



Despido indirecto: la importancia de dar entidad a las injurias y la búsqueda de una justa indemnización.

Carrera: Abogacía

Nombre y Apellido: Marisol Magalí Cagiao

D.N.I: 35828736

Legajo: VABG72910

Fecha de entrega: 26 de Junio de 2022

Módulo 4: Documento final

Tutor: Mirna Lozano Bosch

Sumario: I. Introducción, II. Breve descripción del problema jurídico del caso, III. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal, IV. Análisis de la Ratio Decidendi, V. Análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales, VI. Postura de la autora, VII. Conclusión, VIII. Referencias a) Doctrina, b) Legislación, c) Jurisprudencia.

I. Introducción

Para dar marco al análisis del presente fallo, se puede enunciar que el despido indirecto:

Es el decidido por el trabajador ante un incumplimiento del empleador de suficiente gravedad que constituya una injuria que impida la continuación del contrato; debe ser notificado por escrito, previa intimación al empleador para que revea su actitud, expresando en forma suficientemente clara los motivos que justifican su decisión (Grisolia, 2019, p. 923).

El incumplimiento al que se refiere lo anteriormente mencionado, el cual tiene como consecuencia la finalización del contrato, y con ello, la ruptura de la relación laboral, es una inobservancia derivada de las obligaciones que tiene el empleador para con el trabajador, es decir, un ilícito contractual. Y la injuria causada como consecuencia de dichos actos debe ser suficientemente grave. Tal como se desprende del art. 242 de la Ley de Contrato de Trabajo (en adelante, LCT), siendo este artículo la base normativa del despido, ya sea directo o indirecto. El primero es decidido por el empleador y, el segundo, por el trabajador.

En este trabajo, se analizará el fallo "RAMIREZ ADRIANA BEATRIZ C/ GERONIMO SRL S/ IND." bajo N° EXP - 105853/14 y se indagará por qué los jueces de primera instancia fallaron sin tener en consideración las pruebas que testificaban injurias, describiendo el problema jurídico hallado.

Siguiendo a María Lia Porto: “el empleador siempre tendrá la facultad de despedir -salvo el supuesto excepcional del delegado gremial-, es decir que podrá hacerlo con o sin causa, pero en el último caso deberá las indemnizaciones correspondientes” (Porto, 1991, p. 862). Lo mismo sucede en el caso de despido indirecto, en el cuál el trabajador se considera despedido y donde la carga de la prueba recae sobre él (Grisolia, 2019, p.922), Es decir, que este fenómeno, de encontrarse presente en una relación laboral, confiere el derecho al trabajador de cobrar las correspondientes indemnizaciones, debidamente descriptas en nuestra legislación en materia laboral, a las cuales este trabajo se remitirá más adelante.

Nuestra ley suprema, la Constitución Nacional Argentina, en su artículo 14 bis, incorporado en la Reforma del año 1957, menciona la base de los derechos fundamentales de los trabajadores del territorio de la República Argentina, dentro de los cuales se destacan los siguientes: “...condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea...” (Constitución Nacional Argentina, 1994). Del presente artículo, se puede adelantar, que la CN brinda protección integral y, en concordancia con el mismo, se sanciona en el año 1976, la Ley 20.774, denominada Ley de Contrato de Trabajo (en adelante, LCT), en cuyo texto legal encontramos el artículo 21, referido al contrato de trabajo y sus caracteres y del cual se logra desprender, en líneas generales “...que un empleado se obliga a trabajar en favor de un empleador, mediante el pago de una remuneración, entre otras disposiciones, la cual, debe ser abonada en tiempo y forma; de manera contraria, estaría incurriendo en una de las causales de la injuria” (Grisolia, 2019, p.936)

Entonces, tanto trabajador como empleador, deben comprometerse a respetar ciertas reglas de “conducta” en pos de generar un ambiente laboral que asegure la permanencia del trabajador en su puesto de trabajo, respetando el principio de buena fé. La violación de este principio, es una de las causales de extinción del contrato de trabajo, entre otros. Aquí es donde se centrará el trabajo, en la ruptura de la relación contractual, manifestada en el despido indirecto, siendo el mismo consecuencia de injurias por parte del empleador, que impiden la continuación del contrato, y las debidas indemnizaciones previstas en la L.C.T. en principio, en los artículos 232, 233 y 245, agravando la situación, su estado de maternidad, contemplado en el art. 182.

