

## Convenio Homologado Planteo De Nulidad

DOMINGO, 10 DE ENERO DE 2021

### JURISPRUDENCIA

Convenio homologado. Planteo de nulidad                      Se confirma la sentencia que rechazó la demanda interpuesta por una trabajadora desvinculada laboralmente mediante un convenio homologado por autoridad administrativa, que reclamaba la nulidad del acuerdo.                      Santiago del Estero, 18 de octubre lade 2016.                      El Dr. Herrera dijo:                      Considerando:

I. Que llega a conocimiento de esta Sala el recurso de casación interpuesto por la parte accionante a fs. 217/222 vta., contra la resolución de la Excma. Cámara de Apelaciones de Trabajo y Minas de Primera Nominación, dictada en fecha 18 de febrero de 2014, obrante a fs. 210/215 vta., por la que resuelve -en voto de mayoría-: confirmar la sentencia primigenia de primera instancia (fs. 189/190 vta., 06/12/2012), rechazando la apelación formalizada, con eximición de costas a la actora en uso de facultades procesales. Que tal recurso es concedido por el Tribunal referido por ante esta Sala (fs. 224 vta.) y se ordena el trámite de ley.                      II. Posteriormente, el Sr. Fiscal General del Ministerio Publico, se expide en profuso dictamen, denotando con doctrina jurisprudencial sobre la inconsistencia del planteo respecto de las actuaciones practicadas en faz administrativa, la falta de elementos probatorios respecto de rubros no acordados y que la recurrente replica planteos anteriores (fs. 243/244), quedando el recurso a despacho para resolver.                      III. Que corresponde en este punto analizar la concurrencia de los requisitos exigidos por el Código ritual en orden a la admisibilidad del recurso de que se trata. Así, de las constancias de autos surge que, el mismo ha sido deducido contra una sentencia definitiva o equiparable a tal (arts. 181 y 183 Ley 7049), que la parte recurrente está eximida del depósito de ley respectivo por ser la parte trabajadora, conforme lo normado por el ordenamiento legal (art. 189 Ley 7049), el recurso resulta temporáneo (art. 185 Ley 7049, fs. 223), sin que lo alcancen las limitaciones del art. 182 Ley 7049, por lo cual estos aspectos resultan cumplimentados. El recurso resulta autoabastecido acorde al art. 186 Ley 7049, por lo que se considera efectivizada su admisibilidad formal por la parte demandante recurrente. Los requisitos establecidos por la legislación formal -vale denotar- para dar curso al recurso de casación son taxativos y su revisión no se puede soslayar bajo ningún aspecto, ya que lejos de constituir solemnidades innecesarias, su objetivo es evitar que se desvirtúe la naturaleza excepcional de esta vía procesal, constituyendo, por ende, una garantía para la seguridad jurídica.                      IV. Que en su decisión el Ad quem, procede a rechazar la apelación y confirma el rechazo por el a quo de la acción laboral impetrada que incluía la nulidad del acuerdo ante la autoridad administrativa del trabajo y su resolución homologatoria (Expte. E 1439-72-07, resolución n° 329/07, 28/05/2007), propiciando una postura negativa en orden a la concesión en sede judicial de los rubros pertinentes pactados y de igual modo en lo referente a los que la recurrente formula como no acordados pretensos, a saber indemnización agravada de despido por maternidad -arts. 177 y 178 L.C.T. n° 20.744 y modif.- y diferencias de sueldos de acuerdo a jornada, partiendo del hecho que existió (luego de diversos trámites) un acuerdo homologado administrativamente, con carácter de cosa juzgada en los términos de normas legales (art. 15 y conc. LCT) suscripto totalmente en plena conformidad de la recurrente en el acto de su firma en la audiencia fijada al efecto, sin demostrar ulteriormente -conforme al art. 81, 2do. párr. Ley 3603- la existencia de vicios de la voluntad o abuso de derechos subjetivos, ni tampoco quebrantamiento de prerrogativas irrenunciables y enfocarlo de otro modo, sería violentar la buena fe. En suma, estima conforme doctrina legal sentada, no vulnerado el principio de irrenunciabilidad (art. 12 L.C.T. N° 20.744) y consecuentemente el art. 15 Ley 20744 y modif., y rechaza el recurso, con eximición de costas.                      