

//neral Roca, 21 de abril de 2026

Y VISTOS: Para dictar sentencia en estos autos caratulados: "**COVARRUBIA, ADRIANA ISABEL C/ BUSTELO, MARIA INES S/ ORDINARIO - RECLAMO LEY DE CONTRATO DE TRABAJO**" RO-01193-L-2024;

Previa discusión de la temática del fallo a dictar con la presencia personal de los jueces votantes, de lo que da fe la Actuaria, corresponde votar en primer término a la **Dra. Maria del Carmen Vicente**, quien dijo:

RESULTANDO: 1.- Mediante presentación en SG-SEON de fecha 29-11-2024 la Sra. Adriana Isabel Covarrubia, a través de su letrado apoderado, promueve demanda laboral contra la Sra. María Inés Bustelo, reclamando la suma de \$ 28.070.002,45, en concepto de indemnización por antigüedad, sustitutiva de preaviso; SAC preaviso, integración mes de despido, SAC integración mes de despido, indemnización agravada del art. 178 de la LCT (art. 182 LCT); multa art. 2 de la Ley 25323; haberes devengados y adeudados por el periodo de licencia por maternidad; daño psicológico y daño moral, más intereses, costos y costas.

En su relato de los hechos dice que la actora se desempeñó como trabajadora en relación de dependencia para la empleadora Sra. Bustelo, en el local comercial de titularidad de esta última dedicado al rubro de perfumería y que gira con el nombre de fantasía "Secretos de Belleza".

Informa que la actora inicio el vínculo el 26-06-2023, desempeñando tareas de Vendedora B del CCT 130/75, con una jornada laboral de 9 a 13 hs y de 16:30 a 20:30 los días martes a sábado de 9 a 13 hs los días lunes, circunstancias estas que dice fueron registradas.

Sigue diciendo que con fecha 31-07-2024 la trabajadora se presentó a cumplir tareas en su horario habitual (a las 9:00 hs), y con el objeto además de justificar documentadamente haber concurrido al sepelio de su abuela paterna el día 29-07-2024, y asimismo, comunicar y acreditar con el correspondiente certificado extendido en la misma fecha por la médica ginecóloga y obstetra la Dra. Beatriz El Hage, la circunstancia de hallarse cursando un embarazo de once semana con FUM el 08-05-2024 y FPP el 14-02-2025.

Para encontrarse -sorpresivamente- con que la empleadora la emplazó en forma

absolutamente agresiva a retirarse del local, negándole violentamente tareas, e incluso intentando luego encerrarla en el local con llave y con la alarma puesta. Además, requirió en forma totalmente injustificada la presencia de la autoridad policial, pese a ya conocer el estado de embarazo de la trabajadora y las graves consecuencia que una situación de tales característica podrían ocasionarle.

Dice que tras el traumático episodio vivido, la dependiente remitió TCL de fecha 31-07-2024 solicitando la aclaración de la situación laboral frente a la referida negativa de tareas, efectuada en el modo agresivo relatado.

Que, luego el 01-08-2024 envía otro TCL ampliando el anterior, poniendo fehacientemente en conocimiento de la principal el contenido de los certificados médicos ginecológico-obstétrico y psicológicos a dan cuenta de su situación de embarazo y la necesidad de guardar reposo laboral por las afecciones psicológicas y emocionales sufridas a partir del grave episodio vivido en su lugar de trabajo el 31-07-2024. A su vez la emplaza a que informe la ART contratada y acredite la realización de la correspondiente denuncia por infortunio laboral.

Frente a esto, dice que la empleadora respondió mediante CD de fecha 05-08-2024 negando y rechazando las misivas de la trabajadora, y refiriendo que a través de una supuesta CD anterior, que jamás llego a conocimiento de la trabajadora, se habría decidido ya su despido directo, el que habría operado con fecha 31-07-2024.

Que en replica a la misiva, la trabajadora remitió nuevo TCL el día 14-08-2024, negando todas y cada una de las afirmaciones de la principal en su emplazamiento, ratificando su relato de la realidad de los hechos y resaltando la gravedad del episodio. Colocando en situación de despido indirecto e intimando el pago de los rubros indemnizatorios y entrega de la documentación laboral.

Finalmente, dice que la empleadora envía una CD en fecha 19-08-2024 donde realiza la negativas de rigor y ratifica su anterior misiva. Además de sugerir por primera vez que la supuesta decisión de despido hallaría causa en la crisis económica y en la imposibilidad económica de sostener la contratación de la actora.

Pasa a exponer sobre la configuración del despido indirecto, la injuria laboral de la empleadora y la procedencia de las indemnizaciones de los artículos 232, 233 y 245 LCT.

Entre otras cosas dice que el despido indirecto en se coloco la actora el 14-08-2024, esto a partir del incumplimiento de la empleadora en su obligaciones, para con la suscripta, previstas en los artículos 62, 63, 74, 78, 208 y cc. De la LCT y 4° y stes de la Ley 24557 de Riesgos de Trabajo. Todo a partir del episodio ocurrido el 31-07-2024 relatado supra.

En capitulo siguiente expone sobre la indemnización agravada prevista por el art. 178 LCT, la considera procedente a partir de que comunicara a su empleadora el estado de gravidez, ese día 31-07-2024, exhibiéndole el certificado ginecológico- obstétrico que así lo acreditaba, que no fue recibido. Por lo que entiende procedente el derecho indemnizatorio previsto en el artículo 182 de la LCT.

Aduce que a su vez la actora le notifico mediante TCL del 01-08-2024 el contenido del certificado médico. Esto previo a considerarse despedida.

Por otro lado, al momento de fundar la procedencia de la multa prevista por el art. 2 de la Ley 25323, plantea la inconstitucionalidad de su derogación por art. 100 de la Ley 27.742.

Señala que una vez finiquitado el vínculo con causa en la exclusiva responsabilidad de la principal, intimó al pago de la indemnizaciones debidas, mediante TCL del art. 14-08-2024, lo que tornaría procedente la aplicación de la multa prevista por la norma, dado que a la fecha de promoción de la demanda no se han abonado las indemnizaciones.

A tal evento solicita que previamente se declare la inconstitucionalidad y inaplicabilidad de la derogación del dispositivo por el art. 100 de la Ley 27742 "Ley de bases y puntos de partida para la libertad de los argentinos".

Argumenta que la misma resulta violatoria de los derechos y normas laborales de fuente constitucional y convencional, a la protección contra el despido arbitrario bajo condiciones legales que respeten el principio de progresividad y pro homine que ampara a los trabajadores como sujetos dignos de una especial tutela por parte de nuestro Bloque Constitucional Federal (cfr. Arts. 14 bis, 33, 75 inc. 22 y 24 de la CN, art. 12 y cc. Del Convenio OIT N° 158).

Sostiene que esto forma parte del régimen de estabilidad impropia que caracteriza este tipo de vínculos, y lograr una justa indemnización que repare no solo las consecuencias directas del distracto, sino también aquellas derivadas indirectamente de la demora

injustificada del empleador en el pago de aquella reparación, en tiempo razonable y en debida forma.

Otro punto de su reclamo son los haberes devengados y adeudados por el periodo de licencia por enfermedad de la hizo uso, en condiciones legítimas y en debida forma, desde el 31-07-2024 hasta el momento del distracto. Esot por las afecciones psicológicas y emocionales sufridas a partir del violento episodio relatado supra.

Por otra parte, pasa a dar tratamiento al daño moral y daño psicológico, su procedencia y el carácter autónomo de ambos rubros.

Manifiesta que el episodio violento vivido con su empleadora en fecha 31-07-2024, resulto ser una situación profunda angustia y malestar personal, configurativa de un daño moral que debe presumirse in re ipsa, en razón de la ilegitimidad del acto dañoso.

