----En la ciudad de Trelew, a los días de noviembre del año dos mil veinte, se reúne la Sala “B” de la Cámara de Apelaciones de esta ciudad, con la Presidencia del Dr. Raúl Adrián Vergara y presencia del Sr. Juez del Cuerpo Dr. Sergio Rubén Lucero, para celebrar Acuerdo y dictar sentencia definitiva en los autos caratulados: **“V., R. A. c/ B. J., J. C. s/ Cobro de Pesos e Indemnización de Ley” (Expte. 202 – Año 2020 CAT)** venidos en apelación. Los Sres. Magistrados resolvieron plantear las siguientes cuestiones: PRIMERA: ¿Se ajusta a derecho la sentencia apelada?, y SEGUNDA: ¿Qué pronunciamiento corresponde dictar? y expedirse en orden al sorteo practicado a fs. 134.----------

-----**A LA PRIMERA CUESTIÓN** el Dr. Lucero dijo:----------

-----A fs. 120 la parte actora plantea recurso de apelación en contra del pronunciamiento definitivo dictado en autos a fs. 117/119 vta., por el cual se desestima la demanda entablada por la Sra. R. A. V. en contra del demandado Sr. J. C. B. J., con costas a su cargo. ----------

-----El escrito de expresión de agravios luce agregado a fs. 122/126.----------

Ordenado su traslado a la parte contraria por providencia de fs. 127, éste no fue evacuado.----

-----I.- La parte actora recurrente sostiene que se agravia de la valoración probatoria realizada por el juzgador a quo, alude a la doctrina de las cargas probatorias dinámicas y del art. 9 de la L.C.T., según texto reformado por ley 26.428, todo ello con cita de doctrina, sosteniendo que en la prueba rendida en autos hay más dudas que certezas por lo cual sostiene que debe aplicarse la máxima “in dubio pro operario”. ----------

-----En cuanto a la prueba cita y transcribe parcialmente los dichos de los testimonios de los Sres. M. E. V., M. G., M. V. N. y F. M. M., señalando que el juzgador indicó que más allá de las contradicciones o inexactitudes en las que pudieran haber incurrido, ninguno acompañó su versión. Pasa a individualizar cuáles serían las “contradicciones o inexactitudes” a las que refiere el juzgador, para considerar que las testimoniales citadas no arrojan prueba en contra de sus afirmaciones y que arrojan más dudas que certezas sobre lo realmente sucedido el día 15/10/2016, observando que tampoco despejaron dudas sobre el relato de la demandada en tanto no queda claro ante quien “renunció”, por lo que -concluye- debe estarse a lo previsto por el art. 9 de la L.C.T.----------

----Con relación a la valoración de la prueba documental, previa cita de la porción de las consideraciones realizadas por el juzgador de grado vinculada a la constancia de baja, en tanto que indicó que no fue introducida con el escrito de demanda advirtiendo que en dicho escrito habría dicho algo distinto, excluyéndola de la valoración, efectúa una cita doctrinal referida a la posibilidad de presentar mayores desarrollos doctrinarios, legales o jurisprudenciales respecto de las cuestiones o pretensiones invocadas en los escritos de constitución del proceso para terminar sosteniendo que, por ello, no considera incongruente su presentación. Afirma que en el proceso hay pruebas suficientes en apoyo de su pretensión. Afronta la observación hecha en el pronunciamiento apelado en cuanto se indica que en la demanda “se dijo algo distinto” refiriéndose a que el primer TCL enviado por la demandante -redactado por la Secretaría de Trabajo- se denuncia como fecha del distracto el 14 de octubre de 2016, asegurando que es fácil de comprender que se trata de un error ya que la demandada en su respuesta y en su contestación de demanda asegura que los hechos sucedieron el

15/10/2016. Advierte que aún así, se consignó en AFIP el 14 de octubre de 2016, induciendo de ello que fue despedida en una fecha pre-datada en los hechos. Cita y transcribe artículos de la Resolución General 2988 -Registro de altas y bajas-Mi Simplificación-, asegurando que se esta convalidando un certificado emitido en clara violación de lo establecido por la norma que lo crea y en una fecha muy ulterior a los hechos. Observa que su parte “renunció” según el relato de la demandada el 15/10/2016 y fue dada de baja el 14/10/2016 según la documentación que ésta aportara, concluyendo que hay más irregularidad al intentar dar por válida la posición de la accionada. Refiere al TCL que le enviara la patronal el 18/10/2016 y que dice haber recibido el 24/10/2016 que transcribe. Indica que su baja fue enviada a AFIP el 07/11/2016 y que su liquidación final fue librada el 13/02/2017, luego de un largo periplo por la Secretaría de Trabajo y pese a la declamación de que “el contador desde el día 18/10/2016 está preparando su liquidación final”. Vuelve a citar, con transcripciones parciales, los dichos vertidos por los testigos G., N. y M. acompañada de una cita doctrinal referida a la prueba de testigos dependientes de una de las partes, a todo lo cual me remito por razones de brevedad. Apunta la dificultad que existe para el empleado para conseguir testigos que hayan presenciado los hechos “para ir en contra” del empleador señalando que los que están trabajando son reticentes para prestar declaración por el perjuicio que les puede ocasionar y quienes se han marchado son cuestionados muchas veces por alguna animadversión con su antiguo empleador. Observa que en el caso todos los potenciales testigos de la actora eran empleados de la demandada. Finaliza diciendo que el comportamiento que se le atribuye a su parte no resiste ningún análisis, advirtiendo que ni siquiera se han puesto de acuerdo los testigos sobre si estaba enojada, rara o normal. Finaliza solicitando que se revoque la sentencia haciendo lugar a lo reclamado, con costas a cargo de la demandada. ----------

-----II.- En los límites determinados por el contenido de los agravios que se vienen de reseñar, los examinaré en conjunto dado que todos los cuestionamientos que se exponen responden a una misma y única razón como contenido o materia de agravio, cual es, la valoración probatoria en la cual sustentara el juzgador de grado la desestimación de la demanda.---------

-------Es pertinente poner en el tapete desde el comienzo del análisis que el juzgador estableció con toda corrección que *“...que fue la trabajadora la que se consideró despedida alegando la culpa del empleador, por haberla despedido verbalmente por su representante y luego por la falta de dación de trabajo, es a la trabajadora a la que le corresponde probar que los hechos sucedieron tal cual ella relató...”* (Sic)(Ver: considerando II, primer párrafo, de fs. 118 vta.). ----------

----Y digo que fue correcto el enfoque primario del judicante puesto que, a mi juicio, queda fuera de toda posible duda que, quien invoca la existencia de un despido verbal decisión informal- deberá acreditar la existencia de ese hecho. Precisamente, por esa razón, la comunicación verbal del despido suele estar seguida de la intimación del trabajador para que su situación sea aclarada, tal como aconteciera en la especie, circunstancia que, en algunos supuestos, puede facilitar la prueba posterior sobre la decisión del empleador, aunque no siempre. Ello puesto que si, como ocurriera en el caso, la empleadora niega el despido verbal e intima a la justificación de las insistencias y al reintegro a sus labores al trabajador, se

complejiza nuevamente la cuestión quedando incólume la carga de probar el despido verbal denunciado en cabeza de quien lo afirma en sustento de su posición. En esta última situación, según como se haya desenvuelto al conflicto luego de tal intercambio de comunicaciones, se abre un variado abanico de posibles alternativas, todas ellas con diversas proyecciones.----------Ello así, puesto que no es lo mismo que el trabajador, ante esta intimación a reintegrarse a sus labores, así lo haga, que aquella derivada de adoptar la lisa y llana posición de considerarse injuriada ante dicha respuesta patronal y darse derechamente por despedida indirectamente, tal como lo hiciera la actora en estos autos.----------

