

MINISTRO REDACTOR: DOCTOR JULIO CESAR CHALAR

Montevideo, veintiséis de setiembre de dos mil trece

VISTOS:

Para sentencia estos autos caratulados:  
"MENDEZ GONZALEZ, GUSTAVO C/ ASOCIACION URUGUAYA DE FUTBOL Y OTRA -  
DEMANDA LABORAL - CASACION", IUE: 2-12909/2007.

RESULTA QUE:

I) Por Sentencia Definitiva del  
Juzgado Letrado de Primera Instancia del Trabajo de Octavo Turno No.  
74, dictada el 6 de setiembre de 2011, su titular, Dra. María del  
Rosario Berro, falló:

"Amparando la demanda en forma  
parcial y en su mérito condenando a la ASOCIACION URUGUAYA DE FUTBOL  
a abonar a Gustavo Méndez en concepto de salarios (U\$S25.000),  
indemnización por despido abusivo (U\$S170.00), lucro cesante  
(U\$S40.000) licencias, salarios vacacionales, aguinaldo e  
incidencias una suma que deberá ser objeto de liquidación,  
desestimándose la demanda en lo que respecta a la indemnización por  
despido común y daño moral, desestimándose la existencia del  
conjunto económico.

Habida cuenta que la cifra fruto  
de la condena se encuentra determinada en dólares, no procede el  
reajuste, pero sí la aplicación de intereses de rigor.

Los daños y perjuicios  
preceptivos se determinan en un 10% de los rubros de naturaleza  
salarial..." (fs. 616).

Se interpusieron recursos de  
aclaración y ampliación por la co-demandada Asociación Uruguaya de  
Fútbol (fs. 618 a 620), y por la parte actora (fs. 622 a 624). La  
Sede aclaró que "la suma que luce en el mismo por despido abusivo es  
de dólares 170 cuando debiera decir dólares 170.000. Y en lo que  
refiere a la liquidación de salarios adeudados esta Sede amparó el  
reclamo que luce a fojas 114" (Resolución No. 1822/2011, a fs. 621,  
y en igual sentido Resolución No. 1829/2011 respecto del recurso  
interpuesto por la por la actora, en cuanto al monto de la  
indemnización por despido abusivo).

II) Por Sentencia Definitiva de  
Segunda Instancia No. 400/2012, el Tribunal de Apelaciones del  
Trabajo de Segundo Turno, luego de sucesivas integraciones por  
haberse suscitado discordia total y haberse concedido derecho de  
abstención a uno de sus miembros naturales, con la discordia de los  
Dres. José Echeveste Costa y Juan Carlos Contarín Villa, falló:

"Confírmase parcialmente la  
sentencia apelada.

Revócase en cuanto a la condena  
a pagar al actor indemnización por despido abusivo, de la cual se  
absuelve a la accionada.

Declárase que el monto de la  
retribución por actuación del actor ascendió a U\$S597...", fs. 738 a  
747 vto.

Esta sentencia fue objeto de  
recurso de aclaración y ampliación interpuesto por la Asociación  
Uruguaya de Fútbol (fs. 752 a 754). Ante dicho recurso la Sala  
dispuso ampliar la sentencia definitiva de segunda instancia  
referida, expresando: "la Sala a través de los Ministro firmantes a  
fojas 745 vuelto entendió que el agravio por lucro cesante carecía

de contenido por no existir condena, en realidad sí la hubo en primera instancia, por lo que corresponde su resolución.", y en consecuencia resolvió: "Ampliar la sentencia definitiva de segunda instancia No. 400...revocándose la condena impuesta por lucro cesante de la que se absuelve a la accionada" (Resolución No. 259/2012, a fs. 756 y 756 vto.).

III) Interpuso recurso de casación la parte actora (fs. 761 a 778). Luego de justificar la procedencia formal del recurso, expresó agravios que pueden resumirse en estos términos:

(i) No tiene el mínimo sustento legal sostener, como lo hace el Tribunal de Apelaciones del Trabajo de Segundo Turno integrado, que no se puede condenar por despido abusivo, si no se condenó por despido común.

(ii) Existe consenso en que la indemnización común por despido cubre el daño que en todos los casos causa el despido; se debe por el simple hecho de rescindir el contrato aunque no exista falta del empleador. El campo de aplicación de la indemnización tarifada por despido común se encuentra limitado a la actuación con o sin culpa del empleador, en tanto la indemnización por despido abusivo supone culpa o falta del empleador. No surge de la normativa vigente que el despido abusivo solo sería compatible con la existencia del despido común. No corresponde hacer tal distinción en tanto debe considerarse despido tanto el común como el abusivo, pues se trata sólo de modalidades de aquel.