Los temas centrales del fallo bajo análisis, son: la deficiente registración laboral (fecha posterior a la real), la falta de pago de haberes y los malos tratos recibidos por parte

de su empleadora, una vez que la citada, toma conocimiento de la situación de embarazo de la parte actora, hechos que derivan en un despido indirecto, siendo derecho de la parte actora percibir las indemnizaciones correspondientes al caso, de acuerdo al art. 246 LCT.

II. Problema jurídico

El problema jurídico a desarrollar en el presente fallo, es el problema de prueba. Hablamos de la existencia de hechos, tal vez, no probados o, tal vez, no tomados en consideración como tales, que son indispensables para el juzgador a la hora de tomar una decisión. Cuando estamos en presencia de hechos no probados, el juzgador se ve obligado a fallar, recurriendo a presunciones. Es por eso, que “cuanto más rico y fiable sea el conjunto de elementos de juicio que tomemos como referencia para decidir sobre los hechos, mayor será la probabilidad de que la conclusión que resulte fundada en esos elementos sea verdadera. (Ferrer Beltrán, 2022)

Siguiendo a Alchourrón:

Las dificultades que el juez encuentra en esos contextos derivan de dos fuentes: falta de información suficiente sobre los hechos del caso y falta de determinación semántica (vaguedad) de los conceptos relevantes, es decir, lagunas de conocimiento y lagunas de reconocimiento, respectivamente. (Alchourrón y Bulygin, 2012, p. 128).

Resulta evidente pensar que estamos frente a una laguna de conocimiento, que surge por un déficit de conocimiento del juzgador de las circunstancias del caso, resolviendo las mismas, utilizando presunciones (Navarro, 2006), “las cuales permiten al juez suplir su falta de conocimiento de los hechos y actuar como si conociera todos los hechos relevantes del caso” (Alchourrón y Bulygin, 1974, p. 62).

Lo importante en este tipo de casos, donde existen pruebas no claras, o presupuestos no probados, y sobre todo cuando se habla de injuria laboral, es el hecho de tener como primordiales, los derechos del trabajador, por ende, el juzgador, con los elementos probatorios que se le presenten, debe buscar una solución siempre a favor de quien se encuentra en el lugar más débil, es decir, el trabajador.. Esto implica un principio.

III. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del Tribunal

En el presente fallo a analizar, la actora, señora Adriana Beatriz Ramirez, se desempeñaba como cajera en la firma Gerónimo SRL., siendo despedida en el año 2012 en los términos del art. 246 Ley de Contrato de Trabajo, alegando la falta de pago de los salarios de los meses de mayo, junio y SAC/2012, y la deficiente registración en cuanto a antigüedad, categoría y jornada de trabajo, situación que comienza una vez que la Sra. Ramirez, da conocimiento de su estado de maternidad, además de los malos tratos recibidos a partir de este momento y la cual la llevó a una situación económica y personal muy delicada, actos por parte del empleador que son claros indicios de injurias. Por todo ello, la parte injuriada, por apoderado, apela a la sentencia de Primera Instancia.

Con respecto a la parte demandada, Gerónimo S.R.L., la misma negó la falta de pago de los mencionados meses, como así también que la inscripción de la relación laboral sea incorrecta y negó estar en conocimiento del embarazo de la demandada, rechazando el derecho de la Sra. Ramirez, a percibir las indemnizaciones derivadas del despido indirecto, arts. 245, 233 y 232, con más el agravamiento resultante del art. 182 de la L.C.T. y los incrementos contemplados en la ley 25.323.