Que a su vez en este caso la trabajadora ha sufrido certeros y comprobables daños psicológicos que resultaron consecuencia directa e inmediata de la conducta violenta, agresiva e ilegítima de la principal, previo y concomitantemente al distracto. Ello como surge del certificado psicológico que puso a disposición ese día.

Entiende que debe aceptarse este rubro como separable, bajo ciertas condiciones de procedibilidad, del que corresponde al género -daño moral- al que pertenece. Lo que deberá ser valorado en la faz probatoria, y al momento de su cuantificación.

Practica liquidación. Deduce liquidación final abonada el 02-08-2024.

Reclama como obligación de hacer el Certificado de Trabajo (art. 80 LCT), la Certificación de Servicios, Remuneraciones y Cese de Servicios (art. 12 inc. G de la Ley 24.241) y el Examen Psicofísico de la Res. SRT N° 37/2010.

Ofrece prueba. Formula reserva de Caso Federal.

Peticiona se haga lugar a la demanda con costas a la accionada.

2.- Corrido traslado de la acción en fecha 11-12-2024, se presenta en fecha 11-02-2025, la demandada a través de sus letrados apoderados, y contestan demanda.

Comienzan reconociendo que la Sra. Covarrubia fue empleada de las Sra. Bustelo, la autenticidad del intercambio epistolar y de los recibos de haberes acompañados como documental.

Formula la negativa general de los hechos y el derecho invocado. En particular niega: que el día 31-07-2024 haya concurrido la actora a su trabajo con el objeto de justificar documentadamente haber concurrido al sepelio de su abuela paterna el día 29-07-2024; que el día 31-07-2024 a las 9 horas haya concurrido a su trabajo a fin de acreditar el certificado expedido por su ginecóloga y obstetra Dra. Beatriz El Hage en el que constaba que estaba cursando un embarazo de 11 semanas; que la empleadora la haya emplazado en forma absolutamente agresiva a que se retire del local; que la empleadora le haya negado violentamente tareas; que haya intentado encerrarla en el local con llave y con alarma puesta; que la Sra. Bustelo haya requerido en forma totalmente injustificada la presencia de la autoridad policial; que la empleadora conociera el estado de embarazo de la actora; que la presencia de la autoridad policial podría ocasionarle graves consecuencias a la actora; que haya vivido un episodio traumático; que haya debido aclararse la situación laboral; que la actora haya anoticiado informalmente su situación personal y de gravidez a la empleadora; que la trabajadora tuviese necesidad de guardar reposo laboral en virtud de afecciones psicológicas y emocionales sufridas el 31-07-2024; que nunca se le haya exhibido a la trabajadora la carta documento de despido; que se haya sometido deliberadamente a la intervención policial a una mujer embarazada y que la principal haya conocido su estado.

Sigue negando se hayan violado los derechos legales y convencionales de la actora; que pueda considerarse despedida en forma indirecta; que se haya generado daño moral y la calificación del despido como discriminatorio; que esta parte haya expresado tardíamente la motivación del despido; que la empleadora no haya respetado ni hecho efectivos los derechos patrimoniales/salariales indemnizatorios de la trabajadora; que el vínculo laboral se haya mantenido hasta el 14-08-2024; que la ruptura del vínculo se haya producido por despido indirecto; que se encuentren reunidos en autos los recaudos necesarios para el perfeccionamiento del despido indirecto en que se colocara la actora; que se la haya injuriado moral y/o económicamente; que la accionada haya incumplido los preceptos contenidos en los artículos 62,63,74,78, 208 y cctes. de la L.C.T. y Ley 24.557; que en supuesto de autos se haya tornado operativa la presunción contenida en el art. 178 de la L.C.T.; que el despido dispuesto obedezca al estado de embarazo de la actora; que se haya dado lugar al derecho indemnizatorio previsto en el artículo 182 de la L.C.T.; que la actora haya acreditado formalmente su situación de embarazo; que se haya generado la multa prevista en el Art. 2 de la Ley 25323; que la Ley 27.742 resulte

inconstitucional; que al momento de promover la acción no haya percibido la actora las sumas previstas en los artículos 232, 233 y 245 de la L.C.T.; que se hayan generado haberes por enfermedad en favor de la actora; que se haya generado daño moral y que el mismo deba presumirse in re ipsa; que se haya puesto en conocimiento de la principal antes de operar el distracto la necesidad de reposo laboral; que el reposo laboral se deba a las secuelas psíquicas y emocionales generadas por un supuesto maltrato que se atribuye a la empleadora; que el daño psicológico resulte indemnizable autónomamente; que la mejor remuneración de la actora haya sido de \$ 855.705,85; que le correspondan los conceptos reclamados en la liquidación; y que se le adeude suma alguna.

Por último, niegan la autenticidad de la documentación acompañada por la contraria que no haya sido expresamente reconocida, a saber: certificados médicos, y asistencia al sepelio de un familiar.

En su versión de los hechos, dice que el relato los presupuestos facticos de la demanda constituyen un claro ejemplo de manipulación deliberada de los eventos que tuvieron lugar en el último tramo de la relación de tipo laboral.

Que resulta cierto que la demandada contrató a la hoy actora para que realice tareas de venta en el establecimiento ubicado en calle Sarmiento Nro. 1462 de esta ciudad, dedicado a la venta al por menor de productos cosméticos, de tocador y de perfumería cuyo nombre de fantasía es “Ine Secretos de Belleza” el 26-06-2023. Cumplió las tareas para que fuera contratada en la jornada indicada en el escrito de demanda, es decir desde las 9 a las 13 hs. y desde las 16:30 hs. hasta las 20:30 hs. los martes a sábado y desde las 9 a las 13 hs. los días lunes, siendo estrictamente remunerada conforme las escalas salariales de la actividad.

Sin embargo, dicen que la Sra. Covarrubia no mostraba el mismo celo en su trabajo, en tanto eran frecuentes sus llegadas tardes, el uso continuo del celular, e inclusive las faltas por distintos estudios médicos. Cuando las llegadas fuera de horario se hicieron frecuentes, se le pidió que presente certificados acompañando los que hoy se adjuntan como documental.

Menciona a título ilustrativo en relación a la personalidad de la demandante una situación que tuvo lugar el día 9-11-2023, oportunidad en que se encontraba la Sra. Adriana Isabel Covarrubia atendiendo a dos clientas, y repentinamente retiro su bicicleta que se encontraba guardada en el privado del local y sin decir palabra se retiró

dejando a las dos mujeres atónitas. Es por ello que al día siguiente -10-11-2023- la empleadora le llamó lógicamente la atención expresándole que no se podía repetir lo ocurrido, que no se podía ir con una venta a medias sin concretar, respondiendo a su turno la empleada que eran las 20 y 35 y su horario de salida era a las 20 y 30 hs. La Sra. Bustelo le respondió a su vez que eran las 20:33 hs. y que si ella iba a ser tan estricta la relación iba a transitar por otros carriles, que se iban a terminar las salidas a hacer compras, trámites y demás permisos como también las visitas de amigos, parientes y el uso del celular durante la jornada laboral. Bastó que le hiciera ese comentario para que la Sra. Covarrubia comenzara a llorar, gritar e increpar a su empleadora, expresando que ella no iba a regalar más su tiempo como había hecho en su anterior empleo, optando por encerrarse en el baño del local. Solo salió de su “refugio” cuando su novio concurrió al establecimiento a pedir explicaciones a la accionada, mientras la filmaba, optando ella por relatarle el intercambio concluido, tratando de neutralizar sus objeciones. En esa oportunidad estuvo a punto de desvincular a la trabajadora, pero por la tarde se presentó a pedir disculpas por su comportamiento decidiendo darle otra oportunidad.

