

DOCTRINA

EL PREAVISO EN EL DERECHO DEL TRABAJO BRASILEÑO

por

MOZART VICTOR RUSSOMANO (*)

Profesor de la Facultad de Derecho de Pelotas
(Universidad de Río Grande do Sul)

De las varias definiciones propuestas, en el Derecho Brasileño del Trabajo, para el instituto del "preaviso", la mejor de todas es la sugerida, hace ya más de diez años, por el eminente jurista José Eloy Da Rocha: "El preaviso es la notificación de una de las partes en el contrato de trabajo por tiempo indeterminado, a la otra, de la cesación de dicho contrato al fin de determinado plazo" (1).

Para que no se sospeche que pesa en ello la más mínima influencia que sufrió el alumno de su antiguo profesor, conviene se aclare que también piensa así Hirose Pimpão, que escribió la mejor monografía editada en el Brasil, sobre el preaviso (2).

Esa es la definición.

De ella se desprende que el preaviso transforma el contrato de trabajo con plazo indeterminado en contrato con plazo determinado: efectuado el aviso, aquel contrato que naciera para vivir siempre queda con sus días de existencia contados, esto es, pasa a tener un plazo fijo de duración, sin perjuicio de las indemnizaciones posibles.

El concepto de preaviso, por tanto, es de índole gramatical. En el uso de su propia expresión está la idea de su contenido. Pero se hace siempre necesario un estudio, aunque sucinto, de su naturaleza jurídica y de sus altas finalidades económico-sociales.

En cuanto a la *naturaleza* del preaviso, ella varía de acuerdo con la latitud geográfica. Cambia conforme con la legislación en la que la figura es estudiada. Puede ser: a) *convencional*, cuando resulta de las cláusulas de las convenciones colectivas de trabajo; b) *consuetudinario*, cuando es establecido en base a los usos y costumbres; c) *contractual*, cuando es dictado, en cada caso, por los contratos individuales de trabajo; d) *legal*, cuando la ley predetermina sus características y condiciones.

(*) Nuestra revista se complace en publicar esta colaboración del distinguido especialista brasileño, Dr. Mozart Víctor Russomano, Profesor de Introducción a la ciencia del Derecho en la Facultad de Derecho de Pelotas de la Universidad de Río Grande do Sul, que es a la vez un ilustre magistrado del Trabajo, Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje de la misma ciudad de Pelotas.

(1) "A Extinção do Contrato de Trabalho no Direito Brasileiro", pág. 52-1938. Porto Alegre.

(2) "Aviso-Previo", pág. 78. 1945. San Pablo.

Hirose Pimpão, ya citado, dice que en nuestra legislación, el preaviso es legal ⁽³⁾. No obstante, debe afirmarse que la ley brasileña traza, apenas, el lineamiento general del instituto y —como veremos en el desarrollo de este estudio— deja gran parte de la materia pertinente, confiada al libre arbitrio de los contratantes, siempre que las finalidades últimas del preaviso sean respetadas.

Esas finalidades son dos: a) evitar el desempleo, por el despido brusco del trabajador; b) evitar la disminución de la producción por los perjuicios que pueden sobrevenir a la empresa con la salida inesperada del empleado.

Los dos problemas —el desempleo y la disminución de producción— interesan vivamente a los sujetos de la relación laboral. Pero son, también, grandes problemas sociales que no sólo no pasan desapercibidos a los ojos de la sociedad, sino que también tocan su carne y sus nervios. Por eso, el legislador instituyó el preaviso que asume, así, siguiendo la orientación de la marcha del propio Derecho del Trabajo, un carácter eminentemente publicístico.

La naturaleza jurídica del preaviso, por tanto, se resume en esto: es un instituto de carácter acentuadamente legal, y publicístico por excelencia.

No ocultamos nuestro punto de vista que da a esta figura jurídica una finalidad de defensa del empleado en los casos de rescisión del contrato individual con plazo indeterminado. Por eso, siempre debe interpretárselo como medida efectiva del Estado en protección de los económicamente débiles.

En el derecho patrio, apenas el “estable”, aquél que tiene más de diez años de servicios para el mismo empleador, tiene derecho a la reintegración, siempre que fuera despedido sin justo motivo. Sólo el trabajador con más de un año de servicios tendrá derecho a indemnizaciones por rescisión injusta del contrato, en la proporción de un mes de remuneración por año de trabajo efectivo. El preaviso, sin embargo, es debido siempre, cuando una de las partes resuelve poner fin a la relación de empleo. Aún cuando el trabajador tenga menos de un año en la empresa, debe ser preavisado. En la doctrina brasileña, se entendió al principio que no era así. La Consolidación de las Leyes del Trabajo, por medio del art. 478, párrafo 1, declara que el primer año de vigencia del contrato es “período de experiencia” y dentro de él, ninguna indemnización será debida al empleado.

