



**NOTA A FALLO**

*Protección a la Maternidad.*

*Tutela a la Mujer Trabajadora Gestante en el Período de Prueba.*

**Carrera: Abogacía**

**Alumna: Carolina Arrieta**

**Legajo N°: VABG28573**

**DNI: 29.621.692**

**Tutora: María Belén Gulli**

**Año 2022**

**Tribunal:** Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Minas y Laboral N° 2 de la Primera Circunscripción Judicial Provincia de San Luis.

**Autos:** “Aliste Angélica del Carmen c/Aiello Supermercados S.A s/Demanda Por Despido Documental N° 1144” EXP 320097/18.

**Fecha de la sentencia:** 17 de marzo de 2021.

**Tema:** Derechos Fundamentales en el Mundo del Trabajo.

**Sumario:** **I.** Introducción. - **II.** Plataforma fáctica, historia procesal y decisión del tribunal. - **III.** La *ratio decidendi* de la sentencia. - **IV.** Antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales. - **V.** Postura de la autora. - **VI.** Conclusión. - **VII.** Referencias bibliográficas.

## **I. Introducción**

El derecho del trabajo se encuentra tutelado por nuestra Constitución Nacional (en adelante, CN) en su art. 14 bis donde se consagra la protección legal para todas las formas de trabajo. En un sentido amplio, el autor Grisolia (2019) lo define “*como un conjunto de principios y normas jurídicas (coercitivas) que regulan la conducta del hombre en sociedad*” (p. 13). Estas directrices que son reglas inmutables y esenciales, guían y protegen al trabajador desde el comienzo de la relación laboral, que se encuentran implícitos en la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (en adelante, LCT). El principio protectorio (art. 9, LCT), considerado el más importante y cuya finalidad es la de velar por la dignidad del trabajador a través de tres reglas: condiciones más beneficiosas, aplicación de la norma más favorable e in dubio pro operario.

Por su parte, en la LCT le dedica un apartado a la mujer trabajadora en el Título VII (capítulo II), a fin de garantizar, proteger y otorgar estabilidad laboral a la mujer embarazada, desde la comunicación de su estado de gravidez al empleador. Estableciendo de esta manera una presunción, a favor de ésta, en caso de despido dentro de los plazos estipulados por la norma de 7 meses y medio anterior o posterior a la fecha presunta de parto, y obliga de esta manera al pago de una indemnización especial por parte del empleador. Sin embargo, se presentan situaciones tales como el embarazo de la trabajadora durante el período de prueba, no contempladas por el legislador, debido a que durante dicho período rige la libertad de extinguir el contrato sin responsabilidad indemnizatoria; y es lo que amerita el análisis del fallo que nos ocupa.

El caso a analizar fue resuelto por la Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Minas y Laboral N° 2 (Primera Circunscripción Judicial) de la Provincia de San Luis en el fallo “Aliste Angelica del Carmen c/Aiello Supermercados S.A s/Demanda Por Despido Documental N° 1144”, en la cual se discute el despido por causa de embarazo y la consecuente aplicación de los arts. 177, 178 y 182 de la LCT. Por esta razón estamos ante un “problema de prueba”, puesto que, se discute el valor y funcionamiento de determinadas presunciones legales e indicios, cargas probatorias y la valoración de la declaración testimonial (damnificada) en casos de despido por estado de embarazo de la trabajadora (arts. 177 y 178, LCT). Al mismo tiempo, estos medios probatorios deben ser juzgados desde la lógica de la perspectiva de género, pues, constituyen un acto de discriminación y violencia contra la mujer en el ámbito laboral, tal cual lo marcan la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer y la Convención de Belem do Pará. En efecto, en estos hechos se debe aplicar el “principio de amplitud probatoria” (art. 16 inc. i, Ley N° 26.485).

Por último, resulta relevante analizar la presente sentencia debido a que se centra en la carga dinámica de la prueba, en la cual las partes deben acreditar de manera concreta los hechos versados, es decir, la trabajadora debe demostrar que se trata de un acto discriminatorio; mientras que el empleador debe acreditar que el motivo del distracto no es por causa del embarazo. Todo ello atento a que el derecho a la protección de la maternidad y a cualquier clase de discriminación encuentra garantía de rango constitucional (art. 75 inc. 22, CN), como también legal, en doctrina y jurisprudencia que se adhieren a la protección de la mujer embarazada desde el comienzo de la relación laboral, incluido el periodo de prueba.

## **II. Plataforma fáctica, historia procesal y decisión del tribunal**

La trabajadora interpuso demanda por despido discriminatorio en contra de “Aiello Supermercados S. A.” (en adelante, el demandado), por considerarse despedida por causa de su estado de embarazo. Relata que su relación laboral comenzó un 5 de diciembre del 2016, luego de casi dos meses de trabajo se entera de su estado de embarazo y el 2 de febrero del 2017, antes de concurrir a su trabajo, envió una carta documento comunicando a su patronal dicho estado de embarazo y fecha posible de parto. Ese mismo día concurrió a su lugar de trabajo e intentó entregar el certificado médico al encargado de Recursos Humanos de la empresa, el cual se negó a recibirlo. En el transcurso -horas más tarde- recibe en su domicilio un telegrama de despido.

La trabajadora en su demanda presentó como prueba el intercambio epistolar, copia del certificado médico y acta de nacimiento del bebe, ocurrido en fecha 23/06/2017. En este sentido, la actora brindó su declaración testimonial. Por su parte, el demandado procedió a contestar la demanda y negó de manera general y particular todo lo reclamado por la trabajadora; negó que hubiese comunicado el embarazo en forma legal, ofrece como prueba el telegrama de despido y dos testigos trabajadores de la empresa, entre otros. Abierto el periodo de prueba, en audiencia testimonial los testigos aportados ratificaron lo manifestado por la empresa sobre el desconocimiento del estado de la trabajadora y que luego del distracto por comentarios advierten su estado de embarazo.

Clausurada la etapa probatoria, el Juzgado Laboral de primera instancia dicta sentencia donde rechaza la acción, expresando que no se probó la entrega del certificado médico y que él mismo tenía fecha 10/11/2016, interpretando que es anterior a la fecha de ingreso de trabajo, por lo que determinó que la trabajadora actuó de mala fe a sabiendas de su estado de embarazo al momento de comenzar su relación laboral, mientras que el demandado se acogió al derecho de despedir sin causa conforme lo normado en el art. 92 de la LCT. Además, se señaló que únicamente se cuenta con los dichos de la actora, por ende, no existe otra prueba que obre a su favor y le otorgue razón a su testimonio.