V. La parte demandante deduce recurso casatorio contra sentencia definitiva, en el que hace una sinopsis de la causa y evidencia infracción de la normativa de rito y de fondo (en especial arts. 12, 15, 177, 178 y conc. Ley 20.744 y modif.), prefijando la viabilidad del recurso incoado, por violación del derecho, o sea arbitrariedad de sentencia, tomando como basamento la admisión del acuerdo formulado por las partes en sede administrativa, que la parte recurrente considera que es inválido o nulificable, porque se homologó infundadamente, puesto que no se respetó la justa composición de intereses, ni la irrenunciabilidad de derechos laborales, ni se consignó y sopesó el estado de gravedad de la actora y sus consecuencias legales previstos en la ley de la materia. Expone que el fallo en crisis le causa agravios irreparables desde que priva a la trabajadora de derechos insoslayables y a una sentencia justa que debió fundarse en vicios del consentimiento y la falta de asesoramiento legal, y en definitiva al derecho protectorio, causando ello un perjuicio al patrimonio de la actora. En tal rumbo, luego de exponer argumentos de la sentencia, estima que hay inexistencia o insuficiencia de fundamentos y violación en la aplicación del derecho. Así expone que no se hizo debida aplicación de los arts. 12 y 15 L.C.T.. Pregon a una arbitrariedad fáctica del Tribunal, con afirmaciones genéricas y dogmáticas, sin considerar la grave violación de falta de control de legalidad del acto cometido por la autoridad administrativa, por lo cual previa nulidad, debió proveer la demanda en su totalidad. Peticiona se case la sentencia dictada, con costas.                      VI. Que, como es sabido, ¿La procedencia del remedio casatorio, en relación a la denuncia de vicio de arbitrariedad y absurdo, es de carácter excepcional, y

para ello quien la invoca debe demostrar de un modo claro y con total precisión, la falta de logicidad en la motivación del acto jurisdiccional, como así demostrar que el mismo no ha sido una conclusión razonada del derecho vigente con aplicación a la situación comprobada de la causa? (S.T.J, 23049 S 18/09/2006, Juez Llugdar (SD); Jungla S.A. c. Dopsloff Ricardo Alfredo y Otros s/ Reivindicación s/ Casación Civil, Mag. Votantes: Llugdar-Argibay-Juárez Carol, Base JUSE en JUBA). ¿El recurso de casación es un remedio extraordinario limitado a la reparación de aquellas cuestiones de derecho (de fondo o de forma) que hayan sido erróneamente dispuestas por el juzgador en anterior instancia. De allí que las consideraciones que de los hechos y la prueba ha realizado el inferior permanecen incólumes ante el ataque del casacionista, salvo que se pruebe que los mismos han sido interpretados errónea o arbitrariamente? ¿La doctrina de la arbitrariedad sólo cobra procedencia, si está suficientemente demostrado el apartamiento inequívoco de la solución normativa prevista para el caso, o una decisiva carencia de fundamentación? (S.T.J., Resol. Serie ?B? N° 109 - Sentencia de fecha 05/04/2006 - Fallo N° 21949, Juez Suárez (SD), ?Elías Silvia Carolina s/ tercería de dominio en: Romero Luis Atilio c. Del Pino Gregorio?, Mag. vot.: Suárez - Juárez Carol - Rímini Olmedo). El Tribunal de Casación no tiene facultad para examinar la eficacia probatoria de los elementos de convicción utilizados por el inferior, por no ser un tribunal de apelación ordinaria. Sólo pueden revisarse en esta instancia este tipo de cuestiones y reemplazarse el criterio del tribunal de mérito, por lesivo, si se demuestra que constituye un despropósito, una arbitrariedad intolerable o un grave atentado a las leyes del raciocinio, lo que debe ser apreciado con criterio restrictivo establecer el mérito probatorio de determinadas piezas del expediente, es cuestión ajena a la competencia extraordinaria de la Corte que no es una tercera instancia revisora de lo actuado por la alzada. El recurso no puede prosperar. Individualizados en su análisis los agravios puede advertirse que en su fundamentación, el impugnante manifiesta que el motivo sustancial de la casación es la ?violación en la aplicación del derecho? y arbitrariedad por déficit en el análisis del acuerdo extintivo de la relación laboral y otros rubros aspirados, lo que en principio impediría su tratamiento por ser de valoración probatoria. No obstante, a mayor abundamiento, indico que es función del juzgador calificar los hechos subsumiéndolos en la norma jurídica o derecho aplicable, no estando limitado por las alegaciones de las partes ni por las normas en que fundan sus respectivas posiciones jurídicas, correspondiendo el encuadramiento legal correcto, en función de los hechos