Esas ideas están hoy abandonadas. Sucede que el preaviso no es, en rigor, una indemnización. Es un aviso, una notificación —como el nombre lo indica. Es el medio legal, para un contratante, de comunicar al otro su resolución de que el *vinculum juris* terminará en fecha cierta. El aviso se confunde con el plazo dado. Es el propio plazo. En esa forma, antes que nada, él es *tiempo* y no *dinero*, como dicen los juristas italianos.

El Derecho Brasileño no considera el preaviso indemnización, ni aún cuando, por no haber sido dado en tiempo, tiene que ser pagado en di-

(3) Op. cit., pág. 80.

nero. El pago corresponderá al salario debido al trabajador durante el tiempo del aviso que no le fué dado. Ese importe entregado al obrero no busca indemnizarlo por el acto patronal: es auténtico salario. Tan es así que el plazo de aviso, aún pagado en moneda corriente, integra el tiempo de servicio del empleado a todos los efectos legales.

Siendo así, el preaviso es la protección más rudimentaria garantida al trabajador brasileño en casos de rescisión indebida del contrato individual de trabajo.

En la legislación vigente entre nosotros, adviértese la influencia de aquel punto de vista de que, siendo un instituto con fines sociales, que protege tanto al empleado como al empleador, es en esencia, y antes que nada, proteccionista del empleado, como el resto del Derecho del Trabajo.

Tan es así que, en la práctica, el preaviso es casi únicamente usado en beneficio del obrero. En derecho, sin embargo, no es así.

El preaviso es una figura especial del Derecho del Trabajo, típica y exclusiva de los casos de rescisión injusta del contrato individual por tiempo indeterminado.

Cuando el empleado y el patrón estipulan un contrato con plazo indeterminado, hay la presunción originaria de que ese plazo durará siempre. El empleador pasa a contar con el esfuerzo del empleado. Este, por su parte, estabiliza su vida en función del salario recibido como contraprestación por sus servicios.

La ruptura brusca de esta yuxtaposición de intereses por la rescisión del contrato trae una sorpresa perjudicial a aquel que recibe la decisión de la otra parte. Cuando el empleado se despide, el empleador, se queda en un momento sin un brazo que da movimiento a su empresa. Cuando es el patrón quien rescinde el ajuste, es el empleado, también inopinadamente, quien se encuentra frente a frente con el desamparo y todas las tristes consecuencias del desempleo.

Para atenuar el rompimiento violento del contrato es que existe el preaviso. Notificada con anticipación la parte interesada de que el contrato sólo durará hasta cierta fecha, ella tendrá tiempo para tomar las providencias posibles y necesarias. El papel central del aviso es, justamente, anunciar la terminación injustificada del contrato individual.

Resalta de allí la observación de que es innecesario el preaviso en los contratos con plazo determinado porque en ellos, de antemano se sabe la duración del contrato celebrado. Su término está previsto. El aviso, por tanto, sería inútil y redundante.

El art. 487 de la ley brasileña dispone expresamente que el aviso es peculiar a los contratos con plazo indeterminado — y exclusivamente de ellos.

La citada disposición está redactada así: "No habiendo plazo estipulado, la parte que, sin justo motivo, quisiera rescindir el contrato, deberá avisar a la otra su resolución con la anticipación mínima de: I. - 3 días, si el empleado recibiese diariamente su salario. II. - 8 días, si el plazo fuera efectuado por semana o por tiempo inferior. III. - 30 días, en los demás casos."

No obstante el texto legal claro, hay fallos de tribunales laborales del país en el sentido de que es debido el preaviso cuando el contrato con plazo determinado es de aquellos cuya duración no es posible preveer con exactitud matemática. Ejemplo: obras en construcción.

Trátase, en el caso del ejemplo, de un contrato con plazo determinado, reconocido como tal por el Derecho del Brasil. Pero el empleado nunca sabe, en rigor, la fecha exacta de su despido. Lo conoce mejor, el empleador, porque es quien administra la prestación de servicios y la marcha de los mismos. En esa forma, el empleado despedido por la terminación de sus tareas en una obra en construcción sufre idéntica sorpresa a aquella que siente el empleado admitido por plazo indeterminado cuando es despedido.

