

## **R., C. F. vs. Bras Tec S.A. s. Laboral**

CCCL, Curuzú Cuatiá, Corrientes; 22/12/2021; Rubinzal Online; 11974/19 RC J 513/22

### **Sumarios de la sentencia**

**Renuncia al empleo - Fraude a la ley laboral - Gratificación por cese - Trabajadora víctima de violencia de género de modalidad doméstica - Nulidad de la renuncia**

En la conducta de la demandada se aprecian una serie de indicios serios, graves, precisos y concordantes que permiten presumir que la extinción de la relación laboral se dio por decisión de la empleadora que, instando a la trabajadora a renunciar, pretendió eximirse (parcialmente) de su obligación de abonar las indemnizaciones correspondientes. El pago de una suma de dinero a la trabajadora con motivo de su renuncia es un indicio de que encubre un despido incausado decidido por el empleador, máxime cuando ese pago o "gratificación por desvinculación" no se justifica ni se corresponde con los antecedentes invocados por la misma demandada al referir que la accionante habría participado de en un "acto de indisciplina muy grave", con una compañera de tareas. Así, resulta inexplicable que ante esa conducta, imputada a ambas trabajadoras, simultáneamente, haya significado respecto de una de ellas -la compañera de la actora- el despido fundado en injuria grave y respecto de la otra -la actora- el pago de la suma de \$ 80.000,00 como "gratificación por desvinculación laboral". A ello se agrega otro fuerte indicio que refiere a la fecha del recibo de liquidación final en tanto fue emitido un día antes de haber sido cursada la renuncia por la actora. A lo expuesto se suma lo informado por la pericia psicológica en cuanto detalla que la actora fue víctima de violencia de género (grave) por parte de su ex pareja. La violencia de género previamente vivida y las secuelas que dejó en su psiquismo, explican que haya cedido -renunciando- a la maniobra diseñada por la empleadora para eximirse parcialmente de las obligaciones laborales, es decir, explica la vulnerabilidad de la actora, no sólo como trabajadora dependiente, sino como mujer previamente víctima de violencia de género. Corresponde revocar la sentencia de primera instancia y hacer lugar parcialmente a la demanda de la actora con deducción de

lo percibido en concepto de "gratificación por desvinculación laboral".

### **Invalidez - Fraude a la ley laboral**

En supuestos en los cuales se vea o no en la renuncia de la trabajadora una decisión voluntaria libremente adoptada aún a instancias de la empleadora, si se acredita que se operó un fraude a la ley laboral -encubriendo un despido decidido y dispuesto por la empleadora, que no lo comunicó por escrito-, el negocio o acto jurídico (renuncia) no puede tener sus efectos propios, debiendo someterse a la norma imperativa que se trata de eludir (arts. 12 y 14, LCT, y 12, CCyC), es decir, a las consecuencias de un despido incausado dispuesto por el/la empleador/a.

### **Texto completo de la sentencia**

En la ciudad de Curuzú Cuatiá, Provincia de Corrientes, República Argentina, a los veintidós días del mes de diciembre del año dos mil veintiuno, estando reunidos en la Sala de Acuerdos de la Excm. Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial y Laboral, el Señor Presidente de la misma, Dr. Ricardo Horacio PICCIOCHI RIOS, y los Sres. Jueces Titulares, Dres. Claudio Daniel FLORES y César H. E. Rafael FERREYRA, asistidos de la Señora Secretaria Autorizante, tomaron en consideración el juicio caratulado: "R., C. F. C/BRAS TEC S.A. S/LABORAL", Expte. N° CXP 11974/19, venidos en apelación y que practicado el Sorteo de la causa, resultó para votar en primer término, el Dr. César H. E. Rafael FERREYRA, en segundo término, el Dr. Ricardo Horacio PICCIOCHI RIOS y para el caso de disidencia, el Dr. Claudio Daniel FLORES.

#### **RELACIÓN DE CAUSA**

El Dr. César H. E. Rafael FERREYRA dijo: Como la practicada por el a-quo se ajusta a las constancias de autos, a ella me remito a fin de evitar repeticiones.

A fs. 278/284 y vta. en fecha 06/04/21, la Sra. Jueza de primera instancia dicta la Sentencia N° 20, rechazando en todas sus partes la demanda incoada, imponiéndole las costas a la parte actora vencida.

Contra esta definitiva, a fs. 291/299 interponen recurso de apelación los Dres. Andrea Noelia Tribbia, Pedro Alexis González y Carlos Federico Robaina, apoderados de la parte actora, ordenándose su traslado a fs. 300 por auto N° 1086, y a fs. 301 vta. por auto N° 1199, siendo contestado a fs. 302/303 y vta.

por el Dr. Aníbal Horacio Alonso, en representación de la parte demandada.

A fs. 307 por auto N° 2436 del 17.09.21 se concede el recurso interpuesto, libremente y en ambos efectos.

Ingresada la causa a esta Azada, a fs. 314 vta., se llaman autos para sentencia, constituyéndose Cámara con los Sres. Miembros titulares, practicándose a posteriori el sorteo de ley en fecha 08.11.2021 (fs. 316).

Habiéndose cumplimentado los pasos procesales preindicados y firmes los mismos, los autos quedan en estado de resolverse en definitiva.

Los Dres. Ricardo Horacio PICCIOCHI RÍOS y Claudio Daniel FLORES manifiestan conformidad con la precedente relación de causa y seguidamente la Cámara de Apelaciones plantea las siguientes:

#### CUESTIONES

PRIMERA: ¿Es nula la Sentencia recurrida?

SEGUNDA: En caso contrario, ¿Debe la misma ser confirmada, modificada o revocada?