y de las pretensiones puestas en juego. Así, sostiene el recurrente, que es evidente que en autos se incurrió en una manifiesta violación de la ley y a la vez errónea aplicación del derecho, pero ello no es debidamente demostrado, ya que en lo concerniente al agravio referido a la invalidez del acuerdo propugnada y la eventual acreditación de vicios nulificantes, la Cámara remarca la importancia de los acuerdos, menciona principios generales y doctrina legal, expone que no se formularon planteos en sede administrativa respecto de existencia de vicios de la voluntad o maniobras que impidieran a la actora expresar su estado de gravidez o incluso no aceptar el acuerdo, que concluyó con su homologación. ¿Corresponde tener presente que las partes que han celebrado un acuerdo de voluntades con discernimiento, intención y libertad no pueden, unilateralmente, solicitar que éste se deje sin efecto por una razón de oportunidad o conveniencia sin que medie vicio nulificante, ya que deben someterse a lo pactado por razones de seguridad y justicia y que los pactos transaccionales deben interpretarse de buena fe y de acuerdo con lo que verosímilmente las partes entendieron o pudieron entender obrando con cuidado y previsión. Dentro de ese contexto, es importante tener en cuenta que toda conciliación y/o transacción presupone, necesariamente, la renuncia a cierta parte de las pretensiones o aspiraciones propias y el correlativo aseguramiento de lo que se obtenga de la contraria, lo que autoriza a defender la estabilidad de los acuerdos logrados...Si el dependiente considera que el acuerdo que celebró con la parte empresaria, afecta derechos irrenunciables y/o ha sido fruto de una negociación viciada, siempre le queda la posibilidad de pedir se decrete la nulidad, demostrando fehacientemente la existencia de algún vicio del consentimiento? (Pose, Carlos, ?Ley de Contrato de Trabajo?, 2da. edic. act., págs 35/37, Edit. David Grinberg, 2004). Es que ?La cosa juzgada precluye todas las cuestiones alegadas o que se hubieran podido alegar en el proceso. En virtud de ella no está solamente precluída la facultad de renovar cuestiones que fueron planteadas y decididas, sino que precluída está también la facultad de proponer cuestiones no planteadas y que habrían podido plantearse, cuestiones que, en general, tienden a negar o disminuir el bien reconocido o a afirmar el bien negado. La cosa juzgada abarca no sólo los planteos alegados efectivamente en el proceso, sino también aquellos que debieron haber sido articulados; no sólo lo aducido sino lo aducible o, mejor aún, lo que debió aducirse. Además destaco que en la faz administrativa se dió intervención al Asesor Legal del organismo y se practicó liquidación contable cuyo monto final resulta aproximado al monto pactado y cobrado, todo lo cual goza de la presunción -iuris tantum- de legitimidad que, como atributo legal (art. 47 Ley 2297), ostentan o trasuntan los actos del poder público representado por la autoridad administrativa del trabajo provincial en el caso. Digamos también que, para hacer regir dicha presunción, la ley no distingue a los actos regulares -válidos y anulables- de los actos irregulares -nulos- y que legitimidad es sinónimo de juridicidad o conformidad al ordenamiento jurídico. ¿El art. 15 L.C.T. exige dos requisitos para validar estas formas de renunciaciones recíprocas que son los acuerdos transaccionales. El primero consiste en que el objeto de la conciliación o transacción debe ser, un derecho o beneficio litigioso, discutido o dudoso, respecto del trabajador. El segundo es que, amén de la litigiosidad, el acuerdo resulte, al buen

juicio de la autoridad judicial o administrativa interviniente, una justa composición de los derechos e intereses de las dos partes? (cfr. S.T.J., Resol. Serie ?B? N° 235, 10/08/2009, ?Salto Luciana Beatriz y Otras c. Hogar Geriátrico Vida?, Base Jurisan). Si bien en dicha causa, esta Sala admitió el control jurisdiccional sobre tal discrecionalidad administrativa, se dejó en claro que ello se limita a corregir una actuación administrativa ilógica o arbitraria, sin implicar que el juzgador sustituya a la administración en su facultad de decidir, ya que dicha competencia jurisdiccional es revisora, no sustitutiva. Además, ?Para evaluar la equidad del acuerdo la autoridad, por lo común, valora ?in pectore?, es decir sin expresarlo, varios factores, tales como la verosimilitud del reclamo, su posible viabilidad