

NEUQUEN, 22 de marzo del 2023.

Y VISTOS:

En acuerdo estos autos caratulados: "**SOTO MICAELA ALEJANDRA C/ DUNDO LUCIANO MARTIN S/DESPIDO Y COBRO DE HABERES**", (JNQLA5 EXP N° 513159/2018), venidos en apelación a esta **Sala III**, integrada por los jueces Marcelo Juan **MEDORI** y Fernando Marcelo **GHISINI** con la presencia de la secretaria actuante Romina **CAÑETE** y, de acuerdo al orden de votación sorteado, el juez **Medori** dijo:

I.-Por presentación del día 06.06.2022 (fs. 314 y 315/319) la demandada y actora, respectivamente, interponen recurso de apelación contra la sentencia de fecha 30.05.2022 (fs. 307/311), peticionan se revoque, con costas.-

A.-Agravios de la demandada (fs. 314): Cuestiona que se haya distribuido la imposición de las costas en el 50% a cada una de las partes, cuando la actora demandó por la suma de \$287.636,40 más intereses, y la sentencia prosperó por la suma total de \$1.457,27 más intereses, es decir, el 0,5% de lo reclamado; que se deben cargar respetando la proporción matemática al éxito obtenido tal como lo establece el art. 71 del CPCyC.-

B.-Agravios de la actora (fs. 315/319): Critica que al contestar la acción se haya introducido una causal de despido diferente y no invocada oportunamente, por ser contrario a lo establecido en el art. 243 de la LCT; que admitirlo resulta contrario a los actos efectivamente exteriorizados por la demandada por constituir una reconvención que busca acusar e inculpar a su parte de una serie de hechos que fueron tenidos como válidos cuando no los conoció de antemano; que se ha incurrido en una violación al principio de inalterabilidad de la causa del distracto.-

Que se incurre en apartamiento del art. 182 de la LCT, porque al habilitar que la empleadora demuestre lo contrario, abre la posibilidad de variar la causa del despido, siendo una



interpretación contra legem, toda vez que el momento para invocarlo, y que elimina la presunción, es la primera comunicación que llega al trabajador; que luego de ella se presume que la ruptura se produjo por causa del matrimonio de conformidad a los arts. 180, 181, y 243 de la LCT.-

Que de admitirse la variación de la causa primigenia, denuncia que la sanción aplicada resulta arbitraria, desproporcionada, e irrazonable, conforme lo establecido en el art. 67 de la LCT; que el empleador manifestó que el despido fue por sus faltas e incumplimientos, cuando anteriormente no existieron sanciones disciplinarias, y que la invocada no constituye injuria grave tal como lo establece el art. 242 de la LCT.-

Finalmente, se agravia porque se afecta el principio de contemporaneidad entre la falta y la sanción, y que se convalide una causa tardía, quedando desvirtuada la presunción del art. 182 LCT, lo que resulta contradictorio; hace reserva de caso federal.-

C.-Sustanciado los recursos (fs. 320-09.06.2022), la demandada contesta por presentación de fecha 15.06.2022 (fs. 321/322), solicitando se rechace el de la actora, con costas.-

Considera que la recurrente se equivoca en el encuadre y en el planteo jurídico del caso; que el art. 182 de la LCT prescribe que la indemnización especial se devenga exclusivamente cuando el despido responda al matrimonio, y que el propio art. 181 LCT admite que la presunción puede ser desvirtuada en juicio, tanto en caso de despido con o sin invocación de causa, y que la motivante sea proporcional o coetánea, porque sólo se exige que no tuvo causa en el matrimonio; que su parte decidió poner fin al contrato sin invocar causa y pagando indemnización por antigüedad.-

II.-La sentencia en crisis admite parcialmente la acción y condena al demandado a abonar la suma de \$1.452,27, en concepto de diferencias por indemnización por antigüedad, preaviso más SAC s/preaviso, vacaciones proporcionales más SAC, y multa del



art. 2 ley 25.323, imponiendo las costas en un 50% a cada una de las partes.-

En lo que es materia de agravios, rechaza la indemnización regulada en el art. 182 de la LCT, sosteniendo que el despido dispuesto con posterioridad al embarazo y durante el plazo de protección, si bien torna operativa la presunción iuris tantum del mencionado artículo, al contestar la demanda se enumeraron una serie de incumplimientos de la trabajadora y se acreditó que el motivo de la desvinculación se debió a su comportamiento frente a otra empleada (Kippes) y la falta de acatamiento a los procedimientos de venta dispuestos, concluyendo así que se había desvirtuado aquella presunción.-