A LA PRIMERA CUESTIÓN PLANTEADA, EL SEÑOR CAMARISTA DR. CÉSAR H. E. RAFAEL FERREYRA DIJO: El recurso no fue interpuesto, y no advirtiéndose vicios de fondo o de forma que invaliden la sentencia recurrida, no corresponde considerar la cuestión. ASÍ VOTO.

A LA MISMA CUESTIÓN PLANTEADA, EL SEÑOR CAMARISTA DR. RICARDO HORACIO PICCIOCHI RIOS DIJO: Que adhiere.

A LA MISMA CUESTIÓN PLANTEADA, EL SEÑOR CAMARISTA DR. CLAUDIO DANIEL FLORES DIJO: Que adhiere.

A LA SEGUNDA CUESTIÓN PLANTEADA, EL SEÑOR CAMARISTA DR. CÉSAR H. E. RAFAEL FERREYRA DIJO: I.- La señora Jueza de primera instancia rechazó las pretensiones de la señora C. F. R. (actora) al cobro de créditos derivados de la extinción -por despido sin causa- de la relación laboral que la vinculara con su ex empleadora Bras Tec S.A. (demandada). Atribuyó a la actora la carga de probar que la renuncia que formalmente comunicó -por escrito mediante telegrama colacionado- a su empleadora, le fue impuesta o forzada por ésta. Dijo que para la sentenciante no es tarea fácil anular un acto de disposición (renuncia), debiendo ser cautos en el examen de los elementos de juicio aportados.

Descartando todo valor a la prueba confesional que rindieron ambas partes en la audiencia de trámite, valoró los dichos de los cuatro testigos que declararon a instancias de la actora (Galeano, Perichón, Cabrera y Torres). De las tres primeras dijo que los hechos que comentaron no llegaron a su conocimiento de manera directa y personal sino por los dichos de la propia actora; agregando que el exceso de precisión en cuanto a la fecha -y circunstancias- en que dicen

haberla visto conspira contra su credibilidad y espontaneidad en sus descripciones. De la declaración de Torres destacó que no conoce a la actora y que el 11 de septiembre de 2018 él no se desempeñaba en el área de despacho de telegramas en el Correo Argentino. Concluyó que la prueba de testigos carece de fuerza de convicción para tener por acreditada la existencia de una renuncia forzada.

Consideró que si bien con la prueba pericial caligráfica se corrobora que el telegrama de renuncia, firmado por la actora, presenta diferentes grafías en su composición, no procediendo la firma y el texto redactado de la misma persona, no existen otros elementos probatorios que permitan inferir quién ha/n sido la/las persona/s que ha/n escrito los textos del telegrama, y con ello que las distintas grafías acreditadas hayan sido una maniobra de la patronal para conseguir la renuncia de la actora. De manera que, concluyó, esta prueba aislada sin otros elementos corroborantes o complementarios resulta ineficaz, desvaneciéndose su valor probatorio.

Respecto de la prueba pericial psicológica, cuyo contenido parcialmente reseñó en el considerando 26, indicó que la falta de observación al dictamen pericial no eximen a la sentenciante de su debida ponderación. Estimó que se basó únicamente en los dichos de la actora y que, por ello, sus afirmaciones no obedecen a otros elementos de juicio, no existiendo en la causa antecedentes que sirvan de apoyo a las conclusiones de la pericia. Por lo tanto, "al advertir ausencia de relación causal o concausal entre el trastorno de stress, angustia que padece la actora y el factor (supuesta renuncia forzada); la prueba pericial psicológica, por sí sola, no tiene suficiente eficacia probatoria".

En definitiva, concluyó el análisis de la prueba indicada diciendo que los hechos invocados por la actora no han sido demostrados, por lo que su renuncia, comunicada por telegrama a la empleadora, "se compone de todos los elementos de los actos jurídicos (art. 259 del CCC), sin vicio alguno [...] La renuncia comunicada por la Sra. R., ha cumplido con las formalidades ad solemnitatem que hacen a la validez y efecto, por lo tanto la demandada se rechaza en todos sus términos, con costas a la parte perdidosa, actora".

II.- La apelante estructura su expresión de agravios en cuatro capítulos. En el primero de ellos cuestiona la valoración judicial de la prueba pericial psicológica. Entiende que todas las afirmaciones de la perito han sido ignoradas, en tanto llegó a verificarse acontecimientos verídicos de violencia y que efectivamente existió vicio de la voluntad en su renuncia. Considera un error exigir que la pericia cuente con el apoyo de otras pruebas pues es una prueba científica con valor propio, "una conclusión fundada sobre la psiquis de la víctima y no se basa jamás en elementos externos". Destaca la importancia de la prueba diciendo que

lo determinante es qué pasó psicológicamente en el momento de la renuncia, debiendo descartarse que la decisión no fuera determinada por factores externos que la condicionaran. La pericia afirma que sí existieron esos factores, aclarando que hay indicadores de violencia por parte de sus empleadores (incluso anteriores) que menoscabaron su autoestima, ante los cuales se produce un adormecimiento emocional que vicia la voluntad.

En el segundo capítulo de la expresión de agravios, la actora critica, fundamentalmente, la valoración judicial de la prueba pericial caligráfica, en cuyo contexto, dice, debió analizarse también la prueba pericial psicológica. Entiende acreditada su versión de los hechos, estando el contenido del telegrama previamente escrito por una persona distinta a la actora; circunstancia anormal que acreditaría que la voluntad rupturista no surgió de aquella sino de una persona distinta. Lo que hace pensar "que este mecanismo de 'renuncia y gratificación', como mínimo, sería un fraude que encubre un despido, para evitar el pago de la indemnización correspondiente por ley". Agrega que tampoco puede imaginarse una previa negociación puesto que "a la vulnerabilidad presunta que existe entre la patronal y la trabajadora, se suma la condición particular vivida por la Sra. R.", como deja constancia la prueba pericial psicológica.