según la existencia de pruebas y la jurisprudencia, la posible duración de un pleito, etc. No hay reglas protocolizadas en esta materia y la norma ha dado un amplio margen de discrecionalidad a la autoridad que interviene para decidir si el acuerdo luce o aparenta ser justo -en rigor, no hay manera de que lo sepa con exactitud- según su experiencia y datos adicionales como los mencionados. Si la autoridad considera que el convenio reúne tales recaudos puede homologarlo, y con ello, por imperio de la ley, le da fuerza de cosa juzgada? (S.T.J., 23.650 S 12/06/2008, Juez Juárez Carol (SD), ?Suárez Carlos Alberto c. Produnoa S.A.?, Base Juse en JUBA, sum. Z14234). Ergo, el examen de las circunstancias del caso, realizado por las instancias de origen en el punto, es una derivación lógica y razonada del derecho laboral vigente, que impide la tacha de arbitrariedad. O sea, las cuestiones cuya preterición invoca la casacionista merecieron declaración en el fallo dictado, que aborda la validez del acto jurídico que le puso fin y del acto homologatorio dictado por la autoridad administrativa del trabajo, de manera que, independientemente del acierto con que fue analizado el asunto debatido o el mérito de los fundamentos expuestos por el juzgador de origen en apoyo de la decisión arribada, que es lo que, en definitiva, censura el recurrente, no media infracción del art. 182 de la Constitución local. De igual modo, tampoco puede basar su cuestionamiento a la sentencia dictada por el Tribunal de alzada, haciendo hincapié en la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador del art. 12 en vinculación al art. 15 de la LCT 20744, empero, tal sola aseveración no define la cuestión, sino que corresponde su análisis, pues como expresa Carlos Pose: ?Los acuerdos conciliatorios homologados...deben -en principio- ser respetados y acatados, bajo peligro de anarquía judicial y destrucción de una de las figuras más valiosas de nuestra disciplina? (?Ley de Contrato de Trabajo?, pág. 36, Edit. David Grinberg, Libros Jurídicos, Abril/2001). En tales condiciones, pienso que las objeciones de la parte recurrente no demuestran la irracionalidad en la conclusión a la que arribó la instancia de origen respecto del acuerdo en cuanto a su viabilidad y constituyen el producto de una sesgada y parcial apreciación de los términos del fallo, que no reflejan mas que discrepancias sin asidero demostrado. Los fundamentos del recurrente cuestionan esencialmente aspectos fácticos del decisorio y no ponen en evidencia la arbitrariedad que se le atribuye, efectúa su propio análisis de la prueba y hechos, refiriéndose a los antecedentes de la causa, sin realizar una crítica razonada de los argumentos que sostienen a la sentencia venida en recurso, lo que se presenta como un obstáculo insalvable para su procedencia. VII. A título de colofón finalmente diré respecto de la no provisión de otros rubros demandados post acuerdo y externos al mismo, qué si bien esta Sala ha sostenido, que la validez del convenio homologado en sede administrativa, solo alcanza los rubros en él contemplados, sin que pueda interpretarse la cláusula de renuncia de reclamos posteriores como dimisión a reclamar rubros no incluidos en la negociación, ya que extender de ese modo la declaración de voluntad del trabajador implicaría contradecir el orden público laboral y los principios protectorios establecidos en su favor (cfr. S.T.J., 23402 S 10-8-2007, Juez Suárez (SD), ?Cameranesi Orlando Rafael c. Produnoa S.A.?, Base JUSE en JUBA; Resol. Serie ?B? N° 231, Base JURISAN). Por ende, todo otro rubro litigioso que no haya sido mencionado en forma expresa como parte del convenio transaccional, debe considerarse excluido y ajeno a la esfera de influencia de la cosa juzgada derivada de aquel. Ahora bien, esas pretensiones deben ser acreditadas con pruebas conducentes, que en esta litis, como bien expone en dictamen el Sr. Fiscal General del Ministerio Público no han sido debidamente demostradas. O sea no existe prueba que aquilate lo expuesto, sea en lo referente a la jornada invocada, como al sistema de protección de la maternidad e indemnización agravada de los arts. 177 y 178 L.C.T. n° 20.744 y modif., esto es que la presunción se subordina a que la trabajadora haya notificado y acreditado el embarazo y la fecha probable de parto, y en su caso el nacimiento, en forma fehaciente por acto formal o por comprobación del empleador o como sostiene la jurisprudencia