

UNIVERSIDAD SIGLO 21



SEMINARIO FINAL

MODELO DE CASO

**LA IMPORTANCIA DE LA NOTIFICACION FEHACIENTE EN LA
PRESUNCION DEL ARTICULO 181 DE LA LEY DE CONTRATO DE
TRABAJO**

NOMBRE: JUAN JOSE LIMA

LEGAJO: VABG15003

DNI: 28447399

TUTOR: HERNÁN ALCIDES STELZER

CARRERA: ABOGACÍA

Selección del tema: Derechos fundamentales en el mundo del trabajo. Futuro y presente del derecho del trabajo.

Selección del fallo

Causa: L. 120.897

Tribunal: Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires

Autos: “Gianelli, Mariano Ariel c. Nobleza Picardo S.A.I.C. y F. s/ Despido”.

Partes: Gianelli Mariano Ariel (sujeto activo, demandante) y Nobleza Picardo S.A.I.C (Sujeto pasivo, demandado).

Fecha de sentencia: 18/12/2019. Doctor Genoud (Voto individual) y Doctores Soria, Kogan y Pettigiani (En apoyo)

Publicado: La Ley Online; Cita: TR LALEY AR/JUR/60980/2019

Sumario: I. Introducción - II. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del tribunal - III. Análisis de la *ratio decidendi* en la sentencia – IV. Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales – V. Postura del autor – VI. Conclusion. -VII- Bibliografía.

I. Introducción

La Ley 20.477 de Contrato de Trabajo (LCT) en el artículo 181 establece una presunción respecto a la prohibición de despido por causa de matrimonio. El artículo contiene tres condiciones que deben cumplirse *sine qua non* para que proceda la presunción: 1) el despido debe ser sin causa, 2) que el despido se produjera 3 meses antes o 6 meses después de celebrado el matrimonio y 3) que haya mediado notificación fehaciente del matrimonio al empleador.

En el pronunciamiento “Gianelli, Mariano Ariel c. Nobleza Picardo S.A.I.C. y F. s/ Despido”, el Señor Gianelli es despedido por el empleador sin causa, a pesar de no

haber recibido inicialmente la misiva que comunicaba la culminación de la relación laboral. El distracto acontece pocos días antes de que el trabajador contrajera matrimonio, el cual había sido notificado al empleador. Es por ello, que el trabajador exige el pago de la indemnización que dispone el artículo 182 de la LCT, ya que se acreditan todos los requisitos necesarios para que proceda la presunción del artículo 181 de la misma ley.

Es importante el fallo debido a que permite identificar la necesidad de que se cumplan todas las condiciones requeridas para que proceda la aplicación de la presunción de despido por causa de matrimonio y seguidamente se haga correspondiente el pago por parte del empleador de la indemnización agravada. Que el empleador conozca que su dependiente tiene un proyecto de contraer nupcias no resulta significativo, ya que sería necesario la comprobación del acto matrimonial. La comunicación de la celebración del matrimonio debe realizarse con anterioridad a que acontezca el despido (Vázquez Vialard, 2008). Se destaca la importancia que tiene realizar una correcta notificación sobre la celebración del matrimonio para después poder ampararse en la ley y reclamar la indemnización agravada si acontece el despido. La forma correcta de notificar el matrimonio es mediante telegrama.

El análisis de este fallo resulta relevante debido a que realiza una interpretación de la normativa que permite despejar ciertas dudas que pueden llevar a la vulneración de los derechos del trabajador. Asimismo, permite entender que no media discriminación como motivo del despido y que tampoco el hecho de ser un trabajador varón es la razón por la cual no se reconoce el pago de la indemnización agravada. Simplemente, se reconoce el incumplimiento de los requisitos para poder acceder a la protección de despido por causa de matrimonio.

En el fallo se encuentra un problema jurídico de relevancia debido a que existen dentro del ordenamiento jurídico nacional normas que permiten resolver la causa, pero es necesario determinar su pertinencia. Un problema jurídico de relevancia o también denominado de determinación de la norma es el que establece una dificultad respecto de la norma aplicable, ya que se debe encontrar la adecuada (Martínez Zorrilla, 2010). En el fallo se analiza si el artículo 181 de la Ley de Contrato de Trabajo resulta aplicable a la causa otorgando protección al trabajador frente al despido por causa de matrimonio y su correspondiente indemnización.

II. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del tribunal

El señor Mariano Ariel Gianelli (actor, demandante) se desempeñaba como trabajador en la empresa Nobleza Picardo S.A.I.C. (demandada, accionada), la cual lo despide sin causa. El trabajador no recibió la misiva que comunicaba la culminación de la relación laboral. Además, el despido sucede con anterioridad a que el empleado contrajera matrimonio, lo que había sido notificado al empleador.

El actor entabla demanda ante la patronal exigiendo el pago de la indemnización que dispone el artículo 182 de la LCT, entre otros rubros. La demanda ingresa al Tribunal de Trabajo N°1 del departamento judicial de San Isidro, que hace lugar a la demanda y condena a la accionada al pago de la suma establecida en concepto de vacaciones, sueldo anual complementario y las diferencias derivadas de la indemnización que percibe el actor con motivo del despido, a lo que adiciona las multas contenidas en el artículo 1 de la ley 25.323 y el artículo 131 bis de la Ley de Contrato de Trabajo.

El Tribunal desestimó la acción dirigida a obtener el cobro de las horas extraordinarias, multa por temeridad y malicia, diferencias salariales y la indemnización por matrimonio contenida en el artículo 182 de la Ley de Contrato de Trabajo. Los argumentos invocados por el Tribunal para resolver de esa manera son: que la extinción del vínculo laboral se produjo el día 13 de mayo de 2014 por decisión del empleado, por lo que a la fecha en que el actor se colocó en situación de despido indirecto ya había concluido la relación laboral. Se adujo que si bien el actor había comunicado a la empleadora que contraería matrimonio el día 27 de mayo de 2014 no existió prueba de la celebración del acto. Por otra parte, se descartó que pudiera existir malicia en la conducta del empleador en los términos de la LCT artículo 275.