(iii) La conducta abusiva de la empleadora quedó debidamente probada a lo largo de la litis y así lo recogió el fallo de primer grado relevando el incumplimiento contumaz del fallo del Tribunal de Apelaciones de la Asociación Uruguaya de Fútbol, así como de la acción de amparo impetrada por el compareciente mandando su inclusión en la lista de jueces a participar en los campeonatos "decisión jurisdiccional incumplida a tal punto que se hubo de imponer astreintes".

(iv) Respecto del lucro cesante, la escasa fundamentación de la resolución que revoca la condena impuesta en primera instancia, pone de manifiesto el error en que incurrió el órgano de alzada. De una simple lectura de la demanda surge el reclamo por lucro cesante o daño patrimonial.

(v) La posición sustentada por la Sala, vulneró asimismo los artículos 1.319, 1.324, 1.342 y 1.345 del Código Civil, y normas concordantes, puesto que admitido el despido abusivo corresponde indemnizar el daño ocasionado en forma integral, esto es el daño moral y también el patrimonial.

En definitiva, solicitó se case la sentencia impugnada, y se dicte sentencia que confirme el fallo de primera instancia en todos sus términos.

IV) A fs. 782 a 790 la Asociación Uruguaya de Fútbol evacuó el traslado de los recursos presentados, postulando su rechazo.

V) Por Resolución No. 324 de 8 de marzo de 2013 la Corporación dispuso: "Pasen a estudio y autos para sentencia", fs. 798 vto.

SE CONSIDERA QUE:

I) La Suprema Corte de Justicia, por mayoría, casará la sentencia impugnada, anulándola, y en su lugar hará lugar parcialmente a la demanda, condenando en iguales términos que en primera instancia, excepto en cuanto a: (i) la condena por lucro cesante, que se desestima; y, (ii) el monto de la

condena por despido abusivo, que se fijará en el monto solicitado en la demanda.

II) Agravio derivado de la infracción del régimen sobre despido abusivo.

II.1- En primer término, el impugnante se agravió respecto de la revocatoria a indemnizar el despido abusivo, alegando infracción a las Leyes Nos. 10.489, 10.542, 10.750 y 12.597, así como infracción al art. 1.321 del Código Civil, en tanto no surge de la normativa vigente el criterio sustentado por la Sala en cuanto a que si no se condenó por despido común, no se pueda establecer condena por despido abusivo. Se considera que el agravio resulta de recibo.

Se sostuvo en la recurrida, en cuanto al punto objeto de agravio, que correspondía la revocatoria de la decisión de primera instancia: "... por cuanto el rubro indemnización por despido común resultó definitivamente desestimado en tanto el actor no dedujo agravio y, si pretendió la superación de la indemnización tarifada por calificar como ilícito el despido, al no haberse recogido aquella, mal podía condenarse en ésta. Esto es si el despido abusivo califica el despido y la indemnización por despido no fue amparada, no guarda lógica ni fundamento el amparo de aquel. Diversa podría haber sido la situación respecto del daño moral por actos diversos al despido que sin duda podrían recibir amparo a pesar del rechazo de la indemnización por despido común. Empero el rubro daño moral no fue estimado y la parte actora no impugnó esa decisión. No se condenó por la existencia del despido común, y al no existir el mismo, mal puede condenarse por despido abusivo, cuando no existe el mismo. El agravio es en consecuencia de recibo y se revocará la condena por este rubro" (fs. 744 y 744 vto.).

Cabe precisar que en el presente caso, quedó debidamente acreditado que la demandada Asociación Uruguaya de Fútbol despidió al Señor Gustavo Méndez. Como lo sostuviera la Señora Magistrada que resolvió la primera instancia: "... se constató realmente la configuración de una relación laboral, que culminó con el despido, acto unilateral de la empleadora, coincidente además con lo señalado a fs. 45 donde en la sentencia de la distinguida Magistrado de 4o. Turno indica que 'surge de autos la voluntad del empleador de cesar el vínculo por lo que automáticamente entran a regir las normas de resarcimiento ante esta situación'" (fs. 612 vto. y 613).

