

Poder Judicial de la Nación

Fallo Plenario N° 310

Acta N° 2454

U
S
O
O
F
I
C
I

En la Ciudad de Buenos Aires, Capital de la República Argentina, a los un días del mes de marzo de 2006; reunidos en la Sala de Acuerdos del Tribunal bajo la Presidencia de su Titular doctor Oscar Norberto Pirroni, los señores Jueces de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo de la Capital Federal, doctores Julio Vilela, Jorge del Valle Puppo, Graciela Aída González, Antonio Vázquez Vialard, Ricardo Alberto Guibourg, Roberto Omar Eiras, Elsa Porta, Julio César Moroni, Diana María Guthmann, Héctor César Guisado, José Emilio Morell, María Cristina García Margalejo, Oscar Zas, Juan Carlos Fernández Madrid, Rodolfo Ernesto Capón Filas, Juan Andrés Ruiz Díaz, Néstor Miguel Rodríguez Brunengo, Estela Milagros Ferreirós, Juan Carlos Eugenio Morando, Roberto Jorge Lescano, Luis Alberto Catardo, Alvaro Edmundo Balestrini, María Isabel Zapatero de Ruckauf, Alcira Paula Isabel Pasini, Héctor Jorge Scotti y Gregorio Corach; y con la asistencia del señor Fiscal General ante la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo doctor Eduardo O. Alvarez, a fin de considerar el expediente N° 33.043/2002 - Sala VI, caratulado "**RUIZ, VÍCTOR HUGO c/ UNIVERSIDAD ARGENTINA DE LA EMPRESA U.A.D.E. s/ DESPIDO**", convocado a acuerdo plenario en virtud de lo dispuesto por el art. 288 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación, para unificar jurisprudencia sobre la siguiente cuestión: "*¿Resulta aplicable la duplicación de la indemnización contemplada en el artículo 16 de la ley 25.561 en los casos de despido indirecto?*".-----

Abierto el acto por el señor Presidente, **el señor Fiscal General ante la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, dijo:**-----

El art. 16 de la ley 25.561, dictada en el marco de la emergencia, dispuso la suspensión de los “despidos sin causa justificada” y, para el supuesto de incumplimiento de la medida, ordenó pagar el “doble” de la indemnización que “correspondiese” a los trabajadores “...de conformidad a la legislación laboral vigente...”.-----

Es evidente que la norma trató de intensificar la protección contra la rescisión arbitraria del contrato de trabajo, en el marco de la crisis general que se describe en el art. 1. El legislador optó por una técnica ya conocida en el Derecho del Trabajo Argentino, que consiste en tornar más onerosas las consecuencias patrimoniales del despido, con la finalidad de disuadir una conducta del empleador, que podría agudizar la elevada tasa de desempleo.-----

El art. 246 de la Ley de Contrato de Trabajo, referido a la resolución indirecta del vínculo, establece, a su vez, que el trabajador que se da por despido, con justa causa, tiene derecho a las mismas indemnizaciones que emergerían de un despido infundado, decidido por el empleador. Esta solución responde al pacto comisorio implícito en todos los contratos sinalagmáticos de prestaciones recíprocas y es coherente con el carácter bilateral de la injuria, como lo señalara, con agudeza, Justo

López (ver “Ley de Contrato de Trabajo Comentada”, T. II, págs. 1.268, 2da. Edición, Edit. Contabilidad Moderna).-----

Pero existe otro fundamento, de profunda racionalidad jurídica, que permite comprender de una manera cabal el contenido preciso de esta última disposición legal: El ordenamiento equipara “los costos” entre el despido directo y el indirecto para evitar que el empleador “injurie” al dependiente, como forma de obtener su alejamiento de la empresa y conseguir, de una manera elíptica, que se torne “más barato” el resarcimiento.-----

Existe, pues, una suerte de principio de “igualación de los efectos”, emergentes de las distintas tipologías extintivas, para utilizar la expresión de Justo López, tan clásica como barroca (ver obra citada, T. II, págs. 1.269 y sgtes.).-----

Esta Cámara, desde los tiempos remotos, de una manera pacífica, con el tenue fundamento que se utiliza para no fatigar con obviedades a los lectores (sean juristas o litigantes) siempre consideró que los trabajadores tenían derecho a las “indemnizaciones agravadas” o “especiales”, en caso de despido indirecto, no sólo porque la extinción produce idénticos efectos con independencia de la iniciativa resolutoria, sino porque, de no ser así, bastaría al empleador proceder de una manera injuriante para disminuir su responsabilidad indemnizatoria.-----

Recuerdo, sin nostalgia, porque la tesis no se ha perdido, que la jurisprudencia admitió, sobre la base de lo ya reseñado, el derecho al cobro de las indemnizaciones especiales por rescisión vinculada a la maternidad, el matrimonio, o a la actividad sindical, aun en las hipótesis de despido indirecto (ver, entre muchos otros, Sala II, sent. del 29/2/96 en autos “Pereyra, Patricia c/ El Hogar Obrero Coop. Ltda.”; id. Sala III, sent. del 11/8/76, en autos “Torres de Mouse, María c/ Cía. de Mandatos S.R.L.”, id. Sala IV, sent. del 30/12/76 en autos “Araujo, Argentina del Valle c/ De la Rosa M”; Sala V, sent. del 28/10/80, en autos “Scheroni, María del Carmen c/ Laboratorios Promeco S.A.”; id. Sala VI, sent. del 3/3/92, en autos “Berro Madero, Valeria c/ Banco del Buen Ayre”; Sala VIII, sent. del 14/10/83 en autos “Castro, Herminia c/ Ober S.A.”; etc. y la reseña efectuada por Juan Carlos Fernández Madrid en “Tratado de Derecho del Trabajo”, T. II, págs. 1.856, Edit. La Ley y por Liliana Hebe Litterio en “Ley de Contrato de Trabajo Comentada y Concordada”, dirigida por Antonio Vázquez Vialard, T. II, págs. 421 y sgtes., Editorial Rubinzal Culzoni; etc.).-----

Los razonamientos expuestos son aplicables al régimen que prevé una doble indemnización y al que se alude en el temario que nos reúne porque, como lo ha destacado con claridad la Sala II en la sentencia 92.324 del 25/2/2004, recaída en autos “Ramírez, Darío c/ Badelux S.A.”, también en esta hipótesis, el empleador podría intentar injuriar a quien se quiere despedir para terminar motivando una resolución indirecta, ahorrar costos y vulnerar la teleología de la ley 25.561.-----