No obstante ello existió en los hechos un quiebre en lo vincular, que en modo alguno se tradujo en algún tipo de maltrato hacia la empleada, de lo que da cuenta el tenor del intercambio de mensajes vía whastapp del día 18-07-2024 donde la demandante da cuenta de un desarreglo estomacal -que finalmente se diagnostica como gastroenteritis- tal como surge del certificado que se acompaña y que fuera adelantado por esta vía por la trabajadora. Demás esta decir que podría haber utilizado al menos este canal de comunicación para anunciar a su empleadora de su estado de gravidez, lo que evidentemente no ocurrió.

Dice que si le avisó la Sra. Covarrubia el 29-07-2024 a las 6:56 hs. a su empleadora -no le pidió permiso- que iba a faltar para acompañar a su abuela que estaba internada en el Sanatorio Juan XXIII y quería estar con ella las últimas horas y a las 19:49 hs. que la misma había fallecido y que la velarían al día siguiente.

Fue así no concurrió a trabajar la accionante los días 29-07-2024 ni el 30-07-2024 ni tampoco informó el horario del velatorio optando por ausentarse -también sin autorización- la jornada completa.

Manifiesta que a esa altura la empleadora se había convencido que su dependiente no

cambiaría su actitud, lo que sumado a la sostenida caída de las ventas culminó en la decisión de prescindir de los servicios de la actora remitiendo como es habitual una carta documento a la dirección proporcionada por su dependiente. Se acompaña como documental la CD Nro. 258891289-AR de la que surge que la fecha de remisión fue el 29-07-2024 y que la dirección que se consignó fue la siguiente: España 2967 de esta ciudad. Se adjunta asimismo el seguimiento de envío del que se desprende que la primera visita del correo en el domicilio de la trabajadora fue el día 30-07-2024 y la segunda el día 31-07-2024 a las 12:45 hs., siendo devuelta la misiva por falta de concurrencia del destinatario -plazo vencido no reclamado – el día 09-08-2024. No resulta necesario expresar que no es suficiente la falta de colaboración de la persona a quien va dirigida una comunicación para frustrar la misma habida cuenta que impera en estos casos la ficción de la recepción.

Que siendo así las cosas, cuando la Sra. Covarrubia se presentó a trabajar el día 31-07-2024, le indicó su empleadora que se encontraba despedida y que pasara por el correo para retirar el ejemplar de su misiva, exhibiéndole la misma para documentar sus dichos. Fue ello suficiente para que nuevamente iniciara un escándalo - gritos y llamadas a su familia incluido- haciendo caso omiso al pedido de la Sra. Bustelo que se retire del establecimiento. Como la situación iba tomando un cariz violento -y desconocía a cuantas personas había convocado la dependiente a través de su celular - se vio obligada la accionada a pedir auxilio a la autoridad policial, apersonándose en el establecimiento el oficial Juan Pedro Bustos quien intentó convencerla luego de leer la misiva rupturista que le fuera exhibida. El nombrado le indicó a la Sra. Covarrubia que se debía retirar porque había sido despedida, haciendo caso omiso a la sugerencia de la autoridad.

Afirma que el panorama se agravó aún más cuando se hizo presente en el establecimiento la familia de la accionante, madre, padre y hermano quienes la increparon por la determinación, dando cuenta de un estado de embarazo que nunca había sido siquiera alegado ni probado por la dependiente.

Dice que las imágenes tomadas de la cámara del día en cuestión -sin audio- dan cuenta de la posición pasiva y pacífica de la demandada, a diferencia que la actora y su familia, pudiendo observarse que ingresa el padre al comercio, que la dependiente evidentemente le comenta la novedad y que este último increpa a la Sra. Bustelo, lo que también hace el hermano -se lo visualiza con capucha- quien a la postre la amenaza, por

lo que opta su padre por retirarlo del comercio para evitar que pase a mayores. Destaca que se la distingue a la Sra. Bustelo atrás del mostrador munida de la CD de despido, siendo evidentemente falso que la misma no le haya sido exhibida a quien fuera su dependiente.

Señala que un dato que resulta fundamental para reconstruir lo ocurrido y dejar en evidencia la falsedad del relato de la demandante y surge del acta de exposición policial que realizó la misma el día 31-07-2024. En efecto, manifiesta ante la autoridad que “recién hoy le iba a decir que estaba embarazada porque tenía turno con mi ginecóloga a las 17 hs.”. Este reconocimiento se corresponde con el certificado que acompaña para acreditar su estado de gravidez que data del 31-07-2024, y que evidentemente fue emitido en el decurso de la cita médica.

Sostiene que la gravidez fue confirmada cuando el despido ya había operado por haber sido realizada la segunda visita del Correo Argentino el 31-07-2024 a las 12:45 hs. Con el segundo aviso dejado por la empresa postal, se produjo la ruptura del vínculo, aún cuando la actora hiciese de cuenta que esa misiva no había sido remitida con su reticencia en notificarse pese a la doble convocatoria tendiente a que se apersona en el Correo Argentino.

Aduce que esa conducta violatoria del principio de buena fé no puede en modo alguno beneficiarla, ello en razón que en modo alguno se cumplió en el supuesto que nos ocupa el claro precepto legal contenido en el art. 177 de la L.C.T. en cuanto establece una carga a la trabajadora. “La trabajadora o persona gestante deberá comunicar fehacientemente su embarazo al empleador, con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto, o requerir su comprobación por el empleador....Garantízase a toda mujer o persona gestante durante la gestación el derecho a la estabilidad en el empleo, el que tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la misma practique la notificación a que se refiere el párrafo anterior”. Nada de esto ocurrió en el supuesto de marras, optando la contraria y su representante ante la ausencia de cumplimiento del sustrato fáctico, por poner énfasis en el alegado maltrato que habría sufrido el día 31-07- 2024, cuando lo cierto es que la única víctima fue la Sra. Bustelo.

Repara en que en el acta de exposición policial que realiza la actora por ante la Comisaría Tercera habla de los mensajes enviados avisando su situación -refiriéndose

quizás a las faltas por el fallecimiento de su abuela—y asegura haber grabado toda la situación con grabador de voz y video lo que no fue acompañado como prueba, dado que dejaría en evidencia la falsedad del mismo.

Continúa con la descripción de los hechos, y dice que tenemos que el día 02-08-2024 recibió la Sra. Maria Inés Bustelo dos telegramas, el primero remitido el 31-07-2024 alegando una negativa verbal de tareas -maltrato psicológico incluido- y un pedido de aclaración laboral bajo apercibimiento de despido indirecto y en el segundo enviado el 01-08-2024 dando cuenta de su estado de embarazo, conforme certificado expedido el 31-07-2024 por la Dra. Beatriz El Hage y de una licencia laboral prescripta por la licenciada Angelina Bortolotti también el 31-07-2024 por veinte días corridos.

Dice que de dicha documentación se puede inferir que en oportunidad de presentarse el día 31-07-2024 a prestar tareas no contaba la actora con certificado expedido por su médica tratante, siendo el mismo emitido luego de efectivizado el despido. Ratifica lo expuesto la circunstancia de volcarse el tenor de dicho documento recién al día siguiente -01-08-2024- como tampoco contaba con ninguna prescripción de reposo médico, siendo la misma posterior a la ruptura del vínculo el 31-07-2024.

Es por ello que mediante carta documento de fecha 05-08-2024 la demandada negó los hechos denunciados en los dos telegramas, le aclaró que la relación laboral no se encontraba vigente haciendo referencia a la CD de despido remitida a la dirección y de la trabajadora y del segundo aviso que le fuera dejado en su domicilio el 31-07-2024. Describió su versión de lo sucedido en el establecimiento y de la necesaria presencia policial. Finalmente se negó el conocimiento del estado de embarazo dejando constancia que el mismo no había sido notificado, por lo que las licencias se comunicaban tardíamente. Se le informó que se efectuó un depósito del crédito laboral en su caja de ahorro.