-----Es que, en esta segunda actitud descripta como posible, se impone una interpretación rigurosa de tal situación, la que exige efectivamente que se acredite el despido verbal aludido como justificación de su primer requerimiento de aclaración de la situación laboral, puesto que tal hecho es el que constituye el presupuesto de la norma –injuria- de la cual se intenta valer la actora para pretender la justificación del posterior distracto que decidiera y la consecuente habilitación para pretender las indemnizaciones derivadas del despido indirecto en el que se colocara, precisamente a propósito de tal circunstancia fáctica -el dicente despido verbal del que fuera pasible- (Conf.: art. 381, 2º párrafo del C.P.C.C., de aplicación en la especie por vía de los arts. 44 y 73 de la Ley XIV Nº 1)(Conf.: Fernández Madrid, J. C., en “Tratado Práctico de Derecho del Trabajo”, Ed. La Ley, 3ª ed. actualizada y ampliada, año 2007, T. II, pág. 1848, punto 15.6.4.). ----------

----Por lo dicho hasta aquí, queda en claro que soy de la opinión que lejos se encuentra el caso bajo análisis de constituir un supuesto que habilite a que se pueda traer válidamente a colación la otrora denominada teoría de la carga dinámica de la prueba, o prueba compartida, originada y basada en el principio de colaboración probatoria. Ello así, allende de que tal “teoría” en su origen se justificó para supuestos extremos y específicos diversos al del presente caso (principalmente relativos a la responsabilidad profesional médica por mala praxis ocurrida en el ámbito privadísimo de un quirófano en el que solo se hallan los integrantes del equipo médico interviniente en el acto médico). –----------

----Asimismo, la circunstancia de que hoy se encuentre receptada normativamente tal teoría, en el artículo 1735 del C.C. y C. de la Nación, que bien citó la recurrente en su agravio, no obsta a estimar que su aplicación se trata de una excepción a la aplicación a la regla general de la carga de la prueba que rige según lo contempla el art. 381, 2º párrafo del Código Procesal Civil y Comercial de la provincia, de aplicación al presente caso por vía de la remisión prevista por los arts. 44 y 73 de la Ley XIV Nº 1.----------

----Y, asimismo, no puede ser soslayado que, a tenor de la norma sustantiva precitada, si bien el juez se encuentra habilitado a disponer tal excepción a la regla relativa a quién debe probar, lo debe hacer oportunamente y en la etapa procesal respectiva. Esto es, no intempestivamente, recién al momento de dictar la sentencia.----------

-----Esto último, por cuanto una mudanza de la regla de la carga de probar establecida por el Código del rito, dispuesta sorpresivamente al momento de dictar la sentencia, importaría introducir un cambio o variación desconcertante para la parte que se entera después de dictado el pronunciamiento definitivo que tenía que probar y no lo hizo, lo cual importaría una

directa afectación a la garantía de defensa en juicio,(Ver: Rodríguez Saiach, Luis Armando, en “Manual de Derecho Procesal Civil y Comercial”, Ed. Estudio, año 2020, pág. 314/316, nº 9.4.). ----------

---Esta tesitura surge expresamente del segundo párrafo del texto de la citada norma en el que se precisa textualmente que *“...Si el juez lo considera pertinente, durante el proceso debe comunicar a las partes que aplicará este criterio, de modo de permitir a los litigantes ofrecer y producir los elementos de convicción que haga a su defensa.”* (Sic). De allí, entonces, cabe poner de resalto lo improponible -por extemporáneo- que resulta traer a colación la mentada “carga probatoria dinámica”, para pretender asignar la carga de acreditar el supuesto despido verbal a la contraria (o bien la supuesta voluntad de renunciar que se le atribuye –a la cual me referiré más adelante-), que es el hecho que se afirmó como disparador del conflicto laboral que desembocara en el despido indirecto en el que se colocó la trabajadora, invocación que es postulada ante la sentencia desfavorable obtenida en el anterior grado y como pretendido sustento del agravio que ello le provoca a la ahora recurrente. ----------

-----De manera alguna se omite considerar también que la empleadora sostuvo en su despacho postal remitido en respuesta al pedido de la trabajadora de que se le aclarare su situación laboral, que ésta habría manifestado su voluntad de renunciar, lo cual ciertamente también constituye un hecho que ingresaría en la misma regla que rige la carga de probar, siendo su prueba atribuible eventualmente a la patronal. Ahora, a pesar de lo cual, ello importaría para la resolución del caso si éste hubiera sido un hecho determinante de la posición adoptada en el presente proceso. Pero hete aquí, que lejos de ello, tal voluntad que se afirma habría sido expresada por la trabajadora, esto es, la de presentar su renuncia y la cual hiciere referencia en dicho despacho postal, no resulta relevante para resolver la procedencia del reclamo indemnizatorio formulado por la actora en estos actuados, por cuanto aún cuando se hubiera acreditado -lo cual no aconteció en este proceso-, tal afirmación se esterilizó con la simultánea intimación a que retome sus tareas normales y habituales bajo apercibimiento de considerarla incursa en abandono a su trabajo que, de continuo, en la misma comunicación, se le efectuara. Máxime cuando la alusión que la patronal hiciera a tal supuesta anunciada voluntad de renunciar no altera de modo alguno la carga de probar el presupuesto de hecho que, como contenido de la injuria, fuera invocado por la trabajadora para considerarse despedida indirectamente. Este hecho -supuesta manifestación de la voluntad de renunciar-, resulta a la postre secundario y hasta anecdótico respecto del hecho principal y dirimente en la especie. Rememoro, éste consistió en el despido verbal de la que supuestamente fuera pasible la Sra. V. B. y que fuera denunciado por la trabajadora -aquí actora- como contenido de la injuria por la que se consideró despedida. Y es ese hecho al que aludiera en el despacho telegráfico por el que comunicó la decisión rescisoria indirecta del vínculo laboral, el que se traduce de lo expuesto textualmente en el TCL del 27/10/2016 del siguiente modo: *“...toda vez fue Ud. quien me manifestó personalmente “que no le servía más” y que no vuelva a trabajar...”* (Sic). Ello, desde que, para resolver el presente conflicto de intereses, esencialmente ha de elucidarse si dicha circunstancia fáctica, que fue la que invocó la actora como constitutiva de la injuria, se acreditó o no en el proceso.----------

-----Haré una breve digresión con relación a las exigencias formales del despido tanto directo como indirecto. Se ha dicho, con criterio que he compartido en antecedentes análogos, que la exigencia de la forma escrita de la comunicación del despido, la que surge de lo contemplado por el art. 234 -que requiere la forma escrita para cumplir con el preaviso-, y en el art. 243 -relativo a la forma de la comunicación y la invariabilidad de la causa de despido-, hace a la existencia misma del acto rescisorio, desde que se trata de una exigencia formal "*ad solemnitatem",* en cuanto hace a la validez y eficacia del acto para la producción de los efectos de la denuncia del contrato (Conf.: LópezCenteno-Fernández Madrid, "Ley de Contrato de Trabajo comentada", Ed. Contabilidad Moderna, año 1978, T. II, pág. 990). ----------