La parte actora acciona nuevamente interponiendo recurso extraordinario de inaplicabilidad de la ley, denunciando la violación de los artículos 181 y 182 de la LCT y el artículo 9 de la ley 25013. El accionante cuestiona que la disolución del vínculo laboral se produjo mediante la misiva enviada por el empleador pero que no llegó a destino por encontrarse “domicilio insuficiente”. A pesar de que él había notificado su domicilio y lo había mantenido actualizado. Además, sostiene que la elección del medio empleado para la comunicación de la finalización de la relación laboral impidió que pudiera tener conocimiento de la misma. Al no recibir la misiva donde se notificaba el

despido el dependiente continuaba bajo relación de dependencia, por lo que peticiona se tenga como configurado el despido indirecto con fecha 4 de junio de 2014. Asimismo, impugna la indemnización agravada contenida en el artículo 182 de la LCT debido a que considera que en su situación opera la presunción legal contenida en el artículo 181, donde se requiere la notificación fehaciente de la celebración del matrimonio y que se produzca entre los tres meses anteriores o los seis meses posteriores a la celebración del acto nupcial.

Entonces, encontrándose la causa en estado de pronunciar sentencia, la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires con el voto individual del Doctor Genoud y los votos de los Doctores Soria, Kogan y Pettigiani en apoyo se resolvió: hacer lugar parcialmente al recurso extraordinario de inaplicabilidad de ley interpuesto por la parte actora y revocar la sentencia impugnada por rechazar el pago del recargo indemnizatorio previsto en el art. 2 de la ley 25.323. Los autos deben retornar al tribunal de origen para que de acuerdo a lo actuado se expida nuevamente.

III. Análisis de la *ratio decidendi* en la sentencia

Al analizar la *ratio decidendi* se tomarán las demostraciones centrales sostenidos por los miembros de la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires al decidir en la causa “Gianelli, Mariano Ariel c. Nobleza Picardo S.A.I.C. y F. s/ Despido” respecto al problema jurídico identificado en el caso concreto.

El material probatorio permitió establecer que la relación laboral fue disuelta mediante un despido directo y sin causa, realizada por el empleador. El distracto fue notificado al trabajador con fecha 13 de mayo de 2014.

El Tribunal comprendió que para que existiera operatividad respecto a la presunción contenida en el artículo 181 de la LCT que regula la prohibición de despido por causa de matrimonio, era necesaria la comprobación efectiva de la celebración del acto matrimonial. De no acreditarse los extremos se hacía dificultoso determinar si el despido había acontecido dentro del plazo de amparo establecido por la ley.

Desde la Corte se llegó a la conclusión que en caso de despido por matrimonio no bastaba con que el empleador tuviera conocimiento de la intención de su dependiente de

contraer nupcias. En esta situación era necesario contar con las pruebas que permitieran verificar la operatividad de la presunción contenida en el artículo 181 de la LCT.

Tras análisis el material probatorio el Tribunal entendió que el dependiente solo expresaba su disconformidad respecto a la solución arribada y en ningún momento comprendió que debía cumplirse con todos los requisitos establecidos por la ley para que fuera procedente la presunción. Una cuestión no menor y que fuera remarcada por el Tribunal es que tanto en la carta poder como en el escrito de la demanda el actor estableció que su estado civil era soltero.

En su voto individual el doctor Soria al referirse al agravio correspondiente a la aplicación del artículo 181 de la LCT sostuvo que era necesario situarse dentro de la línea de razonamiento que tenía el actor para identificar un comportamiento discriminatorio por parte del empleador. Respecto a esto debe entenderse que la notificación en la cual se comunicaba al dependiente la extinción de contrato de trabajo se emitió con anterioridad a que el actor notificara la intención de contraer nupcias.

IV. Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales

La ley 20.744 de Contrato de Trabajo dentro del Título VII “Trabajo de Mujeres,” en el Capítulo III establece la prohibición del despido por causa de matrimonio, la cual se encuentra conformada por los artículos 180, 181 y 182. Sobre la ubicación de esta prohibición se ha planteado una gran duda respecto a quién es el sujeto que se encuentra legitimado para tal protección. Durante mucho tiempo se interpretó que la mujer era la destinataria exclusiva de dicho amparo, principalmente por la fuerte discriminación que padecía dentro del ámbito laboral (Grisolia, 2016). Tanto desde la doctrina como la jurisprudencia se ha buscado esclarecer la protección de la norma. En el plenario “Drewes” la Cámara de Apelaciones del Trabajo interpretó que la indemnización agravada que establece el artículo 182 de la LCT respecto al despido por causa de matrimonio debía ser aplicada al trabajador varón y a la trabajadora mujer sin distinciones respecto al género. Respecto a la presunción del artículo 181 de dicha norma, para que el trabajador varón pudiera ampararse debía demostrar que el motivo del despido tenía como razón el matrimonio, si podía probarlo quedaba cabía presunción. Desde un tiempo a esta

parte se ha visto un importante cambio en cuanto al paradigma familiar lo que motivo una interpretación diferente de la prohibición de despido a causa de matrimonio, llegando a entender que tras pasa a la figura del trabajador y se encuentra destinada al amparo de la familia de manera integral y a la preservación del matrimonio como institución (Herrera y Guisado, 2015)

Respecto a la protección del despido por matrimonio Pose (2000, p. 101) considera que el despido por matrimonio debe “considerarse una especie del género más amplio de despido discriminatorio por razón de sexo”. El artículo 180 establece una nulidad respecto a que: “Serán nulos y sin valor los actos o contratos de cualquier naturaleza que se celebren entre las partes o las reglamentaciones internas que se dicten, que establezcan para su personal el despido por causa de matrimonio”. En este artículo se declara la nulidad de los actos que establezcan el despido por causa de matrimonio. Debe tenerse en cuenta que no se declara la nulidad del despido por causa de matrimonio, sino que lo que se anulan son los actos que dan origen al despido.