Este Ministerio Público se ha pronunciado en diversas oportunidades con los alcances descriptos (ver, entre otros, Dictamen Nro. 38.808 del 1/9/2004, en autos “Meza, Nicolás Mauro Manuel c/ Coto C.I.C.S.A.”, Expte. Nro. 14.764/03, del registro de la Sala X; etc.) y, siguiendo los lineamientos tradicionales, propongo una respuesta afirmativa al interrogante que nos convoca.-----

Poder Judicial de la Nación

Por la **AFIRMATIVA**, constituyendo **MAYORÍA**, votan los doctores: GUIBOURG, CAPÓN FILAS, PORTA, GARCÍA MARGALEJO, CORACH, RUIZ DÍAZ, FERNÁNDEZ MADRID, ZAPATERO DE RUCKAUF, MORELL, EIRAS, GONZÁLEZ, BALESTRINI, FERREIRÓS, GUIADO, PASINI, GUTHMANN, CATARDO, RODRÍGUEZ BRUNENGO, PUPPO, VILELA, MORONI, SCOTTI, PIRRONI, ZAS y VÁZQUEZ VIALARD.-----

EL DOCTOR GUIBOURG, dijo:-----

En 1933 se sancionó la ley 11.729, modificatoria de los artículos 154 a 160 del Código de Comercio, norma que, especialmente luego de su generalización por el decreto-ley 33.302/45, llegó a transformarse en una columna central del derecho del trabajo argentino hasta la sanción de la ley 20.744. De acuerdo con su texto, el artículo 157 disponía: “El contrato de empleo no podrá ser disuelto por voluntad de una de las partes sin previo aviso o, en su defecto, indemnización, además de la que corresponderá al empleado por su antigüedad en el servicio cuando se disuelva por voluntad del principal” (inciso 1); y agregaba en su último párrafo: “La rebaja injustificada de los sueldos, salarios, comisiones u otros medios de remuneración, no aceptada por los afectados, colocará a éstos en situación de despedidos y con derecho a percibir la compensación que establece este artículo”. A la vez, el artículo 159 decía: “Se considerará arbitraria la inobservancia del contrato entre el principal y su empleado, siempre que no se funde en injuria que haya hecho el uno a la seguridad, al honor o a los intereses del otro o de su familia”. Una interpretación armónica de estas normas condujo rápidamente a advertir que, si el empleador incurría en “injuria” (término que la doctrina y la jurisprudencia elaboraron durante muchos años), el trabajador podía rescindir el contrato unilateralmente y hacerse con ello acreedor a las mismas indemnizaciones que si hubiera sido objeto de un despido por parte del dador de trabajo. Así, decía Krotoschin: “...cuando la dimisión del trabajador se debe a una actitud arbitraria del patrono, también se habla de un ‘despido indirecto’ que proviene de parte del trabajador pero tiene su motivo en la conducta del patrono que en realidad ha llevado a la rescisión del contrato (también es usual entonces la expresión de que el trabajador ‘se considera en situación de despido’)” (Krotoschin, Ernesto, *Tratado práctico de derecho del trabajo*, Buenos Aires, Depalma, 1962, T. I, pág. 493).-----

Me refiero a normas y citas tan lejanas para mostrar cómo, desde los inicios del derecho del trabajo, se ha considerado pacíficamente que el despido indirecto tiene los mismos efectos que el directo, concepción que el actual artículo 246 LCT recoge explícitamente. Y tal conclusión es enteramente razonable: si el despido indirecto no trajese aparejados los mismos efectos que el directo, se fomentaría en los empleadores la práctica de hacer insufrible la continuidad del vínculo para lograr la rescisión sin responsabilidad alguna y la protección contra el despido arbitrario quedaría gravemente afectada. De hecho esta práctica existe, pero su ejecución, que recibe el nombre de *mobbing* y se considera injuriosa cuando llega a aprobarse, es llevada a cabo con grandes precauciones.-----

El mismo razonamiento ha llevado a la jurisprudencia a admitir, en casos de despido indirecto, la indemnización agravada por la protección del matrimonio y de la maternidad (arts. 177 a 182 LCT) o por la protección de la actividad sindical (art. 52 ley 23.551), según ha reseñado el dictamen del Fiscal General.-----

Estamos ahora ante una nueva oportunidad de debatir el mismo y antiguo tema, ya que el artículo 16 de la ley 25.561 suspende “los despidos sin causa justificada” y establece, para las rescisiones dispuestas en contravención a esta norma, duplicar la indemnización que correspondiese. Si esta vez se entendiera que los “despidos sin causa justificada” son sólo los dispuestos en forma directa por el empleador, se estaría contradiciendo toda la línea de interpretación doctrinaria y jurisprudencial (con apoyo legal en el citado artículo 246 LCT) para emprender un camino de regreso desde el derecho del trabajo, en sentido inverso al de la protección dispuesta en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional.-----

EL DOCTOR CAPÓN FILAS, dijo:-----

El art. 16 de la ley 25.561 establece durante el término de la emergencia, la prohibición de despedir sin justa causa. El texto ha de leerse a partir del contexto que surge de los arts. 14 bis de la Constitución Nacional, 242 y 246 del RCT. También debe tenerse en cuenta el Convenio 158 de la OIT, sobre terminación de la relación laboral por iniciativa del empleador, que si bien no ha sido ratificado por la República Argentina, constituye una referencia de valor, desde que explicita los derechos humanos atinentes a la protección de los trabajadores, y expresa la conciencia ética media universal, al resultar de la conjugación a nivel global de los acuerdos entre los actores principales del mundo del trabajo (gobiernos, asociaciones sindicales de trabajadores y sector empleador). El hipertexto de esta decisión se base sobre la situación de emergencia y el amplísimo desempleo, agudizado por ella.-----

En ese marco el art. 14 bis de la Constitución exige la protección contra el despido arbitrario. RCT art. 242 señala que “Una de las partes podrá hacer denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia por parte de la otra de las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria y que por su gravedad, no consienta la prosecución de la relación”; RCT art. 246 refiere a la hipótesis en que el trabajador hiciese denuncia del contrato de trabajo fundado en justa causa, adjudicándole en tal caso las indemnizaciones que se generan cuando el empleador procede a despedir sin justa causa.-----

El art. 16 de la ley 25.561 establece que en caso de “producirse despidos” en contravención a lo aquí dispuesto, los empleadores deberán abonar a los trabajadores perjudicados el doble de la indemnización que les correspondiese de conformidad a la legislación laboral vigente”.-----

La norma refiere simplemente “producirse despidos” sin ceñirse a aquél que ha sido materializado por el empleador, de modo que no puede limitarse en los términos literales de la norma a los supuestos de despido directo “sin justa causa”.-----

No existe diferencia alguna entre el despido directo, sin invocación de causa, o motivado en una que no constituye incumplimiento o no resulta suficiente como

Poder Judicial de la Nación

para extinguir la relación y aquel por el cual el trabajador se considera despedido frente a una conducta del empleador que valorada prudencialmente de acuerdo con RCT art. 242 hace imposible continuar la relación laboral En ambos supuestos la causa material del despido es la inconducta del empleador que impide continuar con la relación. Ambos constituyen conductas antijurídicas repugnadas por el art. 14 bis de la Constitución, en torno a la exigencia de “protección contra el despido arbitrario”.