Respecto a las costas, se impusieron en la misma proporción, el 50%, a la actora y el demandado, considerando que ambas partes fueron vencidas y conforme lo estatuido en los arts. 17 de la ley n°921 y 68 del CPCyC.-

A.-Abordando inicialmente la cuestión relacionada con la procedencia de la indemnización agravada prevista en el art. 182 de la LCT, y desde que la existencia del vínculo laboral no fue controvertido, a los fines de la revisión que planta la trabajadora respecto a su desarrollo y extinción, se impone cotejar el contenido del acta notarial por la que se notificó el despido con fecha 28.02.2018 y del intercambio epistolar que surge de las piezas acompañadas como delimitantes de los postulados que las partes tenían la carga de probar:

-Acta notarial del 28.02.2018 cumplida ante la actora en la que se notifica "la extinción de su contrato de trabajo" a partir de la mencionada fecha, comunicando el pago por depósito a través de la cuenta sueldo del salario devengado, liquidación final e indemnización por preaviso y antigüedad, y se pone a su disposición los certificados de servicios y remuneraciones (fs. 3).-



-Telegrama del 29.05.2018 por el que la trabajadora denuncia que en el 10.02.2018 había contraído nupcias, el hecho conocido por su empleador de conformidad a la licencia otorgada desde el día 09.02.2018 hasta el 21.02.2018, de conformidad al art. 158 de la LCT.-

Denuncia que de la liquidación abonada surgen diferencias salariales e intima su pago además de la indemnización agravada prevista en los arts. 181 y 182 de la LCT, ello bajo apercibimiento de iniciar las acciones legales, y como fehaciente intimación en los términos del art. 2 de la ley 25.323 (fs. 14).-

-CD del 01.06.2018 por la que la demandada rechaza la misiva anterior, manifestando que su despido no tuvo como causa su matrimonio, motivo por el cual rechazó la pretensión indemnizatoria y que surjan diferencias salariales. Niega que gozara de la licencia del art. 158 inc. b) en fecha distinta a la registrada por la empresa y rechaza el apercibimiento en los términos del art. 2 de la Ley 25323 (fs. 56/59).-

-CD del 10.08.2018 por la que ratifica su anterior misiva, la que fuera devuelta por el correo por plazo vencido no reclamado, transcribiendo el texto de la anterior misiva (fs. 60/60bis).-

B.-Concurre al análisis que por la presente se reclama la indemnización especial receptada en los arts. 181 y 182 de la LCT a tenor del despido que se concretó sin invocar causa e inmediatamente después de celebrado el matrimonio y de gozar de la licencia prevista en el art. 158 del citado ordenamiento.-

Mientras que al responder la demanda el empleador invoca que la ruptura no fue el enlace matrimonial sino que estuvo motivada en el desempeño en las labores de la trabajadora, que redundaba negativamente en el rendimiento económico del local y que se habían generado ciertos malestares en el equipo de trabajo, mostrándose molesta y provocativa frente a una compañera de trabajo



(Sra. Kipper) por no habersele autorizado tomarse todo el fin de semana largo de carnaval, en febrero de 2017, y que el de Semana Santa no concurrió presentando certificado médico por 72 horas, generándose malestares con el equipo de trabajo a tenor de la reseña de una conversación de chat, y por la misma vía haberlo increpado indebida e irrespetuosamente en relación a la organización de la jornada laboral que debía coordinar con la antes citada (Sra. Kipper), y con la capacitadora del grupo de trabajo, que diagnosticó la falta de compromiso en la realización de los procesos de venta; que repetidas las conductas, finalizado el mes de noviembre consideró que el problema no era de ventas sino de relación, decidiendo iniciar una salida ordenada de la actora del equipo para no afectar la continuidad del emprendimiento, buscando un posible reemplazo; que la licencia por enfermedad fue empalmada con la prevista por matrimonio, destacando un actuar escurridizo que impidió el control médico por cambios de domicilio, que obstaculizó el intercambio telegráfico.-