Dentro del artículo 181 rige una presunción respecto a que será considerado despido por causa de matrimonio 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 posteridad a los plazos señalados.

Para que se configure el despido a causa de matrimonio la ley establece que deben cumplirse tres requisitos:

- 1) El trabajador debe ser despedido sin causa. En cuanto a probar que el despido fue sin causa es una obligación que recae sobre el empleador. Se presenta de esta manera debido a que se considera que la actitud del empleador encubre tintes discriminatorios (Rodríguez Mancini, Ackerman, Del Bono y otros, 2010)

Dentro de la doctrina existe una posición que considera que el despido sin causa forma parte de una anomalía jurídica, que autoriza a que se solicite la nulidad de las actuaciones que llevaron al distracto y la reincorporación del trabajador a su puesto. La Ley de Contrato de Trabajo no reconoce este instituto, y en caso del despido incausado pena al empleador por extinguir la

relación laboral con la indemnización tarifada establecida en el artículo 245 de la ley de contrato de trabajo (Vázquez Villard, 2008)

- 2) La ley establece un plazo de tres meses antes y seis posteriores a la celebración del matrimonio para que pueda acontecer el distracto que tenga como origen el matrimonio.
- 3) Si el despido resulta posterior a la comunicación fehacientemente efectuada al empleador de la celebración del acto nupcial o de un proyecto de contraer matrimonio debe tenerse en cuenta que se presume la correspondencia de la prescripción establecida en el artículo 181 (Vázquez Villard, 2008)

La Cámara Nacional del Trabajo Sala VI, en el año 1993 había establecido respecto al despido por matrimonio y la notificación fehaciente que “la trabajadora haya comunicado verbalmente a la supervisora su casamiento, del que había participado ha invitado a la misma, juntamente con parte del personal de la planta, implica una notificación fehaciente en los términos del artículo 181 de la LCT”

Al realizar una interpretación de la presunción contenida en el artículo 181 de la LCT es posible identificar una contrariedad respecto a lo establecido en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos respecto a que los Estados “tomarán las medidas apropiadas para asegurar la igualdad de derechos y de responsabilidades de ambos esposos en cuanto al matrimonio, durante el matrimonio y en caso de disolución del mismo” (Art, 23). La presunción al ser considerada de aplicación exclusiva a la mujer trabajadora configura un acto de discriminación (Gabet, 2014) tomando en consideración el sexo de la persona trabajadora.

El artículo 182 establece la indemnización especial que deberá abonar el empleador en caso de no acreditar que el despido obedeció a una causal diferente a la del matrimonio. En este caso corresponde al empleador el pago de una “indemnización equivalente a un año de remuneraciones, que se acumulará a la establecida en el artículo 245”. Esta forma una de las consideradas situaciones de estabilidad impropia especialmente protegidas por la ley, en donde más allá de la indemnización tarifada corresponde al trabajador una indemnización agravada debido al carácter discriminatorio del despido (Rodríguez Mancini, Ackerman, Del Bono y otros, 2010).

En distintos fallos se ha considerado el tema de la indemnización agravada correspondiente al trabajador despedido a causa de matrimonio considerando se tenga en

cuenta la necesaria notificación fehaciente al empleador. Para la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en la causa “Montaño Cáceres, Ana María c. Alio, Alberto Enrique s/ despido” la indemnización es procedente siempre que el despido aconteciera “con posterioridad a la notificación fehaciente cursada por el trabajador y dentro del período establecido por el art. 181 de la normativa citada, máxime cuando no se aportaron elementos de prueba válidos que desvirtúen la presunción emanada de esta última”. En la causa “Villamil, Maria Celeste c. Panatel S.A. s/ despido” La Cámara sostuvo que debe tenerse por acreditada “la notificación fehaciente del matrimonio celebrado por la trabajadora a través de un correo electrónico, si la empleadora dio de baja las cuentas correspondientes al remitente y destinatario de los mails cuestionados”

V. Postura del autor

En el fallo se identificó un problema jurídico de relevancia que al decir de Atienza (2005) se encuentra directamente relacionado con la norma aplicable al caso concreto. En el fallo se analiza si el artículo 181 de la Ley de Contrato de Trabajo resulta aplicable a la causa otorgando protección al trabajador frente al despido por causa de matrimonio y su correspondiente indemnización.

Puede sostenerse que el artículo 181 de la Ley de Contrato de Trabajo no resulta aplicable al caso concreto debido a que es imposible comprobar alguno de los elementos que resultan necesarios para que proceda la presunción. En esta causa fue imposible acreditar el nexo causa efecto existente entre el despido y la celebración del matrimonio. El distracto aconteció sin que mediaran causas por parte del empleador, pero no fue posible acreditar la celebración del matrimonio y mucho menos que se conociera de manera fehaciente que el trabajador tenía entre sus planes un proyecto de matrimonio.