A su turno la empleada insistió con su tesis en su telegrama de fecha 14-08-2024 en el que negó todo lo expuesto por esta parte reiterando su versión con acento en su género y en los compromisos internacionales en la materia, haciendo caso omiso que ambas partes de la relación lo comparten y que el género en si no pudo generar una modificación ni un forzamiento de la normativa laboral, cuando la misma no genera dudas interpretativas. Asimismo, comunicó que ante la respuesta dada se hacía efectivo el apercibimiento considerándose en situación de despido indirecto, reclamando los

haber de los meses de julio y agosto de 2024 y los generados hasta el alta, liquidación final, indemnización del Art. 245 de la L.C.T, indemnización agravada del Art. 182 de la L.C.T. y daño moral por despido discriminatorio. Finalmente intimó a esta parte a aclarar la imputación de los fondos depositados en la caja de ahorro, todo ello bajo apercibimiento de accionar judicialmente.

La demandada respondió esta misiva mediante CD del 19-08-2024 negando la procedencia del sustrato fáctico invocado en la comunicación y de los rubros reclamados en consecuencia, y en particular, de los haber de mes de Julio de 2024 por haber sido abonados, de Agosto de 2024 por no haber trabajado ningún día, haber de enfermedad por la extemporánea presentación del certificado como así también del que daba cuenta del estado de gravidez, entre otros. Finalmente se negó la existencia del despido discriminatorio alegado -cuya carga corresponde en virtud del claro texto obrante en el Art. 245 bis de la ley 20.744- haciéndola responsable de cualquier perjuicio que derivara de su infundada postura, ello en razón de la falsedad de las imputaciones que livianamente realizara en su contra.

Funda en derecho. Contesta el planteo de inconstitucionalidad del art. 100 de la Ley 27.742, en razón de haber dejado sin efecto la multa del art. 2 de la Ley 25323, que incluye en la liquidación.

Considera que se puede detectar una clara orfandad argumentativa en el pedido, recurriendo la contrario a enunciados abstractos que no logran su cometido, máxime considerando que la declaración de inconstitucionalidad es la última ratio en nuestro sistema normativo.

A su vez, informa que la demandada despidió a su dependiente el 31-07-2024 y el 02-08-2024, procedió a depositar el crédito de su empleada, no existiendo en modo alguno, una situación de mora que le sea imputable.

Señala que habiendo sido publicada la Ley Bases el 08-07-2024 y datando el despido del 31-07-2024 resulta evidente que cuando el mismo se efectivizó no existía la agravación prevista por norma en cuestión.

Impugna la planilla de liquidación y los rubros comprendidos en la misma.

Ofrece prueba. Se opone a la declaración como testigos de los padres de la actora. Peticiona.

3.- En fecha 06-03-2025 contesta el traslado la actora, respecto de la oposición a los testigos solicita su rechazo fundado en el principio de amplitud probatoria. Desiste del requerimiento de presentación de los libros contables, y pide se rechace la objeción a puntos de pericia cuestionado por resultar indicativos.

Respecto de la documental desconoce la autenticidad de toda aquella no emanada de su parte.

4.- Se fija en fecha 06-03-2025 audiencia de conciliación, acto que se celebra en fecha 20-03-2025 con resultado infructuoso.

5.- En fecha 10-06-2025 se abre la causa a prueba y se producen las siguientes pruebas: en fecha 02-07-2025 se publica en el SG PUMA informe de TELECOM (Personal Flow); el 21-07-2025 se agrega informe de Banco Santander recibido el 14-07-2025; el día 04-08-2025 se agrega informe de Comisaría Tercera; en fecha 08-08-2025 se agrega pericia psicológica del Lic. Agustín Frosio; el 13-08-2025 se agrega informe de CLARO recibido el 12-08-2025; el 20-08-2025 se agrega informe de Correo Argentino; en fecha 19-08-2025 la parte demandada impugna la pericia psicológica; el día 28-08-2025 el perito psicologo contesta la impugnación; en fecha 29-10-2025 el perito informático Gerardo Andrés Nilles presenta su informe pericial; el 19-12-2025 se publica informe de TELEFONICA-MOVISTAR; el 04-02-2026 se publica informe de ARCA.

6.- El día 23-02-2026 se celebra Audiencia de Vista de Causa donde consta la presencia de la actora y su letrado, y por la otra parte la demandada con su letrada. Las partes no arriban a ningún acuerdo conciliatorio. Prestan declaración testimonial las Sras. Laura Roxana Lambrecht y Beatriz Yanina Ulloa. Se tiene por decaído el testigo Barría. Se decreta la caducidad de la prueba no agregada. La letrada Dra. Berduc formula sus alegatos. El letrado de la actora solicita alegar por escrito.

7.- Finalmente en fecha 16-03-2025 se dispone el pase de los autos al acuerdo para dictar Sentencia Definitiva.

CONSIDERANDO: A. Corresponde a continuación fijar los hechos pertinentes para la dilucidación del presente conflicto que considero acreditados, apreciando en conciencia las pruebas producidas, conforme lo establece el art. 55 inc.1º de la Ley 5631, que a mi juicio son los siguientes:

- 1.- Que, la Sra. Adriana Isabel Covarrubia ingresó a trabajar en relación de dependencia para la demandada el 26-06-2023, en la categoría Vendedora B del CCT 130/75, cumpliendo tareas en el local que gira bajo el nombre de fantasía " Secretos de Belleza". (hechos no controvertidos por la partes, y se acredita con los dobles ejemplares de recibos de haberes).
- 2.- Que la jornada laboral de la actora era de 9 a 13 hs y de 16:30 a 20:30 horas los días martes a sábado y de 9 a 13 horas los días lunes. Siendo remunerada conforme escala salarial de al actividad, además de estar debidamente registrada. (hecho no controvertido además se acredita con los dobles ejemplares de recibos de haberes, libros laborales e informe de ARCA publicado el 04-02-2026)
- 3.- Que las piezas postales adjuntadas por la actora como prueba documental y las demandada, (consistentes en TCLs y CDs) fueron intercambiadas entre las partes resultando veraces y auténticas. (esto se acredita con el conteste de las partes y el informe de Correo Argentino publicado en fecha 20-08-2025).
- 4.- Que, el día 31-07-2024 siendo las 9:57 horas, la actora efectuó Exposición Policial de los sucedido en su lugar de trabajo. (se acredita con Acta de Exposición, que se adjunta como prueba documental por la actora, y que no fuera desconocida por la demandada)
- 5.- Que, que el video "COVARRUBIA C-BUSTELO- VIDEO-2024-08-12-12-43-35.MP4" aportado como prueba por la demandada, no fue cuestionado por la contraria, y del informe pericial técnico surge que: "De acuerdo con los procedimientos y técnicas forenses aplicadas, se concluye que el video de interés no presenta rastros de edición, alteración ni adulteración de su integridad digital. (informe pericial el perito informático Gerardo Andrés Nilles agregado el 29-10-2025).
- 6.- Que, se acredita el pago del mes de julio/2024, liquidación final y rubros indemnizatorios mediante doble ejemplar de recibo de haberes adjuntado como "DOCUMENTAL 2.pdf", importe que asciende a la suma de \$ 2.958.199,63, lo que fue transferido a la Cuenta Bancaria de la actora conforme Ticket bancario que se acredita como prueba documental, cuya autenticidad fue corroborada mediante informe de Banco Santander publicado el 21-07-2025.
- 7.- Que se adjunta con la contestación de demanda se acompañan el Certificado de

Trabajo (art. 80 LCT), y Certificación de Servicios y Remuneraciones (Form. ANSES P.S. 6.2), que no fue desconocido ni impugnado por la parte actora.

8.- Que, se acreditan mensajes whatsapp el intercambio habido entre las partes desde el 18-07-2024 hasta el 29-07-2024, lo que a su vez fue corroborada su autenticidad y los números telefónicos con la pericial informática agregada el 29-10-2025.