------En cambio, otros autores han entendido con respecto a la omisión de la forma escrita exigida por la Ley para comunicar el despido (sea éste disciplinario o indirecto), que configura una hipótesis de acto jurídico sujeto a formalidad relativa, puesto que la consecuencia de su inobservancia no es la sanción de inexistencia o nulidad, sino la de su validez como acto distinto al que su autor originariamente pretendía. Es decir, el despido verbal o por comportamientos inequívocos vale como tal, pero se le adjudican los efectos propios del despido injustificado, aunque la intención haya sido la de valerse de la existencia de una causa grave. Y ello es así aunque esta causa, que no se invocó como la ley impone, eventualmente fuera luego comprobada. Se agrega en tal inteligencia que, quien invoca un despido verbal o resultante de un comportamiento inequívoco (como si el trabajador, por ejemplo, es retirado por la fuerza del establecimiento por el personal de seguridad) se echa sobre sí la carga de probar esos hechos en cuanto tales, que al no estar instrumentados obligarán a recurrir a testimonios. Por eso, porque implica internarse en el azar de la prueba, es que la buena práctica indica la conveniencia de intimar la aclaración de la situación laboral ante la negativa de suministrar tareas, o de permitir el ingreso al lugar de trabajo o lo que proceda en el caso, bajo apercibimiento de considerarse despedido. Ello en virtud del artículo 57 de la LCT, emplaza al empleador como deudor de explicaciones que, de no ser dadas, definen en su contra la resolución del contrato. Por supuesto, se asume el riesgo de que el empleador aproveche la intimación para sanear el defecto de su comportamiento y despedir, ahora sí, por escrito y expresando causa. Pero incluso en tal caso parece preferible que corra él con la carga de probar la justificación, antes de asumir el trabajador la de acreditar el despido verbal (Conf.: Machado, José D., en "Ley de Contrato de Trabajo comentada", Ed. Rubinzal Culzoni, ed. Año 2016, dirigida por Mario E. Ackerman, coordinada por M. Isabel Sforsini, T. III, pág. 180/181; id. Etala C. A., en "Contrato de Trabajo", Ed. Astrea, 2ª ed., año 2000, pág. 568, & 2; ídem, Herrera, Enrique, en "Tratado de Derecho del Trabajo" Ed. Astrea, año 1984, dirigido por V. Vialard, T. 5, pág. 367, & 183). ----------

---Se ha observado en comentario a la exigencia de forma escrita contemplada en el art. 243, con aplicación en cualquiera de las posiciones doctrinales antes expuestas con relación a la naturaleza de la forma escrita impuesta por la ley y con directa incidencia en la hermenéutica que se propugna para el presente caso, que *"...al imponer la LCT esta forma como requisito esencial de validez para toda denuncia en que se invoca justa causa, se pretende resguardar el principio de conservación del contrato y de la buena fe, de manera que, extinguida la*

relación por cualquiera de las partes, la otra tenga un instrumento donde consten la causa y los hechos que se invocan a fin de hacer valer sus eventuales derechos, sin posibilidad de que se aleguen en el proceso otros que no se hayan tenido en cuenta en el momento de la denuncia."(Sic) (Conf.: Herrera-Guisado, "Extinción de la relación de trabajo", pág. 408). ------

------Se apunta que, en puridad, el propósito principal es el de dar seguridad jurídica en orden a la producción real del acto extintivo y su causa y, de modo indirecto, proveer a la tutela de la garantía constitucional de la defensa en juicio de ambas partes. ----------

----Sin perjuicio de todo lo dicho, encuentro que el foco de la controversia planteada en la especie centra en ponderar si la decisión adoptada por la actora Sra. R. A. V. de considerarse despedida, resultó oportuna y proporcionada a la injuria que invocara. ----------

----Se ha dicho, con criterio compartido por este tribunal en numerosos casos análogos, que la proporcionalidad en la reacción está en directa relación con la gravedad de la falta, incumplimiento o inconducta enrostrada a la contraparte. Ello así, por cuanto no todo incumplimiento contractual es apto para habilitar a la parte ofendida a resolver el vínculo con causa, sino sólo aquellas conductas o incumplimientos que no permitan consentir, ni aún a título provisorio, la continuidad de la relación de trabajo. Dicho de otra manera, la proporción exigida de la respuesta no significa que ella deba ser igual, equivalente o comparable a la injuria en que se funde, ya que, en rigor de verdad, el requisito a cumplir es la falta de desproporción, entendida como inexistencia de exceso. Es una apelación a la razonabilidad y prudencia que, a partir del principio de conservación del contrato, obliga a las partes a adecuar y graduar sus comportamientos recíprocos (Conf.: Ackerman, Mario y De Virgilis, Miguel A., en "La reacción frente a la injuria (requisitos de validez)", en L.T. XXX-777).----------

----Habida cuenta de lo cual, la cuestión dirimente a mi ver, es determinar si, aún cuando se pudiera considerar cierto el hecho del despido verbal según lo relatado por la actora en su demanda y que fue aquel que desencadenó el conflicto de marras, ante la respuesta a la intimación de que se aclare su situación laboral, fue oportuno y proporcionado.----------

-------La respuesta patronal al requerimiento de aclaración de la situación laboral, fue negando tal despido verbal y, a la par, requirió justificación de las inasistencias y a que retome sus tareas. Ante ello, insisto, es que debe ponderarse si el temperamento seguido por la actora fue proporcionado y, además, oportuno. ----------

----Aquí la "oportunidad" no esta dada por la proximidad temporal entre la reacción de la parte que se dice afectada por la injuria y el momento de su producción o comisión, sino por la circunstancia de que ante tal respuesta de la patronal -reitero, negando haberla despedido verbalmente-, indagar si no debió la trabajadora haber asumido antes otra conducta tendiente, primero, a mantener vigente el vinculo laboral y, luego, ante el eventual fracaso (que puede derivar, por ejemplo, de que la patronal a pesar de haber intimado a su reintegro le niegue tareas), y previa nueva intimación, recién proceder a la denuncia del vínculo. Ello así, porque el concepto de oportunidad abarca también la condición necesaria de que la reacción no sea intempestiva, de modo que ella revele reflexión y prudencia de quien la produzca (Conf. Ackerman-De Virgilis, op. cit., pág. 782/783).----------