El actor no contó con los medios probatorios suficientes para demostrar que hubiese notificado fehacientemente al empleador su intención de contraer matrimonio. Además, como punto referencial de suma importancia todos los papeles presentados al juicio por parte del actor consignan que su estado civil es soltero. De esa manera, resulta imposible ajustarse a la presunción contenida en el artículo 181 de la ley de contrato de trabajo y, por ende, es imposible el cobro de la indemnización agravada del artículo 182

Para que pueda proceder la presunción legal el empleador cuenta con la posibilidad de demostrar que el despido tuvo una causa diferente al matrimonio. En el

caso concreto al no poder demostrarse la celebración del matrimonio del trabajador y de que haya existido una notificación fehaciente por parte del mismo de su celebración el empleador dejó en claro que el distracto fue sin causa. A razón de la procedencia de la presunción es necesario la existencia del matrimonio, que el despido resulta incausado y que haya mediado una previa notificación fehaciente al empleador del matrimonio

Desde ninguna perspectiva puede considerarse que la presunción no es aplicable por el hecho de ser un trabajador varón. La presunción no se aplica en razón de que no se cumple con los requisitos en ella contenidos tomando como referencia el fallo “Puig” puede entenderse que tanto la presunción contenida en el artículo 181 como la indemnización especial establecido en el artículo 182 de la Ley de Contrato de Trabajo resulta de aplicación igualitaria para todas las personas trabajadoras sin que existan discriminaciones basadas en el género.

VI. Conclusión

Resulta importante comprender que para lograr el amparo que brinda la Ley de Contrato de Trabajo en la presunción contenida en el artículo 181 no basta simplemente con que el despido haya acontecido sin causa o que la celebración del matrimonio se haya realizado en el plazo temporal que establece la ley. Es sumamente importante que el empleador tenga conocimiento fehaciente de la celebración del matrimonio, no de una manera vaga, sino que haya recibido una notificación de la celebración del acto por parte del dependiente. En caso de que el empleador no tuviera certeza del acto nupcial no tiene la obligación de abonar la indemnización especial del artículo 182 de la LCT, ya que no se dan todos los requisitos para que pueda hacerse referencia a un despido por causa de matrimonio.

Si bien el artículo 181 de la LCT es de aplicación igualitaria para todas las personas trabajadoras requiere el cumplimiento de todos sus requisitos a los fines de lograr el cumplimiento de la presunción. En el fallo analizado la falta de certeza en la celebración del matrimonio es lo que impide que el trabajador pueda establecer que su matrimonio ha sido la razón del despido y su indemnización se ve limitada al despido sin causa.

VII. Bibliografía

Doctrina

Atienza, M. (2005) *Las razones del derecho. Teorías de la argumentación jurídica*. México: Universidad Nacional de México

Etala, C. (2010) *Comentario al ART. 181 de la LCT. Presunción legal*. Bueno Aires: La Ley

Gabet, E. (2014) *Aplicación extensiva al trabajador varón de la presunción del despido por causa de matrimonio*. Buenos Aires: la Ley

Grisolía, J. (2016) *Manual de Derecho Laboral*. 12^a ed. Buenos Aires: Abeledo Perrot

Herrera, E. y Guisado, H. (2015) *Extinción de la relación de trabajo*. Buenos Aires: Astrea

Martínez Zorrilla, D. (2010). *Metodología jurídica y argumentación*. Madrid: Marcial Pons, ediciones jurídicas y sociales.

Pose, C. (2000) *Régimen de reforma laboral. Ley 25.013*. Buenos Aires: Astrea

Rodríguez Mancini, J; Ackerman, M.; - Del Bono, C y otros. (2010) *Derecho del trabajo. Análisis doctrinal, normativo y jurisprudencial*. Buenos Aires: Astrea

Vázquez Vialard, A. (2008) *Derecho del trabajo y de la seguridad social*. Tomo I. 10^a ed. Buenos Aires: Astrea

Legislación

Congreso Nacional. (13/05/1974) Ley 20.744 de Contrato de Trabajo. Boletín Oficial

Jurisprudencia

CSJN. “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido” (24/09/2021) La Ley

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala IX.” Villamil, María Celeste c. Panatel S.A. s/ despido” (07/08/2015) La Ley

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala X. “Montaño Caceres, Ana María c. Alio, Alberto Enrique s/ despido” (27/03/2015) La Ley

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Sala VI. (17/11/1993), DT, 1994-A-967

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. “Drewes, Luis Alberto c/ Coselec S.A.C. s/ cobro de pesos” (1990)

Tribunal: Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires(SCBuenosAires)

Fecha: 18/12/2019

Partes: Gianelli, Mariano Ariel c. Nobleza Picardo S.A.I.C. y F. s/ Despido

Publicado en: La Ley Online;

Cita: TR LALEY AR/JUR/60980/2019

Sumarios:

1 . La relevancia que pretende asignar al hecho de que el empleador tuviera conocimiento de su intención de contraer nupcias, no alcanza para enervar el razonamiento del sentenciante en cuanto —ante la orfandad probatoria de la efectiva concreción del enlace— tuvo por no verificados los recaudos que tornan operativa la presunción contenida en el art. 181 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Texto Completo:

Causa L. 120.897

La Plata, diciembre 18 de 2019.

Antecedentes

El Tribunal de Trabajo N° 1 del Departamento Judicial de San Isidro, con asiento en dicha ciudad, admitió parcialmente la demanda promovida, con costas del modo que especificó (v. fs. 250/267 vta.).

Se dedujo, por la parte actora, recurso extraordinario de inaplicabilidad de ley (v. fs. 280/290 vta.).

Dictada la providencia de autos y encontrándose la causa en estado de pronunciar sentencia, la Suprema Corte resolvió plantear y votar la siguiente cuestión

¿Es fundado el recurso extraordinario de inaplicabilidad de ley?

A la cuestión planteada el doctor Genoud dijo:

I. En lo que interesa señalar, el tribunal de grado hizo lugar a la demanda promovida por el señor Mariano Ariel Gianelli y condenó a Nobleza Picardo SAICYF al pago de la suma que estableció en concepto de vacaciones, sueldo anual complementario, diferencias derivadas de las indemnizaciones que percibiera el actor con motivo del despido, con más las multas contenidas en los arts. 1 de la ley 25.323 y 45 de la ley 25.345.

