág. 507) entre otros autores, conforme al cual el empleador puede despedir al trabajador y, en caso de ser un despido injustificado, debe pagar una

indemnización sin restablecerlo en el puesto de trabajo.

Tal es así que, ante esta situación y en carácter de reparación, el trabajador tiene derecho a percibir 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 (Subsecretaría de Tecnologías de la Información, s.f.), estableciendo de este modo un **sistema de indemnización tarifada** (Ley de Contrato de Trabajo, art. 245, Ley N° 20.744, 1976, reformado por el art. 153, ley 24.013), sin posibilidad de evaluar la existencia de perjuicios reales y concretos, y **fijando un tope** indemnizatorio al indicar que 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.

En razón de lo manifestado, la importancia del fallo "Sosa, Fernando Pablo C/ Mondelez Argentina SA. s/ despido", radica en analizar si el **tope** de la indemnización tarifada por **despido sin causa**, dispuesto en el ordenamiento, deviene en **inconstitucional**, considerar si el mencionado artículo vulnera los derechos y garantías reconocidos a los trabajadores, sin dejar de reflexionar brevemente si el sistema de indemnización tasada alcanza a cubrir los verdaderos perjuicios que vive el trabajador que ha sido despedido sin justa causa, logrando una real tutela a los derechos reconocidos a los trabajadores en la Constitución Nacional, especialmente el derecho a la estabilidad laboral.

Del mismo modo, resulta relevante conocer este fallo puesto que, en el mismo, se cuestiona la constitucionalidad de una norma, cuyo contenido (tope indemnizatorio) anteriormente ha sido discutido en reiteradas oportunidades (Fallos “Villarreal”, “Ranzuglia”, “Mastroiani”, entre otros), lo cual representa o debe representar un alerta para el legislador y para el Estado en su rol de encargado de velar por los derechos de sus habitantes y formar un sistema jurídico encaminado a tal fin. Asimismo, cobra relevancia debido a que ratifica un fallo que sienta un precedente, el fallo “**Vizzoti, Carlos Alberto c/Amsa S.A. s/despido, 2004**”; en el cual se determina una pauta a seguir al declarar la inconstitucionalidad del tope legal del **art. 245 LCT**.

En relación a las precedentes consideraciones, puede señalarse que, en la sentencia bajo análisis, se evidencia la existencia de un problema de **tipo axiológico**, una pugna o contradicción entre la norma cuestionada y el principio protectorio esencialmente. Ello se manifiesta en la decisión de la Cámara del Trabajo que declara al tope indemnizatorio contrario a la Carta Magna por en estimarlo violatorio del principio protectorio y de la garantía de igualdad (arts. 14 *bis* y 16 de la C.N.), los que, apreciados a la luz del art. 28 de la Constitución Nacional, no pueden ser alterados por las leyes que reglamenten su ejercicio.

En consonancia con lo expuesto, teniendo presente la distinción entre **principios explícitos**, formulados expresamente en el ordenamiento jurídico, y **principios implícitos**, extraídos a partir de enunciados presentes en el ordenamiento jurídico, conforme lo expresa Atienza (1991), se advierte que **el principio protectorio** se halla consagrado claramente en el **art. 14 bis C.N.** y, definitivamente, en el **art. 75 inc. 22 C.N.** Asimismo, cabe mencionar que la norma puede estar en conflicto con el **art. 16 de la C.N.** y **el principio de igualdad** establecido en el mismo, en tanto que la base indemnizatoria en ella dispuesta recae sobre un mismo monto para los trabajadores en general sin distinción de rangos, jerarquías y cargos, y el tope se aplica solo a los trabajadores de mayores ingresos.

Al decir de Ronald Dworkin (1989), en los casos difíciles, “los principios desempeñan un papel esencial en los argumentos que fundamentan juicios referentes a determinados derechos y obligaciones jurídicos” (pág. 80).

II. Plataforma fáctica, historia procesal y resolución.

La causa se desarrolla en el marco de un juicio sobre despido sin causa planteado por el Sr. Sosa Fernando Pablo contra su empleador la Empresa Mondelez Argentina S.A.

La decisión de primera instancia es recurrida por la actora.

En razón de ello, la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo modifica la sentencia de grado, elevando el monto de la condena. Resuelve declarar la inconstitucionalidad del **art. 245** párrafos 2° y 3° de la ley 20.744 de contrato de trabajo (LCT) por estimarlo violatorio del principio protectorio y de la garantía de igualdad.