que acepta que se soslaye el requisito formal, excepcionalmente, por la demostración de notoriedad de tal estado evidenciado y ostensible, en términos de elemental sentido común y, en general, si se acredita que el principal estaba en conocimiento del embarazo. Ergo, en autos, cabe rechazar el recurso interpuesto y confirmar la sentencia de origen, con costas a la parte vencida a la que se exime en los términos del art. 62 CPL Ley 7049. Por lo expuesto, dictamen del Sr. Fiscal General del Ministerio Público, doctrina y jurisprudencia citadas, Voto por: I) Rechazar el recurso de casación interpuesto por la parte accionante, en lo que fue materia de agravios. En su efecto, confirmar la sentencia recurrida de la Excm. Cámara de Apelaciones de Trabajo y Minas de Primera Nominación, dictada en fecha 18 de febrero de 2014, obrante a fs. 210/215 vta. de autos. II) Costas a la vencida, eximiéndola conforme a la facultad preceptuada por el art. 62, 2do. párr. CPL Ley 7049. El Dr. Llugdar dijo: Y Vistos: Para resolver en los autos del epígrafe el recurso de casación interpuesto por el apoderado de la accionante a fs. 217/222 en contra de la sentencia de la Excm. Cámara de Apelaciones del Trabajo y Minas de Primera

Nominación de fecha 18 de Febrero de 2014, obrante a fs. 210/215. Considerando: I. Que el Sr. Vocal que emite su voto en primer término, ha efectuado una adecuada relación de la causa y análisis de admisibilidad del recurso en estudio, a las que adhiero y me remito *brevitatis causae*, más me permito esgrimir algunas consideraciones y fundamentos en torno al rechazo del recurso de casación incoado, en especial al rechazo de la indemnización derivada del art. 178 de la LCT. (Considerando VII). Si bien lo manifestado resulta suficiente para decidir la cuestión, en tanto comparto plenamente lo expresado en el voto al cual esta vocalía adhiere, se ha de agregar al respecto que el art. 177 del la Ley de Contrato de Trabajo, establece una garantía de estabilidad a toda trabajadora que fehacientemente comunique su estado de embarazo, durante los períodos allí indicados. Expresamente se dispone que: *?... garantizase a toda mujer durante su gestación el derecho a la estabilidad en el empleo. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la trabajadora practique la notificación...?* Esta norma tiene su origen en el art. 193 t.o. de la ley 20.744, donde expresamente el legislador al proponer su incorporación tuvo en mira consagrar *el principio de estabilidad absoluta en el empleo para la mujer que trabajaba durante el período de gestación?* (Anales de Legislación Argentina T. XXXIV-D, 1974). Este amparo normativo se encuentra fortalecido por la garantía que deviene del principio protectorio que emana del art. 14 bis de la Constitución Nacional y -a partir de la reforma de 1994- de las normas internacionales con jerarquía constitucional (art. 75 inc. 22). En el ámbito local, encuentra un resguardo constitucional especial a través del art. 28 que en su parte pertinente refiere *?... la Provincia dictará un régimen de seguridad especial de protección de la madre durante el embarazo y período de lactancia?* Le reconoce a esta última el derecho a no ser discriminada por su sexo, a la igualdad de oportunidades, a una protección especial durante los estados de embarazo y lactancia, y a que las condiciones laborales permitan el cumplimiento de su esencial función familiar. Los Tratados Internacionales de jerarquía constitucional (art. 75 inc. 22, C.N.), dan una especial protección y amparo a la mujer trabajadora en situación de maternidad, embarazo y estado de excedencia con el objeto de evitar que se encuentren desprotegidas en momentos de mayor vulnerabilidad tanto física como económica. Así el Protocolo adicional de la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales -Protocolo de San Salvador- establece que *los Estados Partes se comprometen a adoptar las medidas necesarias a fin de lograr progresivamente y de conformidad con la legislación interna la plena efectividad de los derechos que allí se reconocen; y al desarrollo de programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo (art. 6)?*. La Declaración Universal de Derechos Humanos, en su art. 25.4 afirma que *La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales?*; en el mismo rumbo, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre en su art. VII afirma que *Toda mujer en estado de gravidez o en época de lactancia, así como todo niño tiene derecho a protección y cuidados especiales?