Esa jurisprudencia tiene nobles finalidades y puede servir de base y de orientación al legislador, en la reforma de la legislación social brasileña que se anuncia.

Desde el punto de vista legal, entretanto, esas decisiones están flagrantemente viciadas porque han sido establecidas contra la letra expresa del Código. La libertad de convicción del juez no llega hasta los despenaderos del "contra-*legem*" o del "derecho libre", cuyas consecuencias asustaran e hicieran retroceder al propio Kantorowicz.

Siendo así, la norma legal debe prevalecer ante cualquier clase de contrato por plazo determinado, hasta que el Poder Legislativo, resuelva modificarla, en nombre del pueblo que él representa. Al Poder Judicial no compete esa misión.

Ha de destacarse, también, que el citado art. 487, para que quepa el preaviso, además de exigir que se trate de la rescisión de un contrato por plazo indeterminado, exige que la rescisión sea injusta, esto es, que no esté amparada en una de aquellas figuras expresamente previstas en la ley y llamadas "justas causas" para el despido del empleado.

Podrá decirse, tal vez, que el preaviso, queriendo evitar el desempleo y la baja de producción debería ser dado aún cuando la rescisión fuese justa. En cualquier hipótesis, las consecuencias de la brusca rescisión del contrato son las mismas.

En teoría es así. Pero la vida práctica debe también ser tenida en cuenta por el legislador. Aquel que da razones para la rescisión del contrato, sea empleado, sea empleador, está cometiendo una falta que merece castigo. La no necesidad del aviso es, en tales casos, una consecuencia de la falta cometida. No sería razonable que se obligase, por ejemplo, al empleador a mantener en servicio, durante el tiempo del preaviso, al empleado ladrón.

Pero para evitar el perjuicio social, hemos siempre combatido por una reforma de la ley brasileña en ese punto. Será preciso distinguir, entonces, *la naturaleza de la falta cometida*. Si ella es grave, aconsejando la inmediata cesación de los relaciones de trabajo, el aviso sería dispensable. Sólo en esos casos. Para que el patrón pudiese actuar conociendo, a priori, las normas de la ley, el código distinguirá entre las justas causas

de rescisión contractual, aquellas que dispensarían y aquellas que no dispensarían del preaviso.

La legislación española hace esa distinción. Cuando el justo motivo es imputable al trabajador, éste no tiene derecho a las ventajas del preaviso. La tiene, en cambio, desde que no haya ocurrido justo motivo o desde que el justo motivo no sea imputable a su conducta. Esa admirable lección puede ser recogida y adoptada por el Brasil, en la certeza de que se perfeccionará su sistemática laboral (4).

También del análisis del referido art. 487 se advierte que han sido fijados plazos variables para el aviso, en función del modo de pago de los salarios del trabajador.

Si el empleado recibe diariamente su remuneración, el preaviso tendrá la duración de tres días. Si el pago fuera efectuado por semana o tiempo inferior, el aviso será de ocho días. En los demás casos, será siempre de treinta días.

Frente a las finalidades ya estudiadas, para las que se destina el aviso, no podría ser más desastrosa la letra de la ley. Si para el obrero representa un medio de enfrentar el desempleo que se le avecina por el despido injusto; si para el empleador, es el modo de evitarle la repentina falta de brazos, se pregunta: ¿Qué importa el modo de pago de la remuneración para que el trabajador consiga nuevo patrón o para que el patrón consiga nuevo trabajador?

No comprendemos por qué motivo el legislador brasileño adoptó ese criterio. Pero si no sabemos sus razones, sabemos las consecuencias que de él sobrevienen. Siempre que le es posible, el empleador contrata empleados jornaleros, pagándoles el salario al fin del día. En los pequeños establecimientos, eso es común. Y eso no ocurre en las grandes empresas por la imposibilidad contable del pago diario. Así, se liberan los patrones de la obligación de preavisar con anticipación superior a tres días.

Mejor sería, entonces, que la ley hubiese fijado un *plazo único* de aviso.