La trabajadora interpuso recurso de apelación, y se elevó la causa a segunda instancia a la Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Minas y Laboral N° 2 (Primera Circunscripción Judicial) de la Provincia de San Luis, la que luego de haber recibido la expresión de agravios de ambas partes, confirmó la sentencia de primera instancia y, en consecuencia, rechazó el recurso de apelación de manera unánime.

### **III. La *ratio decidendi* de la sentencia**

La Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Minas y Laboral N° 2 (Primera Circunscripción Judicial) de la Provincia de San Luis declaró admisible el recurso de apelación interpuesto por la actora (trabajadora) y analizó si el despido se produjo como consecuencia de su estado de embarazo, si le correspondía la protección del art. 177 de LCT. y, por ende, el pago de la indemnización especial conforme al art. 182 de LCT. Conforme el art. 177, 2° párr., de la LCT, estipula que debe existir una “notificación fehaciente” del embarazo. La Cámara expresa que esa notificación no significa una mera comunicación por escrito y formal para considerarla eficaz, y deja abierta la posibilidad de poner en conocimiento el estado de embarazo por otro medio. El Tribunal cita, a

manera de ejemplo, un fallo previo de características similares en el cual se probó el despido discriminatorio a través de testigos del entorno laboral, como clientes y proveedores de la empresa.

En efecto, el tribunal sostuvo que no hubo prueba suficiente que acredite la entrega del certificado médico por parte de la trabajadora, que los telegramas intercambiados y reproducidos en el litigio demuestran que el demandado recibió la carta documento un día después de haber enviado el telegrama de despido.

De esta forma, se infiere que no alcanza con los dichos de ésta última (declaración testimonial de la damnificada), ya que no deben quedar dudas de que el demandado tenía conocimiento de su estado de embarazo al momento del distracto laboral. Se descartan las presunciones legales e indicios, sin dar explicaciones sobre el tema, pero justificando en que “no alcanza con los dichos de la actora”.

En consecuencia, el tribunal conformado por los Dres. Ponce de Xacur, Milán y Bustos, rechazaron de manera unánime el recurso de apelación, compartiendo razones y fundamentos del juez de primera instancia.

#### **IV. Antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales**

La Constitución Nacional en su art. 14 bis garantiza al trabajador condiciones dignas de trabajo, igual remuneración por igual tarea y otorga protección integral a la familia, y consecuentemente, en el art. 16 establece la igualdad de los habitantes y dispone como única condición para acceder a un empleo, la idoneidad (Gelli, 2004). Asimismo, a través de los Tratados Internacionales incorporados por medio del art. 75 inc. 22 del plexo constitucional, se reconoce un amplio abanico en donde se protege a la mujer trabajadora y la maternidad, entre los que se destaca la Declaración Universal de los Derechos Humanos. En dicha declaración se dispone que “la maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales” (art. 25, 2º párr.).

Por su parte, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer establece que los Estados Partes deben comprometerse a través de medidas adecuadas a prohibir toda discriminación contra la mujer, ya sea por razones de matrimonio, maternidad, sexo, etc., y se incluye dentro de estas garantías el derecho a trabajar (arts. 1, 2, 3, 4, 5 y 11). Particularmente, el art. 11 se protege la discriminación por razones de maternidad y dentro de ello se regula que queda prohibido

“bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad” (inc. a) y, se obliga a “implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o beneficios sociales” (inc. b). En el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en su art. 10 refiere que “a las madres que trabajen se les debe conceder licencia con remuneración o con prestaciones adecuadas de seguridad social”.

Por otro lado, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha sancionado varios convenios con la finalidad de proteger, brindar igualdad y sancionar la discriminación hacia la mujer trabajadora. Así, se destaca el Convenio sobre la Protección de la Maternidad N° 183, en la cual se prioriza como objetivo promover “*la igualdad de todas las mujeres integrantes de la fuerza de trabajo, y la salud y la seguridad de la madre y el niño*”, y distingue la necesidad de brindar protección a la mujer embarazada colocando la responsabilidad en el gobierno y también en la sociedad (Preámbulo). Además, se instala la prohibición del despido de la mujer embarazada, ya sea durante las licencias correspondientes o luego de reincorporada a su puesto de trabajo (art. 8 1.).

En nuestro ordenamiento jurídico la Ley N° 20.744 de Contrato de Trabajo en su art. 177 garantiza la estabilidad laboral de la trabajadora con el deber de notificar de manera fehaciente su estado de embarazo. De esta manera, si dentro del plazo de siete meses y medio anteriores o posteriores a la fecha del parto es despedida se presume, salvo prueba en contrario, que fue causa de su embarazo (Grisolia & Ahuad, 2014). Esta disposición normativa se complementa con el art. 178 del misma LCT que regula el deber de abonar una indemnización especial en el marco del art. 182, que es equivalente a un año de remuneración (Rodríguez Mancini, 2013). Ahora bien, en el art. 92 bis de la LCT, denominado “período de prueba”, se establece que el empleador evalúa el rendimiento y la idoneidad del trabajador de modo que, si el mismo no responde a sus expectativas puede disolver el contrato sin expresión de causa, por lo que queda liberado de toda obligación indemnizatoria (Grisolia, 2015, 2019).

Estas cuestiones normativas que protegen a la trabajadora en estado de embarazo (protección de la maternidad) en el ámbito laboral son complementarias: por un lado, con la Convención de Belém do Pará que establece el deber de diligencia del Estado de prevenir, investigar, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (arts. 1 y 7) y la discriminación. Se considera que la mujer es objeto de violencia cuando está embarazada (art. 9); por otro lado, la Ley N° 26.485 de Protección Integral a las Mujeres regula que

existe violencia de género (art. 4) en su modalidad de violencia laboral contra las mujeres, cuando aquellas son discriminadas por estar embarazadas en el ámbito del trabajo (art. 6 inc. c).

Para confirmar estos acontecimientos de difícil acreditación por la mujer se ha receptado el principio de amplitud probatoria (art. 16 inc. 1, Ley N° 26.485), en la cual el testimonio de la damnificada (víctima) resulta fundamental para resolver el caso judicial, como también sus indicios y presunciones legales (Di Corleto, 2015; Castillo Velarde, 2020). Conjuntamente, estos medios probatorios deben ser juzgados desde la lógica de la perspectiva de género (Marra Giménez, 2019; Vázquez, 2020).