C.-Sentado lo anterior, cabe recordar que la protección dispuesta por los arts. 181 y 182 de la LCT concreta en el ámbito de la relación laboral, un sistema de protección integral de la familia conforme la manda del art. 14 bis último párrafo de la Constitución Nacional, por el cual legislador ha procurado desalentar ese tipo de medidas extintivas que afectan a quienes deciden unirse en matrimonio; y en tal contexto, la presunción del art. 181 es una pieza fundamental para asegurar la tutela efectiva de los trabajadores, al prever: *"Se considera que el despido responde a la causa mencionada cuando el mismo fuese dispuesto sin invocación de causa por el empleador, o no fuese probada la que se invocare, y el despido se produjere dentro de los tres (3) meses anteriores o seis (6) meses posteriores al matrimonio y siempre que haya mediado notificación fehaciente del mismo a su empleador, no pudiendo esta notificación efectuarse con anterioridad o posterioridad a los plazos señalados".-*



Y para el supuesto de incumplir la prohibición, el art. 182 dispone que el empleador deberá abonar una indemnización especial equivalente a un año de remuneraciones, que se acumulará a la establecida en el artículo 245.-

Luego, en punto la presunción y sus alcances, constituyen requisitos a considerar para su aplicación, o desplazarla: 1) la celebración del matrimonio; 2) la notificación al empleador, del matrimonio o de la intención de contraerlo; 3) que el anoticiamiento se haya cumplido dentro de los plazos indicados por la ley, que los fija en tres meses anteriores o seis meses posteriores al matrimonio; y que 4) que el despido sin invocación de causa se realice dentro de esos plazos.

Desde que no se encuentran controvertidos que el matrimonio fue celebrado y por ello le había sido concedida la licencia especial entre el 09 y 21 de febrero de 2018 -conforme acta agregada a fs.2 y constancia de fs.43 acompañada por el empleador-, y que el despido se concretó el día 28 del mismo mes y año, esto es dentro del plazo de protección legal, adquiere relevancia en el caso las circunstancias de tiempo, modo y lugar por las que el empleador informó la ruptura del contrato de trabajo, observándose del contenido de la notificación por acta notarial que nada se registra sobre el particular, mientras que en los presentes se invocaron como motivos la existencia de graves incumplimientos de la trabajadora, de tal entidad y considerados injuriantes, que habrían impedido la prosecución del vínculo.-

Semejante conducta de la empleadora de plantear su hipótesis rupturista recién al responder la demanda impone confrontarla con el encuadre jurídico que brinda el art. 243 de la LCT última parte, en torno a la invariabilidad de la causa del despido, por el que resulta inadmisibles considerar una causal de resolución contractual que no haya sido puesto en conocimiento del trabajador al momento de comunicarle el distracto, al prescribir expresamente: "*Comunicación. Invariabilidad de la causa de despido.*



Art. 243...*Ante la demanda que promoviere la parte interesada, no se admitirá la modificación de la causal de despido consignada en las comunicaciones antes referidas*".-

Y a su respecto, la doctrina pacífica en la materia ha sostenido que: *"...A fin de salvaguardar el derecho de defensa de la contraparte la disposición implica que en caso de demanda judicial no resulta admisible la modificación de la causal de despido consignada en la comunicación respectiva (invariabilidad de la causa). Implica en los hechos, que en el proceso judicial sobreviniente sólo se pueda invocar y tratar de probar la causal esgrimida en la comunicación del despido, así como también que la nueva causal puesta de manifiesto en la demanda o contestación - según el caso- pero que no hubiere sido invocada en aquella comunicación, no puede ser considerada como justa causa disolutoria, ni aún en caso de ser probada y demostrada su gravedad..."* (cfr. Grisolia-Sudera, "Leyes del Trabajo" - Edic. 2000 pág.239).-