En cambio, desestimó la acción tendiente a obtener el cobro de horas extraordinarias, diferencias salariales, haberes del mes de junio del año 2014, multa por temeridad y malicia, indemnización por matrimonio (art. 182, LCT) y las previstas en los arts. 10 y 15 de la ley 24.013; 2 de la ley 25.323 y 132 bis de la Ley de Contrato de Trabajo (v. fs. 250/267 vta.).

Para así decidir, tras evaluar el intercambio telegráfico habido entre las partes, el a quo determinó que en el caso la extinción del vínculo se produjo el día 13 de mayo de 2014 por decisión del empleador y, por lo tanto, que a la fecha en que el actor se colocó en situación de despido el contrato ya estaba disuelto.

Luego, consideró que si bien el trabajador había comunicado a la empresa demandada que contraería matrimonio el día 27 de mayo de 2014 (v. CD del 06/05/2014, fs. 10), ninguna prueba aportó para demostrar que el enlace efectivamente se hubiera celebrado en aquella fecha. Por ello, entendió que al no encontrarse cumplida una condición sine qua non para que opere automáticamente la presunción contenida en el art. 181 de la Ley de Contrato de Trabajo, debía desestimarse la indemnización reclamada con sustento en el art. 182 de la citada ley (v. sent., fs. 257/258).

Asimismo, juzgó no demostrado que el dependiente hubiera laborado horas en exceso de la jornada legal, que le correspondiera percibir suma alguna en concepto de diferencias salariales, así como tampoco que el uso del teléfono celular entregado por la empresa constituyera una ventaja patrimonial evidente que pudiera considerarse una contraprestación salarial (arts. 103 y 105, LCT). En consecuencia, desestimó las pretensiones deducidas al respecto (v. sent., fs. 260 y vta.).

Por otro lado, descartó que pudiera declararse maliciosa y/o temeraria a la conducta del empleador en

los términos del art. 275 de la Ley de Contrato de Trabajo. Rechazó también las multas contenidas en los arts. 10 y 15 de la ley 24.013, por considerar que la relación ya estaba extinguida cuando el accionante efectuó la intimación al principal para que registrase correctamente su remuneración. A la vez expresó que no se hallaban reunidos los presupuestos exigidos para el progreso del incremento indemnizatorio previsto en el art. 2 de la ley 25.323, puesto que el actor había percibido la suma de \$150.500,01 en concepto de liquidación final (v. sent., fs. 260 vta./262).

II. En su recurso extraordinario de inaplicabilidad de ley, la actora denuncia la violación de los arts. 103, 181 y 182 de la Ley de Contrato de Trabajo; 2 de la ley 25.323; 9 de la ley 25.013 y de la doctrina legal que cita (v. fs. 280/290 vta.).

Cuestiona que se hubiera tenido por demostrado que la disolución del vínculo se produjo mediante la misiva cursada por su empleador pese a que ésta no llegó a destino con motivo de "domicilio insuficiente". Alega que esa decisión vulnera la doctrina elaborada por este Tribunal en las causas L. 44.530, "Paret" (sent. de 14/08/1990) y L. 99.462, "Chaile" (sent. de 10/09/2010).

Alega que en el caso el accionante cumplió con su deber de notificar su domicilio y mantenerlo actualizado por lo que no puede atribuírsele culpa o mala fe en la falta de recepción de las misivas, cuando la demandada pudo elegir otro medio de comunicación (v.gr. escribano público).

Postula que en atención al carácter recepticio de las comunicaciones postales y en vista a la responsabilidad que incumbe a la parte por la elección del medio empleado para realizarla, resulta errónea la conclusión del tribunal que tuvo por notificado al actor el día 13 de mayo de 2014 del despido dispuesto por su empleador cuando nunca recibió la epístola y siendo que los motivos de su falta de entrega corresponden a la empresa postal elegida por la accionada.

Peticiona entonces que se tenga por configurado el despido indirecto de fecha 4 de junio de 2014 y se condene a la empresa demandada al pago de las multas establecidas en los art. 10 y 15 de la ley 24.013, al salario del mes de mayo de 2014 y los días proporcionales del mes de junio de dicho año.

Impugna luego el rechazo de la indemnización contenida en el art. 182 de la Ley de Contrato de Trabajo. Postula que el art. 181 de la citada ley establece que para que opere la presunción legal contenida en esa norma se requiere la notificación fehaciente de la celebración del matrimonio, que ésta se produzca entre los tres meses anteriores o los seis posteriores a su celebración y que el despido del trabajador haya sido sin invocación de causa por el empleador o bien que el motivo esgrimido no hubiera quedado acreditado.

Refiere que en el caso el tribunal agregó un recaudo que no se encuentra previsto legalmente y que difiere de lo aceptado jurisprudencialmente, además de remitir a un momento distinto al que la norma contempla para la protección del trabajador, en tanto al haberse configurado el distracto con anterioridad a la fecha en que iba a celebrarse el matrimonio no era necesario probar su efectivo acaecimiento.

Por otro lado, con apoyo en lo dispuesto en los arts. 103 y 105 de la Ley de Contrato de Trabajo, sostiene que debió juzgarse acreditado que el uso del teléfono celular provisto por la empresa (quien a su vez abonaba la factura) era tanto personal como laboral. Afirma que su parte recibió el teléfono móvil sin ninguna limitación para realizar llamadas privadas, tal como lo informara en su dictamen la perito contadora; y que la accionada era quien debía demostrar en contra de sus afirmaciones.