----En punto a lo que se viene diciendo se conecta con lo que se ha expuesto en esta misma dirección o entendimiento, expresándose que el presupuesto especial del despido indirecto deriva del análisis que debe efectuarse de la respuesta o reacción proporcional, frente a los incumplimientos que pueden ser subsanados por la contraparte. La impronta de los arts. 10 y 63 de la L.C.T., impone a las partes unidas por un contrato de trabajo que agoten sus recursos en pro de posibilitar la prosecución del contrato conforme a lo que es debido, dándole la oportunidad a la contraparte de ajustar su conducta a lo que es deseable. De manera tal que, si como al empleador le es exigible que en vez de despedir por justa causa utilice sus facultades disciplinarias siempre que ello sea posible- para corregir al dependiente incumplidor, al trabajador también le es requerido que brinde oportunidad al empleador de adecuar sus prestaciones o conductas cuando el incumplimiento de éstas fuera eventualmente subsanable. A tal efecto, como el dependiente no posee poder disciplinario, la herramienta que debe utilizar es la intimación (Conf.: Ojeda, Raúl H., en “Teoría de la Injuria Laboral”, publicado en Revista de Derecho Laboral, “Extinción del contrato de trabajo-IV”, Ed. Rubinzal Culzoni, T. 2011-2, págs. 11/44, nº 5 y s.s.). ----------

----En tal contexto hermenéutico, tengo para mí, que la valoración probatoria realizada por el juzgador de la primera instancia, en cuanto estimó que con las testimoniales aportadas al proceso por las partes no se pudo corroborar los dichos vertidos por la actora en su demanda, es absolutamente compartible. Y, aduno, esta valoración probatoria lejos estuvo de ser puesta en verdadera crisis con la expresión de agravios formulada a su respecto. ----------

-----Es que básicamente de las testimoniales que prestaran los Sres. V. (fs. 81); N. (fs. 82 y vta.); G. (fs. 83 y vta.) y M. (fs. 89 y vta.), no puede extraerse corroboración alguna de las afirmaciones efectuadas por la actora en sus epistolares y en su escrito de demanda. Y, menos aún, pueden ser plafón suficiente para sostener la postulación impugnativa direccionada a especular sobre la honestidad y sinceridad de los testigos declarantes -ex compañeros de trabajo- que ofreciera la parte demandada a la par que se intenta infructuosamente extraer de sus dichos acreditación de afirmaciones efectuadas en la demanda a partir de inferencias especulativas y forzadas. Es que, más allá del esfuerzo argumentativo expuesto por la recurrente para extraer conclusiones favorables a su posición impugnativa, lo cierto es que lejos estuvo de exponer una verdadera crítica que pudiera dar pie a este tribunal a que ejerza su facultad revisora.----------

-----Es que, no se satisface la carga técnica de agraviarse en los términos impuesto por el Código del rito, con la mera exposición de un punto de vista diferente o discordante con el expuesto por el juzgador de la anterior instancia, mediante la realización de una valoración propia, subjetiva y en paralelo a la que realizara el Sr. Juez a quo, pero sin “cruzar” en ningún momento el mérito que se realizara mediante la señalización de los supuestos errores u omisiones en los que pudiera haber incurrido para sustentar un resultado diverso al que arribara (Conf.: Art. 268 y 269 del C.P.C.C., de aplicación al caso por vía del art. 73 de la Ley XIV Nº 1). ----------

----Finalmente, con relación a la fecha de cese indicada en la constancia de baja que acompañara la actora y su contradicción con la postulada como tal en su demanda, que luego

diera lugar a que en su alegato formulara una amañada valoración de los dichos de los testigos que intenta repetir en pretendido sustento del recurso bajo análisis, me remitiré a señalar que la cita doctrinaria transcripta en supuesto apoyo de la valoración probatoria de la documental de mentas que pretende reivindicar, resulta inaplicable al caso. Ello desde que basta con poner en la palestra que en los alegatos podrán realizarse todos los desarrollos doctrinarios, jurisprudenciales o legales que se quiera, pero ello no puede importar alterar los hechos constitutivos de la Litis, que son aquellos que las partes introdujeron al proceso oportunamente, al momento de presentar sus escritos de demanda y de contestación. Fuera de tal oportunidad, si no se invocaron como un hecho nuevo en la oportunidad procesal pertinente, vedado está hacerlo en lo sucesivo. De manera, que cualquier hecho ajeno al marco fáctico oportunamente determinado por las partes, queda fuera de toda posible consideración del juzgador de la primera instancia; y, obviamente, también de la segunda instancia que es revisión de lo decidido en la anterior.----------

------ A todo evento, la fecha del distracto habido en el caso es la de efectiva recepción por la patronal del despacho postal por el cual se le comunicó la decisión adoptada por la trabajadora actora en autos de considerarse despedida indirectamente. Ello, independientemente que se hubiera consignado una fecha anterior tal como la que surge de la constancia de baja aludida. -----En resumen, pues, encuentro que las dificultades probatorias evidentes que encontró la actora para sostener su pretensión se deben a lo apuntado antes, con relación a la falta de oportunidad y proporcionalidad de su reacción ante la respuesta a su reclamo de que se aclare su situación laboral. Luego, no pudo en el proceso acreditar la existencia misma de tal despido verbal, tal como apropiada y correctamente lo estimara el juzgador de la anterior instancia, desde que ninguno de los testigos validó sus dichos, sin perjuicio de la percepción diferente que pudieran tener cada uno de los deponentes con relación a que el último día al que concurrió a su trabajo la vieran extraña, enojada o diferente, o su remembranza relativa a si dejo o no su ropa de trabajo, o a quién y donde se la entregó (Conf.: art. 390 del C.P.C.C., de aplicación a la especie por vía de los art. 44 y 73 de la Ley XIV Nº 1). ----------

-------Por todo lo expuesto y razonado, concluiré proponiendo al acuerdo la desestimación del agravio examinado; y, en consecuencia, el rechazo de la apelación deducida en contra del pronunciamiento definitivo. Así lo voto. ----------

------III.- Conclusión: ----------

Por lo dicho, propongo al acuerdo que se confirme el fallo apelado en todo lo que fuera materia de agravio, con costas de segunda instancia a cargo de la parte actora recurrente vencida en ella (Conf.: art. 57 de la Ley XIV; y, art. 282 del C.P.C.C.). ----------

-----No corresponderá regular los honorarios profesionales por las tareas cumplidas por ante la alzada por los Dres. C. D. E. y M. del C. S., letrados apoderados de la parte actora, atento al pacto de cuota litis obrante a fs. 4 y su homologación por providencia de fs. 9, y el modo de imposición de las costas (Art. 4 de la ley XIII N° 4). ----------

----De manera tal que finalizo pronunciándome en la presente cuestión por la AFIRMATIVA.--

-------**A LA PRIMERA CUESTIÓN**, el Dr. Vergara dijo:----------

. Llegan a conocimiento de este Tribunal las presentes actuaciones como consecuencia del recurso de apelación interpuesto por la actora a fs. 120, que fuera concedido a fs. 121, contra la sentencia definitiva de la anterior instancia dictada a fs. 117/119 vta. que rechazó la demanda laboral promovida por R. A. V. contra J. C. B. J., imponiendo las costas a la accionante vencida. ----------

---La expresión de agravios luce a fs. 122/126, el traslado conferido a fs. 127 no fue evacuado por su contraria, y la relación sucinta de las cuestiones planteadas fue desarrollada por el Dr. Lucero.----------

-----2. Entiendo que resulta de utilidad hacer una breve síntesis de las quejas vertidas por la recurrente para poner de relieve la dificultad de la actora para acreditar el invocado despido verbal, tal era su carga probatoria. ----------