Por último, una interpretación contraria vulneraría el espíritu de la norma, que leyendo adecuadamente la realidad -la masiva expulsión de trabajadores del mundo del trabajo, contemporánea a la declaración de emergencia- pretende mantener el nivel de empleo prohibiendo los despidos. Si la situación en análisis no se encontrara amparada por la norma bastaría que el empleador dejase de cumplir con sus deberes obligando al trabajador a considerarse despedido porque de esa manera no debería abonar la duplicación de las indemnizaciones. Sería abonar la idea societal que “hecha la ley, hecha la trampa” axioma que violenta la sociedad decente descrita por Avishai Margalit, como “aquella cuyas instituciones no humillan a las personas sujetas a su autoridad, y cuyos ciudadanos no se humillan unos a otros” (cfr. Avishai Margalit, *La sociedad decente*, Paidós, Barcelona, 1997). Por ello la respuesta al interrogante propuesto en el plenario debe ser afirmativa.

U
S
O
O
F
I
C
I

LA DOCTORA PORTA, dijo:
En mi criterio, la respuesta al interrogante planteado debe ser afirmativa ya que en nuestro ordenamiento legal la ruptura del contrato laboral por parte del trabajador fundado en justa causa, tiene los mismos efectos y consecuencias que cuando se trata de un despido dispuesto por el empleador sin justificación (art. 246 de la L.C.T.). Ello es así, ya que la denuncia del contrato por parte del trabajador, tiene su origen en el obrar del principal, pues es el empleador quien incurre en un incumplimiento contractual de tal magnitud que equivale a disponer la ruptura del vínculo y por lo tanto los agravamientos indemnizatorios previstos para el despido sin causa justificada, son precedentes también en la hipótesis de despido indirecto, porque de lo contrario bastaría al empleador hacer intolerable la ejecución de la relación de trabajo para el empleado, obteniendo por vía indirecta lo que la ley le veda hacer directamente.

En consecuencia y por tales fundamentos, concluí que la trabajadora en caso de despido indirecto fundado en justa causa tenía derecho a percibir las indemnizaciones agravadas por matrimonio, maternidad (arts. 177 a 182 de la L.C.T.). Así lo dispuse al decidir los autos “Canedi, Daniela Paola c/ Keranis S.A.” (S.D. Nro. 83.277 del 28.2.2002); “Jiménez, Ramón c/ Golden Chef S.A.” (S.D. Nro. 85.373 del 29.10.03); “González Penayo, Zoraida c/ Bonvino María y otro” (S.D. Nro. 86.687 del 10.5.2005), entre muchos otros, todos del registro de la Sala III, que tengo el honor de integrar.
En conclusión, voto por la afirmativa.

LA DOCTORA GARCÍA MARGALEJO, dijo:

El art. 16 de la ley 25.561 reza: "... Por el plazo de CIENTO OCHENTA (180) días "quedan suspendidos los despidos sin causa justificada. En caso de producirse "despidos en contravención a lo aquí dispuesto, los empleadores deberán abonar a "los trabajadores perjudicados el doble de la indemnización que les correspondiese, "de conformidad a la legislación laboral vigente".-----

Si bien no paso por alto que la referencia al despido "sin causa justificada" y a las consecuencias que ello acarrea a "los empleadores" podría a primera vista llevar a la conclusión de que se trata únicamente de despidos directos, estimo que –más allá de las opiniones que suscite el contenido de la disposición y la duplicación que establece, y que no son materia aquí de análisis- la solución al interrogante planteado no debe ser sino la contraria.-----

En el lenguaje común la palabra *despido* parece tener un significado inequívoco, referido al acto por el cual un patrono separa a un obrero o empleado de la posición que ocupa en su negocio o empresa prestando servicios dependientes.-----

Sin embargo, en el lenguaje jurídico la misma palabra se utiliza tanto en referencia a lo indicado en el párrafo anterior, como al caso en que el empleado denuncia o rompe el contrato de trabajo invocando una injuria que el patrono le ha causado. Tanto es así que si se observa la L.C.T. en su artículo 246 se verá que su rótulo es "**Despido** indirecto" (el destacado es mío), y la disposición trata el supuesto en que el trabajador es el que denuncia el contrato por justa causa.-----

Ya desde hace décadas Krotoschin hacía notar que: "...el despido es un derecho de ambas partes para poner término al contrato (relación)...", que "Por despido se "entiende la declaración unilateral por la cual se pone término al contrato para lo "futuro...", que para producir efecto debe llegar el despido al conocimiento de *la otra parte* y que aunque cualquiera de las partes del contrato está facultada para ponerle fin mediante la declaración unilateral correspondiente, esta declaración suele llamarse despido sólo cuando emana del patrono. Señalaba el distinguido tratadista que a veces se designa como **dimisión** a la declaración del trabajador y que cuando ésta es causada por una actitud arbitraria del patrono se habla de **despido indirecto**. (Tratado de Derecho del Trabajo, Tomo I, 2ª edición, 3ª reimpresión, Editorial Depalma, 1968, págs. 490/493).-----

El art. 246 L.C.T. equipara en cuanto a los efectos indemnizatorios (arts. 232, 233 y 245 de igual ley), el despido indirecto con el directo. Y ciertamente aparece casi forzoso remitirse al conocido argumento de que, en caso de adherirse a la postura que niega la procedencia del incremento ley 25.561 art. 16 en el supuesto de despido indirecto, bastaría al empleador a los fines de evadir válidamente aquél, cesar los pagos de salarios por meses o impedir la entrada al lugar de trabajo (típicas o clásicas injurias que son ampliamente admitidas como causal de denuncia del contrato por parte del trabajador) y aguardar que sea el dependiente el que tome la iniciativa de romper la vinculación, conclusión –en mi opinión- muy poco aceptable ante lo dispuesto por el art. 246 ya citado, e incluso desde un punto de vista lógico.-- Por lo expuesto, voto al interrogante planteado, por la respuesta afirmativa.-----