Conteste a lo decidido, la demandada se agravia y deduce recurso extraordinario

en contra de esa decisión, resultando concedido respecto de los cuestionamientos efectuados a la declaración de inconstitucionalidad del mencionado **artículo**.

Finalmente, el señor Procurador Fiscal emite dictamen, al cual adhirieron los **Dres. Rosatti Horacio Daniel, Maqueda Juan Carlos y Lorenzetti Ricardo Luis** en voto unánime. Consideran que las cuestiones llevadas a conocimiento de la Corte encuentran adecuada respuesta en el dictamen del señor Procurador Fiscal. Por ello, de conformidad con lo determinado, se declara formalmente admisible el recurso extraordinario y se deja sin efecto la sentencia apelada.

III. La *ratio decidendi* de la sentencia

Con sustento en el art. 14 inciso 1° de la Ley N° 48 (Jurisdicción y Competencia de los Tribunales Nacionales, 1863), se concede el recurso extraordinario, en cuanto se encuentra bajo estudio la validez de una ley del Congreso (LCT, 1976), y la decisión fue contraria a su validez.

El dictamen señala que, la Cámara afirma la circunstancia de que la sentencia de grado omitió tratar el planteo de invalidez de la norma, por el contrario, esa decisión se pronuncia expresamente sobre la cuestión debatida. El Juez de Primera Instancia analiza su constitucionalidad y estima que en el caso no se configuraba tal afectación y el tope resulta válido y aplicable.

Al abordar la cuestión planteada, en concordancia con la opinión del Juez de Primera Instancia, se estima que le asisten razón al recurrente, inclinándose por la validez constitucional del art. **245 de la LCT**.

Apoyan su entender en fallos precedentes donde la Corte revoca las declaraciones de inconstitucionalidad sobre el tope en cuestión con base en que este no resulta irrazonable ni vulnera la protección contra el despido arbitrario, (**Fallos: 320:2665, “Villareal”; 322:995, “Mastroiani”, entre otros**). Luego se resalta la importancia del fallo **“Vizzoti”**, en el que la Corte **declara la invalidez y fija parámetros cuantitativos** para determinar en qué supuestos su aplicación podría provocar una afectación al principio protectorio y al derecho de propiedad del trabajador, de acuerdo al cual, la mejor remuneración mensual, normal y habitual no puede verse menoscabada por aplicación del tope legal, en más de **un 33%**. En tal caso, dicho instituto jurídico “termina incumpliendo con el deber inexcusable enunciado en el

citado art. 14 bis, acerca de que el trabajo gozará de la protección de las leyes, y que éstas asegurarán al trabajador protección contra el despido arbitrario y condiciones equitativas de labor. Significaría, asimismo, un olvido del citado art. 28 de la Constitución Nacional” (“Vizzoti, Carlos Alberto c/ Amsa S.A. s/ despido”, Fallos: 327:3677, 2004, Considerando 11°).

En esa línea de pensamiento, la Suprema Corte sostiene que **no corresponde la declaración de invalidez de la norma** toda vez que la disminución de la base indemnizatoria del actor por aplicación del tope representaría un **21,33%**, lo que constituye un porcentaje inferior al límite señalado por la Doctrina de la mismísima Corte Suprema.

De esta manera, señala que la Cámara no brinda suficientes argumentos para respaldar lo sostenido en relación a que la aplicación del tope, por su remisión al promedio de la escala convencional, resta eficacia al sistema previsto para reparar el despido arbitrario respecto de los trabajadores de mayores ingresos, vulnerando la garantía del artículo 14 bis y el artículo 16 de la Constitución Nacional. Es decir, entienden que no queda demostrado que la falta de distinción de trabajadores de mayores ingresos (rangos, jerarquías y cargos) resulte arbitraria, desproporcionada y sin justificación.

IV. Marco Teórico, Antecedentes legislativos, Doctrinarios y Jurisprudenciales.

Del planteo de inconstitucionalidad del tope indemnizatorio del caso “Sosa, Fernando Pablo c/ Mondelez Argentina S.A. s/ despido” se desprenden ineludiblemente otros conceptos que son propios del Derecho del Trabajo. Es sabido que, en lo referente al control de constitucionalidad, la tarea de la Corte Suprema de Justicia de la Nación es la de interpretar y salvaguardar la Constitución Nacional, al decir de Duarte (2014, pág. 37). La vía impugnativa, que funciona como una herramienta con aptitud para custodiar la Supremacía Constitucional (art. 31 C.N.), es el **Recurso Extraordinario** que autoriza a la **Corte Suprema de Justicia de la Nación** a hacer prevalecer la Carta Magna cuando la norma la contravenga, según lo manifiesta Ferreyra de de La Rúa, Angelina y Rodríguez Juárez, Manuel E. (2009, pág. 109) el cual, en el proceso en cuestión, se plantea para determinar si el art. 245 vulnera la garantía del art. 14 bis y el

art. 16 de la C.N.