A su vez, cabe consignar también que, como se menciona en la transcripción parcial de la recurrida antes realizada, la sentenciante de primera instancia omitió pronunciarse en su fallo sobre la condena al pago de la indemnización por despido, lo que, al haberse a su vez omitido impugnar ese aspecto por la defensa del trabajador, llevó a dejar incólume el fallo en ese aspecto.

II.2- Hechas las precisio-nes que anteceden, cabe señalar que no se comparte la opinión del Sala laboral actuante.

Si bien resulta claro que sin el acto jurídico del despido no se genera el derecho a ser indemnizado, ni en forma tarifada ni de ninguna otra, debe distinguirse el acto del despido, en sí mismo, de la imposición de condena indemnizatoria, en tanto ninguna norma establece que resulta condición previa para imponer una condena por despido abusivo, la previa imposición de indemnización por despido común.

Por ello, el argumento de la Sala laboral de segundo Turno, conforme al cual la ausencia de

condena a la indemnización por despido común, impide la existencia de una condena por despido abusivo es de franco rechazo.

El instituto del despido abusivo tiene un fundamento jurídico autónomo y distinto del régimen de la indemnización por despido común o indemnización tarifada. Mientras que el régimen del despido común se encuentran en la legislación laboral especial, el régimen del despido abusivo encuentra su fundamento jurídico básicamente en el artículo 1.321 del Código Civil, conforme al cual "El que usa de su derecho no daña a otro, con tal que no haya exceso de su parte...".

En ambos casos existe un supuesto de hecho idéntico: el despido, la terminación de la relación de trabajo imputable al empleador; sin embargo, en el caso del despido abusivo esa terminación tiene notas que imponen una indemnización distinta de la tarifada. Surge plenamente probado en autos que el Sr. Gustavo Méndez vio cesada su relación laboral con la demandada de modo abusivo (ver fallo de primera instancia, Considerando IV, a fs. 610 y ss.).

Como señaló la Prof. Cristina Mangarelli "la indemnización tarifada por despido tiene un alcance restringido; ella cubre el daño que provoca el incumplimiento del empleador del deber de respetar la conservación del empleo del trabajador. Si existen actos distintos del despido, que configuren incumplimientos del empleador, de deberes diferentes al de respetar la conservación del empleo del trabajador, que ocasionen un daño moral a éste, procede la reparación de dicho perjuicio en forma independiente a la tarifa legal" (Cristina Mangarelli, "Daño moral en el derecho laboral", Acali, 1984, pág. 129).

El hecho de que habitualmente, en la práctica judicial, se cuantifique el monto de la indemnización por despido abusivo en base al monto de la indemnización tarifada no implica, naturalmente, que el derecho a la indemnización por despido abusivo esté condicionado a la existencia de una condena al pago de la indemnización común o tarifada.

Véase que la indemnización llamada "tarifada", "puede ser considerada como una liquidación legal de daños y perjuicios. Antes de ella el trabajador podía teóricamente seguir un juicio para probar los daños que le producía la ruptura...Después de 1944 ya no debe probarse daño alguno: la IPD es una reparación fija -y ficta- del daño que probablemente padezca el trabajador despedido" (cfr. Santiago Pérez del Castillo, "Manual Práctico de Normas Laborales", 12a. Edición, pág. 174).

Se entiende, en definitiva, que "[e]n principio, la indemnización por despido común cubre todos los daños provocados al trabajador por el despido. Quien pretende el cobro de una suma superior a la legalmente tarifada, debe probar ese daño mayor -o distinto- que haría lugar a una reparación distinta, ese hecho antijurídico, y ese dolo, malicia o ánimo de daño" (cfr. autor y ob. cit., pág. 177).

II.3- Cabe consignar que, en cuanto al despido abusivo, este Alto Cuerpo ha señalado: "... en Sent. No. 431/87 dijo: 'La resolución unilateral del contrato de trabajo, derecho que en principio asiste a ambas partes de la convención, cuando se produce por voluntad del empleador puede comprometer su responsabilidad, conforme a los principios objetivos de indemnización (forfaitaire) previstos por las Leyes de la materia; aún más allá, cuando en el ejercicio de su facultad contractual se advierte exceso notorio o abuso de derecho (Ley Nro. 10.489 y concordantes, y art. 1.321 del C. Civil, respectivamente)''".