----Así, sostiene que el a quo en un caso tan complejo y de difícil probanza aplicó en forma sacramental el art. 73 de la Ley XIV N° 1 y se agravia ya que el fallo sostuvo que incumbe la carga de la prueba a la parte que afirma la existencia de un hecho controvertido, en el caso la situación de despido indirecto en que se colocó la trabajadora alegando la culpa del empleador por haberla despedido verbalmente. Afirma que la doctrina de las cargas probatorias dinámicas hace que lo previsto en esa norma sea de dudosa aplicación. Dice que no va a abundar sobre el art. 1735 del CCyCN. Cita en apoyo de su postura el art. 9 de la L.C.T., según texto reformado por ley 26.428. En lo que hace a la prueba producida en autos transcribe parcialmente los testimonios de M. E. V., M. J. G., M. V. N. y F. M. M.. Considera que las testimoniales no arrojan prueba en contra de la actora y arrojan más dudas que certezas sobre lo realmente sucedido ese día 15/10/2016, por lo que debe estarse al contenido del art. 9 de la LCT. En cuanto a la valoración de la prueba documental, hace referencia a que el juez de grado sostuvo que la constancia de baja no fue introducida en el escrito de demanda, por lo que es cuestión ajena a la litis en virtud de la aplicación del principio de congruencia. Acerca de ello cita doctrina en el sentido que es lícito en el alegato presentar mayores desarrollos doctrinarios, legales o jurisprudenciales respecto de las cuestiones o pretensiones invocadas en los escritos de constitución del proceso. Por eso estima que no es incongruente su presentación y señala que en el proceso hay pruebas suficientes en apoyo de su pretensión. Explica que si bien en el primer TCL enviado por la demandante se denuncia como fecha del distracto el 14 de octubre de 2016, es fácil comprender que se trata de un error ya que la accionada asegura que los hechos sucedieron el 15/10/2016. Dice que se consignó en AFIP el 14 de octubre de 2016, o sea que fue despedida con una fecha pre datada en los hechos. Considera que el certificado debe cumplir con la Resolución General 2988 - Registro de altas y bajas - Mi Simplificación- y cita el art. 8. Manifiesta que según el relato de la demandada V. “renunció” el 15/10/16 y fue dada de baja el 14/10/16, según documental aportada por esa parte. Dice que hay más irregularidades que intentan dar por válida la posición de la accionada, para lo cual menciona el TCL de intimación que envía el 18/10/2016 y la respuesta de la empleadora del 24/10/2016. Señala que su baja fue enviada a AFIP el 07/11/2016 y que su liquidación final fue librada el 13/02/2017, luego de un largo periplo por la Secretaría de Trabajo, pese a la declamación de que el contador desde el día martes

18/10/2016 está preparando su liquidación final. Transcribe parcialmente los testimonios de G., N. y M.. Sostiene la dificultad que para el empleado significa conseguir testigos presenciales para ir en contra de su empleador ya que quienes están laborando son reticentes a prestar declaración por el perjuicio que esto podría ocasionarles, y que en el caso de autos todos los potenciales testigos de la actora eran empleados de la demandada. Invoca finalmente que el comportamiento atribuido a V. no resiste ningún análisis pues los testigos ni siquiera se han puesto de acuerdo sobre si estaba enojada, rara o normal, sumado a que no se da en autos el recaudo evaluativo de los testigos a que hace referencia la doctrina. ----------Sobre el particular, el juzgador razonó de modo dirimente que fue la trabajadora la que se dio por despedida, por lo que a ella le correspondía probar los hechos invocados. En tal sentido, el fallo brindó el siguiente fundamento: ***En relación a lo expuesto, y siendo que fue la trabajadora la que se consideró despedida alegando la culpa del empleador, por haberla despedido verbalmente por su representante y luego por la falta de dación de trabajo, es a la trabajadora a la que le corresponde probar que los hechos sucedieron tal cual ella relató. Es decir la carga de la prueba sobre que existió una discusión con la encargada, que esta le dijo que "ya no le servía", y que cuando se retiraba le pidió la ropa de trabajo, le corresponde a la trabajadora. … Esto es así en virtud de que el ordenamiento procesal civil es de aplicación supletoria al presente caso en virtud de lo dispuesto por el art. 73 ley XIV.1, expresa que incumbe la carga de la prueba a la parte que afirme la existencia de un hecho controvertido*** (fs. 118 vta., tres primeros párrafos del p. II).----------

----Sobre tal cuestión, en forma reiterada esta Cámara de Apelaciones sostuvo que la causal de despido, sea directo decidido por la empleadora, sea indirecto dispuesto por el trabajador, corresponde a quien produce la extinción del vínculo, conforme al art. 377 del C.P.C.C. de aplicación en virtud de la remisión dispuesta por el art. 76 de la ley 69 (hoy art. 381 del C.P.C.C. y art. 73 de la Ley XIV N° 1) (esta Cámara, en su composición de Sala única, c. 11.702, S.D.L. 115/95; y c.12.172, S.D.L. 02/97, entre otros pronunciamientos). Quien alega un hecho como justa causa de despido, debe probarlo. Con arreglo a lo dispuesto por el art. 377 del Cód. Procesal ... incumbe a quien lo invoca la prueba del hecho contemporáneo que diera lugar al despido (Fernández Madrid, J. C., "Tratado Práctico de Derecho del Trabajo", La Ley, 3ra. ed. act., 2007, T. II, par. 15.6.4., pág. 1848). ----------Y desde ya que en estos casos se expresa que la prueba por excelencia de los hechos es la prueba de testigos, tal como también lo señalara el juzgador a fs. 118 vta.Con ese alcance, luego de analizar la prueba testimonial rendida en la causa que en definitiva nada aporta en favor de la versión de la actora, el Sr. Juez de la anterior instancia concluyó que: ***En razón de ello y siendo que la demandada desconoció el hecho de la discusión y despido verbal, y que por el contrario, acreditó que intimó a la trabajadora a presentarse a trabajar y esta no lo hizo, a la par de que los testigos ofrecidos por dicha parte avalan su versión de los hechos, la demanda será rechazada*** (fs. 118 vta./119, último y primer párrafo, respectivamente). ----------

----Al respecto, destaco que la testigo V. no supo las circunstancias en las que V. dejó de trabajar (respuesta a la primera pregunta, fs. 81), en tanto que N., G. y M. también se expresaron en forma negativa (ver testimonios, fs. 82/vta., 83/vta. y 89/vta., respectivamente).-----Ante esa ponderación de la prueba testimonial reitero que quien alega un hecho como justa causa de despido, sea el empleador o el dependiente, debe probarlo. Por eso, quien invoca un despido verbal por lo general intima a la patronal a fin de que se aclare su situación laboral, ya que en caso de negarse tal despido seguido de intimación a justificar inasistencias y a retomar tareas -tal el caso de autos-, es evidente que se mantiene en cabeza de quien produce el despido (la actora) la carga de probar el despido verbal invocado. ----------

------En ese marco, considero que en el presente caso no juega a favor de la accionante la doctrina de las cargas probatorias dinámicas pues claro resulta como ya lo señalara que quien invoca una causal de despido debe probarla. ----------