Al expresar la sentenciante que no hay en el caso violencia física -dice la apelante en el tercer agravio- se aparta de lo que las partes argumentaron en todo momento, restringiendo el análisis a la manifestación física de la violencia, sin que en momento alguno la parte actora alegara que el vicio de su voluntad se da por violencia física.

En el último capítulo de sus agravios -el cuarto-, incluye la apelante críticas sobre lo que entiende es la "omisión de la interpretación" de las pruebas informativa, instrumental y testimonial. Argumenta que siendo difícil de probar lo sucedido en la reunión con representantes de la empleadora que indicó en la demanda, ha logrado probar, sin embargo, el contexto en el cual queda en evidencia. Como uno de los indicios indica la prueba informativa requerida a las empresas telefónicas, con los que se prueba que el 11 de septiembre de 2018 a la hora 11:23:56, del teléfono de la empleadora se llamó al teléfono de la actora, llamado que ésta dijo haber recibido cuando dio su testimonio en sede policial (Expte. N° PXC 10.104/18). Suma a ello la prueba testimonial rendida por Perichón y Galeano quienes, en concordancia con todo lo expuesto por su parte, la ubican a la actora en el lugar, fecha y horario en el que ocurrieron los hechos denunciados, viéndola salir del Casino y dirigirse al Correo acompañada por un hombre que llevaba un papel en la mano, como la actora lo expuso en sede policial.

III.- "El Régimen de Contrato de Trabajo en su art. 240, recepta la posibilidad de que el trabajador pueda disolver el vínculo, si se cumplimentan los recaudos por ella previstos, pues dispone que el acto debe ser formalizado mediante despacho telegráfico colacionado cursado personalmente por el trabajador a su empleador o ante la autoridad administrativa. Se trata de un acto jurídico unilateral y recepticio que no requiere la conformidad o consentimiento de su empleador, pero resulta esencial que la voluntad no esté viciada por error, dolo, violencia, intimidación, simulación o fraude. Es decir que, para que se considere válida es presupuesto ineludible la existencia de la libre determinación del trabajador (debe haber correspondencia entre la voluntad real y la declarada) caso contrario la renuncia carece de validez. Ahora bien, si se pretende impugnar la validez de la renuncia, es preciso demostrar la existencia de alguno de los vicios de la voluntad que tornen anulable el acto jurídico. [...] Recuérdese que abdicación de un derecho a través de un acto jurídico requiere, para considerarlo ineficaz, la prístina acreditación de un vicio que resulte descalificante. Y digo 'acreditación prístina' porque ab-initio los actos jurídicos deben ser considerados eficaces y la nulidad es como se suele afirmar la 'última ratio'" (STJ de Corrientes, Sent. Lab. N° 60, 03/07/2019, Expte. N° EXP 129.331/16, y N° 57, 21/04/2021, Expte. N° VXP 5346/16).

Pero, si bien por tratarse la renuncia del/la trabajador/a de un acto voluntario, resulta esencial que esa voluntad no esté viciada por error, dolo o violencia -vicios propios de la voluntad, arts. 265 y ss. del CCyC-: "También es importante verificar que no encubra otra forma de extinción del contrato" (Grisolía, Julio A., Derecho del trabajo y de la seguridad social, 14<sup>a</sup> ed., AbeledoPerrot, Buenos Aires, 2011, t. II, p. 1167). Así, como la renuncia del /la trabajador/a "no puede encubrir otra forma de terminación del contrato de trabajo", "es cuestionable cuando oculta un despido incausado del trabajador e implica una renuncia a todo o parte de la indemnización que le corresponde o cuando de algún modo libera al empleador de una deuda. Hay diferencias entre el pago de una gratificación con motivo de una renuncia y la entregada para que se renuncie con liberación de deudas (renuncia de derechos). Así, media afectación de un beneficio legalmente asegurado e irrenunciable en desmedro de los derechos del trabajador y en transgresión del art. 12 de la LCT [...] si el empleador ha decidido el despido, [pues] no puede liberarse por medio de una renuncia del pago de las indemnizaciones de ley" (Fernández Madrid, Juan C., Tratado práctico de derecho del trabajo, 2<sup>a</sup> ed., La Ley, Buenos Aires, 2001, t. II, ps. 1827 y 1831. Conf. Ojeda, Raúl H., en Ley de contrato de trabajo, dir. por Antonio Vázquez Vialard, Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, 2005, t. III, p. 240).

Interesa destacar, también, que la doctrina y jurisprudencia mayoritarias admiten

la validez de la denominada "renuncia negociada", en la medida -por lo antes dicho- "en que el hecho aparece por una decisión libremente aceptada por el trabajador, es decir, cuando la eventual negativa no le acarrea la pérdida del empleo. Sin embargo, se ha estimado que la renuncia es nula cuando encubre un despido sin justa causa no indemnizado correctamente" (Herrera - Guisado, Extinción de la relación de trabajo, 2ª ed., Astrea, Buenos Aires, 2015, ps. 362/3. Ver, en posición que no comparto, según la cual la circunstancia que el empleador haya propuesto al/la trabajador/a una negociación encaminada a lograr su renuncia no puede considerarse como un despido, Vázquez Vialard, Antonio, La "renuncia" del trabajador como modo de extinción de la relación contractual, en Revista de Derecho Laboral, 2000-1, Extinción del contrato de trabajo - I, Rubinzal-Culzoni, ps. 9 y ss.).