"Como se anota en dicho pronunciamiento, en conceptos que son de total aplicación a la

especie, aquí no estaría en juego una responsabilidad de naturaleza extracontractual, sino la que emerge directa y necesariamente del propio contrato de trabajo, cuyas facultades se habrían ejercitado en forma abusiva. En tal sentido se dice: 'No se advierten razones para que la 'Justicia Laboral' se sustraiga a hacer valer el art. 1.321 (C. Civil) del mismo cuerpo normativo, que consagra la responsabilidad por exceso en los poderes jurídicos emergentes del derecho subjetivo que se ejercita -no del derecho, como suele decirse, que no puede haberlo- el que no obstante su errónea ubicación y formulación en el Código Civil, consagra un principio general de derecho, por lo que, en rigor, debe tenerse como integrando el 'Título Preliminar' del Código Civil que, -para decirlo con las palabras de Portalis- es el prolegómeno de todos los códigos' (Sent. No. 57/82)", Sentencia No. 50/1993.

"Sobre el despido abusivo, esta Corporación ha expresado que '... no basta entonces, con que el despido parezca como injustificado...para que se configure una hipótesis de despido abusivo, sino que el trabajador debe probar que existió dolo, culpa o negligencia de parte del empleador...' '... el despido abusivo o ejercicio abusivo de rescindir el contrato de trabajo, que implica causas dolosas, ilícitas, mal intencionadas y con ánimo de dañar económica o moralmente al trabajador, lo que genera la aplicación de las normas del abuso de derecho'" (cf. Sentencia No. 767/94).

"Esta figura jurídica debe quedar reservada para situaciones excepcionales particularmente arbitrarias o de ejercicio grosero, del derecho de despedir (Sentencia No. 537/2000)" (cfr. Sentencia No. 4004/2011).

Ahora bien, en el subexamine nos encontramos con que en primera instancia, aunque sin desarrollar el fundamento, se desestimó la indemnización por despido común y se acogió, exclusivamente, el reclamo por despido abusivo, imponiendo la condena correspondiente; extremo que -ante la falta de impugnación del actor- pasó en autoridad de cosa juzgada.

No cabe duda que tal actitud procesal lo perjudicó, en tanto, a las claras tenía derecho a cobrar indemnización tarifada, pero dicho proceder no puede determinar el rechazo de la condena por despido abusivo.

En efecto, habiéndose acreditado que el empleador "ejerció el poder jurídico que ostenta como tal, para prescindir de los servicios de Méndez a través de procedimientos sumariales inadecuados y no ajustados a derecho, tomando en cuenta elementos ajenos realmente a esas actuaciones como claramente lo expresa (sic) el Tribunal de la AUF (Asociación Uruguaya de Fútbol)" (fs. 614), la condena por despido abusivo se impone.

Y como se señaló antes (capítulo II.2), tal circunstancia no cambia por el hecho de que no se haya condenado previamente a la indemnización tarifada, en tanto, acreditado el abuso del ejercicio del derecho a despedir, correspondía la consiguiente condena.

II.4- El monto de la condena por despido abusivo. Si bien, conforme se viene de señalar, la Corporación considera en mayoría que debe revocarse la sentencia de segunda instancia, en cuanto revocó la condena al pago de la indemnización por despido abusivo, se considera que el monto condenado en primera instancia no es de recibo.

En efecto, se condenó al pago de US\$170.000 (ciento setenta mil dólares de los EE.UU.), cuando por ese rubro se había peticionado el equivalente a cinco unidades de indemnización por despido común (fs. 108, párrafo número 106).

Por ello, se entiende que el ilícito accionar de la demandada impone acceder al monto de la condena solicitado, el cual no es el condenado en primera instancia.

La Señora Magistrado actuante en primera instancia fijó el monto de la indemnización en diez mensualidades ("La reparación por el egreso abusivo se fija en US\$170.000. No resulta caprichosa la fijación de tal monto por cuanto emerge de la percepción de la cantidad de diez mensualidades promedio del salario" (fs. 615 vto.). Sin embargo, en la determinación del monto la Señora Juez padeció error, ya que la mensualidad conforme surge de fojas 106 sería de US\$1.443,25.

Por ello, la unidad por despido común en el caso -dada la antigüedad del Sr. Méndez-, es de US\$8.653,50. Ese importe multiplicado por cinco es igual a US\$43.267,50, suma que parece razonable en el caso, por lo así se condenará.

### III) Otros agravios.

Se agravio asimismo la parte actora: (i) respecto de la revocatoria a abonarle el lucro cesante, alegando infracción a los arts. 140 y 141 C.G.P., en cuanto a la valoración de la prueba; así como (ii) respecto de la infracción de los arts. 1.319, 1.342 y 1.345 del Código Civil, dado que "admitido el despido abusivo corresponde indemnizar el daño ocasionado en forma integral, esto es el daño moral y también el patrimonial" (fs. 776).