Esta línea ha seguido la Sala I de la Cámara Nacional del Trabajo en el fallo “P.M.A. c. S.A.L.N. s/despido” (2013), quien afirmó que los dichos de la actora, las presunciones legales e indicios son importantes en casos de discriminación en el ámbito laboral, situación que implica regir el caso con una amplitud probatoria aplicando el principio de prueba dinámica. En efecto, basta que la actora suministre algunos indicios serios de haber sufrido discriminación para que se invierta el onus probandi (carga de la prueba) y se traslade hacia la empleadora la carga de acreditar la legitimidad de su accionar.

Esta postura en términos probatorios, es sostenida por Rodríguez Mancini (2013) y Fernández Madrid (2007), quienes exigen que las presunciones e indicios para no ser desechables deben ser serios, graves y concordantes con la declaración de la actora. En estos casos judiciales corresponde aplicar la regla “in dubio pro operario” (art. 9, LCT), pues, si la duda recayese sobre la apreciación de la prueba en los casos concretos, los jueces o encargados de aplicarla se decidirán en el sentido más favorable al trabajador.

En este sentido, tanto la doctrina como la jurisprudencia presentan posiciones antagónicas, por un lado, Martínez Vivot (1999), compartiendo criterio con Etala (2007), sostienen que es la propia ley la que ha eximido al empleador de expresar cuáles fueron las causas del distracto laboral, aun cuando haya recibido notificación fehaciente de la trabajadora sobre su estado de gravidez, no considerándolo como un acto discriminatorio debido a que no está contemplada por la norma.

En la posición contraria, se encuentra Pirolo (2001), quien refiere que la garantía de estabilidad prevista en el art. 177 de la LCT tiene plena operatividad inclusive en el período de prueba, es decir que la trabajadora tiene el derecho a percibir la indemnización

especial prevista en el art. 182 LCT. Lo considera así, en virtud de que el artículo señalado exige que la mujer embarazada comunique su estado y fecha probable de parto de manera fehaciente, y se produce una vinculación con una norma de jerarquía constitucional: el art. 11 inc. 2 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, de donde surge que la trabajadora no tiene la carga de la prueba porque tiene la garantía de estabilidad cuya violación genera un acto discriminatorio que no requiere ni necesita ser acreditado de donde resulta que procede la indemnización especial del art. 182 de la LCT.

En la jurisprudencia se hallan fallos “en contra” y “a favor”: por un lado, “en contra” localizamos el pronunciamiento de la Sala VIII de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en los autos caratulados: “Mendoza Julia Edith c/Adecco Argentina S.A. y otro s/despido” (2008), donde se rechazó el reclamo de indemnización especial del art. 182 de la LCT interpuesto por la trabajadora embarazada en período de prueba. Dicho tribunal consideró que, el art. 92 bis es claro en cuanto establece que durante el periodo de prueba cualquiera de las partes está legitimada para rescindir la relación de trabajo sin responsabilidad indemnizatoria. Refirió que el embarazo ya sea preexistente o sobreviniente no posee virtualidad para alcanzar el status jurídico que resulta del período de prueba, ya que no existe norma que prevea tal efecto ni tampoco es posible inferir el mismo dado que la trabajadora en el período de prueba queda dentro de lo que se denomina un universo cerrado, que excluye cualquier tipo de circunstancias particulares que pudieran llegar a ser consideradas discriminatorias en otras circunstancias.

Por otro lado, “a favor” encontramos la interpretación de la Sala IV de la Cámara del Trabajo de Mendoza en el fallo: “Tapia, Romina Fabiana c. Emprendimientos Inmobiliarios Turísticos Polígono 7 S.A. p/despido” (2012), en la cual se estudió cuando la trabajadora fue despedida con posterioridad a la comunicación de su estado de embarazo, por lo que inició demanda por despido. El tribunal hizo lugar a la acción condenando a abonar la indemnización especial de los arts. 178 y 182 de la LCT, aunque se encontrara en período de prueba. Por otra parte, se expidió sobre la indemnización, y sostuvo que el art. 178 de la LCT instituye el derecho al pago de una indemnización igual a la dispuesta por el art. 182 de la LCT, cuando la trabajadora embarazada haya sido despedida, a condición de que se notifique al empleador y acredite su estado, así como que el hecho se origine siete meses y medio anteriores o posteriores a la fecha del parto.



La norma jurídica presume que el despido obedece al estado de embarazo, salvo prueba en contrario. Al respecto, se señala que la notificación y comunicación debe ser fehaciente, por ejemplo: la trabajadora tiene que enviar telegrama, etc.

## **V. Postura de la autora**

A lo largo del presente trabajo se ha expuesto cómo la Constitución Nacional y los Tratados Internacionales de Derechos Humanos incorporados con rango constitucional (art. 75 inc. 22, CN) protegen a la mujer trabajadora y a la maternidad de prácticas discriminatorias, y que de igual manera lo hace la Ley N° 20.744 de Contrato de Trabajo. Asimismo, se ha afirmado que conforme la Convención de Belem do Pará y la Ley N° 26.485 de Protección Integral a las Mujeres estos hechos de discriminación por maternidad en el ámbito del trabajo constituyen violencia de género en su modalidad de violencia laboral contra la mujer.

En virtud de ello, rige el principio de amplitud probatoria (art. 16 inc. I, Ley N° 26.485), en la cual la declaración de la damnificada (víctima), las presunciones legales e indicios son fundamentales para resolver el caso judicial. En este contexto, las presunciones e indicios para no ser desechables deben ser serios, graves y concordantes con la declaración de la actora. En estos casos judiciales corresponde aplicar la regla “in dubio pro operario” (art. 9, LCT), pues, si la duda recayese sobre la apreciación de la prueba en los casos concretos, los jueces deberán aplicar el sentido más favorable al trabajador.

Como lo he enunciado, encontramos posturas antagónicas respecto a la protección de la mujer gestante en el período de prueba. Aunque encontramos una mayoritaria a favor de la protección de la maternidad en dicho período, tal como sostiene Pirolo (2001) al considerar relevante dicha garantía contra el despido a la mujer, en cualquier vínculo laboral y modalidad adoptada. Sin embargo, el art. 177 de la LCT exige a la trabajadora comunicar de manera fehaciente, presentando un certificado médico con fecha presunta de parto, o requerir al empleador su comprobación. Se pone en cabeza de la trabajadora una carga importante de pruebas.