9.- Que, en fecha **05-08-2025** el Lic. En Psicología Agustín Frosio presenta su dictamen pericial, el que es impugnada por la parte demandada mediante presentación del 19-08-2024, y es respondida por el experto el 28-08-2025, lo que será tratado infra.

10.-Que, en la audiencia de Vista de Causa celebrada el día 15-11-2024 se recibieron las siguientes declaraciones testimoniales.

La testigo **Sra. Lura Roxana Lambrech** dijo que conoce a la actora por ser empleada de la perfumería de su amiga, con la demandada son amigas de hace más de 40 años. Contó que su amiga necesitaba una persona en el negocio eran muchas horas y fue así que empezó Covarrubia. Lo sabe porque frecuentaba la perfumería ubica en calle Sarmiento entre Tucuman y 9 de Julio de General Roca. Dijo que un día llegó a la perfumería y se fueron atrás a charlar y me comento de un episodio que habían tenido, y que la actora no se había portado como principio. Que tuvo un episodio de nervios y fue el novio. Fueron dos episodios complicados. El segundo fue por una serie de días que faltó y ahí si decidido despedirla. Que en esa oportunidad fue dos días después del despido y le contó que cuando faltó y se presento a trabajar, hizo otra ciris y llamo a toda la familia, por lo que tuvo que llamar a la policía. Aclaró que esto se lo comento la Sra. Bustelo. Que la vio afligida y angustiada por vino toda la familia a amenazar o patotear. Que sabe que le preparo la liquidación al momento del despido y le dijo pasa por el estudio contable. Informó que la Sra. María Inés es una persona excelente, pacífica, respetuoso, correcta. Que estaba en el Grupo Soles donde su cuñada participaba y ésta le dijo que la habían puesto como Tesorera por lo correcta que es. El trato era normal con la empleada, era amable y correcto. Afirmó que era flexible con los horarios de la empleada. La dicenta aclaró que trabajaba de manera independiente y viaja bastante, había semas que pasaba 2 o 3 veces por semana., y después pasaban 20 días sin pasar. Que la vio a la actora un promedio de 2 o 3 veces al mes. Unas 24 visitas mínimas al local ese año. Refirió que en el episodio del despido, le dijo que parece que estaba embarazada, que fue a hacer la denuncia y que le iba comunicar el embarazo.

A su turno la testigo **Sra. Beatriz Yanina Ulloa** declaró que conoce a la actora son amigas y fueron a la escuela juntas. Conoce a la demandada del negocio porque era cliente. Contó que la actora trabajó en la perfumería una año y algo. Mencionó que trabajaba en el Easy, y cada tanto iba al local. Manifestó que ese día se estaban escribiendo washapp, y le comenta que estaba yendo a su trabajo, y le dijo que su jefa la estaba tratando mal, y no la dejaba salir del local, que le dijo que eso estaba mal y que lo filme. Que la amenazó con decir que estaba robando. Aclaró que su amigana estaba embarazada de 3 meses y a ella no le gusto por las licencia. Dijo que fuera a hacer la denuncia, y que si necesitaba que fuera iba a ir la dicente. Que supo que Covarrubia fue sola cerca del mediodía. Señalo que despues de ese episodio quedo muy mal estaba sensible porque había fallecido su abuela. Refirió que fue la policía al local y vino justo cuando estaba cerrando con llave y no dejaba salir del local. Aclaró que ese día se estaban escribiendo, no vió el video. Que todo lo sabe por los mensajes y por las charlas posteriores. Dijo que la empleadora sabia lo del embarazo, porque ella presentaba certificado que iba al medico a hacer los estudios. Aclaro que sabe que tiene la grabación, que su amiga jamás fue violenta. Que si fue el padre al local, no tiene hermanos, y la madre no fue. Mencionó que no le pagaron los que le deben, le dieron un poco de platita. Que sabe que empieza yendo a la guar, primero con la Dra. Beatriz El Hage y al principio no sabe. Después de eso fue al psicologo, antes no. Que no supo que tuviera ataque de nervios. Dijo que el Policía le dijo a las dos partes que hicieran la denuncia.

B. Corresponde a continuación expedirme sobre el derecho aplicable a fin de resolver este litigio (Art. 55 inc. 2 ley 5631).

Cabe dejar aclarado que en autos no se encuentran controvertidas las circunstancias fácticas de la relación laboral habida entre las partes, esto, es la fecha de ingreso, las tareas cumplidas, la jornada laboral y lugar de trabajo, ni que el vínculo esta comprendido en el marco de la LCT y del CCT 130/75.

El tema en debate está referido a cual resulta ser la causal válida acreditada de extinción del contrato, si estamos ante un despido directo sin causa debidamente notificado por la empleadora, o bien, culminó por incumplimientos de la demandada que lo llevaron a configurar un despido indirecto.

Pues como sabemos, las partes están obligadas, activa y pasivamente, no sólo a lo que

resulta expresamente de los términos del contrato sino a todos aquellos comportamientos que sean consecuencia del mismo, resulten de la ley o de convenciones colectivas de trabajo apreciados con criterios de colaboración y solidaridad (art. 62 LCT). Y deben obrar de buena fe ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y de un buen trabajador, tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato o la relación de trabajo (art. 63 LCT).

Desde este punto de vista resulta relevante meritar el derrotero de hechos sucedidos al momento de la extinción y que considero acreditados.

Esto comienza el día **29-07-2024** con el intercambio habido entre las partes mediante Whatsapp, del que surge que la actora a las 06.56 horas le comunica a su empleadora lo siguiente: *"...Buen día ine estamos de ayer a la tarde en el hospital y en la clínica tenemos a mi abuela muy mal con una infección en los intestinos le tomo todo su cuerpecito los estamos despidiendo esta internada en clínica Juan 23 ahora le dan una hora de vida esta con morfina. Sinceramente no tengo ni fuerzas estoy destrozada no creo que vaya a trabajar ine no estoy para nada bien y me gustaría estar sus últimas horas y lo que quede del día con ella yo voy a estar en la clínica Juan 23 ella esta en una habitación..."*.

Luego sobre las 19:49 hs. Le comunica: *"...Ines acaba de fallecer mi abuela la vamos a velar mañana a la mañana en dinielo te aviso por las dudas..."*.

Ese mismo día **29-07-2024** la Sra. Bustelo despacha Carta Documento dirigida a la actora comunicando: *"...Le notifico que prescindo de sus servicios desde la fecha. Indemnizaciones y haberes a su disposición..."* (Esta misiva fue despachada a la calle España N° 2967 de General Roca, tuvo un 1er intento de Entrega el 30-07-2024 informado "DOMICILIO CERRADO/1VISITA", 2do intento de Entrega el 31-07-2024 informado "DOMICILIO CERRADO/2VISITA", y se devolvió a la remitente "BUSTELO" el 09-08-2024", misiva que no fue desconocida expresamente por la actora, pues el desconocimiento de la documental que formula en escrito de traslado art. 38 de la Ley 5631, no resulta atendible por ser totalmente genérico, y además se acredita con informe de Correo Argentino recibido el 20-08-2025).

Los días **29-07-2024** y **30-07-2024** evidentemente la actora no concurre a su trabajo. (surge de mensaje whatsapp)

El día **31-07-2024** sucede el episodio que se observa en video "COVARRUBIA C-BUSTELO- VIDEO- 2024-08-12-12-43-35.MP4", y que motiva el Acta exposición efectuado ante la Comisaria Tercera por la actora. Sobre el cual las testigos no aportan claridad, pues no presenciaron el hecho, y cada una relata en interés de sus respectivas amigas.