En Primera Instancia, el fallo del primer juez, consideró improcedentes las indemnizaciones por despido indirecto a la demandada, argumentando que no medió la intimación con apercibimiento de darse por injuriada y despedida, sosteniendo que la intimación epistolar debe darse bajo cierta estructura (intimación, plazo y apercibimiento) corriendo peligro, de lo contrario, la efectividad de los efectos jurídicos.

A continuación, en Segunda Instancia, el Superior Tribunal de Justicia Corrientes, toma en consideración el expediente 105853/14, contra la sentencia N° 204/2021 pronunciada por la Excma. Cámara de Apelaciones Laboral de la ciudad de Corrientes, dando lugar a la demanda, deduciendo el recurso de inaplicabilidad de la ley en análisis. Da cuenta de que lo decidido en Primera Instancia, no guarda analogía con lo decidido a través de la Sentencia Laboral N° 116/2021, y se procede a rechazar el recurso de inaplicabilidad de la ley, dar lugar a la demanda y conforme a lo decidido, considera procedentes las pretensiones solicitadas por la parte actora que reclama las indemnizaciones previstas en los arts. 232, 233 y 245 de la L.C.T, que mencionan la indemnización sustitutiva, el comienzo del plazo y la indemnización por antigüedad o despido, respectivamente. Además de una indemnización agravada por razones de

maternidad, prevista en el art. 182 L.C.T., donde vemos mencionada una indemnización especial, tal como se afirma en Vázquez Vialard:

La protección específica de la mujer durante el período de maternidad y embarazo tiene por objeto contrarrestar los daños que pudiere ocasionarle la situación de despido, por lo que si el empleador adopta una vía indirecta para perseguir a su dependiente con la finalidad de inducirla a retirarse, el amparo legal ha de extenderse también en este caso, y pesa sobre quien decide el despido, acreditar los presupuestos fácticos en que ha basado su decisión (Vazquez Vialard y Ojeda, 2005, p. 460)

IV. Análisis de la *ratio decidendi*

Como se mencionó al principio de este trabajo, se deben dar determinadas circunstancias para que proceda el régimen indemnizatorio en casos de despido indirecto, siendo una prueba irrefutable, la injuria.

En el fallo seleccionado, podemos analizar que si bien se consignaron las pruebas pertinentes, no se expresaba textualmente que la actora se consideró injuriada e indirectamente despedida. Aquí encontramos una controversia: no se debe olvidar, ni menospreciar, el hecho de que las demás pruebas aportadas al caso, dejaban entrever sin duda alguna, que la demandada estaba incurriendo en injurias hacia la actora, y que la misma era merecedora de las correspondientes indemnizaciones; y estas situaciones (como el caso del apercibimiento concreto y claro) no deben frustrar derechos amparados constitucionalmente (art. 14 bis CN), de ahí que la Cámara procede a excepcionar el recaudo del apercibimiento en la intimación, el cual resultó impreciso, pero no menos interpretativo de lo que se estaba reclamando: las indemnizaciones derivadas del despido indirecto.

El tribunal *a quo*, analiza los elementos probatorios, y a pesar de no consignar expresamente en los telegramas intercambiados la frase de sentirse injuriada e indirectamente despedida, considera que con el hecho de no abonar varios meses de trabajo, consignarle inasistencias por maternidad cuando la empleada se encontraba en el

período de licencia y registrarla bajo una fecha de ingreso posterior a la real, tales hechos constituyen injuria lo suficientemente grave como para iniciar un reclamo.

De allí que se hizo lugar íntegramente a la demanda, tomando en consideración los derechos fundamentales de los trabajadores.

V. Análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales

La estabilidad laboral es un bien jurídico tutelado en la legislación Argentina. Tal como afirma Vazquez Vialard::

En el régimen vigente, el despido, por más antijurídico que sea, produce efectos resolutorios del contrato de trabajo. Por primar el sistema de estabilidad relativa impropia, “no está vedado al empleador disponer la disolución del contrato sin causa, aunque sea arbitrario (así lo designa el artículo 14 bis de la CN; su declaración produce el efecto deseado (disolución contractual) y, por lo tanto, es eficaz y da lugar a indemnizaciones (que penan el distracto). (Vazquez Vialard, 1981, p. 408)

Análoga situación, se puede ver en el fallo “Coria, Silvana Andrea c/ Soccorso, Claudia María s/ Despido” (2013), en el cual se hace lugar al recurso extraordinario de inaplicabilidad de la ley. La parte actora denuncia absurdo en la valoración de la prueba, siendo que se demostró incorrecta registración de la fecha real de ingreso, lo cual constituye injuria suficiente, además de la prueba fehaciente de los telegramas enviados por la misma.

En términos de valoración de la prueba, es sumamente importante para los juzgadores el hecho de prestar especial atención a la finalidad del proceso: justicia (Calamandrei, 1952). Quien no prueba los hechos que debe probar, pierde el pleito y, ante la incertidumbre, el juez fallará en contra de la parte que omitió probar (Hernández, 2015).

Por último, y no menos importante, en caso de duda en la apreciación de la prueba, los jueces se decidirán en el sentido más favorable al trabajador, en concordancia con el art. 9 de la LCT. Pero esta duda, no es sobre pruebas nulas o totalmente ausentes, sino que debe existir al menos una prueba que lleve a

deducir que las cosas ocurrieron tal como lo expresó el trabajador. (Duarte Graciela Del Carmen C/ Transportes Almonzora S.A. S/ Despido, 2021)

En el fallo analizado, existen pruebas a favor de la trabajadora, como por ejemplo, la no contestación de la demanda por parte de la demandada, la consignación de inasistencias por maternidad, siendo que la misma, dijo no estar en conocimiento del estado de maternidad de su empleada, etc. Con lo cual, aunque no haya pruebas contundentes sobre otras cuestiones pertinentes para la decisión, el juez debe inclinarse a tener por ciertos los dichos de la autora.

Por otro lado, hay casos en los cuales sucede lo contrario, como por ejemplo, en el fallo "Mesa Dolores Abel C/ Alpargatas S.A.I.C. y/o Contra quien resulte responsable de la relación laboral S/ indemnización", en el cuál se procedió a desestimar la demanda por considerar injustificado el despido indirecto y rechazó la pretensión de cobro de indemnizaciones, alegando que la decisión rupturista del trabajador no se adecuó al principio de buena fé, siendo apresurado e ilegítimo. Siendo considerado apresurado, pues no dió posibilidad a su empleador a proporcionarle tareas acordes a su situación de salud y endilgar las suyas a otro empleado. Falta sumamente grave para el tribunal, que confirma la primer sentencia.

VI. Postura de la autora

Como se ha podido apreciar a lo largo del presente trabajo, existen fallos judiciales que deciden de manera arbitraria, concluyendo en una sentencia en la cual no se aplica la ley de manera correcta.

Nuestro derecho laboral interno, trabaja en pos de la estabilidad de empleo, brindando el marco jurídico para que la misma se cumpla, dejando ver que lo primordial, es la continuidad en el empleo, siendo que trabajador y empleador presentan derechos y obligaciones emergentes de los distintos tratados de Derecho Laboral y, sobre todo, de nuestra Constitución Nacional, en su ya mencionado art. 14 bis.