Los agravios no resultan de recibo.

En efecto, en cuanto al daño moral, en virtud de lo previsto en el art. 268 C.G.P., la impugnación resulta inadmisibles, dado que el rubro fue rechazado tanto por la decisión de primera instancia, como en segunda.

Como se ha dicho reiteradamente por este Cuerpo: "... como se sostuviera en sentencia 24/03 la 'ratio legis' del art. 268 del C.G.P. -con la redacción dada por el art. 37 de la Ley 17.243-, radica en impedir que se revisen en el grado casatorio aspectos de la pretensión sobre los cuales recayeron pronunciamientos jurisdiccionales coincidentes en dos instancias, en razón de lo cual entiende la Corporación que aquellas cuestiones involucradas en el objeto de la litis y a cuyo respecto la decisión de primer grado fue confirmada en segunda instancia, se encuentran exiliadas del control casatorio..." (cfr. Sentencia No. 38/2005).

Respecto del lucro cesante, si bien en el cuerpo del escrito introductorio se hizo mención al rubro, luego no lo petició en forma expresa, no habiendo sido incluido siquiera al fijarse el objeto del proceso y de la prueba - fijación que no fue objeto de impugnación por la parte actora-, por lo que su condena en primera instancia resultó extrapetita, debiendo -por consiguiente- ser revocada.

Por los fundamentos expuestos, la Suprema Corte de Justicia, por mayoría,

FALLA:

ANULASE LA SENTENCIA IMPUGNADA Y, EN SU LUGAR, CONDENASE EN IGUALES TERMINOS QUE EL DISPOSITIVO DE PRIMERA INSTANCIA, EXCEPTO EN CUANTO: (i) A LA CONDENACION POR LUCRO CESANTE, QUE SE DESESTIMA; Y, (ii) AL MONTO DE LA CONDENACION POR DESPIDO ABUSIVO, QUE SE FIJA EN US\$43.260 (CUARENTA Y TRES MIL DOSCIENTOS SESENTA DOLARES DE LOS EE.UU.).

SIN ESPECIAL CONDENACION.

DEVUELVA SE.

PUBLIQUESE Y OPORTUNAMENTE,

DR. JORGE LARRIEUX PARCIALMENTE DISCORDE: por cuanto no comparto lo expuesto en el Considerando II) de la sentencia.

I.- En relación a la figura del despido, la Corte expresó en reiteradas oportunidades que si bien el empleador tiene derecho a despedir al trabajador sin otra limitante que el pago de la indemnización tarifada, existen casos excepcionales, cuando existe un ejercicio abusivo de tal derecho, en los cuales corresponde resarcir ese daño adicional como indemnización del despido abusivo (Sentencias Nos. 33/2006 y 415/2012).

La figura jurídica del despido abusivo debe quedar reservada para situaciones excepcionales particularmente arbitrarias o de ejercicio grosero de la facultad de despedir. No basta que el despido parezca como injustificado, "... para que se configure una hipótesis de despido abusivo, sino que el trabajador debe probar que existió dolo, culpa o negligencia de parte del empleador..." "... es el despido abusivo o ejercicio abusivo de rescindir el contrato de trabajo, que implica causas dolosas, ilícitas, mal intencionadas y con ánimo de dañar económica o moralmente al trabajador, lo que genera la aplicación de las normas del abuso de derecho" (Sentencia No. 767/1994).

II.- Respecto del despido abusivo, la Sala entendió que asistía razón a la parte demandada apelante, por cuanto "... el rubro indemnización por despido común resultó definitivamente desestimado en tanto el actor no dedujo agravio y, si pretendió la superación de la indemnización tarifada por calificar como ilícito el despido, al no haberse recogido aquella, mal podía condenarse en ésta. Esto es si el despido abusivo califica el despido y la indemnización por despido no fue amparada, no guarda lógica ni fundamento el amparo de aquel..." (fs. 744).

Según el recurrente, no surge de la normativa vigente que el despido abusivo sólo sería compatible con la existencia del despido común. A su entender, no corresponde hacer tal distinción en tanto debe considerarse despido tanto el común como el abusivo pues se trata solo de modalidades de aquel.