De modo que la posibilidad que tienen los/as empleadores/as de lograr renuncias de los/las trabajadores/as en fraude a la ley con la finalidad de eximirse de toda responsabilidad derivada de un despido que ellos/as decidieron, sea incausado o causado pero cuya causa no pueda ser acreditada o cuya valoración como injuria grave no sea dable predecir razonablemente, impone "una minuciosa y calificada valoración judicial, en pos de la averiguación de la realidad, a fin de evitar simulaciones y fraudes laborales" (Fanjul, Aurelio J., en Ley de contrato de trabajo, coord. por Raúl E. Altamira Gigena, 1ª reimp., Astrea, Buenos Aires, 1986, t. 2, p. 411).

En estos supuestos, "merece que se examine no sólo lo formal o superficial del modo extintivo utilizado, sino, y con mayor agudeza, lo que está por detrás, pues lo ordinario es que la empresa que normalmente persigue fines de lucro no sea dadivosa y cuide su capital, evitando erogaciones innecesarias, como sería la que efectuaría a un trabajador que ha decidido dejar su puesto de trabajo, decisión a la que la ley excluye de toda posibilidad indemnizatoria. En la mayoría de los casos de renuncia negociada, más allá de los argumentos que se exponen para justificarla, subyace la aceptación de que la decisión del trabajador se conforma como consecuencia de una previa negociación con el empleador, quien generalmente, en la práctica, es el sujeto que promueve esta forma de extinción, sea debido a causas económicas [...] o por problemas en la relación que lo une a su trabajador. No resulta admisible que se soslaye verificar la existencia de esas causas, pues para el legislador ella no resultan inocuas en la determinación del medio extintivo a través del cual se perfeccionará la ruptura del vínculo y eventualmente la responsabilidad que ellas pudieren generar" (Díaz, Silvia, El fraude en la renuncia y en la extinción por mutuo acuerdo expreso, en Revista de Derecho Labora, 2011-1, Extinción del contrato de trabajo - III, Rubinzal-Culzoni, p. 427).

Más ajustadamente se tiene escrito que, en rigor, "en la hipótesis no hay un vicio que recaiga directamente sobre la voluntad del agente. En realidad, cuando el trabajador envía voluntariamente una renuncia que no corresponde con su intención pura y simple de desistir gratuitamente del contrato, su motivación real -previamente concertada con el empleador- es acceder al pago de una suma de dinero prometida a cambio. Lo corriente es que su importe no sea congruente con lo que impone el derecho necesario para el caso de despido (orden público en 'los derechos provenientes de la extinción', según el art. 12 de la LCT) [...] El propósito normal que se persigue por este medio es, desde luego, defraudar al derecho imperativo abonando sumas inferiores a las que correspondían por un despido injustificado. El trabajador, a su turno, se presta a la maniobra predispuesta por el empleador a conciencia de las dificultades que tendrá para acceder de otro modo al pago inmediato de suma alguna [...] Tiempo y riesgo son razones poderosas para inducir su voluntad en el sentido de que se le sugiere, cuando no se le impone. Es claro que en 'asunto' así, hay algo que no funciona regularmente, que evoca un 'mal olor' hamletiano. Pero no resulta tan sencillo articular un embate jurídicamente consistente para desmantelarlo y asignarle efectos que restituyan los bienes soslayados [...] Por ende, nos inclinamos por entender que este tipo de negocios encierran su pecado en el ámbito de la causa, que es ilícita, por cuanto el motivo determinante del consenso encubierto no es otro que el de defraudar el derecho imperativo (art. 502, CC [art. 281, CCyC]). La prueba corre por cuenta de quien la impugna. La existencia de pagos contemporáneos a la renuncia es el indicio común" (Machado, José D., La extinción del contrato de trabajo y la voluntad del trabajador, en Revista de Derecho Laboral, 2011-2, Extinción del contrato de trabajo - IV, Rubinzal-Culzoni, ps. 53/4).

"En este punto es imprescindible enfatizar que el Derecho del Trabajo cuenta con técnicas específicas de resguardo a los intereses del trabajador, al que protege incluso contra sus propias decisiones libres si se traducen en resultados que afectan el derecho imperativo. No es causal que el art. 12 LCT se refiere a 'toda convención de partes', lo cual supone negocios jurídicos válidos en todos los demás sentidos y que, sin embargo, se desliza hacia la nulidad en razón de su objeto" (Machado, José D., en Régimen del contrato de trabajo, dir. por Miguel Á. Maza, L.L., 2012, t. III, p. 358).

Quiero significar con lo que vengo exponiendo -y expondré- que, en supuestos como el de este caso, se vea o no en la renuncia de la trabajadora un decisión voluntaria libremente adoptada aún a instancias de la empleadora, si es acreditado que se operó un fraude a la ley laboral -encubriendo un despido decidido y dispuesto por la empleadora, que no lo comunicó por escrito-, el



negocio o acto jurídico (renuncia) no puede tener sus efectos propios, debiendo someterse a la norma imperativa que se trata de eludir (arts. 12 y 14, LCT, y 12, CCyC), es decir, a las consecuencias de un despido incausado dispuesto por el/la empleador/a (arts. 243, 245 y conchs., LCT). En este sentido, la renuncia al empleo, aun formalmente comunicada, "significa sin duda un acto trascendente, pues hallándose protegida con un resarcimiento a favor del trabajador la disolución contractual incausada, [pero] bien puede pretenderse la utilización fraudulenta de aquella figura para evitar el pago de dicha reparación" (Tosca, Diego M., en Tratado de derecho del trabajo, dir. por Mario E. Ackerman, Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, t. I, 2005, p. 375). La forma que le impone al acto el art. 240, LCT -prima facie cumplida en el caso-, tiende a prevenir que la renuncia del/la trabajador/a sea un medio de eludir fraudulentamente el cumplimiento de las obligaciones a cargo del/la empleador/a con fuente en la extinción del contrato por despido incausado, pero no lo asegura, no lo garantiza. Veamos entonces.