Tal es así que, la Ley de Contrato de Trabajo se estructura fundamentalmente (conforme a su art. 11) en torno a la idea de justicia social y al principio protectorio, según lo detalla Gloria M. Pasten de Ishihara, (s.f., pág. 1).

En consonancia con lo expuesto, se revela que existen diversos principios generales que nutren al Derecho del Trabajo, conforme lo manifiesta de Diego (2011) son pautas inmutables que tienen por fin, entre otros aspectos, salvaguardar la dignidad del trabajador y protegerlo de los eventuales abusos del empleador y orientar al interprete como al legislador dentro de la rama específica. Entre ellos, el principio protectorio, garantiza al trabajador la protección de las leyes (pág. 130), es considerado el más importante y tiene como designio la defensa de la dignidad del trabajador en su condición de persona humana, según Grisolia (2015, pág. 63). Con ese propósito, el Estado crea leyes que regulan del Derecho del Trabajo, contemplando situaciones tales como la acaecida en la causa en cuestión donde se aborda la problemática del despido arbitrario, su reparación y limitación. Tal es así que, la Ley de Contrato de Trabajo se estructura, fundamentalmente, (conforme a su art. 11) en torno a la idea de justicia social y al principio protectorio, señala Gloria M. Pasten de Ishihara (s.f., pág. 1).

En cuanto a la **regulación constitucional**, cabe indicar que en el **año 1957** la reforma de la Carta Magna agrega el **art. 14 bis**, incorpora los **derechos sociales** a la luz del principio protectorio incluyendo la tutela contra el despido arbitrario íntimamente ligada a la idea de **estabilidad en el empleo**, clasificada por la doctrina como **a)** estabilidad en sentido propio, que se traduce en el derecho del empleado de conservar el puesto durante toda su vida laboral, excepto que exista causal de despido, y **b)** la estabilidad impropia o relativa, que establece una multa o indemnización para el empleador en beneficio del damnificado de acuerdo a la antigüedad y no el perjuicio real sufrido (sistema adoptado por nuestra legislación) al decir de Hockl, M. Cecilia (2014, pág. 69). No obstante, nuestra Carta Magna encomienda al legislador la tarea de efectuar la regulación legal de la protección a los derechos que consagra el art. 14 bis C.N.

Luego de varios años, en **1994** con la sanción del **art. 75 inc. 22** mediante una nueva reforma, el **derecho del trabajo** queda definitivamente alojado constitucionalmente al Derecho argentino, conforme lo expresa Suárez, María F. (2022,

pág. 243) forjando la **constitucionalización del derecho al trabajo** y su expreso reconocimiento como **derecho humano**, tal como se menciona en la introducción, se receptan los **Tratados Internacionales de Derechos Humanos** con jerarquía constitucional, los cuales contienen disposiciones destinadas a la protección de los trabajadores y sus derechos. Según Bidart Campos (2014), el mencionado artículo sienta la suprallegalidad de los Tratados Internacionales de toda clase, como principio general. Por lo tanto, los Tratados prevalecen sobre las Leyes. En concordancia con el viejo artículo 27 C.N., están por debajo de la Constitución, pero por encima de las leyes y de todo el resto del derecho interno, inclusive de las normas que regulan las relaciones laborales (2014, párr. 3).

Ahora bien, al abordar la cuestión del fallo seleccionado, se puede advertir que, cuando un sujeto es despedido sin causa se proyecta la posibilidad de que tal conducta afecte el derecho a la **estabilidad del empleo**, el cual es reconocido por la C.N. como así también por el **Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos** en materia de derechos económicos, sociales y culturales, en adelante, Protocolo de San Salvador, art. 7 inc. D:

(...) Los Estados partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo (...) 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 (...) (Ley 24.658, 1996)

En este sentido, la **evolución histórica** de la legislación laboral argentina muestra que a lo largo de los años se establecen los cimientos sobre los que se estructura el régimen de extinción del contrato de trabajo, antes y después de las reformas

constitucionales mencionadas *ut supra*, caracterizado por ser un sistema de despido libre con indemnización tarifada y con tope que a lo largo del tiempo concibe diversas modificaciones incluso su eliminación por un periodo, de acuerdo a lo expuesto por Caramés Di Filippo, Verónica (s.f., pág. 19).