Respecto de la prueba, Ferrer Beltrán (2005) sostiene que “las reglas sobre la prueba y la actividad probatoria sirven para determinar en cada caso si se han producido o no esos supuestos de hecho” (p. 97). En este sentido, adhiero a la corriente que se apoya en la “teoría de la carga dinámica de la prueba”, ya que las partes deben acreditar los

hechos esgrimidos, es decir la trabajadora debe probar que se trató de un acto discriminatorio y el empleador deberá probar que el distracto no se relaciona al estado de embarazo. Tal es así, como en el fallo analizado, la Cámara entiende que la trabajadora se basó en dichos, no demostró que el empleado de recursos humanos se negó a recibirlo y, que la misiva enviada por la trabajadora, donde pone de manifiesto su estado de embarazo fue entregada un día después.

Considero que los hechos están íntimamente relacionados, es una causalidad (relación entre causa y efecto). La Cámara describe las pruebas rendidas y transcribe que la carta documento de la trabajadora fue despachada el día 2 de febrero del 2017 a la hora 9:53 y entregada el 3 de febrero; mientras que el telegrama de despido fue despachado el día 2 de febrero del 2017 a la hora 11:00 y entregado el mismo día a la hora 16:05. Por lo que los dichos de la trabajadora eran ciertos, es decir, ¿cómo depende de la trabajadora que el correo entregue de manera inmediata?, o a la inversa ¿cómo logró la empresa que su telegrama de despido llegue en cuestión de horas?; además el tribunal de poseer el certificado de nacimiento del hijo de la trabajadora dentro del plazo estipulado por el art.178 de la LCT. Si bien el art. 92 de la LCT exime al empleador de expresar el motivo de la rescisión, ante la acusación por despido discriminatorio, el demandado debió probar que la trabajadora no era idónea para el puesto de trabajo, o por faltas graves a las que haya incurrido.

Que al inicio del presente trabajo hice mención sobre uno de los principios más importantes de la LCT, que rige en toda su extensión, y es el “principio protectorio” y sus tres reglas, “una norma de jerarquía inferior puede prevalecer sobre otra de jerarquía superior si resulta más favorable al trabajador” (Grisolia, 2019, p. 46). Sin embargo, la Cámara entendió que el empleador no tenía conocimiento del estado de embarazo al momento del despido y rechazó la apelación interpuesta por la trabajadora.

## **VI. Conclusión**

A modo de colofón, sostengo que durante el período de prueba la trabajadora embarazada goza de la protección de los arts. 177, 178 y 182 de la LCT y, debe poner en conocimiento al empleador de su estado, mientras que éste último debe probar que el despido no se debe a razones del embarazo sino a razones de orden laboral.

Basándome en el “principio protectorio” que rige en el derecho laboral argentino, concordantes con los derechos y garantías contenidos en nuestra Constitución Nacional y

Tratados Internacionales, se debe comprender que, si el empleador no acredita el motivo del distracto, entiendo que la trabajadora será beneficiada con la indemnización especial del art. 182 de la LCT. De esta forma, resulta claro que en el caso concreto de autos debe ser beneficiada la mujer trabajadora. Por último, considero que la protección de la maternidad abarca mucho más que los derechos laborales propios, también se protege a la mujer que transita dicho período, al niño por nacer y a la familia integral.

## VII. Referencias bibliográficas

### Doctrina:

- Castillo Velarde, L. V. (2020). *El enfoque de género en la valoración del testimonio de la víctima en las contravenciones de violencia contra la mujer*, Tesis, Ecuador: Universidad Nacional de Chimborazo.
- Di Corleto, J. (2015). La valoración de la prueba en casos de violencia de género, en Florencia Plazas, F. & Hazan L. *Garantías constitucionales en el proceso penal*, Buenos Aires: Editores del Puerto.
- Etala, C.A. (2007). *Contrato de trabajo. Ley 20744*. Buenos Aires: Astrea.
- Ferrer Beltrán, J. (2005). *Prueba y verdad en el derecho*. 2º ed., Madrid: Ediciones Jurídicas y Sociales S.A.
- Fernández Madrid, J. C. (2007). *Tratado práctico de derecho del trabajo*. Tomo I y II, 3º ed. actualizada y ampliada, Buenos Aires: La Ley.
- Gelli, M. A. (2004). *Constitución de la Nación Argentina. Comentada y concordada*. 2º ed., Buenos Aires: La Ley.
- Grisolia, J. A. & Ahuad, E. J. (2014). *Ley de contrato de trabajo. Comentada*. 5º ed., Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Editorial Estudio.
- Grisolia, J. A. (2015). *Manual de derecho laboral*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Abeledo Perrot.
- Grisolia, J. A. (2019). *Manual de derecho laboral*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Abeledo Perrot.
- Martínez Vivot, J. (1999). *Elementos de derecho del trabajo*. Buenos Aires: Astrea.
- Marra Giménez, M. (2019). Fallar con perspectiva de género en el ámbito del derecho público, en la *revista de doctrina, jurisprudencia, legislación*, Mayo/Junio, Buenos Aires: Abeledo Perrot.

- Mirolo, R. R. (2003). *Curso de derecho del trabajo y de la seguridad social*. Córdoba: Advocatus.
- Piroló, M. A. (2001). La estabilidad por maternidad y matrimonio garantizada a la mujer embarazada en distintas modalidades contractuales y en los regímenes especiales. Publicado en la *Revista La Ley*, AR/DOC/11613/2001, Argentina.
- Rodríguez Mancini, J. (2013). *Ley de contrato de trabajo. Comentada, anotada y concordada*. Tomo III (Arts. 90 A 207), 2º ed. actualizada y ampliada, Buenos Aires: La Ley.
- Vázquez, G. A. (2020). Juzgar con perspectiva de género, en Herrera, M., Fernández, S. E. & De la Torre, N., *Tratado de géneros, derechos y justicia. Derecho del trabajo*, 1º ed., Santa Fe: Rubinzal-Culzoni.