IV.- La actora, al exponer los hechos en que fundó sus pretensiones, dijo haber sido convocada al lugar de trabajo -vía telefónica- por el gerente de la empleadora el día 11 de septiembre de 2018 antes del inicio de la jornada laboral; que en ese momento le comunicaron verbalmente -las persona que individualizó- que la empleadora había decidido despedirla con justa causa fundada en la situación conflictiva vivida con una compañera de trabajo -que también individualizó- el día 3 de septiembre anterior, en horas de la madrugada y en el lugar de trabajo, pero que le dieron la opción de renunciar a cambio de lo cual le ofrecían percibir la suma de \$ 80.000,00, de lo contrario sería despedida con justa causa y si iba a juicio no percibiría nada y no conseguiría otro trabajo; que le dieron un formulario de renuncia, previamente redactado, para que firme, acompañándola hasta el Correo para despacharlo, donde fue atendida por el empleado Torres. Dado el reconocimiento practicado al liquidar lo que considera adeudado, la actora percibió efectivamente la suma ofrecida por la empleadora. Sostuvo que su renuncia le fue impuesta o forzada o que existió "simulación que encubre despido". Como hemos visto, en la apelación se agravia insistiendo con "que este mecanismo de 'renuncia y gratificación', como mínimo, sería un fraude que encubre un despido, para evitar el pago de la indemnización correspondiente por ley".

La demandada, por su lado, sostuvo en la versión de los hechos que expuso al contestar la demanda, que la actora "protagonizó con una compañera de trabajo un acto de indisciplina muy grave" que le pudo traer aparejado a la empleadora "enormes perjuicios" ya que al abandonar su puesto de trabajo -caja de cobros y pagos- para continuar su discusión y agresiones físicas con otra empleada, la

actora dejó al alcance de cualquier otra persona el dinero existente en la caja. Que ello motivó que la empresa le comunicara a las participantes en el incidente que procedería a realizar una investigación pertinente para determinar las responsabilidades que le pudieren caber a cada una de ellas, luego de lo cual, se recibió el telegrama de renuncia de la actora; decisión -no viciada- libre y voluntaria de la actora, ante lo cual la empleadora "se limitó a efectuar la Liquidación que legalmente le correspondía, y abonar como normalmente se acostumbra, una gratificación por desvinculación, sin que ello implique reconocimiento de ningún tipo".

Pues es aquí, en la propia conducta de la demandada, en la que aprecio dos indicios serios, graves, precisos y concordantes (art. 327, inc. e, párr. 2º, CPCyC), no apreciados en primera instancia, que permiten presumir que la extinción de la relación laboral se da por decisión de la empleadora que, instando a la trabajadora a renunciar, pretendió eximirse (parcialmente) de su obligación de abonar las indemnizaciones correspondientes. A mi modo de ver, centrándose en la existencia o no de vicios de la voluntad en la actora al momento de suscribir y despachar el telegrama de renuncia, en primera instancia se soslayó toda consideración sobre el fraude a la ley laboral que con dicha renuncia, aun considerada, en su caso, como expresión de una voluntad no viciada, se habría concretado. Y debió ser considerado puesto que la actora no sólo fundó la nulidad de la renuncia en vicios de voluntad, sino en el fraude a la ley en tanto encubrimiento de un despido dispuesto por la patronal para evitar el pago (total) de las indemnizaciones correspondientes.

V.- Por sí mismo el pago de una suma de dinero a la trabajadora con motivo de su renuncia es un indicio de que encubre, en realidad, un despido incausado decidido por el empleador. Si consideramos que toda empresa "es una organización conceptualmente dirigida a obtener lucro, resulta cuanto menos llamativo que se incrementen costos por la entrega de una suma de dinero, frente a la consumación de un acto establecido legalmente como oneroso, es decir, sin que se verifique una obligación legal que lo imponga" (Díaz, Silvia, ob. cit., p. 424).

Entonces, cuanto más lo será si ese pago o "gratificación por desvinculación", como lo identifica aquí la empleadora, no se justifica ni se corresponde con los antecedentes invocados por la misma demandada. En efecto, cómo puede justificarse o explicarse esa liberalidad de la empleadora (gratificación), que supone -de ordinario- un reconocimiento o agradecimiento por los servicios satisfactoriamente prestados, otorgada a una trabajadora que, según la propia empleadora, habría estado sujeta a investigación por participar, días atrás, en un "acto de indisciplina muy grave", imputada de participar en "discusión y

agresiones físicas" con otra empleada y de, por ello, "abandonar su puesto de trabajo", "dejando al alcance de cualquier persona el dinero existente en la Caja".

Conducta que el mismo 11 de septiembre de 2018, la empleadora, al despedir a la otra participante del incidente, le imputa a ambas, en los siguientes términos -sin mención alguna a investigación previa ni a su resultado-: "...haber protagonizado ambas una grave situación laboral basada en agresiones mutuas verbales y físicas, abandono de sus obligaciones laborales, dejando abandonado su puesto de trabajo, más concretamente la Caja de Recaudaciones y Pagos, lo que podría haber ocasionado perjuicios patrimoniales para la Empresa, también grave y totalmente contrario a la conducta que debe guardar toda persona en cumplimiento de deberes laborales a su cargo, especialmente de dedicación adecuada, diligencia y colaboración (conf. Arts. 62, 63, 84 y ccdtes. LCT), injurias graves éstas que no consiente en modo alguno ni manera alguna esta patronal, e impiden la continuidad laboral...". Es inexplicable que semejante conducta, imputada a ambas trabajadoras, simultáneamente, haya significado respecto de una de ellas -la compañera de la actora- el despido fundado en injuria grave que impedía la continuidad laboral, y respecto de la otra -la actora- el pago de la suma de \$ 80.000,00 como "gratificación por desvinculación laboral", al haberles comunicado su renuncia.