Por su parte, el demandado al evacuar el traslado conferido del recurso de casación, citó la Sentencia de la Corporación No. 1456/2011, falló que resolvió los recursos de aclaración y ampliación interpuestos contra la Sentencia No. 2744/2011, sentencia ésta última que había indicado (en lo que al caso podría interesar) que descartada la hipótesis postulada por la actora de que fue despedida, no correspondía analizar la pretensión referida a la indemnización por despido abusivo.

Cabe destacar que existe una gran diferencia entre dicho caso y el presente. Ello por cuanto, en el supuesto analizado en la citada sentencia, se había descartado el despido, lo que en el subexamine no aconteció, dado que la Sede de primera instancia, no sólo no descartó la hipótesis de despido, sino que muy por el contrario indicó a fs. 613 "...Las resultancias de obrados deben de conducir a la absoluta y plena certeza que se ha constatado que el despido haya sido producto de una intención de perjudicar al trabajador por el actuar de mala fe de la empleadora" (fs. 613).

Por el contrario, en la especie, la cuestión es otra: la "a-quo" condenó al despido abusivo, pero no

a la indemnización por despido común. A ello se suma que el actor no se agravió en apelación respecto a que no se hiciera lugar a la indemnización por despido común, quedando el punto definitivamente sellado.

Entonces, la pregunta que surge es: ¿cabía en autos la condena por despido abusivo si no se condenó previamente al pago de la IPD?

En Sentencia No. 767/94 la Suprema Corte de Justicia dijo: "En hipótesis de despidos originados en causas ajenas al obrero, se debe distinguir entre el despido que, cuando se produce, compromete la responsabilidad del patrono y lo obliga a la indemnización legal o forfaitaire, y el despido abusivo o ejercicio abusivo de rescindir el contrato de trabajo, que implica causas dolosas, ilícitas, mal intencionadas y con ánimo de dañar económicamente y moralmente al trabajador; lo que genera la aplicación de las normas del abuso de derecho".

Y, como indicó el Tribunal de Apelaciones de Trabajo de 3er. Turno en sentencia No. 267/2009 (después de citar la sentencia de la Corte anteriormente nombrada): "... sólo en casos muy excepcionales, cuando se advierte que en algunos casos la potestad de despedir se ejerce de un modo notorio y claramente abusivo, se pasa a admitir la indemnización por despido abusivo o especialmente injustificado, con una reparación acumulable a la tarifada. Quien pretende el cobro de una suma superior a la legalmente tarifada, debe probar ese daño mayor, o distinto, que daría lugar a una reparación distinta, ese hecho antijurídico, y ese dolo, malicia o ánimo de daño".

Asimismo, la Ley que regula el acoso sexual expresamente indica que en caso que el trabajador/a se considere despedido/a indirectamente, el mismo revestirá el carácter de abusivo y dará derecho a una indemnización especial tarifada, la que será acumulable a la indemnización común (Ley No. 18.561 art. 11). Norma que, sin perjuicio de tratarse de una Ley especial, hace referencia a la situación que nos convoca (acumulación de IPD con despido abusivo), indicando claramente que ambos despidos pueden acumularse, fundamento que, a mi entender, resulta extensible a todo reclamo que tenga como base el despido del trabajador y en el cual se pretenda acumular IPD y abusivo.

Lo que efectivamente hizo el actor en el subexamine, quien reclamó indemnización por despido común e indemnización por despido abusivo.

Al estudiar la demanda, se observa que en primer lugar solicitó la condena por IPD, y como un plus, peticionó el despido abusivo.

Así, a fs. 76 indicó: "... las codemandadas deberán ser condenadas al pago de la indemnización por despido tarifada al actor, a la que se deberá acumular la indemnización que se solicitará en mérito a lo que a continuación se dirá, por revestir el despido analizado el carácter de despido abusivo, debiendo repararse en consecuencia los daños patrimoniales y extrapatrimoniales que dicho despido ocasionó en mérito a sus especiales características" (subrayado me pertenece). Luego, a fs. 113 formuló la liquidación de ambos rubros: IPD y abusivo.

Es claro entonces que el actor acumuló ambos despidos supeditando el abusivo al común (el primero fue pedido como un plus del segundo), por lo que, en función del principio dispositivo, mal podría condenarse por despido abusivo si previamente no se condenaba al pago de la indemnización tarifada.

El actor debió recurrir la sentencia de primera instancia, en tanto la misma no condenó al pago

de IPD como se había solicitado, al no hacerlo, selló su suerte, perdiendo fundamento la condena por despido abusivo.