*. La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, en su art. 11.2 precisa que, *con el fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio y maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes, tomarán medidas adecuadas para -en lo que aquí respecta- prohibir bajo pena de sanciones el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad?*. No hay lugar a duda que la maternidad de la mujer trabajadora es una contingencia que el Ordenamiento del Trabajo ha previsto. En el Capítulo II del Título VII y bajo el epígrafe: *De la protección de la Maternidad?* la Ley de Contrato de Trabajo dedica cinco artículos a esta contingencia connatural con la condición de mujer. El art. 177 que abre el capítulo establece la prohibición de la prestación del trabajo personal femenino, en los plazos anteriores y posteriores al parto y que la misma norma indica (párrafo primero). Igual precepto impone la obligación de la trabajadora de comunicar fehacientemente al empleador su estado de embarazo, estableciendo los mecanismos de acreditación de dicho estado (párrafo segundo). Finalmente se reconoce allí la garantía de estabilidad en el empleo durante toda la gestación, señalándose que tendrá carácter de derecho adquirido a partir de que la trabajadora practique la notificación al patrón arriba mencionada (tercer párrafo). El subsiguiente art. 178 recepta la situación del despido por causa del embarazo, presumiendo *salvo prueba en contrario, que el despido de la mujer trabajadora obedece a razones de maternidad o embarazo cuando fuese dispuesto dentro del plazo de siete y medio meses anteriores o posteriores a la fecha del parto, siempre y cuando la mujer haya cumplido con su obligación de notificar y acreditar en forma el hecho del embarazo así como, en su caso, el del nacimiento. En tales condiciones dará lugar al pago de una indemnización igual a la prevista en el art. 182 de esta ley?*. El mentado art. 178 de la Ley de Contrato de Trabajo, al disponer el pago de una indemnización agravada -remitiendo al art. 182 de la citada normativa- en caso de despido de la trabajadora embarazada busca sancionar la conducta antisocial del empleador que, en conocimiento de tal circunstancia, procede a despedir a su dependiente en un momento en que por aquél motivo -es de suponer- la mujer se torna más vulnerable social y económicamente. Se trata de un régimen singular que tiende a evitar o sancionar las discriminaciones que pudiera efectuar el empleador con motivo de la situación de embarazo o de maternidad de la trabajadora. Ello explica que el legislador *presuma?* que el despido acontecido dentro de ciertos plazos tiene vinculación con la situación de la trabajadora (salvo prueba en contrario) y previo cumplimiento del requisito de notificación al empleador del estado de embarazo y/o parto. Así fue resuelto por esta Sala

entendiendo que "La comunicación del embarazo como medio para poner en conocimiento del empleador dicha circunstancia y/o que esta última era o debió, por sus características, ser conocida por aquel, conforman un requisito necesario a los fines de que la trabajadora goce de la estabilidad durante el período fijado por ley." (ST 23531 S Fecha: 27/12/2007 Carátula: "Infante Sosa Erna Erika c. Petrosan S.A. c. Integración Mes Despido, Etc S/ Casación Laboral") "La falta de comunicación o de conocimiento del embarazo de la actora por parte del empleador, exime de considerar si se ha acreditado la causal de despido invocada en el telegrama de despido". (Obs. del Sumario: STJ "Rosalen Silvana María c. Sánchez Sara Nalliba y/o Resp. s/ Indemnización por Antigüedad, etc. Casación". Sent. del 30/11/2005. St 23.531 S Fecha: 27/12/2007, Carátula: "Infante Sosa Erna Erika c. Petrosan S.A. c. Integración Mes Despido, Etc. s/ Casación Laboral"). "La comunicación prevista en el art. 178 de la L.C.T. no implica otra cosa que el fehaciente conocimiento por el empleador del estado de embarazo de la mujer trabajadora para evitar precisamente que durante el período legalmente previsto adopte medidas que puedan involucrar la rescisión del contrato de trabajo". (Obs. Del Sumario: Scba, L 70606 S 22/11/2000, "Mendoza, Silvia L. c. Osmta Obra Social de Mecánicos del Transporte s/ Indemnización Arts. 181 y 182, L.C.T. St 23.531? S. Fecha: 27/12/2007 Carátula: "Infante Sosa Erna Erika c. Petrosan S.A. c. Integración Mes Despido, etc. s/ Casación Laboral"). En Efecto, si bien el legislador ha consagrado una presunción en favor de la trabajadora con la evidente finalidad de ponerla a cubierto de las dificultades para acreditar la vinculación entre el despido y su estado de embarazo o el nacimiento de su hijo, no lo es menos que para operar tal presunción, se le requiere a la trabajadora notificar y acreditar en forma el hecho del embarazo, o en su caso, el nacimiento de su hijo. Desde esa notificación -o toma de conocimiento por el empleador- el ordenamiento garantiza a la mujer en gestación el derecho a la estabilidad impropia en el empleo. En la especie, se encuentra acreditado que las partes celebraron un Acuerdo en Sede Administrativa el 7 de mayo de 2007, el reclamo judicial de la actora es incoado el 21 de abril de 2009 casi dos años después de resuelta la relación laboral por parte del empleador (Conf. Telegrama de fecha 28/04/2007 fs. 10). Los argumentos que hacen a la validez del acuerdo fueron acertadamente desarrollados en el voto del Vocal preopinante, a los que adhiero. Por otro lado, siendo que la validez del mismo solo alcanza a los rubros expresamente en él contemplados, sin que pueda interpretarse como renuncia de reclamos posteriores sobre rubros no incluidos en la negociación, resulta menester ahondar sobre la pretendida indemnización derivada del art. 178 de la LCT. Del estudio de la causa surge, que no se encuentra acreditado que la trabajadora haya notificado al empleador de su embarazo como tampoco que el principal haya estado en conocimiento del mismo. Desde esa plataforma el a quo desestimó luego la pretensión actoral en cuanto perseguía la anulación del acuerdo celebrado y homologado ante la autoridad administrativa. A tal fin, señaló "que no se encuentra acreditado que la trabajadora haya sido objeto de alguna maniobra o vicio que le haya impedido manifestar en el momento del acuerdo algún requerimiento puntual a su estado de gravidez... resulta claro que por algún motivo las mismas no fueron reclamadas en su oportunidad por la parte actora, quien ha prestado el consentimiento libre para la realización del acuerdo hoy cuestionado". No debe perderse de vista que la protección que la norma erige, se refiere a la situación del despido motivado por el embarazo. Desde esa perspectiva, la indemnización especial se reconoce en tanto y en cuanto se encuentre en definitiva probado -como resultado de la presunción o con independencia de ella- la relación entre el despido y el embarazo, situación no acreditada en autos. En consecuencia, no puede presumirse en el caso, que la decisión extintiva adoptada por el empleador haya estado motivada en la situación de gravidez de la aquí accionante. En definitiva, desvirtuada la presunción que contiene el art. 178 de la Ley de Contrato de Trabajo y no estando probado que el despido dispuesto estuviese motivado en la situación de embarazo de la actora, la decisión desestimatoria de la indemnización prevista en el art. 182 de aquél cuerpo normativo por el a quo debe confirmarse. Por todo lo expuesto, Voto por: I) No ha Lugar al recurso de casación interpuesto por la apoderada de la accionante a fs. 217/222 en contra de la sentencia de la Excma. Cámara de Apelaciones del Trabajo y Minas de Primera Nominación de fecha 18 de Febrero de 2014, obrante a fs. 210/215. II) En su mérito confirmar la resolución de la de la Excma. Cámara de Apelaciones del Trabajo y Minas de Primera Nominación de fecha 18 de Febrero de 2014, obrante a fs. 210/215. III) Con Costas a la recurrente pero eximiéndola de su pago conforme lo normado por el art. 62 Ley 7049. El Dr. López Alzogaray dijo: Que se adhiere en un todo a lo sustentado por el Dr. Herrera votando en igual forma. En mérito al resultado de la votación que antecede, la Sala Criminal, Laboral y Minas del Excmo. Superior Tribunal de Justicia, Resuelve: I) Rechazar el recurso de casación interpuesto por la parte accionante, en lo que fue materia de agravios. En su efecto, confirmar la sentencia recurrida de la Excma. Cámara de Apelaciones de Trabajo y Minas de Primera Nominación, dictada en fecha 18 de febrero de 2014, obrante a fs. 210/215 vta. de autos. II) Costas a la vencida, eximiéndola conforme a la facultad preceptuada por el art. 62, 2do. párr. CPL Ley 7049. Protocolícese, expídase copia para agregar a autos, hágase saber y oportunamente archívese. Gustavo A. Herrera. Eduardo J. R. Llugdar. Eduardo F. López Alzogaray.

029106E