----Señalo que acerca de esa doctrina se sostiene que de acuerdo a las circunstancias dicha carga puede desplazarse hacia una u otra de las partes, en miras a servir a la justicia del caso llevado a los estrados judiciales (ver Peyrano, Jorge W., “El proceso atípico”, Editorial Universidad, 1993, pág. 145). Desde esa perspectiva se considera regla de distribución de la carga de la prueba, el colocar la carga respectiva en cabeza de la parte que se encuentre en mejores condiciones para producirla (ver Peyrano, Jorge W. y Chiappini, Julio O., “Lineamientos de las cargas probatorias dinámicas”, E.D. 107-1005; también Peyrano, Jorge W., “Fuerza expansiva de la doctrina de las cargas probatorias dinámicas”, La Ley 1996-B, 1027). Asimismo, destaco que esa teoría se utiliza en particular en los casos de responsabilidad profesional, en el juicio de simulación y en el supuesto de violación del derecho a la intimidad (ver Peyrano, Jorge W., “Doctrina de las cargas probatorias dinámicas”, La Ley 1991-B, 1034).----------

-----Por eso, aun cuando el art. 1735 del C.C. y C. recepta esta teoría, morigerando el principio establecido en el art. 1734, cabe precisar que la facultad que tiene el juez para distribuir la carga de la prueba se refiere al caso de la culpa o de las diligencias debidas, y para algunos autores también respecto de los factores objetivos. Desde esa perspectiva en comentario a ese artículo se expresa que el artículo en análisis se circunscribe a la demostración de la culpa o las diligencias debidas, aunque por la analogía deberá extenderse también a los factores objetivos. El tema de las responsabilidades profesionales es un área en donde se aplican las cargas probatorias dinámicas (art. 1768) (Bueres, Alberto J., dirección, “Código Civil y Comercial de la Nación analizado, comparado y concordado”, Editorial Hammurabi, 2015, T. 2, pág. 172).----------

-------Se trata de un supuesto de excepción a la regla prevista por el art. 381 del C.P.C.C., en particular en el caso de la víctima de un daño. En esa dirección se sostiene que los códigos procesales argentinos suelen imponer la carga de la prueba de un hecho, como regla general, a quien afirma su existencia, o bien a quien funda su pretensión en una norma que tiene a ese hecho como condición para su aplicación (art. 377 CPCCN). Esa regla puede a veces hacer muy gravosa la situación procesal de la víctima de un daño, pues la compele a acreditar todos y cada uno de los elementos de la responsabilidad civil. En lo que atañe, en particular, a la

prueba de la culpa, muchas veces el damnificado carece de los conocimientos o los elementos necesarios como para probar ese factor de atribución, lo que se patentiza sobre todo en materia de responsabilidad profesional: el paciente que imputa mala praxis a los médicos que lo atendieron no sabe, verbigracia, qué ocurrió en el quirófano, mientras que los facultativos demandados podrían explicar y acreditar con mayor facilidad su eventual obrar diligente. Por tal motivo, se ha expandido en la doctrina y la jurisprudencia argentinas la aplicación de la doctrina denominada “de las cargas probatorias dinámicas” (Lorenzetti, Ricardo Luis, Director, “Código Civil y Comercial de la Nación. Comentado”, Rubinzal – Culzoni Editores, 2015, T. VIII, pág. 459). ----------

-----Reitero que es una excepción y por ello el citado art. 1735 dispone como recaudo que, si el juez lo considera pertinente, durante el proceso debe comunicar a las partes que aplicará ese criterio. Así se señala que las objeciones a esa doctrina han llevado a un sector de la jurisprudencia a exigir el cumplimiento de ciertas condiciones para la aplicación de la teoría. Se ha dicho en ese sentido: “La aplicación de la doctrina de las cargas probatorias dinámicas es factible cuando existe pedido expreso de su aplicación, al formular demanda, lo cual debe ser objeto de un pronunciamiento expreso por parte del juez con motivo de abrirse el procedimiento aprueba, pues su aplicación sorpresiva por parte del juez al dictar sentencia podría alterar gravemente el derecho de defensa de la parte a quien se le imputa que en su cabeza recaía la carga probatoria”. El Código adopta como principio general la concepción tradicional: la carga de la prueba de los elementos de la responsabilidad civil, ya se trate del factor de atribución (art.1734), de la relación causal (art. 1736) o del daño (art. 1744), recae sobre quien alega su existencia, que normalmente, será el damnificado, actor en el proceso de daños. En ese marco, la teoría de las cargas probatorias dinámicas aparece excepcionalmente en el artículo en comentario, con una aplicación acotada a la prueba de un específico factor de atribución (la culpa). Es decir que su empleo no será admisible fuera de ese supuesto, pues en los demás casos rigen las reglas generales que se acaban de señalar (Lorenzetti, Ricardo Luis, Director, obra y tomo citado, pág. 460 y nota n° 298, y pág. 461). -

----Agrego también que esa doctrina también se contempla excepcionalmente en el art. 710 del C.C. y C. en materia de procesos de familia. Así, se indica que en el art. 710 el criterio de las designadas como “cargas dinámicas” es presentado como residual, pues la carga de la prueba recae “finalmente, en quien está en mejores condiciones de probar”, y esa directiva no depende de la decisión judicial” (Alterini, Jorge H., Director, “Código Civil y Comercial Comentado”, Editorial La Ley, 2da. Edición, Bs. As., año 2016, T. III, pág. 1031). Se receptan los principios de libertad, amplitud y flexibilidad de las pruebas como así también el de cargas dinámicas en su producción. Se hace explícito que la carga de la prueba recae sobre quien esté en mejores condiciones de acreditar el hecho litigioso, apartándose de la imposición de la carga probatoria a quien había expuesto la cuestión controvertida (Bueres, Alberto J., dirección, ob. cit., T. 1, págs. 458/459). ----------

----De tal modo, no se da en el presente caso la situación de excepción que permita aplicar la doctrina de las cargas probatorias dinámicas, sumado a que tal aplicación resulta inaudible por extemporánea al traerse recién a esta instancia tal pretensión.----------

-----A su vez, no resulta relevante que la empleadora no acreditara el hecho invocado en el sentido que V. le habría manifestado su voluntad de renunciar pues en definitiva ello no impide considerar que se mantiene inalterada la intimación cursada por la patronal a fin de que la trabajadora justifique sus inasistencias y en ese caso retome sus tareas habituales. Todo ello sin perjuicio que subsiste en cabeza de la trabajadora la carga de demostrar el despido verbal invocado cuya injuria sirviera de sustento para colocarse en situación de despido indirecto. Nótese que la actora en su telegrama colacionado del 27 de octubre de 2016 rechazó la carta documento cursada por la empleadora el día 24 de ese mes y año alegando como hecho injuriante que "… fue Ud. quien me manifestó personalmente "que no le servía más" y que no vuelva a trabajar …", dato fáctico a su cargo que no fue acreditado, de acuerdo a la valoración probatoria ya realizada de la prueba testimonial cumplida en la causa. ----------

-----No omito aquí considerar que el art. 243 de la LCT establece como formalidad que: "El despido por justa causa dispuesto por el empleador como la denuncia del contrato de trabajo fundada en justa causa que hiciera el trabajador, deberán comunicarse por escrito, con expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato. Ante la demanda que promoviere la parte interesada, no se admitirá la modificación de la causal de despido consignada en las comunicaciones antes referidas".----------