El mismo día **31-07-2024** la actora envía TCL a su empleadora en los siguientes términos: *"...Atento la negativa de tareas efectuada por Ud en el día de la fecha y ante los hechos que UD. Bien sabe ocurrieron el día de hoy en mi lugar de trabajo, cuando Ud procede a negarme tareas y a encerrarme en el local, maltratandome psicológicamente, la intimo a plazo de 48 horas de recibida la presenta proceda a aclarar mi situación laboral bajo apercibimiento en caso de negativa, respuesta evasiva o silencio de considerarme gravemente injuriada y despedida por su exclusiva culpa y responsabilidad..."* (Este telegrama fue despachado por la actora indicando como su domicilio "España 2967 General Roca", y fue entregado a la Sra Bustelo el día 02-08-2024, conforme informe de Correo Argentino recibido el 20-08-2025).

A su vez se acompaña como documental con la demanda certificado médico expedido por al Dra. Beatriz F. El Hage (datado 31-07-2024) que certifica que la actora cursa un embarazo, cuya autenticidad fue desconocida por la demandada y no gestionó la informativa a la profesional medica.

El día siguiente **01-08-2024** la trabajadora despacha un nuevo TCL que dice: *" ...Yo, **Adriana Isabel COVARRUBIA** (DNI...), me dirijo a Usted a efectos de poner en su conocimiento de manera formal y expresa el contenido de los siguientes certificados médicos. El primero, extendido por la Dra Beatriz El Hage (Ginecología y Obstetricia...), donde "...certifico que la Sra. Adriana Covarrubia, DNI..., cursa un embarazo de 11 semanas aproximadas, con FUM 8.5.2024 y FPP 14.2.2025. Roca 31.7.24...". El segundo, extendido por la Licenciada en Psicología Angelina Bortolotti (M.P...) " ...Por medio del presente, se sugiere a la paciente Covarrubia Adriana I. (DNI...) reposo laboral por 20 días corrido a partir del día de la fecha. 31.07.24...". El motivo por el cual la exigencia de comunicación se cumple de esta manera, radica en las severas consecuencia a mi salud psicofísica, a causa de la situación de violencia a la que Usted me ha sometido el pasado 31/07/2024, a las 09:00 hs. Cuando al presentarme en esa sede laboral a cumplir con mis tareas, me emplazó en forma absolutamente agresiva a que me retire y luego intentó encerrarme con llave con la*

*alarma puesta en el mismo local, además de haber requerido en forma totalmente injustificada la presencia de autoridad policial, pese a que Usted conocía mi estado de embarazo y las graves consecuencias que una situación de tales características podían ocasionarme. Motivo por el cual, al no haber contestado Usted mi requerimiento de aclaración, cursado mediante TCL N° CD254484302 del 31/07/2024 y hallándose por ello vigente la relación laboral, desde el momento en que pese a sus manifestaciones, no he recibido misiva alguna, justificante de la supuesta decisión de distracto que Usted ha manifestado, pero del modo formal que razones de salud, en las condiciones y por el tiempo que resultan del certificado precedentemente transcripto, sin perjuicio de eventuales prorrogas en las condiciones que habilita la Ley 24557 de Riesgos del Trabajo, aplicable en la especie en razón del origen laboral del padecimiento, en tanto causa de la situación provocada por Usted. Por lo que asimismo, intimo a Usted por el plazo perentorio e improrrogable de **DOS (2) días hábiles** (art. 57 de la LCT), a informarme cuál es la Aseguradora de Riesgos de Trabajo (ART), contratada por Usted para la cobertura de infortunio laborales y asimismo acreditar haber realizado la correspondiente denuncia....". (Este telegrama fue entregado a la Sra Bustelo el día 02-08-2024 -junto con la anterior-, conforme informe de Correo Argentino recibido el 20-08-2025).*

Le contesta la accionada el día **05-08-2024** mediante CD que expresa: " ...Niego y rechazo sus telegramas ley Nros... en todas sus partes por falsos e improcedentes. En relación a la primera misiva, que fuera enviada por usted el día 31-07-2024-a las 15:05 hs y recepcionada por esta parte el día 2-08-2024 mediante la cual solicita aclaración de la relación laboral se le ratifica por este medio lo que le fuera informado en forma verbal en reiteradas oportunidades, es decir que mediante carta documento Nro. CD-258891289 AR despachada en el Correo Oficial de la República Argentina S.A. El 29-07-2024, se le comunico su despido, debiendo tenerse por recepcionada dicha misiva el 31-07-2024, oportunidad en que el referido correo le dejó el segundo aviso de visita, lo que da cuenta de su reticencia en notificarse. Como se expresa, es en virtud de esta determinación que al concurrir usted a trabajar el día 31-07-2024 se le exhibió la comunicación solicitándole que vaya a su casa a recepcionar la misma o en su caso requiera el ejemplar que le corresponde al Correo, negándose usted a hacerlo, siendo por ello completamente falso que la encerrara en el local cuando justamente se le pidió que retirara del mismo, lo que solo efectuó a pedido del personal policial el que fue

convocado a razón de su actitud y de la asistencia de personas de su grupo familiar que concurrieron a efectos de formular amenazas e intimidaciones varias. En relación a su segunda misiva enviada por usted el 1-08-2024 y recepcionada por esta parte el 2-08-2024 mediante la cual notifica a esta parte certificaciones supuestamente emitidas el día 31-07-2024 que darían cuenta de un embarazo y de una patología psicológica con el consiguiente reposo por veinte días, se efectúan las consideraciones siguientes: - No es cierto que esta parte conociera su estado de embarazo, en tanto el mismo no es notorio ni usted dio aviso ni formal ni informalmente, como así tampoco de un supuesto tratamiento -sin diagnóstico conocido- que pueda haber afectado su posibilidad de prestar tareas. A todo evento se le recuerda que las comunicaciones on -para ambas partes- recepticias y por ende las mismas llegaron a conocimiento de esta parte cuando el vínculo se encontraba disuelto, hecho que tuvo lugar el 31-07-2024. Resulta sumamente falaz y agravante su relato de los hechos supuestamente ocurridos el 31-07-2024, en tanto no es cierto que la haya tratado agresivamente, que haya intentado encerrarla con la alarma puesta y que haya injustificadamente requerido la presencia policial, debiendo la autoridad constituirse en razón de su conducta y la de su grupo familiar, dándose inicio a una acción penal que proseguirá su curso. Por lo expuesto, se le hace saber que no corresponde el otorgamiento de licencia alguna cuando el vínculo se encuentra fenecido, siendo falso que esta parte pueda haber generado algún tipo de patología que deba ser tratada por la ART. Habiendo sido depositado su crédito en su caja de ahorro, nada se le adeuda...". (Esta carta fue recibida por la actora el 06-08-2024, conforme informe de Correo Argentino recibido el 20-08-2025).