En el **año 1974** se sanciona la **Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744**. Dispone para los casos de despido sin justa causa, una indemnización por antigüedad, tarifada con tope máximo equivalente a tres (3) veces el importe mensual del salario mínimo vital, vigente al tiempo de la extinción del contrato. Entre las reformas a la misma, cabe mencionar, **la verificada en el año 1989** mediante **Ley N° 23.697** (Ley de Emergencia Económica, 1989) que elimina el tope máximo. Seguidamente, en el **año 1991**, la **Ley N° 24.013** (Ley Nacional de Empleo) incorpora nuevamente el tope máximo (3 veces el sueldo mensual) tomando como base el promedio de la remuneraciones previstas en el Convenio Colectivo de Trabajo aplicable al trabajador al momento del despido, por la jornada legal o convencional, excluida la antigüedad. Finalmente, en el **año 2004**, la **Ley N° 25.877** (Regimen Laboral) modifica el tope mínimo, y toma 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, conformando el texto vigente del artículo 245 de la LCT.

En cuanto a la **evolución Jurisprudencial**, se evidencia que la Corte Suprema de Justicia de la Nación se manifiesta en reiteradas oportunidades sobre la validez constitucional del tope indemnizatorio. Entre los pronunciamientos que menciona el Señor Procurador Fiscal en el dictamen de la causa bajo análisis se encuentran **Fallos: 320:2665, "Villareal"; 322:995, "Mastroiani", 1017, "Ranzuglia"**, en los que declara la constitucionalidad del tope previsto en el artículo 245 de la LCT.

En aquellos se sostiene y mantiene una doctrina restrictiva de larga data, cuyos lineamientos establecen como tarea propia del legislador sancionar las reglamentaciones de las relaciones de trabajo, por consiguiente, las cuestiones sobre la extinción de la relación laboral y las consecuencias. Asimismo, indican que, para descalificar la norma, deben concurrir circunstancias excepcionales en el caso concreto que den como resultado la supresión o desnaturalización del derecho que se pretende asegurar o que el importe sea fijado de manera absurda o arbitraria produciendo la pulverización del contenido económico del crédito indemnizatorio.

Por su parte, el fallo “**Villareal**” del año 1997 confirma la mencionada postura del Alto Tribunal, aún después de la modificación establecida por Ley N° 24.013 (1991) a la redacción del art. 245 LCT.

Posteriormente, en los fallos “**Mastorani**” y “**Licanic**”, se desestima el argumento de la Cámara Nacional del Trabajo que sostiene que el resarcimiento por despido debe guardar cierta proporcionalidad con el salario efectivamente percibido por el dependiente.

Ahora bien, jurisprudencialmente es el fallo “**Vizzoti**” donde el Alto Tribunal, sin cuestionar la validez del sistema tarifario y la existencia de topes a las indemnizaciones, establece una modificación trascendental en su doctrina al fijar **una pauta concreta** para la determinación del monto indemnizatorio derivado de un despido injustificado, que se encuentra vigente y constituye una herramienta para interpretar el artículo en cuestión. En este fallo se considera “que corresponde aplicar la limitación a la base salarial prevista en los párrs. 2° y 3° del citado art. 245, LCT, sólo hasta el 33% de la mejor remuneración mensual, normal y habitual computable”, según lo expuesto por Grisolia (2015, pág. 551). Dicha pauta porcentual remite a jurisprudencia del Alto Tribunal relativa a que la confiscatoriedad se produce cuando la presión fiscal excede el señalado porcentaje (cfr. “Vizzoti”, consid. 11°).

De esta manera, resulta que en el Fallo bajo análisis la disminución de la base indemnizatoria del actor por aplicación del tope se determina en el 21,33%, porcentaje inferior al límite postulado por la doctrina del Alto Tribunal, por lo cual, **la Corte Suprema de Justicia de la Nación** reafirma el criterio del fallo “Vizzoti”, **deja sin efecto la sentencia** del tribunal *a quo* de la causa “**Sosa, Fernando Pablo C/ Mondelez Argentina SA. s/ despido**” que previamente cuestiona el tope al cálculo de las indemnizaciones por despido sin causa y que declara su inconstitucionalidad.