Y jurisprudencialmente que: *"...En virtud de lo expresado resulta inatendible la pretensión de la recurrente de que se "investiguen" supuestos presupuestos fácticos que no fueron expresados en la comunicación extintiva, en tanto ello contaría lo dispuesto por el art. 243 de la LCT, pues significaría ponderar hechos no invocados y por lo tanto se estaría vulnerando el principio de invariabilidad de la causa del despido y del derecho constitucional de defensa en juicio (art. 18 CN)..."*

"...Que el propio art. 243 de la LCT requiere la comunicación escrita para la denuncia motivada de la relación, exigencia que se explica por la regla de la invariabilidad de la justa causa que consagra, y que debe contener una explicación clara y precisa de los motivos en que se funda la ruptura del contrato, por lo cual deviene a todas luces extemporáneo la invocación que en sede judicial efectúa la demandada respecto de los hechos que la habrían conducido a prescindir de los servicios del Sr. Barreto..."

("Barreto Rafael Antonio c/ Consorcio de propietarios del edificio Bulnes 1986 s/ despido" - Expte. N° CNT 6.505/2016/CA1 - CNAT - Sala V - 22.05.2020 - <https://abogados.com.ar/archivos/2020-06-07-120816-b-r-a-c-consorcio-de-propietarios-del-edificio-bulnes-1986-s-despido.pdf>).-

D.-Se advierten así en el caso, por un lado, activadas simultáneamente las garantías procesales que emergen de la ley 921, del Código Procesal Civil y Comercial y por último de la Ley de Contrato de Trabajo, de las que surge una regla que es propia y específica del Derecho del Trabajo, que se ha dado en conocer como de "invariabilidad de la causa de despido" con expresa recepción en el art. 243 de la LCT, que alude a la imposibilidad de modificar la causal invocada; de forma tal que, si la comunicación es deficitaria, en la lógica tutelar de lo preceptuado, es la empleadora la que debe responder por tal situación.-

En este liminar examen, cuadra precisar que es una técnica que, por su ubicación en el ordenamiento jurídico, tiende a hacer efectiva la protección contra el despido arbitrario, coherente con la manda contenida en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional.-

De la lectura de ambas normas se colige que existe una ligazón directa, lo que denota su carácter de garantía sustantiva del trabajador dependiente. La proscripción de variación de la causa de despido integra, entonces, el entramado de disposiciones de orden público que sistematizan la forma de extinción del contrato de trabajo, precisamente bajo la modalidad de una garantía.-

A partir de ello, cabe precisar que cuando se trata de cuestiones de orden público, constituye un deber de los magistrados velar por su imperatividad, a partir de la selección de las reglas correctas que el caso involucra y su correcto empleo, desde que en la sentencia no sólo se aplica la ley, sino que también se la

interpreta, valora y combina entre sí a la luz de los principios especiales de la disciplina laboral.-

E.-Conforme lo conceptualizado hasta aquí considero que la decisión de grado quebranta los fines tuitivos involucrados cuando interpreta que en el caso, donde no se ha invocado causa del despido al momento de anoticiarlo, la ley habilitaría al empleador a controvertir y probar en un proceso judicial la existencia de injuria derivada de la conducta del trabajador para justificar que fue ajeno a ello la celebración del matrimonio y desvirtuar la presunción regulada.-

Precisamente porque la estrategia por la que opta el empleador altera la regla vinculada con la invariabilidad de la causa del despido y con ello atenta contra el derecho de defensa en juicio (art. 18 C.N.), concurriendo con la violación al deber de conducirse de buena fe impuesta por el art. 63 de la LCT, reflejado por el silencio en que incurre y perdura aún en su posterior respuesta por carta documento fechada el 01.06.2018 (fs. 56 ya transcripta) cuando también omite informar la causa que tardíamente en este trámite invoca como real, siendo que en aquella ocasión era clara la interpelación para conocer acerca de los exactos alcances de la intimación telegráfica del 29.05.2018 (fs.14 ya transcripta) cursada por la actora con cita de la operatividad de la presunción del art. 181 de la LCT.-