El día **14-08-2024** la actora envía TCL respondiendo la misiva de la demandada, el que en sus partes pertinentes dice: " ...rechazo por improcedente, falso y malicioso el contenido de su Carta Documento de fecha 05/08/2024. Por cuanto, **no es cierto** que Usted me haya informado en forma verbal y reiterado que mediante Carta Documento N°... del 29/07/2024 me haya comunicado su decisión de despedirme; **no es cierto** que dicha misiva postar deba tenerse por recepcionada el 31/07/2024; **no es cierto** que en esa fecha el Correo Argentino haya dejado un segundo aviso de visita en mi domicilio en relación con dicha misiva; **no es cierto** que haya sido reticente a la recepción de dicha misiva y que efectivamente la haya recibido; **no es cierto** que al concurrir 31/07/2024 a la sede laboral a cumplir con mis tareas usted me haya exhibido copia de

dicha misiva y que Usted me haya indicado que fuera a mi casa a recepcionarla o a retirar un ejemplar a la oficina portal y que me haya negado a hacerlo; **no es cierto en consecuencia** que Usted me haya comunicado su decisión de despedirme con observancia de las disposiciones del art. 243 de la Ley Contrato de Trabajo; **no es cierto** que al concurrir 31/07/2024 a la sede laboral no haya Usted intentado encerrarme en el local y no me haya agredido en las condiciones expuestas en mi TCL n°... 01/08/2024; **no es cierto** que Usted debiera convocar Personal Policial en razón de mi actitud y de la asistencia de personas de mi grupo familiar que hayan concurrido al lugar para formular amenazas e intimidaciones varias; **no es cierto** que Usted desconociera en esa fecha mi estado de embarazo y la afección a la salud que justifico el goce de licencia por tal causa de naturaleza laboral en las condiciones relatada s en mi anterior misiva del 01/08/2024 y; **no es cierto** que a esta última fecha el vínculo laboral se hallara disuelto. **La realidad de los hechos**, diametralmente opuesta a su relato malicioso en las condiciones del art. 275 de la Ley de Contrato de Trabajo, es la reseñada en el referido TCL N°... del 01/08/2024, a cuyos términos integramente remito y que de hecho Usted misma reconcoe, en la parte en qu se ha sometido a una mujer embarazada a la intervención de la fuerza policial, sin justificativo alguno y con el daño que ello me ha provocado por la vulneración a los derechos que me protegen, bajo las condiciones de la Ley 26485 de Protección Integral de la Mujer y la Convención Intereamerica para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem do Para), lo cual será motivo de denuncia ante los organismos correspondientes, incluyendo la Muncipiipalidad de General Roca e la cual depende su habilitación comercial, absolutamente inviable en razón de su actitud manifiestamente contraria a las políticas de protección de género que son objetivo comunal prioritario. Por lo que ante su respuesta y por hallarse configurada la situación de imposibilidad de prosecución de la relación laboral, de acuerdo con el art. 242 de la Ley de Contrato de Trabajo, doy por concluída la misma a partir del día de la fecha pos su exclusiva culpa y responsabilidad. ..." (Este despacho postal fue recibido por la Sra. Bustelo el 15-08-2024)

Finalmente, el día **19-08-2024** la demandada le contesta a través de CD que en lo pertinente dice: "...Niego y rechazo su telegrama ley de fecha 14-08-2024 en todas sus partes por improcedente. Ratifico integramente mis anteriores misivas y la postura en ellas asumida. Niego en particular que haya sometido a una mujer embarazada la

intervención de la fuerza policial, que haya vulnerado sus derechos de mujer y/o ejercido algún tipo de violencia en su contra y en general algún tipo de acto antijurídico que la perjudique. Niego asimismo que usted pueda considerarse en situación de despido indirecto cuando -como ya fuera expresado, el contrato de trabajo que nos uniera finalizó por un despido directo que concretara el 31-07-2024", en el resto de la misiva rechaza los rubros pretendidos por la actora, como haberes por enfermedad, daño moral, conceptos indemnizatorios por despido, y agravados previstos por el art. 178 de la LCT.

Como sabemos, el despido 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).

Como sabemos, en el proceso judicial es tarea de las partes probar la causal esgrimida en la comunicación de despido, dejando en manos del Juez la calificación de los hechos como injuriosos, no pudiendo decirse a priori que un hecho determinado constituya, en términos absolutos y en todos los casos, injuria, pues el mismo hecho, objetivamente considerado, puede configurar injuria en un caso y no serlo en otro.

La prueba de la causa del despido recae en quien invoca la existencia del hecho injurioso. En caso de despido directo, el empleador debe justificar la causa, y si se trata de un despido indirecto, la carga probatoria corresponde al trabajador.

Ahora bien de acuerdo a la cronología de los hechos tenemos que fue la empleadora quien comenzó el intercambio postal con su decisión extintiva sin causa en el marco del art. 245 de la LCT. Misiva respecto del cual la parte actora niega su recepción, por lo que tendré que adentrarme en los principios que rigen el intercambio postal en el vínculo laboral.

Como señala el Dr. Diego Tula en su libro "Intercambio Telegráfico en el Contrato de Trabajo" (Edit. Rubinzal- Culzoni- pág. 66): " ...En materia de comunicaciones laborales se derivan del principio de actuación de buena fe los siguientes comportamientos: (i) la carga del trabajador de informar a su empleador los cambios de domicilio. Excepto contadas excepciones, el empleador está obligado a notificar a su empleado en el domicilio que éste denunció y no se le puede exigir que practique diligencia investigativas para establecer su paradero; (ii) obligación de recibir las

comunicaciones que, por motivo de la relación laboral, se cursen entre las partes; (iii) en principio, las comunicaciones que lleven la atestación “rehusadas”, “domicilio cerrado” o “domicilio desconocido” deben considerarse como recibidas, si han sido remitidas al domicilio del lugar de prestación de tareas o al domicilio consignado por el trabajador -a modo de declaración jurada- en el legajo personal; (iv) deber de expresarse en las comunicaciones con la mayor claridad, sin reticencias ni ambigüedades, en forma tal que no quede lugar a duda acerca de qué es lo que piden, qué es lo que rechazan, o qué es lo que comunican, pues en orden a esas manifestaciones han de requerirse conductas concretas de las partes; (v) aun cuando no se comunique con máxima precisión la causa del despido, éste puede considerarse legítimo a condición de que se respeten los principios de buena fe de los contratantes y la finalidad del artículo 243 de la LCT; (vi) las partes deben evitar todo abuso de derecho y cuidar de no frustrar los valores protegidos legalmente, manteniendo recíproca lealtad; (vii) deben actuar teniendo en cuenta siempre la subsistencia del vínculo laboral; (viii) no deben guardar silencio frente a los reclamos de la otra parte; (ix) en la medida que sea posible, debe acordarse a la otra parte la posibilidad de que enmiende el error en que pueda haber incurrido o se remedie el daño causado; (x) debe evitarse la aplicación de criterios discriminatorios (discriminación negativa); (xi) comunicar a la otra parte todo cambio de domicilio, con el objeto de garantizar la recepción de las comunicaciones...”.

A su vez, este mismo autor al momento de tratar el tema "Domicilio.Clases. Eficacia de las comunicaciones", se pregunta: ¿Qué eficacia se le ha otorgado a la notificación devuelta con la atestación "Domicilio cerrado con o sin aviso de visita"? Y a esto responde: "... En principio la falta de recepción del mensaje impide la eficacia de la notificación intentada. Pese a ello, existen circunstancias que, de acuerdo con la carga de la recepción, determinan que deba admitirse la validez de la comunicación, cuando ésta ingresa en la esfera de conocimiento del denunciado y éste no lo recibe por su culpa, dolo o falta de diligencia. Por ello la jurisprudencia, cais en forma unánime, acepta la validez y eficacia de las comunicaciones dirigidas a un domicilio devueltas con la atestación "cerrado con aviso". Pensar lo contrario llevaría a concluir que si una persona cierra su domicilio, la recepción de la misiva recién operaría cuando voluntariamente reabriese el lugar, doctrina por cierto irrazonable..."

Citas jurisprudenciales del autor: "... Si la comunicación telegráfica fue sacada a reparto por la oficina postal en tiempo oportuno y fue devuelta con la observación

"domicilio cerrado con aviso", por no haber sido materialmente imposible aprehendida por alguien del domicilio de destino, ello es producto no de la voluntad de la empleadora, o de la oficina de correos, sino de los residentes en él, de tal modo que el cierre, atribuible a los moradores, no puede beneficiarlos, ni perjudicar a quien envió el telegrama". (CNAT, Sala III, 16-8-95, "García Raul c/Weidgans, Jorge", ídem 30-11-95, "Castro, Sebastián c/Ave SRL", Sala X 25-2-99, "Giménez, Oscar c/ Editorial Atlántida S.A."; Sala VIII, 29-05-2003, "Bustos, Alfredo c/Bagley SA"; Sala V, 24-10-97 "Lannutti, Mónica y otros c/Furba SRL"; Sala IV 30-12-91 " Carduje, Carlos c/ Científica Argentina SRL"; SCJBA, 17-08-2011, l. 104.304 "Mendoza, Cristian Damián c/ Canosa, Sergio Andrés"; ídem 16-5-2012, L101.133 "Gómez, Juan Carlos c/Luma Productos SRL s/Despido".