EL DOCTOR CORACH, dijo:-----

Poder Judicial de la Nación

En mi criterio, la respuesta al interrogante que nos convoca debe ser afirmativa.-----
Considero que la duplicación prevista por el art. 16 de la ley 25.561, se estableció para los despidos producidos sin causa justificada y si se negara su procedencia en el caso de despidos indirectos se limitaría irrazonablemente la “ratio legis”, dejando en manos del empleador la posibilidad de someter al dependiente a injurias graves que tornen intolerable la continuidad de la relación laboral, con el sólo objeto de que sea el subordinado el que se considere en situación de despido y así burlar la excepcional protección legal emergente del art. 16 de la ley 25.561.-----

Por lo expuesto sucintamente y las apreciaciones efectuadas por esta Sala X (ver S.D. 11.623 del 11.4.03) y la mayoría de las que integran esta Cámara (cfr. Sala I S.D. 81.087 del 30/9/03, Sala II S.D. 92.640 del 25.6.04, Sala III S.D. 85.373 del 29.10.03, Sala IV S.D. 89.629 del 19.3.04, Sala V S.D. 66.777 del 10.11.03, Sala VI S.D. 57.304 del 15.7.04, Sala IX S.D.10.692 del 15.7.03) y la coincidente propuesta del Fiscal General, a cuyo fundamentos adhiero, me pronuncio -como lo anticipara- en el sentido que la sanción contemplada en el art. 16 de la ley 25.561 para los despidos incausados también resulta aplicable a los supuestos en que el vínculo laboral se extinguió por decisión del dependiente.-----

U
S
O
O
F
I
C
I

EL DOCTOR RUIZ DÍAZ, dijo:-----
Al interrogante que motiva esta convocatoria sólo puedo darle una respuesta afirmativa, toda vez que, en ese sentido, he votado en distintos fallos de esta Sala VII (vgr. en S.D. 38.715 del 25/08/05, dictada en autos “Arribalzaga, Laura María Teresa c/ Telcel S.A. y otros s/ despido”).-----

Por lo dicho y, además, coincidiendo con los fundamentos expuestos por el Sr. Fiscal General ante la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Dr. Eduardo Alvarez en su dictamen, voto por la afirmativa.-----

EL DOCTOR FERNÁNDEZ MADRID, dijo:-----
Con relación al tema que nos convoca, cabe señalar que la ley 25.561, dictada en el marco de una grave crisis socio-económica al punto que declara la emergencia en su art. 1, -en aras de tutelar especialmente el mantenimiento de los puestos de trabajo-, dispuso en su artículo 16 la suspensión de los despidos incausados y, por consiguiente, el reforzamiento de la protección contra el despido arbitrario, constitucionalmente garantizada, por lo que ante la eventual violación de la norma, sanciona la conducta empresarial con la duplicación de la indemnización.-----

Así las cosas, los diversos incumplimiento contractuales del empleador que llevan al trabajador a considerarse en situación de despido indirecto plantean, en lo concreto, una situación idéntica a la de un despido sin causa. Del incumplimiento del principal deriva la ruptura de la relación por parte del dependiente, debiendo admitirse que tal obrar es consecuencia directa del proceder adoptado por el empleador.-----

En resumen, voto por la afirmativa.-----

LA DOCTORA ZAPATERO DE RUCKAUF, dijo:-----

En torno al interrogante que nos convoca, a fin de dilucidar si resulta aplicable la duplicación contemplada en el artículo 16 de la ley 25.561 en los casos de despido indirecto, adelanto mi opinión por la afirmativa.-----

En precedentes de la Sala que integro, en especial “Henriquez, Juan Gabriel c/ Li Hong Ma s/ despido”, S.D. N° 10.692 del 15/7/03, he fundado mi opinión respecto de que el postulado “despidos sin causa justificada”, enunciado en la norma en cuestión, debe entenderse referido también a los casos de despido indirecto ya que de lo contrario, de circunscribirse la procedencia de la reparación agravada a los casos de despido directo, se limitaría irrazonablemente la “ratio legis”, permitiendo que el empleador burle la excepcional protección legal emergente del artículo 16 citado, con sólo someter al trabajador a injurias graves que tornen intolerable la continuidad de la relación laboral, con el objeto de que sea el trabajador el que decida la ruptura del vínculo.-----

En efecto, el interrogante planteado en este caso, guarda similitud con los que se plantearan en los supuestos de la indemnización agravada prevista en el artículo 182 de la L.C.T. para los casos de despidos indirectos decididos por la mujer que alega razones de maternidad o embarazo, o por el trabajador/a que invoca razones de matrimonio; con el supuesto del trabajador que se da por despedido durante el plazo de las interrupciones pagas por accidente o enfermedad inculpable (art. 213 de dicho ordenamiento legal); o con el caso de aquéllos trabajadores que se encuentran amparados por tutela sindical, y se consideran despedidos con justa causa, reclamando la reclamación que establece el artículo 52 de la ley 23.551, ya que tanto en los artículos 178, 181 y 213 de la L.C.T., como en los artículos 48, 50 y 52 de la ley 23.551, al igual que en el artículo 16 de la ley 25.561, se alude como condicionamiento para la procedencia de los reclamos en cuestión, a situaciones motivadas por la voluntad rupturista de la empleadora.-----

Resolver lo contrario, como dije, implicaría convalidar que el empleador proceda de una manera injuriante, para disminuir su responsabilidad indemnizatoria.-----

En consecuencia, como lo anticipara, voto por la AFIRMATIVA al interrogante propuesto a plenario.-----

EL DOCTOR MORELL, dijo:-----

Por las consideraciones que integran el voto en este acuerdo de la Dra. María Cristina Margalejo, sustentando el criterio interpretativo que también he propiciado cuando he debido votar en las causas sometidas a resolución de la Sala V que integramos con la nombrada colega, me expido por la afirmativa a la cuestión traída a conocimiento del tribunal en pleno.-----

EL DOCTOR EIRAS, dijo.-----

Votaré por la afirmativa a la respuesta del interrogante planteado. Ello es así porque, tal como lo he sostenido en reiteradas oportunidades, al haberse acreditado que al actor le asistía derecho a reclamar los créditos salariales en los que fundó la demanda por despido indirecto, y frente al rechazo de la demandada de tales conceptos, no corresponde eximirla de la agravación ya que, de lo contrario, por el

Poder Judicial de la Nación

simple trámite de tornar imposible la continuación del vínculo, se burlaría la imposición legal. En sentido análogo lo dispuse al votar en la causa “Maldonado, Rubén c/ Tangir, Alicia” (S.D. 84.346 del 9/12/02), y en la causa “Lurgo, Germán Luis de Lourdes c/ Aerovip S.A. s/ despido” (S.D. 86.487 del 24/2/05).-----