----Por eso se expresa que las formalidades establecidas por el art. 243 de la L.C.T. para la comunicación del despido son requeridas en los supuestos en que el contrato de trabajo finaliza con expresión de justa causa de despido manifestado por el empleador o por el trabajador ya que la norma no contempla los casos en que la rescisión del vínculo se produce sin dejar constancia del motivo. El despido sin expresión de causa únicamente queda perfeccionado cuando el trabajador ha tomado conocimiento fehaciente de la extinción de la relación de trabajo habida con su empleador (S.C.B.A., mayo 10-983, "Favero, Ezio c. La Papelera del Plata S.A.", D.T. 1984-A, 456). El despido es un acto unilateral recepticio que puede manifestarse de cualquier manera, verbalmente, en casos excepcionales, y si no se vulneran los derechos del trabajador, o por escrito (por telegrama, por carta), o resultar de un comportamiento, como la negativa de trabajo. Pero, en el caso de despido con preaviso y de despido por justa causa, la forma escrita es impuesta como requisito para poder invocar el preaviso o la causa respectiva (arts. 234 y 243, L.C.T.) (Fernández Madrid, J. C., obra y tomo citado, par. 15.3.5., pág. 1808). De todos modos, parte de la doctrina sostiene que la ley, en el art. 243, exige, concretamente, para la denuncia motivada en injuria, la declaración escrita ("deberá comunicarse por escrito") ... Hay que entender que lo que se impone es una forma del acto (forma de declaración escrita: "deberá comunicarse por escrito") y no una forma de la prueba del acto; en el lenguaje convencional, se trata de una forma *ad solemnitatem* y no solamente *ad probationem* (López, Centeno y Fernández Madrid, "Ley de contrato de trabajo comentada", Ediciones Contabilidad Moderna, 1978, T. II, pág. 990). Bajo tales preceptos, es dable afirmar que el art. 243, establece dos requisitos formales que complementan los de regularidad de la denuncia por invocación de justa causa, cualquiera que sea la parte denunciante: 1) la comunicación debe cursarse por escrito, y 2) en el instrumento debe consignarse expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del

contrato. Las exigencias son de particular importancia, pues en ausencia de toda comunicación escrita, el acto resultará formalmente nulo como expresión de denuncia motivada. De lo expresado se infiere que para que la denuncia resulte “causada”, formalmente deberá ser notificada por escrito, indicándose el motivo o sea la causa legal en que se funda, y en su caso, si se invoca un hecho injurioso, deberá hacerse una referencia concreta de él, de manera que el destinatario de la comunicación se forme una idea clara de la situación que se reprocha, para cuestionar en su caso su configuración o las condiciones de regularidad de la denuncia en cuanto a causalidad, proporcionalidad u oportunidad (V. Vialard, Antonio, Director, “Tratado de derecho del trabajo”, Astrea, 1984, T. 5, par. 183, págs. 367/368). ----------A su vez, frente a la tesis “restrictiva” que indica que es insuficiente para cumplir con el requisito del art. 243, L.C.T., la invocación de causales genéricas, sin indicación concreta de la conducta motivante de la denuncia, otros autores y tribunales parten de la base de considerar que la exigencia formal del art. 243, L.C.T., no importa de manera alguna un requisito *ad solemnitatem* cuyo incumplimiento invalide la notificación del distracto, siempre que las circunstancias del caso indiquen que el notificado no puede ignorar con precisión la verdadera causal imputada. Sostienen así que una interpretación diferente importaría un exceso ritual no querido por la ley (Meilij, Gustavo, “Contrato de trabajo”, Depalma, 1981, T. II, par. 1896, págs. 483/484, y par. 1901 y 1902, págs. 485/486, respectivamente). En esta última línea de pensamiento, cabe expresar que la norma prevista por el art. 243 de la L.C.T. no exige fórmulas especiales y su rigidez debe ceder, cuando se tiene conocimiento de la verdadera causal imputada para la extinción (esta Cámara, en su composición de sala única, S.D.L. Nos. 118/93, 24/96, 102/96, entre otras). De tal modo, el art. 243 de la L.C.T. no importa un formalismo excesivo, por lo que corresponde distinguir entre la obligación de notificar las causas de la decisión rescisoria y el detalle de la información sobre dichas causas. Se trata de que el detalle de la información sobre dichas causas no pueden importar un formulismo taxativo, ya que de interpretarse de tal modo la norma inferior, se arribaría al extremo no deseado de cercenar el debate judicial, con la consiguiente lesión de los preceptos constitucionales invocados (ver C.S.J.N., febrero 16-993, “Riobo, Alberto c. La Prensa S.A.”, T. y S.S. 1993-509).----------Así, el despido verbal es por definición incausado, ya que el art. 243 L.C.T. impone como requisito del despido con causa la comunicación por escrito con expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato y la invariabilidad de los motivos enunciados en la comunicación de la ruptura. Es que, el despido es un acto que puede ser manifestado de cualquier manera, verbalmente o por escrito, o resultar de un comportamiento como la negativa de trabajo. ----------Ahora bien. Quien invoca que ha existido despido verbal deberá acreditar el hecho. Si el trabajador advierte que la prueba del despido verbal ha de ser imposible o dificultosa, deberá intimar para que se aclare su situación laboral, forzando así al principal a definir la situación mediante una manifestación fehaciente en cuanto a la situación laboral o mediante lo que tácitamente deberá entenderse del silencio guardado (art. 57, LCT) (Ackerman, Mario E., *Director*, Sudera, Alejandro, *Coordinador*, “Extinción de la relación laboral”, Rubinzal – Culzoni

Editores, 2008, págs. 334 y 335, respectivamente). Por eso, porque implica internarse en el azar de la prueba, es que la buena práctica indica la conveniencia de *intimar la aclaración de la situación laboral* (lo que es un eufemismo porque, en realidad no le asiste ninguna) ante la negativa de suministrar tareas, o de permitir el ingreso al lugar de trabajo, o lo que proceda en el caso, *bajo apercibimiento de considerarse despedido*. … Por supuesto, se asume el riesgo que el empleador aproveche la intimación para *sanear* el defecto de su comportamiento y despedir, ahora sí, por escrito y expresando causa. Pero incluso en tal caso parece preferible que corra él con la carga de probar la justificación, antes de asumir el trabajador la de acreditar el despido verbal (Ackerman, Mario E., Director, Sforsini, M. Isabel, Coordinadora, "Ley de Contrato de Trabajo comentada", Rubinzal - Culzoni Editores, 2016, T. III, pág. 181).----------

------En ese contexto, reitero que el juzgador concluyó que la demandada desconoció el hecho de la discusión y despido verbal, y que por el contrario, acreditó que intimó a la trabajadora a presentarse a trabajar y ésta no lo hizo, a la par de que los testigos ofrecidos por dicha parte avalan su versión de los hechos. A lo que agrego que el testigo V. no supo las circunstancias en las que V. dejó de trabajar (respuesta a la primera pregunta, fs. 81), en tanto que N. y G. también se expresaron en forma negativa (respuesta a la primera pregunta, fs. 82 y 83, respectivamente), al igual que M. (respuesta a la cuarta pregunta, fs. 89 vta.)., lo que así aprecio, conforme a las reglas de la sana crítica (arts. 390 y 460 del C.P.C.C., de aplicación por remisión del art. 44 de la Ley XIV N° 1). ----------