Por ello, tampoco será ajeno al análisis que la Ley de Contrato de trabajo en su art. 57, haya otorgado efectos al silencio ante una intimación hecha por el trabajador de modo fehaciente, relativa al cumplimiento o incumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo sea al tiempo de su formalización, ejecución, suspensión, reanudación, extinción o cualquier otra circunstancia que haga que se creen, modifiquen o extingan derechos derivados del mismo, constituyendo una presunción en contra del empleador respecto de los hechos denunciados en la demanda.-

Y en tal contexto, los elementos probatorios reunidos en el trámite no resultan suficientes para revertir aquel efecto presuncional, puesto que el demandado no produjo prueba que correlacione la omisión en que incurrió extrajudicialmente respecto a los exactos términos por los que fue intimado, cuando sólo formula una negativa genérica que no satisface la expresa obligación de pronunciarse en forma concreta y oportuna.-

F.-A tenor de lo analizado, por resultar en el caso inadmisibles considerar en este trámite las causales que habrían concurrido al producirse el despido directo de la actora, procede concluir que, configurado los requisitos antes analizados (punto II-C) que hacen operativa la presunción que regula el art. 181 de la LCT, la ruptura se produjo por causa del matrimonio celebrado y habilita a reconocer el crédito reclamado por la indemnización especial prevista en el art. 182 LCT, que establece expresamente: *"...el empleador abonará una indemnización equivalente a 1 (un) año de remuneraciones, que se acumulará a la establecida en el art. 245."*

Para el cálculo de la misma, se habrá de tomar como base la remuneración adoptada para determinar la indemnización por antigüedad en la sentencia de grado que llega firme (fs.310) por \$17.385,82, la que multiplicada por 12 (equivalentes a los meses de un año), se arriba al importe de \$208.629,84, monto que devengara desde el 28.02.2018, hasta el efectivo pago.-

Que al adicionarse las sumas por diferencias reconocidas -de \$1.452,27- el total de la condena asciende a **\$210.082,11.-**

G.-Finalmente, abordando el cuestionamiento del demandado vinculado con la imposición de costas, se advierte que el mismo deviene abstracto, toda vez que de conformidad a la forma cómo se resuelve, al prosperar la indemnización especial del art. 182 LCT, aquellas deberán ser cargadas al demandado en ambas

instancias, en su calidad de vencido (arts. 17 ley 921 y 68 CPCyC).-

III.-Por las consideraciones antes expuestas, propiciaré al Acuerdo, admitir el recurso de apelación de la actora, y modificar la sentencia, elevando el monto de condena en la suma de **\$210.082,11**, al que se le adicionará intereses a tasa activa del BPN S.A. a computarse desde el 28.02.2018 y hasta el efectivo pago.-

Imponer las costas generadas en ambas instancias al demandado en su calidad de vencido (art. 17 ley 921 y art. 68 del CPCyC).-

Confirmar los honorarios regulados en porcentajes en la sentencia de grado y fijar en el 30% de aquellos los devengados ante este Tribunal (arts. 15 y 20 LA).-

El juez **Ghisini** dijo:

Estoy de acuerdo con el voto que antecede acerca de la solución que corresponde aplicar al presente caso, aunque por una línea argumental diferente, que paso a exponer.

A diferencia de lo que sucede con la situación del artículo 177 de la Ley de Contrato de Trabajo, que contempla para la persona embarazada la estabilidad en el empleo, el texto normativo aplicable al caso establece una presunción legal pasible de ser desvirtuada por prueba en contrario.

Lo que acontece con el dispositivo legal del artículo 181 de la LCT guarda una notoria similitud con la evolución que lleva el tratamiento de los casos de despido discriminatorio, puesto que -en definitiva- se trata de una hipótesis de acto social reprimido por el ordenamiento jurídico, que tiene un sustrato último de corte segregatorio, circunstancia que ha validado un primer abordaje -en 1974 progresista, hoy parcialmente superado- (sobre la inclusión del despido por causa de matrimonio como un



acto discriminatorio puede consultarse, además, el fallo "Puig" - cons. 8° y 9°-, resuelto por la CSJN el 24 de septiembre de 2020, disponible en el enlace <https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoByIdLinksJSP.html?idDocumento=7607211&cache=1669819970878>).

El paralelismo o similitud se ubica -utilizando aquí la construcción de Stephen Toulmin-, en las condiciones de refutación de la estructura presuncional.