Superior, por cierto, a esa sugestión es la doctrina recogida por la legislación italiana. Como hace notar Riva Sanseverino, con detalles bien ilustrativos, secundada por Luigi de Litala, debemos tener en cuenta, para la fijación del plazo de preaviso, la dificultad mayor o menor del empleado despedido o del empleador que pierde el obrero para obtener una colocación o un sustituto. Cuanto más alta la función ejercida por el empleado, más difícil para él obtener nuevo empleo y más difícil para su jefe encontrar un sustituto a su altura. Por otro lado, también se hace necesario atender la posición del trabajador en la empresa: su mayor o

(4) Gallart Folch, "Derecho Español del Trabajo", pág. 82. 1936. Barcelona. Eugenio Pérez Botija, "El contrato del Trabajo"; págs. 312 y sigts. 1945. Madrid. Para mayores detalles sobre el despido justo en el Derecho Español, vide. Pérez Botija, "Curso de Derecho del Trabajo", págs. 270 y sigts. 1948. Madrid.

menor antigüedad. Así, cuanto más grande fuera ella, mayor debía ser el tiempo del aviso. (5).

En el caso de entenderse que la orientación italiana conduce a una poca sistematización y uniformización de las reglas que presiden el desarrollo de la relación del trabajo, porque será difícil al legislador especificar, sustancialmente, claramente (como conviene a los términos legales) las diversas funciones que pueden ser ejercidas — entonces, al menos, que se adopte la orientación que nos es dada por los García Martínez, cuando estudian la legislación argentina, según la cual, dos plazos de aviso están fijados: a) un mes, si el empleado tiene menos de cinco años de servicio en la misma empresa; b) dos meses, si su tiempo de servicio ultrapasa aquel límite (6).

Tanto la orientación italiana como la argentina, nos parecen muy superiores al punto de vista adoptado por el legislador brasileño. Si la primera es más completa, la segunda es más simple, siendo, tal vez, más aceptable, ya que la ley debe ser transparente, y mucho más siendo ley laboral, que por dirigirse a una clase que generalmente posee escasa cultura, debe ser accesible al propio trabajador. Es interesante señalar, aunque sea de paso, que en Alemania, el empleado tendrá derecho al preaviso, pero condicionado a que alcance ciertos límites de tiempo de servicio y simultáneamente, determinada edad (7).

Siempre que el preaviso no fuera dado, en la forma indicada, por quien debe darlo, la parte perjudicada podía exigirle una reparación pecuniaria.

Si es el empleador quien niega el aviso, siempre que no lo da en tiempo, deberá darlo en dinero, pagando al trabajador los salarios correspondientes al plazo de aviso omitido.

Cuando el empleado es quien deja de dar el preaviso, el patrón tendrá derecho a pedir una indemnización del trabajador: o le podrá descontar los salarios en la proporción de lo que el empleado ganaría si hubiese trabajado durante todo el plazo de aviso, o, incluso, reteniendo los jornales de vacaciones a que tenga derecho.

La ley, como se ve, fué muy proteccionista del obrero, pues si el empleado dejara el servicio, no dando preaviso sin tener saldo salarial en su haber y sin haber adquirido derecho a licencia, el empleador no tendrá medios de cobrarse lo que le es adeudado. En la práctica, es lo que, por lo general, acontece.

Aun cuando permitió que el preaviso fuera dado en dinero, el legislador fué muy cauteloso, dejando debidamente aclarado que, en cualquier

(5) Luisa Riva Sanseverino, "Corso di Diritto del Lavoro", págs. 469 y sigts. 1941. Padua. Luigi de Litala, "El contrato de trabajo", págs. 301 y sigts. (Trad. de Santiago Sentís Relendo). 1946. Buenos Aires. Vide, también el ensayo de Riva Sanseverino en Borsi e Pergolesi, "Trattato di Diritto del Lavoro", 1er. vol., págs. 370 y sigts. 1938. Padua.

(6) Francisco García Martínez y Julio Argentino García Martínez, "El contrato de trabajo", pág. 483. 1935. Buenos Aires.

(7) Ernesto Krotoschin, "Instituciones de Derecho del Trabajo", 1er. vol., pág. 418, nota 36. 1947. Buenos Aires.

hipótesis, el preaviso integra el tiempo de servicio del empleado despedido. Es lo que dispone el art. 487, párrafo 1, de la Consolidación de Leyes del Trabajo. Y eso es de mucha importancia práctica. Si Pablo, empleado mensual, tiene once meses y diez días de servicio y es despedido injustamente, mediante el preaviso de treinta días, esos treinta días, aunque pagos en moneda, se incorporan a su tiempo de trabajo y él quedará con doce meses y diez días de antigüedad, debiendo, por tanto, recibir también indemnización por la rescisión del contrato y además la licencia, que se adquiere en el derecho brasileño, después de cada período de doce meses de vigencia de la relación de empleo. Si no aconteciese así, él sólo recibirá el valor del preaviso, por estar en el llamado "período de experiencia".