Señala que el monto correspondiente al ahorro en telefonía celular debe ser incluido dentro de los rubros remunerativos y, en consecuencia, dentro de la indemnización y hacerse los aportes y contribuciones por dicho concepto. Cita en su apoyo jurisprudencia de las Cámaras Nacionales de Apelaciones del Trabajo.

Objeta además que se rechazara la indemnización prevista en el art. 2 de la ley 25.323. Inicialmente sostiene que el monto que se juzgó percibido por su parte como liquidación final no fue la cantidad de \$150.500,01 como lo dice la experta contable, sino que ascendió a la cantidad de \$149.519 según el informe bancario, por lo que solicita que se revoque lo resuelto y se considere éste último importe.

Señala además que acreditada la existencia de una deuda por diferencias indemnizatorias y aun cuando se confirme la decisión referida al despido directo del dependiente, lo cierto es que en tanto el principal no integró la totalidad de la suma debida al actor, puesto que le adeuda la cantidad de \$53.871,03, debió ser

condenada al pago de la sanción contenida en el citado art. 2 de la ley 25.323, conforme el criterio plasmado por esta Corte en las causas L. 106.361, "Pellitero" (sent. de 28/09/2011) y L. 108.023, "Segui" (sent. de 10/12/2014), entre otras que cita.

Por último, aduce que al desestimar el reclamo por temeridad y malicia formulado por su parte, el tribunal incurrió en una errónea interpretación del art. 9 de la ley 25.013. Luego, a partir de todo lo dicho, peticona que se revoque lo decidido en materia de costas.

III. El recurso prospera parcialmente.

III.1. Como fuera anticipado, el tribunal de grado estableció que en el caso la relación laboral quedó disuelta por el despido directo y sin causa dispuesto por el empleador, decisión ésta que le fuera notificada al trabajador el día 13 de mayo de 2014 (v. vered., fs. 250 vta. y 251; sent., fs. 257 y vta.).

En este sentido, evaluó que el 30 de abril de 2014 la demandada le envió al dependiente un telegrama OCA cuyo texto decía: "Comunicamos que a partir del 30/04/2014 prescindimos de sus servicios en los términos del art. 245 LCT. Liquidación final y certificados de ley a disposición en plazo legal", pero que dicha misiva cursada al señor Gianelli al domicilio de la calle ... de la localidad de Martín Coronado fue devuelta al remitente (Nobleza Picardo SAICyF) ante la imposibilidad de ser entregada en destino por causa "No responde" según lo informado por el correo (v. fs. 141/142 y vered., fs. 251).

Luego, ponderó que la empresa remitió una nueva misiva el día 13 de mayo de 2014 al domicilio de calle ... de la localidad de Martín Coronado (dirección que fuera ratificada por el actor en su CD de fecha 7 de mayo de 2014) notificándole que el 30 de abril de 2014 había sido despedido sin causa. En consecuencia, tuvo por acreditado que el despido se produjo en la fecha del aludido envío, por cuanto a pesar de que el Correo Argentino (v. fs. 126) había informado que dicha pieza postal, entre otras cursadas al mismo domicilio (v. fs. 51, 52, 53 y 54), fue observada con la leyenda "dirección insuficiente" y devuelta a la accionada; el propio demandante había ratificado ese domicilio en su carta documento de fecha 7 de mayo de 2014 (v. vered., fs. 250 vta. y 251).

III.2.a. Este Tribunal tiene dicho que la interpretación del intercambio telegráfico y la valoración del material probatorio, así como la determinación de la oportunidad y el modo en que se produjo la extinción del contrato de trabajo, constituyen cuestiones reservadas a la instancia ordinaria y marginadas de la casación, salvo absurdo (causas L. 102.929, "Olaechea", sent. de 30/05/2012; L. 110.244, "Gallo", sent. de 21/02/2013; L. 119.307, "Corallo", sent. de 23/11/2016 y L. 119.696, "Scarelli", sent. de 03/05/2018).

III.2.b. Bajo tales premisas, es posible anticipar que la crítica formulada por el recurrente no alcanza para descalificar lo resuelto.

En efecto, no logra evidenciar que resulte absurdo el razonamiento del a quo, según el cual, tras el intento del empleador de comunicarle al trabajador su despido en el domicilio que figuraba registrado en la empresa (extremo que no pudo ser corroborado; v. vered., fs. 251 y vta.), consideró que debía tenerlo por notificado con la posterior comunicación cursada por el principal a la dirección que el propio accionante denunciara en su misiva del 7 de mayo de 2014, a la postre observada como insuficiente por el Correo Argentino (v. 250 vta. y 251).

Ello pues, sin hacerse cargo de la responsabilidad que incumbe al trabajador de notificar al empleador su domicilio y/o el cambio del inicialmente denunciado, el compareciente pretende desligarse de las consecuencias que le atribuyera el a quo sobre el hecho de haber consignado y ratificado durante el intercambio telegráfico, —e incluso en su demanda— un domicilio coincidente con aquel señalado por el principal en sus envíos.

Luego, a partir de su personal apreciación de las circunstancias del caso, el recurrente tan solo expone su disconformidad con lo resuelto, sin formular una crítica concreta de lo expresado en la sentencia.

En rigor, las consideraciones que trae en su embate sólo revelan una serie de argumentos que pretenden apoyarse en su subjetiva versión sobre los hechos y de cómo —a su criterio— debieron apreciarse las pruebas, en una estructura de razonamiento que traduce el mero intento de disputarle al juzgador el uso de facultades que por regla le son privativas, técnica reiteradamente calificada como inhábil para evidenciar

el vicio de absurdo (causas L. 112.532, "Sánchez", sent. de 03/07/2013; L. 111.695, "Villanueva", sent. de 08/04/2015 y L. 117.459, "G., J. L.", sent. de 21/06/2017).