### **Legislación:**

- Constitución de la Nación Argentina [Const.]. (1853). Reformada 1994.
- Congreso de la Nación Argentina (15 de diciembre de 1994). Declaración Universal de los Derechos Humanos [art. 75 inc. 22 de la Constitución Nacional]
- Congreso de la Nación Argentina (17 de abril de 1986). Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales [Ley N° 23.313]
- Congreso de la Nación Argentina. (3 de junio de 1985). Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer. [Ley N° 23.179]
- Congreso de la Nación Argentina. (13 de marzo de 1996). Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra La Mujer (“Convención de Belém do Pará”) [Ley N° 24.632]
- Congreso de la Nación Argentina. (11 de marzo de 2009). Ley de Protección Integral a las Mujeres [Ley N° 26.485]
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). Convenio sobre la Protección de la Maternidad, 2000 (núm. 183). [07 de febrero de 2002]
- Congreso de la Nación Argentina (13 de mayo de 1976). Ley de Contrato de Trabajo [Ley N° 20.744]

### **Jurisprudencia:**

- Cám. Nac. A. del Trab., Sala VIII: “Mendoza Julia Edith c/Adecco Argentina S.A. y otro s/despido” (2008)
- Cám. del Trab. Sala IV, de Mendoza, “Tapia, Romina Fabiana c. Emprendimientos Inmobiliarios Turísticos Polígono 7 S.A. p/despido” (2012)
- Cám. Nac. Trab., Sala I: “P.M.A. c. S.A.L.N. s/despido” (2013)
- Cám. A. en lo Civ., Com., Min. y Lab. N° 2, San Luis: “Aliste c/Aiello Supermercados s/Demanda por despido” (2021)

# *Poder Judicial San Luis*

EXP 320097/18

"ALISTE ANGELICA DEL CARMEN C/ AIELLO SUPERMERCADOS S.A S/

DEMANDA POR DESPIDO DOCUMENTAL N° 1144"

## **R.L.LABORAL N° 28/2021.-**

**E**n la Ciudad de San Luís, a los diecisiete días de marzo de dos mil veintiuno, reunidos en su Sala de Acuerdos los Sres. Magistrados de la Excma. Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Minas y Laboral N° 2 de la Primera Circunscripción Judicial, Dr. Néstor Marcelo Milán, Dra. Estela Inés Bustos y Dra. Mónica Beatriz Ponce de Xacur, fueron traídos para dictar sentencia los autos "ALISTE ANGELICA DEL CARMEN C/ AIELLO SUPERMERCADOS S.A S/ DEMANDA POR DESPIDO" EXP 320097/18. Que habiéndose practicado la desinsaculación que determina el artículo ciento veinte de la ley dos mil seiscientos cuarenta y dos y el artículo doscientos sesenta y ocho del Código Procesal Civil de la Provincia, resultó de ello que los Sres. Magistrados debían votar en el siguiente orden: 1º) Dra. Mónica Beatriz Ponce de Xacur, 2º) Dra. Estela Inés Bustos y 3º) Dr. Néstor Marcelo Milán.-

Estudiados los presentes autos la Excma. Cámara se planteó las siguientes cuestiones a resolver

**PRIMERA CUESTIÓN:** ¿Es justa la sentencia apelada?

**SEGUNDA CUESTIÓN:** ¿Qué pronunciamiento corresponde dictar en definitiva?

**A LA PRIMERA CUESTIÓN** la Dra. Mónica Beatriz Ponce de Xacur, dijo:

I. La sentencia de primera instancia 1) Rechazó la acción incoada por **ALISTE MARQUEZ ANGELICA DEL CARMEN**, contra

## *Poder Judicial San Luis*

**AIELLO SUPERMERCADOS S.A**, los rubros, antigüedad, conforme jurisprudencia citada, preaviso por no corresponder, SAC/VAC, conforme libro de sueldos no objetados, indemnización art. 178/182 LCT, por no haberse acreditado en legal forma, el estado de embarazo art. 177 LCT.

2)E impuso las costas a la actora. (Art. 111C.P.L.).-

II) Contra dicho pronunciamiento se alza la demandada, quien deduce apelación mediante ESCEXT 14459585, de fecha 10/08/2020, sosteniendo su recurso en el memorial agregado en ESCEXT 14601727, de fecha 29/08/2020, y contestado por la actora en ESCEXT 15055502, de fecha 20/10/2020.-

Se agravia la actora en primer lugar cuestionando la interpretación efectuada por la Sentenciante en lo que respecta a que confunde la fecha del certificado médico de fecha 02/07/2017, con la fecha de la última menstruación 10/11/2017, al referir "Que remite cable el 02/02/2017 comunicando embarazo y luego entrega el certificado sin que se le de copia, a la hora 11:43 del mismo día, recibe cable de despido. Que fue madre el 23/06/2017 (el certificado médico tiene fecha 10/11/2016".-

Relata que "La verdad de los hechos es que con fecha 02/02/2017 la Srta. Aliste concurrió al Medico, el Dr. Carlos Jorge Marquez M.P. P-914, con el certificado en mano concurrió al Correo Argentino para hacer envío de carta documento avisando de su estado de gravidez, siendo la hora 9:54 a.m.. Todo ello por el miedo que genera en la mujer "perder el trabajo por EL SOLO HECHO DE ESTAR EMBARAZADA. Acto seguido concurrió a la empresa para hacer entrega de dicho certificado donde el Sr. Frias de Recursos Humanos se negó a recibir y entregar copia de haber recibido dicho certificado".

Se queja de que el A quo hace referencia de que no hay prueba que acredite que presentó dicho certificado, y aduce como sorprendente que al A quo no le llame la atención que EL MISMO DIA QUE SE

## *Poder Judicial San Luis*

INTENTÓ ENTREGAR EL CERTIFICADO, fecha 02/02/2017, le envían el telegrama de despido; que es difícil probar el porqué se negaron a recibirle el certificado, y de la inconsistencia de lo vertido en sentencia, que la extinción es comunicada después de la notificación del embarazo (el 02/02/17”); por lo que entiende que resulta razonable vincular la ruptura con la notificación de desvinculación, por cuanto expresa, son dos episodios que parecen conectados entre sí uno como generador del otro por lo que se incurrió en un acto totalmente discriminatorio.-

En segundo lugar señala como agravio lo incausado del despido al expresar “Que el empleador debería de haber probado que la extinción del contrato ha sido decidida por la “falta de aptitudes” para el desempeño del puesto para el que se contrato a la trabajadora”.