LA DOCTORA GONZÁLEZ, dijo:-----

La presente convocatoria se halla ceñida a desentrañar los alcances de la normativa prevista en el art. 16 de la ley 25.561, en cuanto a su aplicación a los supuestos de despido indirecto (cfr. art. 246 L.C.T.), y sus hipotéticas diferencias con la forma de extinguirse el vínculo, por decisión empresaria a fin de clarificar las consecuencias, desde el punto de vista sancionatorio.-----

En tal orden de saber, de la lectura del texto del art. 16 antes citado, no surge diferenciación alguna al respecto, limitándose a instar la suspensión de los despidos “sin causa justificada” y en su caso, dispone el pago de una multa equivalente al “doble” de la indemnización que correspondiere al trabajador, de acuerdo con la legislación laboral vigente.-----

No cabe duda que, de haber sido intención de los redactores de dicho texto legal la exclusión de los trabajadores que dispusieren su desvinculación con justa causa, así lo hubiesen dejado plasmado, extremo que, por simple indiferencia permite colegir que la voluntad legislativa fue la de contemplar, ambos supuestos de extinción del contrato laboral.-----

En tal contexto, puntualizo que en varios de mis pronunciamientos he tenido oportunidad de expedirme sobre el tópico en ciernes, expresando que: “...no cabe duda que las disposiciones de dicho dispositivo legal, que prevé una sanción para los casos de despido incausado, también resultan aplicables a los supuestos en que el vínculo laboral se extinguió por decisión del dependiente, ello en tanto debe ponderarse que los incumplimientos patronales justificaron plenamente tal proceder... Propiciar la solución contraria daría lugar a situaciones no deseadas por el legislador, en donde bastaría que los empleadores se abstengan de adoptar la decisión de despedir, a fin de evitar tener que afrontar el pago indemnizatorio duplicado que impone la norma legal en cuestión, e impulsar a los trabajadores a tolerar incumplimientos patronales o adoptar ellos mismos la decisión rescisoria, resignando de tal modo la percepción de la mencionada multa, cuya creación legislativa no fue otra que la de desalentar los despidos con el fin de proteger las relaciones laborales existentes en el marco de un situación económica preocupante” (in re “Ramírez, Daría A. c/ Vadelux S.A. s/ despido” S.D. N° 92.324 del 25/02/04, del registro de la Sala II).-----

En consecuencia, por los fundamentos expuestos, voto por la afirmativa al interrogante inicial.-----

EL DOCTOR BALESTRINI, dijo:-----

En lo concerniente al interrogante que nos convoca, ya he tenido oportunidad de expedirme “in re” “Henriquez, Juan Gabriel c/ Li Hong Ma s/ despido” (S.D. N° 10.692 del 15/7/03) en el sentido que la duplicación de la indemnización que

correspondiese a los trabajadores para los casos en que se producen: “...*despidos sin causa justificada*...” (art. 16 ley 25.561), presupone, a mi entender, que debe incluir tanto el supuesto de despido directo como el despido indirecto del trabajador.-----
Me explico, no cabe soslayar que los arts. 242 y 246 de la L.C.T. brindan al trabajador la posibilidad de disolver el vínculo laboral cuando el empleador pone de manifiesto su voluntad rescisoria a través e un incumplimiento injurioso de sus deberes. Tal disposición refractaria a la continuidad del vínculo, justifica vulnerar el principio de continuidad del contrato de trabajo contemplado por el art. 10 del R.C.T. y permite asimilar en todos sus efectos la situación del trabajador que se considera despedido con aquél que fuera objeto de un acto expreso del empleador (en similar sentido Sala V “Barria, Catalina c/ Cohen, Graciela s/ despido” del 28/2/01; Sala IV “Martínez, María c/ Intercom Medio S.R.L. s/ despido” del 24/11/93; Sala I “Boblansky, Elizabeth c/ Diser S.R.L. s/ despido” del 8/9/89; Sala III “Gentile de Ninutoli, Carmen Antonia c/ Marshall Argentina S.A. s/ despido” del 6/10/88 y en “Fernández, Blas c/ Dota S.A. de Transporte Automotor s/ despido” del 26/8/93).-----

En consecuencia, considero que circunscribir la procedencia de la reparación agravada únicamente a los casos de despido directo limitaría irrazonablemente la “ratio legis”, dejando en manos del empleador la posibilidad de someter al trabajador a injurias graves que tornen intolerable la continuidad de la relación laboral, con el sólo objeto de que sea el trabajador el que se considere en situación de despido y así burlar la excepcional protección legal emergente de la situación prevista por el art. 16 de la ley 25.561, que el órgano jurisdiccional esta llamado a tutelar.-----

Por lo expuesto, voto por la afirmativa al interrogante planteado.-----

LA DOCTORA FERREIRÓS, dijo.-----

La cuestión sometida a nuestra consideración consiste en decidir si resulta aplicable la duplicación contemplada en el art. 16 de la ley 25.561 en los casos de despido indirecto, y adelanto mi opinión en sentido afirmativo.-----

Ello es así toda vez que tal ha sido la postura que he sostenido desde la sanción de dicha norma, en el sentido de que el amparo legal y extraordinario que recibe el despido directo con dicha norma, alcanza también al despido indirecto por la naturaleza del instituto (ver “La Ley 25.561 y la suspensión de los despidos”, pub. en ERREPAR, DLE, n° 202 junio de 2002, pág. 488; ver en igual sentido esta Sala en “Veldebenito, Marcelo c/ San Sebastián S.A.” sent. 37.494 del 7.5.04; “Parrilla, Orlando y otro c/ Cía. Elaboradora de Productos Alimenticios S.A. y otro”, sent. 38.243 del 18.2.05, entre muchos otros).-----

Sostener que el despido indirecto queda fuera de esta protección, sería abrir la puerta a la inaplicabilidad de este amparo al despido en general, habida cuenta que sería suficiente con que el empleador colocara al trabajador en situación de imposibilidad de prosecución del vínculo, para evitar el cumplimiento de la duplicación de la indemnización contemplada en el art. 16 de la ley 25.561.-----

Poder Judicial de la Nación

Lo que he dejado expresado, resulta a mi juicio suficiente para emitir una respuesta afirmativa al interrogante propuesto.-----

EL DOCTOR GUISADO, dijo:-----

1. Como bien lo señala el Sr. Fiscal General en su ilustrado dictamen, esta Cámara, desde tiempos remotos, ha interpretado que los trabajadores indirectamente despedidos tienen derecho a *las mismas indemnizaciones* que aquellos que han sido objeto de un despido directo e injustificado, en la inteligencia de que ambos modos de extinción *producen idénticos efectos*, con independencia de quién haya adoptado la iniciativa resolutoria.-----