Por otra parte, en la doctrina existen autores que sostienen que el sistema tarifado y topeado es apropiado, así Martínez Vivot Julio (1998) expresa que el maestro Develai consideró con mucho acierto, que el legislador ha establecido el monto de la indemnización de acuerdo con una tarifa a la cual le ha instituido un tope máximo para evitar que resulte demasiado oneroso para el empleador. En el mismo artículo expresa las posturas de Antonio Vázquez Vialardi y Hugo R. Carcavallo. El primero de ellos sostiene el criterio de utilizar el parámetro del tope del 33% que en materia impositiva

preserva el derecho de propiedad, y plantea la necesidad de corregir el índice de la legislación con prudencia y de delimitar su razonabilidad. En tanto que Carcavallo admite que la fijación del tope es tarea del legislador, no del juez, aplicando la regla de razonabilidad del art. 28 de la CN y la protección de despido del art. 14 bis, reconoce que la restricción es capaz de acarrear serias desigualdades y perjuicios al personal no incluido en el convenio colectivo (1998).

El Dr. Guillermo Unzaga Domínguez, opina que se deben eliminar los topes indemnizatorios discriminadores o buscar otro tipo de tope, pero no en función del ingreso salarial mensual promedio, dando como ejemplo el de Uruguay, que determina, en lo que hace a sueldos máximos, seis mensualidades (Unzaga Domínguez, Guillermo, 2004, citado por Villalba Chávez, 2022).

Por su parte, Fiorini Juan Pablo se pronuncia a favor de la estabilidad propiamente dicha, con reposición empleo si el trabajador es despedido sin justa causa o una indemnización por el despido infundado que sustituya los efectos de la pérdida del empleo y considera que con respecto al tope ha de aplicarse el art. 260 de la LCT que importa una garantía tendiente a la protección del derecho patrimonial consecuencia del despido sin causa. (2006).

Asimismo, M. Cecilia Hockl expresa que el Grupo de Expertos en Relaciones Laborales (creado por Resolución MTEySS 502/2005) produjo un informe denominado Estado actual del Sistema de Relaciones Laborales en la Argentina donde señalan, entre otras cosas, que el sistema de reparación tarifada “no cumple con la función de resarcimiento para la que fue concebida”. La autora se inclina por el sistema de reinstalación del trabajador al puesto de trabajo (2014, págs. 95-97).

Finalmente cabe mencionar la postura de Sebastián Serrano Alou quien, al analizar los despidos arbitrarios, se manifiesta a favor de establecer una ley que los prohíba, disponiendo su nulidad donde el trabajador pueda elegir entre la reincorporación y la reparación del daño con derecho a cobrar salario hasta que se cumpla su petición o una indemnización agravada. (2017) .

V. Postura del autor

El fallo “Sosa” representa otro de los tantos casos en los que se ha cuestionado la constitucionalidad del tope indemnizatorio del art. 245 de la LCT por vulnerar el principio protectorio establecido en el art. 14 bis de la C.N. que solo afectaría a los

ejecutivos o empleados cuya base indemnizatoria exceda lo establecido por ley, en cuanto además se plantea la afectación al derecho de igualdad contemplado en el art. 16 de la CN y, si bien trata puntualmente de la validez del tope, necesariamente debe considerarse en el contexto del sistema indemnizatorio que rige los despidos sin causa.

En cuanto a lo resuelto por el Alto Tribunal, que decidió no declarar la inconstitucionalidad del **tope** indemnizatorio en la causa “**Sosa**” y revocar la decisión de la Cámara, en principio, esta autora comparte la decisión de no apartarse de los lineamientos que la propia Corte establece en el fallo “**Vizzoti**”, toda vez que es deuda de antaño del Poder Legislativo modificar o corregir el sistema vigente. Podría suceder que, de establecer otro criterio declarando netamente la inconstitucionalidad del mismo sin un parámetro, la legislación vigente corra el riesgo de convertirse en letra muerta, afectando la seguridad jurídica en la cuestión planteada o entenderse que la Suprema Corte se arroga facultades legislativas que son propias de otro poder del Estado.