Cuestiona también, que respecto del preaviso, (enviado el mismo día 02/02/17-, donde le comunican el fin de periodo de prueba... es decir, la Srta. Aliste trabajó hasta esa fecha dos meses (le quedaba un mes más); la empresa no hubiera preavisado con una anticipación de 15 días antes, y que además la empresa nunca pudo demostrar la ausencia de discriminación por embarazo o falta de aptitud o por mala conducta o falta de inserción en el grupo de trabajo, o que se debió realmente, a que la trabajadora no pasó satisfactoriamente el período de prueba.

Insiste en que no hay un solo hecho concreto por la cual el empleador llevo a rescindir el contrato de trabajo, aún antes de finalizado el periodo de prueba de tres meses, no hay ninguna explicación razonable de las circunstancias que la impulsaron a extinguir el contrato de trabajo antes de tiempo, sólo hace referencia a que no fue discriminatorio pero nada dice de la “coincidencia” de la fecha en que fue comunicado verbalmente y el momento en que se dio curso el telegrama de despido

Destaca que es principio esencial y primordial el principio protectorio, art. 9 de LCT (“en caso de duda sobre aplicación de normas legales o convencionales prevalecerá la más favorable al trabajador..”), principio de no discriminación e igualdad de trato, garantía de estabilidad,



## *Poder Judicial San Luis*

de continuidad de la relación la laboral y principio de Justicia Social, principio de BUENA FE (a la que faltó gravemente la demandada.

Cita el art. 90 de LCT establece la indeterminación del plazo del contrato de trabajo, gozando la trabajadora aún en periodo de prueba, de especial tutela, y que del art. 178 se desprende que: “Se presume, 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 (7 y 1/2” meses anteriores o posteriores a la fecha del parto...) Y dispone que “en tales condiciones, dará lugar al pago de una indemnización”.-

Y que la trabajadora dio a luz el 23/06/2017, y la despiden en febrero, y que jurisprudencialmente, se ha decidido que la presunción rige también durante el periodo de prueba (art 92 bis de LCT”.

Refiere que la jurisprudencia ha resuelto que la presunción también rige para el período de prueba.-

En segundo lugar se queja de que el A quo en su considerando inc. b), refiera que: “...el certificado que acompaña la actora en la demanda tiene fecha 10/11/2016. Es decir la actora ingreso sabiendo que estaba embarazada y recién lo comunico por telegrama el día 02/02/2017. Aquí, ya hay mala fe (Maza LCT com.)”

Aduciendo en tal sentido, que no sólo incurre a un grave error de fechas como ya relatara, confundiendo la fecha en el que fue expedido el certificado con la fecha de Ultima Menstruación, sino que además se vuelve a discriminar a la trabajadora con una falta total de falta de perspectiva de género. Leer que hubo “mala fe de qué??? De quedar embarazada? De menstruar una vez al mes?.-

Expresa “Que según afirma el a-quo: “**Aquí, ya hay mala fe**”, lo que si podemos afirmar es que aquí hay una doble discriminación, una violación a garantías como la de no discriminación y falta total de

## *Poder Judicial San Luis*

perspectiva de género por parte del Juzgado”.-

Pone de manifiesto que por las actitudes de las empresas y/o empleadores en gral, no sólo la demandada, es que las mujeres no consiguen trabajo, y aquí es el gran ejemplo ya que no le quisieron recibir el certificado médico que se intentó entregar el 02/02/2017, por lo que acto seguido la empresa a las 11hs am procedió a realizar el telegrama de despido.

Destaca el horario en que , la trabajadora envía CD a las 9:54hs am. y concurre a su lugar de trabajo a hacer entrega del certificado, por lo que aduce que la trabajadora sabia que la empresa no iba a recibirle el certificado, por lo que concurrió al correo para enviar CD, destacando la mala fe de la empleadora.-

Se enroló en la corriente, doctrinaría como jurisprudencial, de quienes piensan que **debe prevalecer el derecho de protección de la maternidad por sobre el derecho que prevé el art. 92 bis de la LCT** a producir la extinción del vínculo en dicho período sin esgrimir causa alguna.

Agrega que la tutela dispuesta para las mujeres, en especial por la aplicación de los Tratados Internacionales, supone que los Estados no pueden invocar la primacía de su ordenamiento normativo interno, cuando el mismo pudiera resultar limitativo de los mayores derechos garantizados por los Tratados; en ese contexto, el motivo por el cual las normas que otorgan una tutela especial a la mujer, a la familia y a la maternidad, radica en que tanto el embarazo, el parto y la licencia post parto, ubican a la mujer en un estado particular de vulnerabilidad y, por ende, constituyen factores sensibles de discriminación.

Y en ese sentido refiere que el despido dispuesto por la empleadora durante el período de prueba **vulnera la protección integral de la familia que garantiza el art. 14 bis de la CN.**, y se encuentra indudablemente comprendido en el período razonable de protección garantizado por el art. 10 del Pacto Internacional de Derechos

## *Poder Judicial San Luis*

Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC”, puesto que durante el **período de prueba rige plenamente la protección a la mujer, a la familia y a la maternidad**, ya que su intención y espíritu no es otro que proteger del despido y/o de cualquier acto discriminatorio a la mujer que va a ser madre y, por ende, al niño y a la familia, especialmente durante el período pre parto.

Agrega con cita jurisprudencial “que como también se resalta la protección de la mujer contra toda forma de violencia y/o discriminación por razón de embarazo, parto y/o maternidad, así como la protección integral de la familia, y el interés superior del niño, se encuentran especial y concretamente garantizadas tanto en la Constitución Nacional como en diversos instrumentos internacionales, así como en las leyes 26.485 (de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales), y 24.632 (que aprueba la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer «Convención de Belem do Pará»). Entre los Tratados Internacionales con jerarquía constitucional (art. 75 inc. 22”, podemos mencionar los siguientes: la Declaración Universal de Derechos Humanos (art. 25 inc. 2”); el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (art. 10 inc. 1 y 2”); la Declaración de los derechos del niño (principio 4”); y la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (art. 11 inc. 2. a”.