A ello se agrega otro fuerte indicio de que la versión de los hechos de la actora es verídica. Me refiero al contenido y fecha del recibo de liquidación final que la propia demandada dice haber confeccionado luego que recibiera el telegrama de renuncia que la actora le despachara el 11 de septiembre de 2018. No sólo que en él se incluye la ya mencionada e inexplicable -dados los antecedentes del caso que la misma demandada invocó- "gratificación por desvinculación laboral" por la suma de \$ 80.000,00, sino que también en él se indica como fecha de pago el 10 de septiembre de 2018 y la misma fecha como de confección del recibo. Es decir, no ha explicado la demandada -ni se comprende cómo es que puede hacerlo-, que haya practicado la liquidación final -incluida la supuesta gratificación- y abonado a la actora, un día antes que ésta le comunique su renuncia; decisión ésta en la que dice, al contestar la demanda, no ha tenido intervención ninguna, limitándose a liquidar finalmente los haberes de la actora luego de recibida su renuncia. Lo que, evidentemente, no es cierto.

VI. A lo hasta aquí apuntado se suman otros indicios que bien pueden fundar la presunción de que, efectivamente, la renuncia fue despachada por la trabajadora a instancias y con la compañía de un representante de la empleadora en la misma oficina de correos. En este sentido tengo presente que la actora dijo haber sido acompañada a la oficina del correo a despachar su renuncia, el 11 de

septiembre de 2018, por un representante de la empresa, siendo atendidos por el empleado Torres. Ahora bien, Francisco Torres, ex empleado de correo, declaró en este expediente que el 11 de septiembre de 2018 todavía trabajaba en el Correo Argentino, sucursal local, pero al ser preguntado sobre "la mecánica de cuando reciben un telegrama", dijo: "Yo estaba en pago de planes, asignaciones, y servicio postal despacho de cartas, no estaba en esa área, es otra ventanilla esa". Parece que la sentenciante de grado encontró desacreditada la versión de la actora, con la declaración de este testigo, que dijo no conocerla y no desempeñarse en el área de servicio postal o despachos de telegrama, por lo que se entendería que mal pudo atenderla a ella y al representante de la empresa cuando despachó su renuncia. Sin embargo, son los dichos del testigos los que se ven desacreditados con lo siguiente: 1°) él intervino en el despacho del telegrama de renuncia de la actora de fecha 11 de septiembre de 2018, despachado a la hora 12:36, conforme firma y sello que luce en la pieza pertinente, 2°) él intervino en el despacho de la carta documento de despido dirigido a la compañera de la actora, despachado por Christian Alberto Acosta -por la empleadora- el mismo 11 de septiembre de 2018 (CD 73515212), empleado superior de la empresa conforme se invocó y acreditó en la audiencia de trámite.

En ese contexto, si bien no se cuenta con el horario de despacho de la carta documento despachada ese mismo día por la empleadora, bien puede interpretarse que el mencionado empleado de correo, que ocasionalmente se encontraba atendiendo el despacho (ventanilla) postal -porque su puesto, según declaró, no era ese, ese día-, atendió simultáneamente ambos despachos postales, el de la actora y el de la demandada. Interpretación que se refuerza con:

1°) el llamado telefónico que la actora acreditó -y la demandada negó- haber recibido de un representante de la empleadora momentos antes del desenlace de los hechos ese día 11 de septiembre de 2018. Como bien señala en su apelación, existen en este expediente informes que dan cuenta de la titularidad de las líneas telefónicas y de una llamada de 9 segundos que partió de un línea de titularidad de la empleadora y recibió la actora, el día indicado a la hora 11:23; llamado éste, insisto, que la demandada negó y, por consecuencia, no explicó;

2°) el testimonio de Nilda Delcia Perichón, que dijo haber visto, el 11 de septiembre de 2018, en horas del mediodía, que la actora, con su uniforme de trabajo, salía del lugar de trabajo (casino) con un señor con unos papeles en la mano y que entraron al correo, la veía muy preocupada, y que se enteró de lo sucedido -que la obligaron a renunciar- a la noche cuando fue a la casa. Justificó

que recuerda la fecha porque era el cumpleaños de su nieto y había ido al banco -ubicado sobre la misma calle, acera de enfrente, entre el lugar de trabajo y el correo- a sacar plata para comprarle un regalito. Dado el contexto probatorio en el que esta declaración es brindada, la descalificación de la sentenciante es infundada. En primer lugar, si bien la testigo conoce por comentarios de la actora sus circunstancias y pormenores laborales, personalmente la vio salir en horas del mediodía del 11 de septiembre de 2018 del lugar de trabajo con dirección al correo, oficina postal a la que entró acompañada de una persona con la que salió del lugar de trabajo con papeles en la mano (luego del mediodía de ese día, recordemos, la actora despacha el telegrama de renuncia y, el mismo día y siendo atendida por el mismo empleado -ocasionalmente prestando servicios en la ventanilla postal- la empleadora despacha la carta documento de despido de su compañera de trabajo, coprotagonista del incidente), y dio razón suficiente de sus dichos, no siendo la determinación de la fecha y la razón dada para recordarla, materia de mayor indagación por la propia demandada en la audiencia ni de cuestionamiento en su alegato, donde nada más la descalifica por tratarse, según declaró, de la suegra actual de la actora, circunstancia que antes bien, justifica la atención que le prestó a la situación. De todas maneras, no le asigno a este testimonio -en definitiva aceptado en su validez por las partes y la sentenciante -véase la contestación del recurso de apelación de la demandada-, nada más que el valor de un indicio más que corrobora la versión de la actora;

3°) la confección del texto del telegrama por personas distintas a la actora, lo que, en el contexto de la presente causa, permite juzgar que le fue proporcionado en tales condiciones nada más que para su firma, conforme puede desprenderse de la pericial caligráfica; y