Sin perjuicio de lo expresado precedentemente, habiendo transcurrido casi dos décadas desde la doctrina “Vizzoti” hasta la sentencia del caso “Sosa”, sin que tenga lugar una reforma legislativa que dé respuesta a la cuestión, en esta causa la Corte podría haber asumido el riesgo y apartarse de su doctrina dando una solución más **acorde** a las disposiciones de nuestra **Constitución Nacional**, en su rol de custodio de la misma y con sustento en que, en definitiva, ha establecido una pauta que se utiliza en materia tributaria, que no es propia del derecho laboral, teniendo además a su alcance las herramientas para recurrir a los lineamientos que brindan los **Tratados Internacionales con jerarquía constitucional** por mandato del art. 75 inc. 22 C.N., los cuales lejos están de avalar limitaciones a la reparación que le es debida al trabajador que ha sido despedido injustificadamente y, menos aún, situaciones que vulneren sus derechos.

Por otro lado, considerando que el porcentaje disminución de la base indemnizatoria del actor por aplicación del tope se determina en el 21,33%, inferior 33% de la pauta requerida para lograr la declaración de inconstitucionalidad (aún si fuera inferior) esta autora estima que, cuando se verifica la reducción de la indemnización que intenta reparar el daño causado por un despido sin justificación, no hay duda de que tal circunstancia hace evidente que no se satisface la garantía constitucional de protección al trabajador y de igualdad del art 16 de la C.N.

Este trabajo aspira a señalar que, en base a todo lo expuesto respecto de los antecedentes a la presente causa, la realidad y el tiempo transcurrido sin solución legislativa referente al art. 245 de la LCT, se hace imperiosa **una reforma** que sea realizada **conciliando de manera armónica** las disposiciones de nuestra legislación, de la Carta Magna y de los Tratados Internacionales que reconocen al trabajo como un derecho humano, teniendo presentes los principios y garantías que los amparan, sea estableciendo una pauta diferente, suprimiendo el tope o estableciendo un sistema de estabilidad en sentido propio.

Todo parece indicar que, a la luz de los tratados internacionales de derechos humanos, ese último ese es el camino más acertado, habiendo existido proyectos de reforma que proponen prohibir los despidos injustificados, brindando mayor entidad al principio protectorio y a la noción de estabilidad laboral, amparando al trabajador que es la parte débil y vulnerable de la relación. Esta autora se inclina hacia la postura de que es conveniente **mantener el sistema de estabilidad impropia y establecer una nueva pauta** que brinde seguridad jurídica, evite el desgaste jurisdiccional y cumpla con la finalidad de la norma que es tutelar efectivamente los derechos de los trabajadores intentando remediar el daño causado por el despido sin justa causa.

Conforme a lo expuesto a lo largo de todo el desarrollo, cabe mencionar brevemente que, pocos días atrás (el 28 de junio de 2024) se aprobó una ley (Proyecto de Ley Bases y Puntos de Partida Para la Libertad de los Argentinos, 2024) que modifica aspectos de la LCT (Prensa Diputados, 2024). Entre ellos incluye un cambio al art. 245, sin eliminar el sistema de indemnización tarifada y topeada, y sin introducción una reforma en la pauta para determinar el límite de la restricción vigente. En relación a ello, cabe indicar que la **indemnización tarifada y topeada** ha sido objeto de fuertes críticas por no contemplar el daño real sufrido por el trabajador despedido sin justificación, con la nueva legislación (pendiente de promulgación) asistimos a una propuesta que pretende **sustituir**, mediante Convenio Colectivo de Trabajo, el actual régimen indemnizatorio vigente por un **fondo de desempleo o fondo de cese laboral** que consiste en un esquema de seguros de desempleo (inembargables), con un aporte mensual del 12 % del salario en un fondo durante el primer año de la relación laboral y el 8% a partir del segundo año que serán depositados en una cuenta bancaria, generando intereses para el trabajador, entre otras disposiciones que, según lo estima esta autora, no se ajustan a

la esencia del principio protectorio, de la estabilidad laboral e incluso del principio de progresividad. Al parecer de esta autora, se concibe *contrario sensu* de las disposiciones constitucionales y de los Tratados de Derechos Humanos y continúa sin dar respuesta a la cuestión controvertida del tope indemnizatorio, entre otras cuestiones.

VI. Conclusión

Del análisis del fallo "Sosa, Fernando Pablo C/ Mondelez Argentina SA. s/ despido" se concluye que la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo declara la inconstitucionalidad del tope establecido y condena a la demandada a pagar la indemnización sin limitación, apartándose del precedente "Vizzoti" argumentando que la norma genera condiciones de inequidad con respecto a los trabajadores que cobran salarios inferiores al tope, lo cual vulnera el principio protectorio consagrado en la Constitución.