2. En abono de esa tesis, me permito recordar un fallo dictado en el año 1949 por la Sala IV, que hoy tengo el honor de integrar, a propósito de la primera “duplicación” de indemnizaciones (la dispuesta por el decreto 33.302/45).-----

En esa oportunidad, el tribunal revocó una sentencia de primera instancia que había desestimado dicha “duplicación” con el argumento de que el despido (indirecto) no se había producido por un acto voluntario del empleador. Con impecable razonamiento, la Sala IV señaló entonces que *“si el actor ha podido legalmente considerarse despedido, es porque la demandada no ha cumplido con su obligación como empleadora, y en tal posición no existen los eximentes que la ley prevé y exige para la procedencia del pago simple de la indemnización respectiva”* (CNAT, Sala IV, 12 de febrero de 1949, *in re*: “Ferreira, Juan Aurelio c/ Fábrica Argentina de Alpargatas”, publicado en “Fallos de la Justicia del Trabajo”, t.5, primera parte, p. 49).-----

3. La equiparación de efectos entre el despido directo y el indirecto también sirvió de sustento al recordado fallo plenario del 15 de junio de 1956, *in re*: “Tomasello, Vicente c/ Bananco Hnos.”, en el que se resolvió que *“en los casos de despido indirecto procede el pago de los salarios para completar el mes de despido”*.-----

En ese fallo, el Dr. Machera sostuvo que no encontraba *“razón alguna que justifique la diferenciación que pretende hacerse entre la situación que deriva de lo que se llama despido ‘directo’ –o sea aquel en que se exterioriza la expresión de voluntad mediante la respectiva notificación-, y el que se denomina ‘indirecto’, o sea aquel en que, si bien falta dicha notificación, no es menos cierto, en cambio, que la voluntad de poner término a la relación se ha exteriorizado mediante actos que han colocado a la contraparte en situación de despido”*.-----

En el mismo sentido, el Dr. Ratti señaló que *“si se entiende por despido indirecto el que parte del trabajador que tiene su motivo en una actitud arbitraria del patrono que imposibilita moral o materialmente la continuación, aun temporaria, del vínculo contractual no cabe duda que tal despido produce los mismos efectos que el dispuesto por el empleador”*.-----

En términos similares se expresaron los doctores Allocatti, Seeber y Videla Morón.-

4. Los autores clásicos también han asimilado el despido directo y el indirecto.-----

Así, hace exactamente cincuenta años, Krotoschin explicaba que *“cuando la dimisión del trabajador se debe a una actitud arbitraria del patrono, también se habla de un ‘despido indirecto’ que proviene de parte del trabajador pero tiene su*

motivo en la conducta del patrono que en realidad ha llevado a la rescisión del contrato (también es usual entonces la expresión de que el trabajador ‘se considera en situación de despido’)” (Krotoschin, Ernesto, “Tratado práctico de derecho del trabajo”, Depalma, Bs. As., 1955, t. I, p. 489).-----

En igual sentido, Pozzo señalaba que *“no es justo... que el empleado que se encuentra en trance de renunciar por actos imputables al empleador, pierda los derechos que la ley acuerda al empleado despedido arbitrariamente, cuando en realidad ambas situaciones son equivalentes. Aparte de ello, ocurriría que bastaría con que el empleador se proponga perseguir a su empleado, para lograr en forma indirecta un despido sin indemnizaciones, con lo cual se llegaría a anular el propósito esencial de la legislación sobre la materia...”* (Pozzo, Juan Domingo, “Derecho del trabajo”, Ediar, Bs. As., 1948, t. II, p. 598 y 599; énfasis agregado).----

En el mismo orden de ideas, Deveali sostenía que *“existe despido indirecto cuando el comportamiento del empleador importa una manifestación tácita de su propósito de despedir, o crea una situación tal que –según se expresa en el decreto italiano– hace prácticamente imposible la prosecución, aún temporaria, de la relación de trabajo. En ambas hipótesis, el comportamiento aludido debe producir idénticos efectos al despido a que se refiere la ley 11.729”* (Deveali, Mario, “Situación de despido y salarios del mes de despido”, DT 1948-399; el subrayado me pertenece).-

A su vez, Ramírez Gronda afirmaba también que *“la injuria del empleador contra la persona, los intereses o la familia del empleado o del obrero coloca a éste en la misma situación que el trabajador despedido sin causa justificada”, hipótesis ésta que podía ser considerada como un “despido indirecto”, “en cuanto origina –para la empresa las mismas consecuencia jurídica que el ‘despido injustificado’”* (Ramírez Gronda, “El contrato de trabajo”, en “Tratado de derecho del trabajo”, dirigido por Mario E. Deveali, La Ley, Bs. As., 1964, t. I, p. 600 y 601, los subrayados no corresponden al original).-----

5. A la luz de la breve reseña que antecede, parece claro que la tesis que pretende circunscribir la procedencia de la “duplicación” del art. 16 de la ley 25.561 a los supuestos de despidos directos, negando en cambio su procedencia en los despidos indirectos, implicaría una involución al retrotraer la discusión a estadios ya superados desde hace más de medio siglo, con olvido de elementales conceptos (como la equiparación e identidad de efectos de ambos modos de extinción) firmemente arraigados (con sólidos fundamentos) en la dogmática del derecho del trabajo.-----

6. Por otra parte, conviene recordar que, entre los criterios de interpretación posibles, no debe prescindirse de las consecuencias derivadas de la adopción de cada uno, pues ellas constituyen uno de los índices más seguros para verificar su razonabilidad y su coherencia con el sistema en que está engarzada la norma (CSJN, 20/9/88, V. 284.XX. “Ventura, Giovanni Battista s/ su extradición”, Fallos: 311:1925 y sus citas).-----

Desde ese punto de vista, no es posible soslayar que un elevado porcentaje del mercado laboral se hallaba al tiempo de la sanción de la ley 25.561 (y se encuentra aún) en situación de clandestinidad total, es decir “en negro”. La lógica y la

Poder Judicial de la Nación

experiencia indican que, cuando un empresario desea prescindir de los servicios de un trabajador que se encuentra en esa condición, no suele enviarle un telegrama de despido, sino que más bien le niega tareas o lo despide verbalmente, situaciones estas que generalmente dan lugar a una intimación del dependiente a aclarar su situación laboral y desembocan, casi inexorablemente, en un despido indirecto.-----
En esas condiciones, resulta poco valiosa una interpretación (como la que critico) que conduciría a privar de la protección de la legislación de emergencia a un amplio sector de los trabajadores dependientes, justamente, el más expuesto (por la precariedad inherente a las contrataciones clandestinas) a la pérdida de su empleo, y el que se encuentra más desamparado (por su exclusión del sistema de prestaciones de desempleo) frente a esta situación.-----