La Convención sobre la Eliminación de la Discriminación de la Mujer establece en su art.11.2 que “Con el fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad, y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para: “Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y, la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil”

“Es así que, reitero, considero que durante el período de prueba

## *Poder Judicial San Luis*

rige plenamente la protección de las normas citadas, cuya intención y espíritu no es otro que proteger del despido y/o de cualquier acto discriminatorio a la mujer que va a ser madre y, por ende, al niño y a la familia, especialmente durante el período pre parto. A esta altura del análisis, creo conveniente señalar que, si bien las normas relativas a la estabilidad de la mujer que trabaja tienen por finalidad obvia disuadir al empleador de posibles actitudes de discriminación frente a la contingencia de embarazo o maternidad -y de allí que se las denomine normas de «discriminación positiva» o «antidiscriminatorias»-, dicha finalidad no es la única ya que, en el caso específico de la maternidad, existen previsiones normativas de rango constitucional y legal que, frente a esa contingencia, otorgan una especial tutela a la trabajadora, aun cuando no medie un acto de discriminación en su contra». (C.N.A.T., Sala II, voto del Dr. Pirollo -mayoritario-, «Villarreal Andrea Elizabeth c. Grupo Sud Latin S.A. s. Despido», 17/10/12”.-

En mérito a ello, solicita se haga lugar a su petición.-

II) Que conforme ha quedado trabada la litis, y a fin de organizar los agravios, entiendo que la primera cuestión a dilucidar es si efectuado el despido, este se produce como consecuencia de su embarazo, y por lo tanto si a la actora le corresponde la protección del art. 177 L.C.T., y el pago de la indemnización especial del art. 182 de la LCT, dado que el art. 177 exige la notificación fehaciente del embarazo, cuestión esta última discutida en autos.

Sucede que si bien esto no significa que una comunicación deba ser realizada por escrito y de modo formal para ser considerada eficaz, de todos modos es necesario que existan suficientes elementos de juicio que permitan entrever que la patronal tenía un conocimiento efectivo del estado de embarazo de la actora.-

En este caso relata la actora en su demanda: i) que comenzó a prestar relación laboral con la demanda, el día 5 de Noviembre del 2016,ii) Que el día 02 de febrero del 2017 remitió el telegrama ley nº

## *Poder Judicial San Luis*

23.789, N° 0918114779, comunicando su estado de embarazo, a la hora 09:54:05, iii) Que luego de remitir el telegrama hace entrega del certificado de embarazo, otorgado por el Dr Carlos Jorge Marquez Mat Profesional P-914, al Sr Frias de Recursos Humanos, negándose a entregar una copia como de haber recibido el certificado, iv) Que ese mismo a la hora 11:43 minutos Supermercado Aiello SA le remite telegrama en la cual le comunica el cese de sus actividades por fin de periodo de prueba, v) Que el día 3 de febrero del 2017 remitió el TCL 091814250, por la cual se rechazaba en todos sus términos el telegrama de la empleadora, vi) Que el día 23 de Junio del 2017 nació Helena Agustina Muñoz Aliste.-

Ahora bien, la queja de la apelante se circunscribe a que el A quo hace referencia a que no hay prueba que acredite que presentó dicho certificado, y como consecuencia de ello no le corresponde la protección del art. 177 y cctes. L.C.T..-

Y ello entiendo que es así, porque solo se cuenta con los dichos de la actora (de que el día 02/02/2017 luego de haber enviado la CD avisando su estado de gravidez, acto seguido concurrió a la empresa para hacer entrega del certificado médico, negándose el Sr. Frías de Recursos Humanos a recibir, y entregar copia de haber recibido dicho certificado), para comprobar que ésta puso en conocimiento su embarazo presentando el certificado, y que éste no le fuera recibido por la patronal; lo que por cierto, por sí solo no es prueba suficiente del conocimiento de la patronal del estado de embarazo.-

Puesto que de las declaraciones testimoniales rendidas en autos en fecha 11/03/2019, prestada por los Sres. Eduardo Denegri y Carlos Daniel Tello, al responder a “LA SEXTA PREGUNTA: Para que diga el testigo si en algún momento la actora comunico a la empresa aiello supermercados que se encontraba embarazada y/o entrego un certificado que así lo acreditara” Carlos Daniel Tello “RESPONDE: Después de ser despedida llego un telegrama con un supuesto embarazo de parte de ella,

## *Poder Judicial San Luis*

fue un comentario que se hizo entre gente de la oficina. No entrego certificado”, Eduardo Denegri “...RESPONDE: No. Durante la relación laboral no hizo esto. Si nos enteramos luego por comentarios que hubo en la oficina que posterior a la desvinculación había llegado un telegrama comunicando dicha novedad”, de cuyas declaraciones, no surge que la actora hubiere presentado el referido certificado a la patronal antes de recibir el telegrama de despido.-

Y los dichos de los testigos han quedado corroborados por cómo se produjo la secuencia del intercambio telegráfico entre las partes, conforme lo informado por el Correo Argentino al responde al Oficio N° 090/19 de fecha 14/03/2019 (DIGIPU 11192859, de fecha 22/03/2019), -que obra reservado en Secretaría como documental-, y en el cual se acompañan copias certificadas con constancias de imposición y recepción de: TELEGRAMA: N° 1 de fecha 02/02/2017, por el cual se le comunica a la actora el cese de la relación laboral; N° 3 de fecha 03/02/2017 por el cual se rechaza el telegrama enviado por la actora en el que comunica el estado de su embarazo, y N° 783297708 de fecha 02/02/2017, por el que la actora comunica el estado de su embarazo; y en el cual el Correo informa que: 1) “CU 783297708 AR IMPUESTA EL DIA 02/02/18 A LA HORA 09:53 ENTREGADA Y RECIBIDA EL DM 03/02/18 A LA HORA 09:27 RECIBIENDO UNA PERSONA CUYO NOMBRE SE LEE COMO: TELLO.

2) TELEGRAMA N°1 IMPUESTO EL DIA 02/02/17 A LA HORA 11:00 ENTREADO Y RECIBIDO EL DIA 02/02/17 A LA HORA 16:05 RECIBIENDO UNA PERSONA CUYO NOMBRE SE LEE COMO: MARIA MARQUEZ y;

3) TELEGRAMA N°3 IMPUESTO EL DIA 03/02/17 A LA HORA 19:00 ENTREADO Y RECIBIDO EL DIA 06/02/17 A LA HORA 12:07 RECIBIENDO UNA PERSONA CUYO NOMBRE SE LEE COMO: MARIA MARQUEZ.