Aléjase así, la hipótesis de la burla. En caso de que el trabajador esté en vísperas de convertirse en "estable", esto es, en vísperas de no poder ser más despedido por tener diez años de servicio en el establecimiento, el plazo de aviso que le fuera entregado en dinero puede ser decisivo para darle el más alto derecho que es reconocido por la legislación nacional.

Todos los plazos fijados por la ley brasileña para el preaviso son plazos mínimos, como se declara en su propio texto. Siendo así, nada impide que los contratantes convengan entre ellos que, en casos de rescisión injustificada, el preaviso sea mayor del estipulado en la ley. En la misma forma, nada obsta a que el aviso sea dado por la parte interesada con gran anticipación.

En los dos casos se respetan mejor las finalidades del instituto. Para todos —para el empleado, para el patrón y para la sociedad— sólo pueden derivarse ventajas, de ello.

Se ve, pues, que —aunque legal por su naturaleza jurídica— el preaviso, en buena parte, está confiado a la libre deliberación de los contratantes. El tiempo de duración del aviso, por ejemplo, puede ser libremente ajustado, desde que no se violen las bases mínimas indicadas en el Código.

Otro asunto que ha causado algunas divergencias en la doctrina laboral nacional es el relativo a la forma en que el preaviso debe ser concedido.

La ley no la estableció. Luego, debe entenderse que cualquiera que sea el medio usado, desde que la parte contraria quede bien enterada de la resolución, el preaviso producirá todos los efectos legales. Puede darse el preaviso verbalmente (personalmente o por tercero) y por escrito (por memorandum particular o por comunicación fijada en el establecimiento). Lo esencial es que la parte preavisada tome plena conciencia de todo.

Es claro que el ideal es la realización del aviso por escrito, en carta particular, mediante recibo. Es la manera más fácil de probarse, si se pusiera en duda el hecho, de que el aviso se hubiese realizado. Pero otra prueba cualquiera, incluso testimonial, es suficiente para la demostración del preaviso.

(8) Artículos 487, párrafo 2 y 142, párrafo único, de la Consolidación de las Leyes de Trabajo.

No sabemos en qué punto de la ley o de la doctrina se amparó el escritor brasileño Petrelli Gastaldi para decir que el preaviso no puede ser dado verbalmente por el empleador al empleado; pero que puede ser dado en esa forma por el empleado al empleador. (9).

Donde la ley no distingue, tampoco el intérprete puede distinguir. Y la diferenciación hecha por el jurista compatriota no sólo no está prevista en la ley, sino que está reñida con los principios generales que regulan la especie. Donde no se prescribe una forma determinada para un acto jurídico, el acto puede realizarse sin necesidad de ningún requisito extrínseco, indispensable para su validez.

Las ventajas o deventajas del preaviso oral no llegan a constituir una prohibición de orden legislativo. Queda al criterio de quien da el aviso que es a quien competirá la carga de la prueba en caso de que el hecho sea negado.

Dado el aviso —en la forma que elija el preavisante— el contrato no queda, de inmediato, rescindido. Las únicas alteraciones que se verifican en el contrato, como consecuencia del acto, son las siguientes: a) fijación del plazo de existencia del vínculo obligacional; b) reducción de dos horas por día en el horario normal del empleado, siempre que el aviso hubiera sido dado por el empleador y sin perjuicio del salario habitual, según el art. 488 de la Consolidación. Esa reducción sólo cabe cuando el empleado recibe el aviso, porque su finalidad es dar al hiposuficiente una "chance" de encontrar nueva colocación, sin perjuicio de las horas de reposo que le son aseguradas. Si es él quien se aleja del trabajo es porque, seguramente, ya tiene en vista una situación más ventajosa, no debiendo, por eso, cargarse al patrón con el pago de dos horas no trabajadas en cada día del plazo.

El empleado, entendemos, es el árbitro supremo en cuanto a la aplicación del tiempo reducido en su jornada de trabajo. En esa forma, aquellas dos horas no podrán ser negadas, aún cuando no las aplique el interesado a la búsqueda de un nuevo servicio.

Pero, como decíamos, esos efectos no transfiguran el contrato, no marcan su fin. Por el contrario —como reza el artículo 489— sólo después de expirado el plazo del aviso es que el contrato también expira. Tanto que el tiempo de preaviso es tiempo efectivo de servicio y las obligaciones recíprocas de los contratantes perduran intactas hasta el término del mismo.