7. Por todo lo expresado voto, entonces, por la AFIRMATIVA al interrogante propuesto.-----

LA DOCTORA PASINI, dijo:-----

El interrogante que nos convoca acerca de si “*resulta aplicable la duplicación de la indemnización contemplada en el art. 16 de la Ley 25.561 en los casos de despido indirecto*”, en mi opinión, debe ser respondido afirmativamente.-----

Digo ello por cuanto, esta Sala se ha pronunciado en tal sentido, con voto del vocal preopinante, Dr. Alvaro Edmundo Balestrini, al que adherí, en los autos “Henriquez, Juan Gabriel c/ Li Hong Ma s/ despido” – S.D. N° 10.692 del 15/7/2003.-----

Con posterioridad, reiteré tal postura “in re” “Taranto, Adrián Alberto c/ F.B. Seguridad S.r.L. s/ despido” – S.d. N° 11.589 del 17/5/2004; “Tucci, Daniel Oscar Alberto c/ Gatigom S.A. s/ despido” – S.D. N° 11.350 del 24/3/2004; “Paz, Juan Ramón c/ Rinland S.A. s/ despido” – S.D. N° 11.642 del 30/6/2004; del registro de esta Sala, entre otros.-----

Sostuve, en los mencionados precedentes, que el art. 16 de la Ley 25.561 estableció la duplicación para el caso en que dentro del plazo de 180 días previsto por la norma, se produzcan “...despidos sin causa justificada...”, es decir que, cuando se acredita que el despido del trabajador no obedeció a justa causa, debe prosperar la mentada sanción.-----

El espíritu del legislador es claro al expresar “despidos sin causa justificada”, postulando en el que debe incluirse el despido indirecto.-----

Acreditada la injuria endilgada al empleador en la comunicación rupturista, debe aplicarse la sanción prevista en la norma de marras, ya que de lo contrario, si se circunscribe la reparación agravada a los casos de despido directo, el empleador podría someter al trabajador a injurias de tal naturaleza, que lo obliguen a considerarse en situación de despido indirecto, y de tal forma eludir la aplicación de la norma.-----

Por lo expuesto, voto por la afirmativa.-----

LA DOCTORA GUTHMANN, dijo:-----

En distintas sentencias he tenido la oportunidad de expedirme sobre el tema de este acuerdo plenario, sosteniendo que no haya duda que la “legislación laboral vigente”

a que alude el artículo 16, de la ley 25.561 asimila el despido indirecto provocado por las injurias del empleador, al despido incausado dispuesto por voluntad de éste. Ello así puesto que dentro de la “ley laboral vigente” debo sin duda remitirme al art. 246 L.C.T. que no hace distinciones al disponer las mismas indemnizaciones para ambos supuestos.-----

El texto legal puesto a consideración de este plenario, no hace distinciones entre ambas situaciones, por lo tanto “ubilex non distinguit, nec nos distinguere debemus”, de lo contrario infringiríamos la letra y fundamentalmente el objetivo de su dictado, el cual es desalentar los despidos en un contexto de crisis de empleo.-----

Una interpretación distinta conllevaría a la admisión de que le bastaría al empleador injuriar a su dependiente, para –en caso de despido indirecto- liberarse de pagar la indemnización establecida en la ley, interpretación que desvirtuaría la letra y el objetivo de la ley.-----

Es en estos términos que propongo una respuesta afirmativa al interrogante que nos convoca.-----

EL DOCTOR CATARDO, dijo:-----

I.- Si bien es cierto que dada la situación económica que el país atravesaba, el principio constitucional de protección contra el despido arbitrario fue reforzado a través del mecanismo de la duplicación del costo del distracto incausado, ello para desalentar los despidos, el legislador no previó una interpretación restrictiva del término “despido”. La finalidad perseguida por el mismo era no hacer distinciones entre la decisión rescisoria dispuesta directamente por el empleador y aquella en que el trabajador se ve compelido a ello en razón de incumplimientos de la contraparte que no permiten la prosecución de la relación laboral habida. De insistir en que el despido indirecto está exento de la duplicación sería afirmar, en detrimento del carácter protectorio que tutela al trabajador, que éste debe tolerar una situación injuriosa y le daría la posibilidad al empleador de sortear el valladar del despido directo para evitar la duplicación legal. Siempre es la conducta del empleador la que, en caso de producirse despidos injustificados, sean directos o indirectos, debe soportar la carga indemnizatoria que oficia de desaliento y conservación del empleo, por lo que a mi juicio, y coincidiendo con las opiniones del Sr. Fiscal General, se impone la respuesta afirmativa al interrogante planteado en el plenario.-----

EL DOCTOR RODRÍGUEZ BRUNENGO, dijo:-----

Nunca tuve dudas acerca de que la duplicación indemnizatoria que establece el artículo 16 de la ley 25.561 se aplica, tanto en los casos de despido indirecto, en los que el contrato se extingue por voluntad del trabajador, fundamentada en un incumplimiento contractual del empresario, cuanto en aquéllos en los que la iniciativa de la extinción partió del empleador, sin causa justificada, o esgrimiendo una falsa causa que en definitiva no pudo probarse.-----

Así tuve oportunidad de expedirme al llevar la Voz en la causa “Valdebenito, Marcelo c/ San Sebastián S.A. s/ despido” causa N° 12.725/2002 de la Sala VIIa. que me honro en integrar, mediante la Sentencia Definitiva N° 37.494, del 7 de

Poder Judicial de la Nación

U
S
O
O
F
I
C
I

mayo de 2004, en la que expresé: “Tampoco resulta audible la pretensión de que la indemnización prevista por el art. 16 de la ley 25.561 no se aplique cuando el trabajador se da por despedido fundado en diversas injurias del empleador (falta de pago e salarios, modificación e las condiciones de trabajo del delegado, etc.), dado que tal entendimiento fomentaría al empleador a “provocar” el despido, lo que le resultaría menos oneroso; ello, lógicamente, no pudo ser perseguido por la norma”.-- Bien expresó en el caso que motiva la convocatoria el doctor Horacio Héctor de la Fuente: “Propondré el rechazo de este agravio, ya que no veo razones para efectuar una interpretación restrictiva del mencionado art. 16, sobre todo por cuanto en amos casos existe una rescisión injustificada del contrato, imputable al empleador, se trate de un despido directo o indirecto. Voto al que lúcidamente adhirieron sus distinguidos colegas de sala, doctores Juan Carlos Fernández Madrid y Rodolfo Ernesto Capón Filas, agregándole, por añadidura, la prescindencia de tope alguno indemnizatorio, anticipándose a la rica doctrina del caso Vizzoti, en cuya misma línea me pronuncié en autos “Januario, Manuel Ricardo c/ Trenes de Buenos Aires S.A. s/ despido”, Causa N° 3.791/2003, Sala VIIa., mediante la Sentencia Definitiva N° 38.56, del 13 de junio de 2005, en la que llevé la Voz.-----
Por todo lo expuesto, voto por la AFIRMATIVA.-----