A partir de ello, surge también evidente que los precedentes en los que el interesado apoya su crítica han sido elaborados sobre la base de diferentes presupuestos fácticos a los que se verifican en la presente causa.

En definitiva, las argumentaciones traídas en la impugnación transitan por carriles diferentes al razonamiento seguido en el fallo, sin concretar una réplica eficaz para descalificar las conclusiones plasmadas en el decisorio impugnado. Resulta de aplicación la doctrina de esta Corte que tacha de insuficiente al recurso extraordinario de inaplicabilidad de ley si las apreciaciones que en él se vierten no van más allá de los disentimientos personales o de la exteriorización de un criterio meramente discrepante con el del juzgador, sin rebatir adecuadamente las esenciales motivaciones del fallo (causas L. 114.397, "Perrota", sent. de 14/10/2015; L. 117.869, "Videla de Maldonado", sent. de 24/02/2016 y L. 118.137, "Kuhn", sent. de 12/07/2017).

Cabe agregar que no constituye absurdo cualquier error o la aplicación opinable o que pueda aparecer como discutible o poco convincente, sino que se requiere algo más: el error grave y manifiesto que conduzca a conclusiones claramente insostenibles o inconciliables con las constancias de la causa (causas L. 105.284, "Martinicorena", sent. de 28/05/2014; L. 119.489, "Navarro", sent. de 21/06/2017; e.o.), extremos que — como se dijo — no demuestra el recurrente.

Lo hasta aquí expuesto resulta suficiente para desestimar este tramo de la impugnación.

III.3. No mejor suerte ha de seguir el agravio traído en torno al rechazo de la indemnización prevista en el art. 182 de la Ley de Contrato de Trabajo.

En el caso, el a quo resolvió que para que fuera operativa la presunción contenida en el art. 181 de la Ley de Contrato de Trabajo, resultaba necesaria la comprobación de la efectiva celebración del matrimonio, concluyó que la falta de acreditación del extremo impedía determinar si la rescisión se había producido — o no — dentro del plazo de protección legal contenido en la norma citada.

Ante esa definición el recurrente se limita tan sólo a exteriorizar un razonamiento paralelo al plasmado en el pronunciamiento, sin formular una crítica idónea a fin de desvirtuar lo expresado en la sentencia.

En este sentido, la relevancia que pretende asignar al hecho de que el empleador tuviera conocimiento de su intención de contraer nupcias, no alcanza para enervar el razonamiento del sentenciante en cuanto — ante la orfandad probatoria de la efectiva concreción del enlace — tuvo por no verificados los recaudos que tornan operativa la presunción contenida en el art. 181 de la Ley de Contrato de Trabajo.

En este sentido, cabe señalar que la queja no se abasteca de argumentos conducentes a desvirtuar el contenido lógico jurídico de la sentencia pues sólo expresa la disconformidad del recurrente con la solución arribada, a través de la manifestación de su personal criterio acerca del modo en que debieron ser interpretadas las circunstancias de la causa, manteniendo incólumes las conclusiones del fallo (causas L. 106.203, "Piñonez", sent. de 29/02/2012; L. 110.950, "Thill", sent. de 21/02/2013 y L. 119.369, "Moreno", sent. de 27/12/2017).

Sumado a ello, no puedo dejar de observar que tanto en la carta poder como en el escrito de su demanda, el promotor del juicio denunció "estado civil soltero" (v. fs. 14 y 30).

III.4. Tampoco puede prosperar la impugnación a la conclusión vinculada al uso del teléfono móvil (celular) provisto por la empresa.

Ello pues, una vez más, su despliegue argumental no deja de ser un mero enfoque personal disímil con la decisión adoptada por los jueces de grado, lo que denota ausencia de idoneidad para demostrar el error grave que constituye el vicio de absurdo (causa L. 90.845, "Pacheco", sent. de 16/04/2008), ni alcanza para evidenciar la errónea aplicación de la normativa actuada en el pronunciamiento.

III.5. En cambio, aunque con el alcance que habré de precisar, considero que debe prosperar la impugnación por la que se cuestiona no haber aplicado el juzgador la penalidad contemplada por el art. 2 de la ley 25.323.

III.5.a. Inicialmente, he de expresar que no resulta atendible lo alegado en torno al yerro que atribuye al tribunal de origen al considerar que su parte percibió la cantidad de \$150.500,01 en concepto de liquidación final.

Ello pues, a partir de su personal apreciación respecto al valor que debió asignarse a la pericia contable —elemento que el tribunal valoró, aunque con un alcance distinto al pretendido por el accionado—, sumada a la entidad que confiere al informe bancario (v. fs. 132/134) que detalla los movimientos registrados en la cuenta sueldo perteneciente al actor durante los meses de abril y mayo del año 2014, no logra evidenciar el equívoco que le atribuye al fallo.

III.5.b. Luego, como lo señala el recurrente, esta Corte tiene dicho que resulta procedente el incremento indemnizatorio contemplado en el art. 2 de la ley 25.323, si debidamente intimada la empleadora no abonó en forma íntegra las acreencias debidas al trabajador (causas L. 88.904, "Sánchez", sent. de 04/06/2008; L. 106.361, "Pellitero", sent. de 28/09/2011 y L. 102.276, "Cruz", sent. de 11/07/2012).

En este marco, la exégesis normativa en torno a la cual el tribunal de la instancia resolvió sobre el tema, en una conclusión que indica que el pago insuficiente de los mentados rubros resulta un supuesto ajeno a la disposición legal, colisiona evidentemente con los lineamientos que emanan de la doctrina legal reseñada.