## *Poder Judicial San Luis*

De lo referido supra se colige que el telegrama enviado por la actora fue recibido por la demandada con posterioridad al telegrama de despido, el cual llegó a conocimiento de la actora antes que el que ella enviara a la demandada poniendo en conocimiento su embarazo.-

Lo cierto es que la actora no pudo probar que la notificación del embarazo llegó efectivamente a la esfera de conocimiento del empleador, antes que ella le hiciera conocer su estado de embarazo, tampoco se cuenta con el hecho que la trabajadora hubiera compartido la noticia de su embarazo con un grupo de compañeros de trabajo, y esta que pudiera haber trascendido, por ejemplo, a clientes o proveedores de la empresa; como sucedió en un caso similar fallado por este Tribunal, lo cierto es que esa circunstancia, conforme lo declarado por los testigos fue comentada después del despido.-

En otras palabras, para tener por acreditado el efectivo conocimiento del estado de embarazo de la trabajadora por parte de la patronal –teniendo en cuenta que la norma exige una notificación fehaciente–, no alcanza con los dichos de la actora, sino que resulta necesario justificar que ella efectivamente llevó el certificado, y no fue recibido por la demandada, no debe existir la mínima posibilidad de que los representantes de la empleadora no supieran de esta noticia, antes del envío del telegrama de despido.-

Ello es así por cuanto incumbe a la trabajadora a fin de gozar del amparo de la ley, previamente, haber notificado y acreditado el hecho del embarazo.

La finalidad es que el empleador tenga un acabado conocimiento del estado de la trabajadora, siendo indistinto si el medio que se utilizó para notificar fue un despacho telegráfico, o una nota de la cual la dependiente posea copia firmada por el empleador que la recibió, con fecha cierta.

En este sentido se ha señalado que“...No se puede presumir, ni mucho menos admitir entonces que el despido se deba a razones de

## *Poder Judicial San Luis*

embarazo, cuando a la fecha del despido no hay constancia de notificación de esos extremos, en los términos del art. 178 LCT. El segundo párrafo del art. 177 de la LCT, coloca en cabeza de la trabajadora dos requisitos fundamentales: por un lado, la obligación de comunicar fehacientemente al empleador el estado de embarazo y fecha presunta de parto y, por otro, la presentación de certificado médico, en el que conste lo transcrito en la mencionada notificación fehaciente, dejando abierta además, una tercera posibilidad, consistente en la comprobación del estado de embarazo por el propio empleador. Respecto de esta última alternativa, la actora pudo haber requerido a su empleador la comprobación de su estado de embarazo mediante despacho telegráfico, extremo receptado por la jurisprudencia. Por tanto, las resoluciones del caso en estudio, tanto de Primera Instancia como de Cámara, son correctas, pues es clara la conclusión de que la ley ha puesto a cargo de la trabajadora, la carga de comunicar y acreditar su embarazo ya que solo a partir de ello le son exigibles al empleador, los deberes que tiene para con su empleada embarazada. La interesada está facultada para hacerlo por cualquier medio fehaciente, pudiendo contemplarse incluso la posibilidad de hacerlo mediante intervención de la Asociación Profesional respectiva (arts. 23, inc. a y 31, inc. a, ley 23.551). En síntesis, la sentencia comentada trata con acierto el sustrato de la cuestión que se reduce a una cuestión de prueba acerca de los extremos requeridos por la ley para hacer procedente la indemnización agravada para el caso de despido por embarazo” (MAZA ALBERTO J. y SÁNCHEZ BERNABÉ L., ‘Despido por embarazo’, publicado en LLPatagonia 2015 (junio), 933; La Ley Online: AR/DOC/1609/2015).-

En mérito a lo expuesto, corresponde rechazar el recurso de apelación deducido por la actora basado en el despido por causa de embarazo, y en consecuencia por las razones expuestas entiendo que no ha existido en la conducta de la patronal un acto de discriminación en tal sentido, y que se vinculara con el tema de identidad de género.-

Con respecto a los otros rubros reclamados coincido con la



## *Poder Judicial San Luis*

Sentenciante en que deben ser desestimados por las mismas razones expuestas en el fallo.-

En consecuencia la imposición de costas ha de ser confirmada.-

Por las razones expuestas, **VOTO A ESTA PRIMERA CUESTIÓN POR LA AFIRMATIVA.-**

**A ÉSTA MISMA PRIMERA CUESTIÓN,** la Dra. Estela Inés Bustos dijo: Que compartiendo las razones y fundamentos dados por la Dra. Mónica Beatriz Ponce de Xacur, vota en igual sentido que ésta.-

**A ÉSTA MISMA PRIMERA CUESTIÓN,** el Dr. Néstor Marcelo Milán dijo: Que compartiendo las razones y fundamentos dados por la Dra. Mónica Beatriz Ponce de Xacur, vota en igual sentido que ésta.-

**A LA SEGUNDA CUESTIÓN** la Dra. Mónica Beatriz Ponce de Xacur, dijo: Que tal como he votado la cuestión anterior de ser compartido mi voto propongo: Rechazar el recurso de apelación deducido por la actora mediante ESCEXT 14459585, de fecha 10/08/2020, confirmando la sentencia apelada por los fundamentos dados en este fallo. Con costas a la actora vencida (art. 111, C.P.L.) Así lo voto.-

**A ÉSTA MISMA SEGUNDA CUESTIÓN,** la Dra. Estela Inés Bustos dijo: Que compartiendo las razones y fundamentos dados por la Dra. Mónica Beatriz Ponce de Xacur, vota en igual sentido que ésta.-

**A ÉSTA MISMA SEGUNDA CUESTIÓN,** el Dr. Néstor Marcelo Milán dijo: Que compartiendo las razones y fundamentos dados por la Dra. Mónica Beatriz Ponce de Xacur, vota en igual sentido que ésta.-

# *Poder Judicial San Luis*

**SAN LUIS**, diecisiete de marzo de dos mil veintiuno.-

**Y VISTOS:** En mérito al resultado obtenido en la votación que antecede.-

**SE RESUELVE:**

Rechazar el recurso de apelación deducido por la actora mediante ESCEXT 14459585, de fecha 10/08/2020, confirmando la sentencia apelada por los fundamentos dados en este fallo. Con costas a la actora vencida (art. 111, C.P.L.).-

**REGÍSTRESE. NOTIFÍQUESE. OPORTUNAMENTE BAJEN**

*Firmado digitalmente por los Dres. Mónica Beatriz Ponce de Xacur, Néstor Marcelo Milán y Estela Inés Bustos (Reglamento General de Expediente Electrónico).-*

# *Poder Judicial San Luis*