Por su parte, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en base al dictamen del Fiscal, se pronuncia confirmando la doctrina "Vizzoti", revoca la declaración de inconstitucionalidad invocando la falta de argumentos del fallo de la Cámara para sostener que el tope indemnizatorio y la distinción establecida respecto a los trabajadores de mayores ingresos resulta arbitraria, desproporcionada y carece de justificación objetiva y razonable.

De esta manera, es evidente que para declarar la inconstitucionalidad de la restricción a las indemnizaciones por despido injustificado no basta con alegar el tratamiento desigual frente a la ley, ni la afectación al principio protectorio, ni la disminución que provoca, excepto que resulte confiscatoria.

Se propicia una reforma legislativa, facultad del Congreso de la Nación (art. 75 inc. 12 C.N.) que otorgue respuestas a la cuestión aquí planteada, brindando una real protección a los trabajadores en lo referente a la estabilidad laboral, que el despido arbitrario tenga una justa reparación y cuyas disposiciones se ajusten a los mandatos constitucionales y a los lineamientos de los Tratados de Derechos Humanos.

En definitiva, el sistema indemnizatorio establecido por el art. 245 de la LCT, por antigüedad, tarifado y de acuerdo a un tope, continúa vigente, así como también la doctrina del fallo "Vizzoti", a menos que, después de la promulgación y reglamentación de la "Ley Bases" se celebren Convenios Colectivos de Trabajo que opten por el Fondo

de Cese Laboral.

VII. Referencias

- Atienza, M. y. (1991). Sobre principios y reglas. *Doxa. Cuadernos de Filosofía del Derecho*. Núm. 10, 101-120. <https://www.cervantesvirtual.com/obra/n-10---1991>
- Bidart Campos, G. J. (29 de abril de 2014). *Legislación Periodística*. <https://legislacionperiodistica.blogspot.com/2014/04/german-j-bidart-campos-articulo-75.html>
- Cámara de Diputados de la Nación Comisión de Legislación General. (2024). *Proyecto de Ley Bases y Puntos de Partida Para la Libertad de los Argentinos*. Obtenido de <https://aldiaargentina.microjuris.com/wp-content/uploads/2024/01/Ley-bases-Version-28.01.pdf>
- Caramés Di Filippo, V. (s.f.). *Centro de Jurisprudencia y Documentación Jurídica*. <https://www.juschubut.gov.ar/images/centro-juris/doctrina/Constitucionalidad-del-tope-indemnizatorio-ART-245LCT.pdf>
- Congreso de la Nación Argentina. (1863, 14 de septiembre). *Jurisdicción y Competencia de los Tribunales Nacionales, Ley N° 48*. InfoLEG. <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/115000-119999/116296/texact.htm>
- Congreso de la Nación Argentina. (1974, 20 de setiembre). *Ley de Contrato de Trabajo (LCT), Ley N° 20.744*. <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-20744-25552/actualizacion>

- Congreso de la Nación Argentina. (1986, 06 de Mayo). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC)*. LEY N° 23.313. InfoLEG. <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/23782/norma.htm>
- Congreso de la Nación Argentina. (1989, 15 de Setiembre). *Ley de Emergencia Económica*, Ley N° 23.697. InfoLEG. <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/15/texact.htm#:~:text=Ley%2023697%20Emergencia%20Economic&text=Poder%20de%20Polic%3%ADa%20de%20Emergencia,Central%20de%20Ia%20Rep%3%BAblica%20Argentina.>
- Congreso de la Nación Argentina. (1991, 5 de Diciembre). *Ley Nacional de Empleo*, Ley N° 24.013. InfoLEG. <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/412/texact.htm>
- Congreso de la Nación Argentina. (1995, 03 de enero). *Constitución de la Nación Argentina (C.N.)*. InfoLEG. <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm>
- Congreso de la Nación Argentina. (1996, 15 de julio.). *Ley 24.658, Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales —Protocolo de San Salvador—*. InfoLEG. <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/35000-39999/37894/norma.htm>
- Congreso de la Nación Argentina. (2004, 18 de Marzo). *Regimen Laboral*, Ley N° 25.877. InfoLEG. <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/90000-94999/93595/norma.htm>

Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN). (1999, 27 de mayo). *"Recurso de hecho deducido por la demandada en la causa Mastroiani, Ricardo Alfredo c/ Establecimiento Modelo Terrabusi Sociedad Anónima de Industria y Comercio"*, Fallos: 322:995.