4°) la situación de extrema vulnerabilidad de la actora, causada por situaciones de violencia de género de las que fuera víctima en su vida personal. A mi modo de ver, el valor de la prueba pericial psicológica que se produjo en este expediente no está dado en la determinación o no de vicios de la voluntad en la renuncia de la actora, sino en la situación de extrema vulnerabilidad en la que se encontraba cuando fue sorprendida por el planteo de la empleadora, previa situación de violencia laboral sufrida con una compañera de trabajo; vulnerabilidad que explica, según entiendo a la luz de las constancias de la causa, su colaboración en el desenlace de la situación al suscribir el telegrama de renuncia y concurrir a su despacho en el correo. La perito, en dictamen no observado, informa que la actora fue víctima de violencia de género (grave) en el pasado por parte de su ex pareja, habiendo formado una clara postura de indefensión ante otro de mayor poder o autoridad (frágil en cuanto a

mecanismos psicoemocionales defensivos), motivo por el que habría cedido al sometimiento ante una postura de mayor poder devenida en este caso de sus empleadores al momento del despido. Situación que obedecería a las secuelas que la violencia de género produce en el psiquismo "objetivables en la narración de la cotidianidad de la persona, y en sus síntomas psicológicos, que se perpetúan en el tiempo abarcando todos los ámbitos donde se desarrolle el sujeto". Cabe aquí una aclaración: la violencia de género previamente vivida por la actora en el ámbito doméstico o particular, y las secuelas que dejó en su psiquismo, explican que haya cedido -renunciando- a la maniobra diseñada por la empleadora para -ésta- eximirse parcialmente de las obligaciones laborales, es decir, explica la vulnerabilidad de la actora, no sólo como trabajadora dependiente, sino como mujer previamente víctima de violencia de género.

VII.- Los hechos y las pruebas, en casos como el presente, deben ser analizadas teniendo en cuenta ambos aspectos antes señalados, más cuando se presentan -con evidencia- conjuntamente. Recordemos: "La valoración de la prueba en el proceso laboral reviste particular importancia, siendo consecuencia de la estrecha relación que existe entre éste y el Derecho sustantivo que impone principios que le son propios y que hacen a las directivas concretas que debe acatar el juez al momento de valorarla. Se trata de la necesidad que el proceso garantice la realización del derecho sustancial. En esa penetración de los principios del Derecho Laboral a la norma adjetiva cobran vital importancia el protectorio y de la realidad como derivación necesaria de aquél. Negar la aplicación de éstos en el ámbito del derecho procesal que es al cual compete lograr la efectividad del derecho de fondo transformándolo en operativo, no haría más que desvirtuarlo [...] los principios del derecho del trabajo son las reglas inmutables e ideas esenciales que forman las bases del ordenamiento jurídico laboral, como tales cumplen -entre otras- funciones de interpretación, esto es fijan las reglas de orientación al juez o al intérprete de la norma en las controversias y lo conduce hacia la interpretación correcta. En ese sentido, indican en cada caso concreto la fórmula interpretativa que se debe elegir" (STJ de Corrientes, Sent. Lab. N° 54, 11/06/2019, Expte. N° EXP 125.655/15).

A su vez "el Juez debe ser consciente de que en el terreno que nos movemos existe esta 'dificultad probatoria' para que ella no sea sinónimo de 'impunidad' y así, partiendo básicamente de las características propias de la dependencia laboral y las conductas humanas involucradas, se imponga el principio de primacía de la realidad. Es decir, en atención a la especial sensibilidad que el juzgador debe tener en esta materia no corresponde que se detenga en la superficie aparente de las situaciones jurídicas, sino que debe buscar en lo más profundo, o sea, en lo real" (cita de la Sent. Civil N° 80/2016 de este Superior

Tribunal) [...] Tengo presente que el Estado es el depositario del compromiso de hacer cumplir con la obligación de tutela real y efectiva de las pautas establecidas en el artículo 16 de la Ley 26485 de 'Protección Integral Para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres en los Ámbitos en que Desarrollen sus Relaciones Interpersonales', máxime cuando este tribunal adhirió por Acuerdo N° 34/10 a las Reglas de Brasilia. También la Convención de Belem Do Pará (Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres), protege a la mujer contra toda forma de agresión ya sea en un ámbito público como privado. [...] Es decir, lo que se impone es un mayor protagonismo a la jurisdicción y a sus colaboradores, ya que es allí cuando el contexto no permitió a esta mujer advertir que sus derechos eran vulnerados es cuando debió activarse la justicia como punto de equilibrio y asistirle. Es a esa clase de personas, aquellas a las que un determinado contexto o situación la torna vulnerable -en este caso una mujer- a la que nos convoca el derecho a proteger porque -por las razones que fuera y que no interesan a la jurisdicción- evidentemente no lo advierte por sus propios medios y encontrándose en inferioridad de condiciones es propensa a acoger propuestas irrazonables e injustas y hasta contrarias a la ley" (STJ de Corrientes, Sent, Civ. N° 82, 29/06/2021, Expte. N° I05 32.439/1).

VIII.- Por lo expuesto, no puedo menos que proponer que se revoque la sentencia de primera instancia y se haga lugar parcialmente a la demanda de la actora. Parcialmente puesto que, habiendo percibido la liquidación final practicada por la empleadora en la que se incluyen días trabajados el mes de septiembre de 2018, SAC proporcional, Vacaciones no gozadas y SAC sobre ésta, no explicando ni argumentando la actora que se le adeude alguna diferencia sobre tales conceptos, sólo han de progresar en esta causa sus pretensiones al cobro de indemnización por antigüedad, preaviso e integración del mes de despido (arts. 245, 232 y 233, LCT), y el cálculo del SAC sobre preaviso e integración del mes de despido -con deducción de lo percibido en concepto de "gratificación por desvinculación laboral"-, dado que son créditos derivados de la extinción de la relación laboral en fecha 11 de septiembre de 2018 por despido incausado, no teniendo valor ni eficacia alguna la renuncia comunicada por la actora en la misma fecha por consistir en un fraude a la ley laboral (conf. arts. 12 y 14, LCT y 12, CCyC).