Es clave dar entidad a las injurias producto de faltas consideradas de gravedad, en este caso, por parte de la parte empleadora, las cuales no siempre vienen dadas por frases expresas consignadas en los telegramas intercambiados, sino que pueden probarse, como en el caso analizado, mediante la comprobación

fehaciente de diversos incumplimientos por parte de la demandada, como la mala registración, falta de pago de haberes, malos tratos, etc., hechos que sin duda alguna prueban injurias graves y logran como consecuencia, que la trabajadora, se sepa despedida.

Cabe destacar, que la decisión a la que ha llegado el Tribunal Superior de Justicia de la Ciudad de Corrientes es un reflejo claro de la lucha de todos los trabajadores de todo el territorio Argentino en pos de lograr igualdad, respeto y justicia en el ambiente laboral.

VII. Conclusión

Según surge del análisis, teniendo en cuenta los distintos antecedentes jurisprudenciales y doctrinarios, y la legislación vigente, es claro que el tribunal falla a favor de la actora, con un posicionamiento en favor de la misma, siendo la ley la que confiere este lugar favorecedor a los trabajadores.

En los casos de despido indirecto, la carga de la prueba recaerá sobre el trabajador y, si bien no siempre será posible acercar los elementos probatorios necesarios para fundar su pretensión, el tribunal, con las pruebas que sí existan decidirá siempre en favor de él, configurando el despido indirecto y el cobro de las indemnizaciones reclamadas.

A partir del estudio de la jurisprudencia se observa que no existen reglas fijas y que, en definitiva, la valoración de las pruebas que aportan las partes a la causa para la demostración de los hechos, así como la apreciación de la existencia de la injuria de quien se considera despido, queda exclusivamente a cargo de los jueces.

VIII.Referencias

VIII.a. Doctrina

- **Alchourrón, Carlos y Bulygin, Eugenio** (1974). *Introducción a la Metodología de las Ciencias Jurídicas y Sociales*. Buenos Aires, AR: Astrea.

- **Alchourrón, Carlos y Bulygin, Eugenio** (2012). *Introducción a la Metodología de las Ciencias Jurídicas y Sociales*. Buenos Aires, AR: Astrea.

- **Ferrer Beltrán, Jordi** (2022). *Manual de Razonamiento Probatorio*. México. Suprema Corte de Justicia de la Nación.

- **Grisolia, Julio Armando**. (2019). *Manual de Derecho Laboral*. Buenos Aires. Abeledo Perrot.

- **Navarro, Pablo E.** (2006). Lagunas de conocimiento y lagunas de reconocimiento. Análisis Filosófico. Volumen 26. Recuperado de http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1851-96362006000200002#notas

- **Porto, María Lía**. (1991) *Despido del trabajador*. Buenos Aires. Errepar.

- **Vázquez Vialard, Antonio**. (1981) *Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*. 2da.ed. Buenos Aires. Astrea.

- **Vázquez Vialard, Antonio y Ojeda, Raúl Horacio** . (2005) *Ley de Contrato de Trabajo comentada y concordada*. Buenos Aires. Rubinzal - Culzoni.

VIII.b. Legislación

- **Ley N° 20.744** (1974). Ley de Contrato de Trabajo. Honorable Congreso de la Nación Argentina. (B.O. 27/09/1974) Recuperada de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/2500029999/25552/texact.html>

- **Ley N° 24.430**. (1994). Constitución Nacional Argentina. Honorable Congreso de la Nación Argentina. (B.O. 10/05/1995) Recuperada de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.html>

- **Ley N° 25.323** (2000). Indemnizaciones laborales. Honorable Congreso de la Nación Argentina. (B.O. 11/10/2000) Recuperada de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/60000-64999/64555/norma.html>

VIII.c. Jurisprudencia

- **Poder Judicial de Neuquén.** Cámara de Apel. en lo Civil, Comercial, Laboral y de Minería. (2021) Neuquén. Neuquén. Sala II. EXP N° 509815/2017

<http://www.saij.gob.ar/camara-apel-civil-comercial-laboral-mineria-local-neuquen-duarte-graciela-carmen-transportes-almonzora-sa-despido-fa21070059-2021-05-19/123456789-950-0701-2ots-eupmocsollaf?>