------Por eso, al no tratarse de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales, tampoco existe duda alguna en materia probatoria, por lo que inaplicable resulta el art. 9 de la L.C.T. como pretende equivocadamente la quejosa ya que la falta lisa y llana de prueba, es una situación que conlleva necesariamente a que el principio de duda no tiene posibilidad de ser aplicado (ver Altamira Gigena, Raúl E., Director, "Ley de Contrato de Trabajo. Comentada y concordada", Editorial Errepar, 2010, T. I, pág. 56). ----------

------Respecto a la fecha de cese que resulta de la constancia de baja (14/10/2016), cabe destacar que la extinción del vínculo laboral se produjo al momento en que la patronal recibió la comunicación rescisoria emanada de la trabajadora pues lo dirimente es el momento en que la comunicación rescisoria entró en conocimiento del destinatario en virtud de su carácter recepticio. El despido es un acto jurídico-voluntario, lícito, unilateral, recepticio y formal, que tiene por finalidad extinguir el contrato de trabajo por decisión de alguna de las partes motivada por el incumplimiento de la otra a sus deberes. Es recepticio porque el acto se perfecciona sólo cuando entra en la esfera de conocimiento del denunciado, produciendo desde ese momento sus efectos extintivos y cancelatorios, operando la irrevocabilidad de la voluntad rescisoria (art. 234, LCT) (Ojeda, Raúl Horacio, Coordinador, "Ley de contrato de trabajo comentada y concordada", Rubinzal – Culzoni Editores, 2011, T. III, págs. 379/380). Una vez que la comunicación llega a destino, la denuncia se perfecciona, extinguiéndose *ex nunc* el contrato de trabajo, dando origen a una serie de nuevas obligaciones vinculadas con el hecho de la extinción. Una vez perfeccionada la denuncia, el contrato se extingue de pleno derecho … quedó sin efecto *ex nunc*, es decir para el futuro, con carácter definitivo (V. Vialard, Antonio, Director, obra y tomo citado, págs. 269/270). En tales condiciones, la circunstancia de

indicarse una fecha anterior en la baja (ver constancia, fs. 96), esto es, un día antes de sucederse los hechos (15/10/2016) no resulta relevante como para eximir a la trabajadora de acreditar la causal de despido invocada pues corresponde a quien produce la extinción del vínculo la carga de probar (art. 381 del C.P.C.C., de aplicación por remisión del art. 73 de la Ley XIV N° 1), máxime cuando la constancia de baja se envío recién el 07/11/2016 lo que fácilmente permite inferir que se debió a un error de fecha, error que también cometió la actora al enviar su primer telegrama colacionado tal como lo admite y justifica esa parte al expresar agravios (ver fs. 124 vta./125, último y primer párrafo, respectivamente). ----------

-----Con ese alcance, entiendo que no resulta necesario ingresar al principio de congruencia, sin perjuicio de que en los alegatos no pueden invocarse y tampoco alterar los hechos introducidos en los escritos de constitución del proceso. Sólo agregaré que el principio de congruencia constituye una manifestación del principio dispositivo en sentido material, dado que si el juez no respetara esa conformidad que debe existir entre su fallo, por un lado, y las pretensiones y oposiciones a las mismas, por el otro, estaría incursionando de esta manera en un campo que el ordenamiento jurídico ha reservado exclusivamente a la voluntad de los particulares, cual es la disposición de los derechos materiales o de fondo (Loutayf Ranea, Roberto G., “El recurso ordinario de apelación en el proceso civil”, Astrea, 1989, vol. 1, par. 37, pág. 115). Ahora bien, ¿qué se entiende, más ampliamente, por congruencia de la sentencia? Puede ser definida como la conformidad que debe existir entre la sentencia y la pretensión o pretensiones que constituyen el objeto del proceso, más la oposición u oposiciones en cuanto delimitan este objeto. Es, pues una relación entre dos términos, uno de los cuales es la sentencia misma, y, más concretamente, su fallo o parte dispositiva, y otro el objeto procesal en sentido riguroso; no, por lo tanto, la demanda, ni las cuestiones, ni el debate, ni las alegaciones y las pruebas, sino la pretensión procesal y la oposición a la misma en cuanto la delimita o acota, teniendo en cuenta todos los elementos individualizadores de tal objeto: los sujetos que en él figuran, la materia sobre que recae y el título que jurídicamente lo perfila (Guasp, Jaime, “Derecho Procesal Civil”, Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1968, Tomo Primero, pág. 517).----------

----Por tales razones, se desestiman los agravios vertidos.----------

-----3. En consecuencia, también propicio al Acuerdo confirmar la sentencia venida en apelación en todo cuanto fuera materia de agravios, con costas de Alzada a la actora apelante vencida, conforme al criterio objetivo de la derrota ante el fracaso de sus agravios (art. 69 del C.P.C.C.), y sin regular honorarios a los letrados apoderados de esa parte, en atención al pacto de cuota litis obrante a fs. 4, homologado a fs. 9, parte final, y forma de imposición de las costas (art. 4 de la ley del arancel).----------

----Cierro mi intervención y a la primera cuestión voto POR LA AFIRMATIVA.----------

-----**A LA SEGUNDA CUESTIÓN,** el Dr. Lucero dijo:----------

----El pronunciamiento que corresponde dictar es el siguiente, a saber: 1) CONFIRMAR el fallo apelado en todo lo que fue materia de agravio. 2) IMPONER las costas de segunda instancia a la parte actora vencida. 3) Sin regular honorarios a los Dres. C. D. E. y M. del C. S., atento

al pacto de cuota litis obrante a fs. 4, homologado por providencia de fs. 9, y el modo de imposición de las costas.----------

----Así lo voto. ----------

----**A LA SEGUNDA CUESTION** el Dr. Vergara dijo: ----------

----El pronunciamiento que corresponde dictar es el propuesto por el Dr. Lucero, expresión de la decisión del Cuerpo que se ha formado por mayoría con la anterior votación.----------

----------Así lo voto. ----------

----Con lo que se dio por terminado el acuerdo, dejándose constancia que la presente se dicta por dos miembros del Tribunal por haberse logrado la mayoría y por encontrarse en uso de licencia el Dr. Aldo Luis De Cunto (Art. 7º y 8º Ley V Nº 17), pasándose a dictar: ----------

---------- **S E N T E N C I A**: ----------

----- Y VISTO: Por los fundamentos del Acuerdo precedente, la Sala “B” de la Cámara de Apelaciones de la ciudad de Trelew; RESUELVE:----------

----CONFIRMAR el fallo apelado en todo lo que fue materia de agravio.----------

----IMPONER las costas de segunda instancia a la parte actora vencida. ----------

----SIN regular honorarios a los Dres. C. D. E. y M. D. C. S., atento al pacto de cuota litis obrante a fs. 4, homologado por providencia de fs. 9, y el modo de imposición de las costas.----------

--Regístrese, notifíquese y devuélvase. ----------

SERGIO RUBÉN LUCERO
JUEZ DE CÁMARA

RAÚL ADRIÁN VERGARA
PRESIDENTE

--- REGISTRADA BAJO EL N° _____ DE 2020 - SDL - CONSTE.----------

PABLO SEBASTIÁN ETCHART
SECRETARIO SUBROGANTE