Lo expresado por la demandada en el escrito de contestación de la demanda, finalizando el cap. V relativo a la improcedencia del daño moral, es por demás elocuente, en el sentido de que nada pendiente de investigación se encontraba al momento de efectivizarse la renuncia de la actora ni que lo comunicado a ésta fuera la necesidad de iniciarla para determinar la suerte de la relación laboral:

"La decisión que BRAS TEC S.A. tomó de Despedir en forma inmediata de conocer el acto de indisciplina grave antes de la Renuncia real y formal de la Actora..."

En tanto que la pretensión al resarcimiento del daño moral, no mencionada en el recurso que se analiza, no ha de merecer recepción ya que, en la demanda, la actora sólo la incluye como un rubro en la liquidación reseñando jurisprudencia, sin alegación ni argumentación pertinente, circunstancia que, evidentemente, debió simplificar la tarea defensiva. "El daño constituye el elemento esencial y constitutivo de toda pretensión resarcitoria y debe ser cierto. Esta certeza, como requisito de fondo, conlleva la exigencia procesal de explicitar, en la apertura misma del juicio, el daño cuya indemnización pretende el actor [...] En otros términos, en la demanda debe describirse el perjuicio a resarcir, que integra la causa petendi de la acción. Y la descripción debe ser concreta e inequívoca, a fin de permitir al adversario el ejercicio del derecho de contradicción. [...] Por tanto, no basta que el actor indique, de manera vaga e indefinida, una determinada situación perjudicial. Por el contrario, debe especificar, clara y precisamente, cuál es el daño cuya indemnización pretende [...] Por consiguiente, no cabe condenar a resarcir perjuicios no invocados en la demanda, aunque resulten probados en el curso del proceso" (Zavala de González, Matilde, Resarcimiento de daños, Hammurabi, Buenos Aires, 1993, vol. 3, ps. 51/2).

IX.- Las costas de ambas instancias han de correr a cargo de la parte demandada vencida (art. 87, LPL), toda vez que si bien no todas las pretensiones de la actora han de progresar, lo cierto y concreto es que en este proceso, lo sustancial en litigio, que ha consumido toda la economía del proceso, ha sido la discusión sobre la extinción de la relación laboral y la validez o no de la renuncia cursada por la actora, y en ese debate, sobre lo que se centró el grueso de las alegaciones, argumentaciones, pruebas, decisión e impugnación, la actora es la única y total vencedora, en ambas instancias.

Por lo expuesto en este Voto, es que propongo para el Acuerdo de Cámara el siguiente pronunciamiento: 1°) Hacer lugar al recurso de apelación interpuesto contra la sentencia definitiva de primera instancia por la señora C. F. R.. 2°) Revocar la Sentencia N° 20 dictada en fecha 6 de abril de 2021, y en su lugar, hacer lugar parcialmente a la demanda de la actora condenado a la demandada BRAS TEC S.A. a abonarle los créditos que se reconocen en concepto de indemnización por antigüedad, preaviso e integración del mes de despido (arts. 245, 232 y 233, LCT) y SAC sobre preaviso e integración del mes de despido -con deducción de lo percibido en concepto de "gratificación por desvinculación laboral"-, a liquidarse en primera instancia y en la etapa procesal oportuna (art.



105, LPL). 3º) Imponer el pago de las costas de ambas instancias a la demandada vencida (art. 87, LPL). Así voto.-

A LA MISMA CUESTIÓN PLANTEADA, EL SEÑOR CAMARISTA DR. RICARDO HORACIO PICCIOCHI RÍOS DIJO: Que compartiendo el criterio y doctrina sustentado por el Señor Vocal preopinante, voto en idéntico sentido.

A LA MISMA CUESTIÓN PLANTEADA, EL SEÑOR CAMARISTA DR. CLAUDIO DANIEL FLORES DIJO: Que compartiendo el criterio y doctrina sustentado por el Señor Vocal preopinante, voto en idéntico sentido.

Con lo que terminó el Acuerdo pasado y firmado por ante mí, Secretaria de todo lo cual doy fé.

**SENTENCIA**

**NÚMERO: 118**

**Y VISTOS:** Por los fundamentos que instruye el Acuerdo precedente,

**SE RESUELVE:**

1º) Hacer lugar al recurso de apelación interpuesto contra la sentencia definitiva de primera instancia por la señora C. F. R..

2º) Revocar la Sentencia N° 20 dictada en fecha 6 de abril de 2021, y en su lugar, hacer lugar parcialmente a la demanda de la actora condenado a la demandada BRAS TEC S.A. a abonarle los créditos que se reconocen en concepto de indemnización por antigüedad, preaviso e integración del mes de despido (arts. 245, 232 y 233, LCT) y SAC sobre preaviso e integración del mes de despido -con deducción de lo percibido en concepto de "gratificación por desvinculación laboral"-, a liquidarse en primera instancia y en la etapa procesal oportuna (art. 105, LPL).

3º) Imponer el pago de las costas de ambas instancias a la demandada vencida (art. 87, LPL)

4º) Regístrese, insértese, agréguese copia al expediente, notifíquese y vuelvan los autos al Juzgado de origen.

**DR. CESAR H. E. RAFAEL FERREYRA - DR. RICARDO HORACIO PICCIOCHI RÍOS - DR. CLAUDIO DANIEL FLORES.**