- **Superior Tribunal de Justicia Corrientes.** (2021). Corrientes. Secretaría Jurisdiccional N° 2. Sentencia definitiva 204/2021 [http://www.saij.gob.ar/despido-](http://www.saij.gob.ar/despido-maternidad-indemnizacion-agravada-suy0022502/123456789-0abc-defg2052-200ysoiramus?q=tema%3Adespido&o=1&f=Total%7CFecha/2021%5B20%2C1%5D%7CEstado%20de%20Vigencia%5B5%2C1%5D%7CTema/Derecho%20laboral%7COrganismo%5B5%2C1%5D%7CAutor%5B5%2C1%5D%7CJuridicci%F3n/Local%7CTribunal%5B5%2C1%5D%7CPublicaci%F3n%5B5%2C1%5D%7CColecci%F3n%20tem%Elitica%5B5%2C1%5D%7CTipo%20de%20Documento/Jurisprudencia&t=93)

[maternidad-indemnizacion-agravada-suy0022502/123456789-0abc-defg2052-200ysoiramus?q=tema%3Adespido&o=1&f=Total%7CFecha/2021%5B20%2C1%5D%7CEstado%20de%20Vigencia%5B5%2C1%5D%7CTema/Derecho%20laboral%7COrganismo%5B5%2C1%5D%7CAutor%5B5%2C1%5D%7CJuridicci%F3n/Local%7CTribunal%5B5%2C1%5D%7CPublicaci%F3n%5B5%2C1%5D%7CColecci%F3n%20tem%Elitica%5B5%2C1%5D%7CTipo%20de%20Documento/Jurisprudencia&t=93](http://www.saij.gob.ar/despido-maternidad-indemnizacion-agravada-suy0022502/123456789-0abc-defg2052-200ysoiramus?q=tema%3Adespido&o=1&f=Total%7CFecha/2021%5B20%2C1%5D%7CEstado%20de%20Vigencia%5B5%2C1%5D%7CTema/Derecho%20laboral%7COrganismo%5B5%2C1%5D%7CAutor%5B5%2C1%5D%7CJuridicci%F3n/Local%7CTribunal%5B5%2C1%5D%7CPublicaci%F3n%5B5%2C1%5D%7CColecci%F3n%20tem%Elitica%5B5%2C1%5D%7CTipo%20de%20Documento/Jurisprudencia&t=93)

- **Superior Tribunal de Justicia Corrientes.** (2021). Corrientes. Secretaría Jurisdiccional N° 2. Sentencia definitiva 214/2021. [http://www.saij.gob.ar/superior-](http://www.saij.gob.ar/superior-tribunal-justicia-local-corrientes-meza-dolores-abel-alpargatas-saic-contr-quien-resulte-responsable-relacion-laboral-indemnizacion-fa21210016-2021-11-23/123456789-610-0121-2ots-eupmocsollaf?)

[tribunal-justicia-local-corrientes-meza-dolores-abel-alpargatas-saic-contr-quien-resulte-responsable-relacion-laboral-indemnizacion-fa21210016-2021-11-23/123456789-610-0121-2ots-eupmocsollaf?](http://www.saij.gob.ar/superior-tribunal-justicia-local-corrientes-meza-dolores-abel-alpargatas-saic-contr-quien-resulte-responsable-relacion-laboral-indemnizacion-fa21210016-2021-11-23/123456789-610-0121-2ots-eupmocsollaf?)

- **Suprema Corte de Justicia.** (2013) La Plata. Buenos Aires. Sentencia definitiva L. 116.836. <http://www.saij.gob.ar/suprema-corte-justicia-local-buenos-aires-coria-silvana-andrea-soccorso-claudia-maria-despido-fa13010451-2013-12-18/123456789-154-0103-1ots-eupmocsollaf?>