EL DOCTOR PUPPO, dijo:-----
Con relación al interrogante planteado y consecuente con el criterio adoptado por esta Sala en el precedente “Silvestre c/ Ukimar S.R.L. s/ despido”, voto por la afirmativa.-----

EL DOCTOR VILELA, dijo:-----
Por los fundamentos vertidos en la causa “Silvestre, Gabriela Alejandra c/ Ukimar S.R.L. y otro s/ despido”, S.D. 81.087 del 30/9/2003, entre otros, y los que lucen en el dictamen del Sr. Fiscal General, voto por la afirmativa.-----

EL DOCTOR MORONI, dijo:-----
En concordancia con los razonamientos expuestos por el Sr. Fiscal General del Trabajo, voto por la AFIRMATIVA al interrogante propuesto.-----

EL DOCTOR SCOTTI, dijo:-----
Por los fundamentos expuestos en el dictamen del señor Fiscal General y en los votos de los Dres. Corach, Guibourg y Balestrini, que comparto y hago míos, voto por la AFIRMATIVA a la cuestión planteada.-----

EL DOCTOR PIRRONI, dijo:-----
Por sus fundamentos, adhiero al voto de mi distinguido colega Dr. Guisado, consecuentemente por la AFIRMATIVA, respecto de la cuestión propuesta.-----

EL DOCTOR ZAS, dijo:-----
Por las razones expuestas por la Dra. Elsa Porta, mi respuesta al interrogante planteado será afirmativa.-----

EL DOCTOR VÁZQUEZ VIALARD, dijo:-----
Voto por la AFIRMATIVA al interrogante propuesto a plenario.-----

Por la **NEGATIVA**, constituyendo **MINORÍA**, votan los doctores: MORANDO y LESCANO.-----

EL DOCTOR MORANDO, dijo:-----

I.- Poco debo agregar a los fundamentos expuestos en diversas causas vg. “**Mateos, Carlos René v. Olimpo S.A.**”, sentencia del 30.06.04, para sostener mi opinión acerca de la improcedencia de aplicar los recargos previstos por el sistema del artículo 16 de la ley 25.561, cuando el contrato de trabajo ha sido extinguido por denuncia motivada del trabajador.-----

Dichos argumentos se asientan sobre dos consideraciones: La primera de ellas consiste en que el citado artículo 16 de la Ley 25.561 suspendió el ejercicio por el empleador del poder de receso implícito en todo contrato de duración indeterminada, durante un plazo que fue, luego, objeto de prórrogas.-----

La locución utilizada por el legislador es inequívoca: “quedan suspendidos los despidos sin causa justificada...”. “Despido” significa, en la comunidad lingüística a la que pertenecemos, denuncia de contrato de trabajo emanada del empleador. No existen razones para sospechar que esa palabra fue utilizada, deliberadamente o por descuido, con un sentido diferente. Antes bien, su inserción en el marco de legislación de emergencia, y el anunciado propósito de contribuir a revertir la tendencia al aumento de la tasa de desempleo, y la redacción de los sucesivos decretos de prórroga, que se refieren siempre a los despidos sin justa causa, sugieren lo contrario.-----

Es una regla generalmente aceptada de interpretación partir del supuesto de que el legislador escoge las palabras de la ley conforme a las reglas de uso generalmente aceptadas y que, en este terreno, la incoherencia no debe ser presumida.-----

Al sancionar la violación de la suspensión que estableció, el artículo 16 de la Ley 25.561 no pudo incluir los “despidos indirectos”, esto es, la denuncia motivada emanada del trabajador, porque no suspendió el poder de receso de éste –con o sin justa causa-, ya que ello implicaría una limitación inaceptable de la libertad personal, y porque, en esa hipótesis el sancionado debería haber sido quien violó la prohibición, es decir, el trabajador mismo.-----

II.- Es verdad –y ya la doctrina interpretativa nacional de la Ley 11.729, e italiana de sus antecedentes inmediatos, así lo sostuvo- que ciertos incumplimientos del empleador que tornan inequitativo exigir al trabajador que persevere en la ejecución del contrato, autorizando su denuncia, pueden ser entendidos como actos que ponen a aquél “en situación de despido”, o “equivalen a despido”. De allí a denominar a la denuncia motivada del trabajador “despido indirecto”, mediaba un breve paso.

Poder Judicial de la Nación

También es de impecable lógica atribuir a la extinción de la relación de trabajo en estas condiciones las mismas consecuencias indemnizatorias normativamente previstas por el despido “directo”.-----

Pero se trata de expresiones metafóricas. La injuria del empleador no pone al trabajador en situación de despido, ni puede ser equivalente al despido, porque si así fuera serían las mismas conductas involucradas –vg. no pagar las remuneraciones, no ocupar al trabajador o suspenderlo en exceso de los plazos máximos permitidos– las que pondrían fin al contrato.-----

Para ello es menester que el trabajador, previa evaluación eminentemente subjetiva de su propia conveniencia, adopte la decisión extintiva y la comunique al empleador.-----

La regla de la extensión de este supuesto de las consecuencias del despido ha sido recogida por el artículo 246 L.C.T.. Pero allí se detiene la asimilación de los que, sin duda, constituyen dos supuestos diferentes. No es válido extraer de una regla singular, una general que ni a través del más sofisticado de los análisis se podría entender contenida en aquella.-----

“A equivale a B a efectos de x”, no contiene, ni sugiere lógicamente, “A equivale a B a efectos de a, b... y, z”.-----

VOTO POR LA NEGATIVA.-----

U
S
O
O
F
I
C
I

EL DOCTOR LESCANO, dijo:-----

Frente al interrogatorio planteado, emito opinión por la NEGATIVA, de conformidad con los fundamentos vertidos por el doctor Juan Carlos E. Morando, lo que se corresponde con el criterio sustentado pacíficamente por esta Sala.-----

Acto seguido, el **TRIBUNAL** por **MAYORÍA, RESUELVE:** Fijar la siguiente doctrina: “*Resulta aplicable la duplicación de la indemnización contemplada en el artículo 16 de la ley 25.561 en los casos de despido indirecto*”.-----

Con lo que terminó el acto, firmando los señores Jueces y el señor Fiscal General ante la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, previa lectura y ratificación, por ante mí. Doy Fe.-----