El derecho procesal contemporáneo se ha preocupado por lograr efectividad en los esquemas de acreditación de situaciones de discriminación, incorporando todos estos elementos a los modelos de juzgamiento, lo que se refleja en el establecimiento de diferentes estándares de prueba. El artículo 181 de la LCT, tal como antes lo señalé, anticipó la cuestión al establecer una presunción pasible de ser destruída.

Sólo a título enunciativo, destaco que la línea de la CSJN sobre este punto llevó a aceptar la aplicación de las cargas probatorias diferenciadas, como un válido mecanismo de reparto probatorio en las causas "Fernández, Estrella" (fallos, 311:1602, sent. de 23-8-1988, v. cons. 7° del voto de los ministros Petracchi y Bacqué), "Pellicori" (fallos, 334:1387, sent. de 15-11-2011), "Sisnero" (Fallos, 337:611, sent. de 20-5-2014), "Varela" (341:1106, sent. de 4-9-2018).

En la causa "Pellicori" (Fallos, 334:1387, sent. del 15 de noviembre de 2011), la Corte realizó un análisis de las normas provenientes de diferentes instrumentos internacionales, directivas de los órganos encargados de velar por su aplicación e incluso normativa de diversos Estados, así como diferentes pronunciamientos del Tribunal Constitucional Español, Corte Constitucional Belga y Cámara de los Lores Inglesa, que atienden a la problemática de la forma de asignación de las cargas probatorias y sus connotaciones sobre el abordaje de la temática.

Tanto en esta causa, como posteriormente en "Sisnero" (Fallos, 337:611, sent. del 20/5/2014), se resolvió que resulta suficiente para quien alega un acto discriminatorio aportar hechos que «*prima facie*» puedan inducir su existencia, para que corresponda al demandado acreditar la existencia de un motivo objetivo y razonable, que descarte el alegado.

Posteriormente, en el caso "Varela" (Fallos, 341:1106, sent. del 4 de septiembre de 2018), se procuró diferenciar la forma en que debe ser aplicado frente a casos de despido «*sin expresión de causa*» o «*con invocación de causa*». Pese a algunos solapados intentos de algún integrante individual de la Corte de dejar sin efecto el estándar que seguidamente se desarrollará, el cuerpo en pleno no ha asumido ninguna decisión clara que pueda implicar el abandono de la valiosa construcción en materia de prueba alcanzada en "Sisnero", que además es consecuente con los estándares internacionales en la materia.

Va de suyo que el núcleo del diferendo no se sitúa en el antecedente que hace nacer la presunción, que en nuestro caso viene dado por imperio de la ley en el artículo 181 de la LCT, en tanto que en los casos de invocación de despido discriminatorio deriva de una construcción jurisdiccional basada en el cúmulo indiciario. Por el contrario, la cuestión pasa por establecer cómo y en qué medida el enlace inferencial derivado de la presunción -cualquiera sea su fuente-, puede ser destruido y aquí es donde reside la utilidad tanto de la jurisprudencia precitada como de la estructura presuncional.

Noto que parte de la argumentación crítica en que se sustenta el recurso, asociada a la violación del artículo 243 de la LCT resulta inaplicable al caso, puesto que el empleador utilizó el camino de la extinción sin exteriorización de causa, que le permite reservarse en su fuero íntimo las causales (que siempre existen, claro está), allanándose al pago de la indemnización tarifada.

No obstante, a partir de las premisas que anteceden tengo para mí que independientemente que no haya mediado una exteriorización de la causal al momento de disponer la cesantía, el hecho de base que se alegue como causal objetiva al replicar la demanda, suficiente y razonable que desplace a la hipótesis inicial en que se basa la presunción, debe revestir una gravedad suficiente como para habilitar su encuadramiento en los términos del artículo 242 de la LCT, lo que aquí no se verifica.

Visto de otro modo, si cualquier circunstancia fáctica autorizase la destrucción de la presunción, ésta misma carecería de todo vigor en la práctica y es precisamente ello lo que solidifica la exigencia. Es que el conjunto de los motivos que resultan indiferentes al ordenamiento jurídico para orientar la conducta humana resulta tan vasto que prácticamente arrasa a cualquier construcción presuncional.