Por tanto, le asiste razón al quejoso cuando afirma que en el sub examine se configura la conducta descrita por el legislador. Ha de recordarse que, en su oportunidad, pese a la intimación cursada por la trabajadora (v. fs. 7), la empleadora no le abonó íntegramente la indemnización por antigüedad, plataforma que ha sido reconocida en el mismo pronunciamiento aquí apelado.

Sin perjuicio de lo señalado, que autoriza a declarar la revocación de lo juzgado en el punto, dadas las particularidades del caso (v.gr., lo discutido inicialmente en orden a las diferencias en la indemnización substitutiva del preaviso e integración del mes de despido, como también respecto de ciertos rubros y montos que integrarían la remuneración del actor, aspectos en los que el juzgador se pronunció en contra de las pretensiones traídas por el demandante), teniendo en consideración que tal labor es por regla privativa de los tribunales de grado (causa L. 104.464, "Correa", sent. de 13/11/2012), las actuaciones deberán regresar a la instancia para que el órgano jurisdiccional, con renovada integración, valore la eventual existencia de causas que puedan haber justificado la conducta del empleador, para en su caso, reducir prudencialmente el incremento indemnizatorio en el marco de lo prescripto en el último párrafo de la norma en análisis.

III.6. Finalmente, corresponde desestimar el cuestionamiento en torno al rechazo de la sanción por temeridad y malicia.

En efecto, el sentenciante tuvo por no configurada una conducta de la demandada que ameritara la imposición de la multa contenida en el art. 275 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Luego, aún de considerar que fueron dos los reclamos articulados por el trabajador en ese tramo de la demanda (uno derivado del incumplimiento por insatisfacción de la deuda indemnizatoria —en cuyo caso el art. 9, ley 25.013 presume la temeridad y malicia del empleador—, el otro proveniente de la inconducta procesal del principal), el juzgador de origen sólo resolvió el vinculado a la sanción prevista en el art. 275 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Ello permite poner en evidencia el error cometido por el recurrente al agravarse porque el tribunal interpretó erróneamente el art. 9 de la ley 25.013.

Aún en una mejor hipótesis, cabe señalar que en lo referido a la sanción por inconducta procesal (art. 275, LCT), la impugnación traída a esta sede carece de toda denuncia fundada en las causales previstas en el art. 279 del Cód. Proc. Civ. y Comercial.

III.7. A partir de lo expuesto, pierde virtualidad el análisis de los restantes cuestionamientos traídos que el propio recurrente subordinó al progreso de los agravios analizados en los anteriores puntos.

IV. Por lo dicho, corresponde hacer lugar parcialmente al recurso extraordinario deducido y revocar la sentencia impugnada en cuanto rechazó el reclamo por el pago del recargo indemnizatorio previsto en el art. 2 de la ley 25.323. Los autos deben volver al tribunal de origen para que, con nueva integración, dicte el pronunciamiento que corresponda de conformidad a lo establecido en el punto III.5.b., último párrafo,

del presente.

Costas de esta instancia por su orden (arts. 68 2º párr. y 289, Cód. Proc. Civ. y Comercial).

Voto por la afirmativa.

El doctor Soria dijo:

I. El recurso prospera parcialmente.

I.1. Adhiero a lo expuesto por mi distinguido colega doctor Genoud en los puntos III.1. a III.5. de su voto.

En orden al agravio emparentado con la aplicación del art. 181 de la Ley de Contrato de Trabajo, sin perjuicio de compartir con el ponente en que resulta insuficiente, cabe destacar que aún de situarnos hipotéticamente en la línea de razonamiento que emplea el recurrente con el objeto de evidenciar un comportamiento discriminatorio por parte de la patronal, no podría ignorarse que conforme surge del veredicto, ya con anterioridad a que el trabajador notificara su intención de contraer matrimonio el empleador había intentado comunicar —sin éxito, por cierto— el despido (v. vered., fs. 251, 253 y vta. y sent., fs. 257 vta.). Por otro lado, no ha de pasar inadvertido que el único dato que surge en el expediente acerca de una eventual celebración del casamiento es el propio anuncio efectuado por el actor en la referida pieza postal.

I.2. En lo tocante al rechazo del reclamo fundado en la sanción por temeridad y malicia, observo que el agravio —en rigor— remite a la ponderación de la conducta que allí se le atribuye a la accionada; sin embargo, carece de la denuncia y consecuente demostración del absurdo, recaudo insoslayable conforme lo ilustra la doctrina de este Tribunal (art. 279, Cód. Proc. Civ. y Comercial; causas L. 98.929, "Escobar de Debams", sent. de 05/09/2012 y L. 104.565, "Florido", sent. de 05/11/2014).

A mi juicio, ello basta para desestimar este tramo de la impugnación.

I.3. Luego, suscribo lo señalado por el doctor Genoud en el punto III.7. de su opinión.

II. Con todo, comparto la solución a la que se arriba en el sufragio inaugural.

Con el alcance indicado, voto por la afirmativa.

La doctora Kogan, por los mismos fundamentos del doctor Soria, votó también por la afirmativa.

El doctor Pettigiani, por los mismos fundamentos del doctor Genoud, votó también por la afirmativa.

Por lo expuesto en el acuerdo que antecede, se hace lugar parcialmente al recurso extraordinario de inaplicabilidad de ley interpuesto y se revoca la sentencia impugnada con el alcance establecido en el punto IV del voto emitido en primer término. En consecuencia, se remiten los autos al tribunal de grado para que, nuevamente integrado, dicte nuevo pronunciamiento. Las costas se imponen por su orden, en atención al progreso parcial del recurso (arts. 68, 2º párrafo y 289, Cód. Proc. Civ. y Comercial). Regístrese, notifíquese y devuélvase. — Daniel F. Soria. — Luis E. Genoud. — Hilda Kogan. — Eduardo J. Pettigiani.