<https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoByIdLinksJS P.html?idDocumento=4695811&cache=1714345347538>

Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN). (1999, 27 de mayo). *"Recurso de hecho deducido por la demandada en la causa Ranzuglia, Alicia Graciela c/ Fundación Universidad de Belgrano"*, Fallos: 322:1017.

<https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoByIdLinksJS P.html?idDocumento=4685881&cache=1714345679669>

Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN). (2001, 18 de septiembre). *"Licanic, Juan Lenin c/ Volpino Laboratorios S.A. y otro"*, fallo 324:2801.

<https://ar.microjuris.com/docDetail2?Idx=MJ-JU-M-26556-AR&links=null>

Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN). (2004, 14 de septiembre). *"Vizzoti, Carlos Alberto c/ Amsa S.A. s/ despido"*, Fallos: 327:3677.

<https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoByIdLinksJS P.html?idDocumento=5665251&cache=1714345576934>

Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN). (1997, 10 de diciembre). *"Villarreal, Adolfo c/ Roemmers s/ cobro de salarios"*, Fallos: 320:2665.

<https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoByIdLinksJS P.html?idDocumento=4120541&cache=1714345480996>

Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN). (2021, 16 de Diciembre). *"Sosa, Fernando Pablo c/ Mondelez s/ despido"*, Fallos: 344:3700.

<https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoByIdLinksJSP.html?idDocumento=7717071>

de Diego, J. A. (2011). *Manual de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social* (8 ed.). Buenos Aires: La Ley.

Duarte, D. (2014). La protección contra el despido arbitrario y la estabilidad en el empleo. (D. N. Jurídica., Ed.) *Derecho del Trabajo Año III - N° 8 PAG. 37, 8(III)*, 269. <http://www.bibliotecadigital.gob.ar/items/show/1430>

Dworkin, R. (1989). *Los Derechos en serio*. Barcelona: Ariel S.A.

Ferreira de La Rúa, A. y. (2009). *Manual de Derecho Procesal Civil II*. Córdoba: Alveroni Ediciones.

Fiorini, J. P. (15 de septiembre de 2006). *Microjuris Argentina*. La Doctrina del Pago Insuficiente a la luz de la reciente Jurisprudencia:

<https://ar.microjuris.com/docDetail2?Idx=MJ-DOC-2995-AR&links=null>

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

Hockl, M. C. (Enero de 2014). La extinción del contrato de trabajo y el principio de estabilidad en el empleo. (D. N. Jurídica., Ed.) *Derecho del Trabajo*, III(7). <http://www.bibliotecadigital.gob.ar/items/show/1429>

Ishihara, G. M. (s.f.). *app.educacionadistancia.org*. Evolución e Involución del art. 245 de la Ley de Contrato de Trabajo:

https://app.educacionadistancia.org/public/app/files/lessons/original/Evolucion_e_involucion_del_Art_245_LCT-_Pasten_de_Ishihara.pdf

Magistratura, Secretaría de Asuntos Institucionales – Consejo de la. (2021). *Descajus*.

<https://descajus.jusbaires.gob.ar/sobre-descajus/>

Martínez Vivot, J. J. (01 de 01 de 1998). *Microjuris Argentina*.

<https://ar.microjuris.com/docDetail2?Idx=MJ-DOC-592-AR&links=null>

Prensa Diputados. (28 de junio de 2024). Diputados Argentina.

<https://www.diputados.gov.ar/prensa/noticia/LA-CAMARA-DE-DIPUTADOS-SANCIONO-LA-LEY-BASES-Y-EL-PAQUETE-FISCAL/>

Serrano Alou, S. (14 de noviembre de 2017). *Microjuris Argentina*. Proyecto de Flexibilización Laboral: Sigue el Cambio de Futuro por Pasado:

<https://ar.microjuris.com/docDetail2?Idx=MJ-DOC-12294-AR&links=null>

Suárez, M. F. (30 de junio de 2022). El derecho al trabajo como límite frente al despido sin causa en Argentina. *Boletín Mexicano De Derecho Comparado*, LIV(162).

doi:10.22201/ijj.24484873e.2021.162.17076

Subsecretaría de Tecnologías de la Información. (s.f.). *Argentina.gob.ar*.

<https://www.argentina.gob.ar/trabajo/topes>

Villalba Chávez, L. S. (24 de Junio de 2022). *Universidad Siglo 21*.

<https://repositorio.21.edu.ar/discover>