Lo que la ley reclama para desactivar la presunción es una explicación robusta y que pueda ser sostenida «*más allá de toda duda razonable*» como la explicación causal de la decisión adoptada y a la par, como excluyente de todo vestigio del comportamiento que la ley se propone facilitar en la faz probatoria.

Claro está que la carga que pesa sobre el empleador, una vez que la presunción se ha activado, es sumamente exigente, mas también lo es que esa severidad está en línea con el bien jurídico que se pretende poner a cubierto a través de una presunción legal.

Corresponde recordar, sobre este punto, que quien adopta una decisión rupturista durante un período atrapado en el paraguas temporal fijado por la ley, se sabe de antemano. Llegados a este punto, de acuerdo con los propios hechos que han sido valorados en la instancia de grado, resulta en un todo evidente que ninguno de ellos en forma particular -ni en su conjunto-, son siquiera en forma nítida incumplimientos contractuales concretos

adjudicables a la trabajadora, ni por lo tanto que puedan revestir la gravedad que permita su encuadramiento en los términos del artículo 242 de la LCT.

En consecuencia, ante la ausencia de destrucción del nexo que fija la ley entre el acto y su calificación, queda esta última en pie, gravado por una presunción y por lo tanto, debe adoptar todas las precauciones que imponen las circunstancias de tiempo, modo y lugar, para poder luego quebrar -frente a la hipótesis de conflicto- la construcción presuncional (arg. arts. 1724, CCyC y 1 inc. "b", 65 y 68, LCT).

Por lo que debe hacerse lugar al recurso, con el alcance que propone mi colega. En lo restante concuerdo con el voto que antecede.

Tal mi voto.

Existiendo disidencia en los votos que antecede, se integra Sala con la jueza Patricia **CLERICI**, quien manifiesta:

Teniendo que dirimir la disidencia planteada entre los señores magistrados integrantes de la Sala III de esta Cámara de Apelaciones, que refiere exclusivamente a los fundamentos de la decisión, y si bien los esgrimidos en cada uno de los votos no son totalmente excluyentes entre sí, **adhiero a la opinión del juez Marcelo Medori.**

Ello así porque el despido comunicado a la trabajadora fue sin expresión de causa, y esta circunstancia hace que opere plenamente la presunción del art. 181 de la LCT, sin posibilidad, para el empleador, de acreditar en juicio hechos que pudieren destruir la antedicha presunción.

Conforme lo sostiene Liliana Hebe Litterio, con cita de Centeno, para que decaiga la presunción legal del art. 181 de la LCT es menester que el empleador invoque -en la comunicación del distracto- y acredite la causa para el despido y que, además,



demuestre su eficiencia para extinguir sin responsabilidad el contrato de trabajo (cfr. aut. cit., en "Ley de Contrato de Trabajo comentada", dirig. por Mario E. Ackerman, Ed. Rubinzal-Culzoni, 2016, T. II, pág. 383).

En el sub lite la falla se da en la comunicación del despido, la que, al carecer de expresión de causa, impide la acreditación posterior de una causa justificante en juicio, en virtud de lo normado por el art. 243 de la LCT.

Por ello, esta **Sala III, POR MAYORÍA**

RESUELVE:

1.-Admitir el recurso de la actora y modificar la sentencia, elevando el monto de condena en la suma de **\$210.082,11**, al que se le adicionará intereses a tasa activa del BPN S.A. a computarse desde el 28.02.2018 y hasta el efectivo pago.-

2.-Imponer las costas generadas en ambas instancias al demandado en su calidad de vencido (art. 17 ley 921 y art. 68 del CPCyC).-

3.-Confirmar los honorarios regulados en porcentajes en la sentencia de grado y fijar en el 30% de aquellos los devengados ante este Tribunal (arts. 15 y 20, ley 1594).-

4.-Regístrese, notifíquese electrónicamente, y, oportunamente, vuelvan los autos a origen.-

Dr. Fernando Marcelo Ghisini Juez

Dr. Marcelo Juan Medori Juez

Dra. Patricia Clerici Jueza

Dra. Romina Cañete Secretaria