Si el empleador, durante el aviso, comete justa causa, el empleado puede cesar, de inmediato, la prestación de servicios: recibirá el salario relativo a lo que falta del plazo y, además, las indemnizaciones procedentes. Si, por el contrario, el empleado incurriera en falta, perderá el derecho a los días aún vencidos (10).

No hay duda de que el Derecho Brasileño siguió la orientación dominante: el preaviso no pone, de inmediato, fin al contrato. Apenas

(9) "Pratica das Leis do Trabalho", pág. 287. 1947. Río de Janeiro.

(10) Artículos 482, 483, 490 y 491 de la Consolidación de las Leyes de Trabajo.

establece la fecha para ese término. Lo que, de hecho, extingue el contrato es el simple transcurso de tiempo.

Por eso, la ley permite la *reconsideración*.

Si el aviso rescindiera el contrato ex-abrupto, no habría más lugar para esa reconsideración. Como eso no acontece, aquel que da el aviso puede reconsiderar su determinación, volver atrás, desde que la parte pre-notificada concuerda con ello, pues ésta puede ya haber dado nuevos rumbos a su existencia profesional y asumido compromisos imposter-gables.

La anuencia de la parte notificada puede ser tácita o expresa. Es expresa cuando el notificado acepta, taxativamente, la reconsideración propuesta por el notificante. Es tácita cuando, después de expirado el plazo de aviso, la prestación de servicios continúa.

En los dos casos, el aviso deja de existir, y es como si nunca hubiera sido dado. El contrato continúa íntegro, entero, inmutable, y *por plazo indeterminado*.

Una última pregunta exige, aquí, respuesta: "¿Es debido el preaviso en los "despidos indirectos", esto es, en aquellos casos en que el empleador comete actos culpables que autorizan al empleado a suspender el trabajo y exigir las indemnizaciones, como si hubiese sido directa e injustamente despedido?"

Entiende Hirose Pimpão que eso no es posible porque el preaviso debe ser dado por la parte que rescinde el contrato. Y en esos casos el empleado es el que rescinde el pacto laboral por la mala conducta del empleador. El primero, por tanto, no puede exigir del segundo el aviso respectivo (11).

Data venia, hemos siempre divergido de la orientación del ilustre monografista. Es exacto que el preaviso es debido por quien delibera la rescisión del contrato. Lo que no es exacto es que en los despidos indirectos sea el empleado quien rescinda el contrato. Este sólo *considera rescindido el contrato*. Son esas, precisamente, las palabras del art. 483 de la Consolidación de las Leyes de Trabajo. El empleado proclama, declara, comunica la rescisión. Pero quien, de hecho, lo rescindió no fué el empleado, fué el empleador, al cometer un acto considerado ilegal o abusivo. Tanto que una de las figuras del "despido indirecto" en la ley brasileña es el incumplimiento, de parte del patrón, de las obligaciones de contrato. Se advierte allí que el contrato fué violado por el patrón, cabiendo al obrero, exclusivamente, la declaración de que el contrato fué rescindido, mediante la exigencia de las indemnizaciones legales.

Si se entendiese lo contrario, sería mucho más cómodo para los empleadores despedir a sus empleados cometiendo faltas. Se evitarían el pago del preaviso. Ese entendimiento crearía el siguiente absurdo: el patrón que despidiera a su empleado sin justo motivo, pero sin cometer faltas, estaría en la obligación de pagar al obrero indemnizaciones de preaviso. El que despidiese a su subordinado indirectamente, cometiendo actos lesi-

(11) Op. cit., pág. 243.

vos al mismo, sólo quedaría obligado a pagarle indemnizaciones. La falta cometida por el empleador aliviaría las cargas que le han sido impuestas, en vez de agravarlas.

Y si el empleado despedido indirectamente tuviese menos de un año de servicio —caso en el que la indemnización no es debida— no tendría derecho a nada.

Para que no llegemos a esos absurdos sólo podemos concluir que el empleado despedido indirectamente tiene derecho a obtener del patrón las indemnizaciones por antigüedad y también al preaviso, pagado en dinero. En los “despidos indirectos”, repetimos, quien de hecho rescinde el contrato es el empleador, correspondiendo el pago del aviso a quien da causa de la cesación de la relación de trabajo.

Son esas las consideraciones más palpitantes que nos sugiere la legislación brasileña en el capítulo en que regula el instituto laboral del preaviso.