"La notificación de despido dirigida al domicilio correcto del dependiente, devuelta con la indicación de "cerrado sin aviso", es válida cuando ha mediado reticencia de éste al recibir el envío". (CNAT, Sala IV, 26-10-2012, "Arguello, Celso c/Guerrin S.A., Lexis Nexis-Laboral, fasc. 4, 2013, p, 387).

Volviendo sobre el análisis del caso de marras, tenemos que la empleadora Sra.Bustelo despacha la CD extintiva el día 29-07-2024 al domicilio denunciado por la trabajadora sito en "España 2967 de General Roca", que es el que a su vez se consigna en los Telegramas Laborales despachados por la actora, por lo que no estamos en presencia de una domicilio dudoso o inexistente.

Ante tal certeza, tenemos acreditado con el seguimiento de la misiva que hubo dos visitas a fin de hacer entrega de CD N° 25.889.128-9AR despachada el día 29-07-2024, tuvo un primer intento de Entrega el 30-07-2024 informado "DOMICILIO CERRADO/1VISITA", y un segundo intento de Entrega el 31-07-2024 informado "DOMICILIO CERRADO/2VISITA", y se devolvió a la remitente "BUSTELO" el 09-08-2024".

En función de lo expuesto, considero que fue la actora quién no cumplió con la debida diligencia que imponen el principio de buena fe al momento de extinguir la relación laboral, pues ella quien tenía la carga de concurrir al Correo a fin de retirar la misiva, dado que no basta que sostenga que no la recibió si estuvo a su disposición.

Como sabemos, la LCT obliga al trabajado ya al empleador no sólo a lo que resulta expresamente de los términos del contrato, sino a todos aquellos comportamientos que

sean consecuencia del mismo, apreciando con criterios de colaboración y solidaridad, debiendo obrar de buena fe las partes ajustando sus conductas a lo que propio de un bien empleador y de un buen trabajador. Desde el punto de vista normativo, la exigencia genérica de una conducta diligente surge de los artículos 62 y 63 de la LCT que requieren la implementación de los deberes antes mencionados (arts. 9, 10, 11, 1710, 1725 y concs. del CCyCN).

Esto me permite concluir que se notifico primero el despido directo sin causa decidido por la demandada Sra. Bustelo, fijando como fecha de recepción del mismo el día del segundo intento de entrega de la Carta Documento de despido, esto es el día **31-07-2024**.

Así las cosas, definida la fecha de la extinción del vínculo, cabe pasar a analizar si la demandada estaba notificada de la situación de embarazo de la actora o no.

Esto en vistas, de que la decisión pudo estar motivada en tal situación, y desde la previsión del art. 178 de la LCT, que presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la mujer relacionado con su embarazo o maternidad, cuando el mismo se produzca en el lapso de siete meses y medio anteriores o posteriores al parto, siempre que la trabajadora notifique su estado gestación al empleador. De corroborarse que el motivo del despido ha sido el embarazo o maternidad, procederá la indemnización especial prevista en el art. 182 de la LCT.

La norma establece una presunción iuris tantum, es decir que admite prueba en contrario, sea que surja de la conducta de las partes o que la empleadora muestre la causa del despido invocada.

Como sabemos la protección de la maternidad es uno de los aspectos principales de la protección (cualitativa) de la mujer trabajadora derivada de su naturaleza femenina.

La protección normativa va desde la Constitución Nacional que atribuye al Congreso de la Nación la facultad de dictar un régimen de seguridad social especial e integral en protección del niño en situación de desamparo, desde el embarazo hasta la finalización del período de enseñanza elemental, y de la madre durante el embarazo y el tiempo de lactancia (art. 75 inc. 23). Se suman la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, aprobada por ley 23.179, el Convenio 3 de la OIT sobre Protección de la Maternidad, de 1919 aprobado por ley 11.726, la

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; la Convención Americana sobre Derechos Humanos; y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

La LCT dedica el Capítulo II al tema "De la protección de la Maternidad", en lo que no atañe al caso de marras, tenemos que el art. 177 en su 2do párrafo establece como debe notificarse para generar la protección legal, y en lo pertinente dice: *"...La trabajadora deberá comunicar fehacientemente en su embarazo al empleador con presentación del certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto, o requerir su comprobación por el empleador..."*.

Ahora bien, tanto la doctrina como la jurisprudencia han abordado tanto lo referido a la estabilidad de la mujer embarazada como el tema de la comprobación de la causa con tesis más o menos amplias al momento de analizar la conducta de la empleadora, pero la casuística fuerza aquellos moldes.

En virtud de ello pasaré a analizar la prueba y la casuística que ofrece este caso:

1.- Que, como señala supra se han acreditado en la causa mensajes whatsapp que dan cuenta del intercambio habido entre las partes desde el 18-07-2024 hasta el 29-07-2024, lo que a su vez fue corroborada su autenticidad y los números telefónicos con la pericial informática agregada el 29-10-2025. De estos mensajes no surge que la actora informara a su empleadora su estado de embarazo, si distintos impedimentos que no le permitían asistir a su trabajo pero nada más.

2.- Luego se ha acreditado que la actora se presentó el día 31-07-2024 a las 9 horas en el local de la Perfumería -lugar de trabajo-, que se vivió un episodio que resultó violento para la dos partes con la concurrencia de la policía todo lo cual se ha probado con el video aportado como prueba y el informe de Comisaria 3ra. De General Roca agregado el 04-08-2025. Sin embargo esta prueba no aporta datos que me permitan determinar que la demandada se notificó del embarazo.

3.- Que con la demanda se agrega como documental el "Acta de Exposición" fechada ese mismo día 31-07-2024 a las 09:57 horas, en el que consta que la actora hace una exposición de lo sucedido en el local esa misma mañana donde menciona su estado de embarazo, pero sobre el final del acta manifiesta: *"...RECIEN HOY LE IBA A DECIR QUE ESTABA EMBARAZADA PORQUE TENIA TURNO CON MI GINECOLOGA A*

LAS 17:00 HRS....". Es clara su manifestación de que la demandada no estaba notificada del embarazo, es más esa mañana cuando se presento no tenia el certificado medico que acreditara su gravidez y fecha probable de parto.

4.-Posteriormente, la trabajadora -hoy actora- despacha dos Telegramas obreros, el primero de fecha 31-07-2024, en términos intimatorios, pero nada dice sobre su futura maternidad, y el siguiente despachado el 01-08-2024, donde pone en conocimiento de manera formal el contenido del Certificado médico expedido por la Dra. Beatriz La Hage (Ginecología y Obstetricia).

5.- A esto debo agregar que certificado médico fue desconocido y no se ha realizado la prueba informativa en la causa.

Así las cosas, debo decir que de las pruebas producidas en autos, llego al convencimiento de que al momento que la demandada Sra. Bustelo decide el despido y despacha la CD esto es el 29-07-2024, no se ha demostrado que tuviera conocimiento del embarazo de la actora, tampoco que el día 31-07-2024 a partir del episodio sucedido que tomara conocimiento, es más, ese día no tenia aún el certificado médico, el que recién es notificado el día 01-08-2024.

Tal es así que despacha TCL el día 31-07-2024 y nada dice sobre el embarazo, ni certificado medico, ni pide su comprobación por parte de la empleadora.

Todo esto me lleva a la conclusión que no se ha demostrado que el estado de embarazo fuera lo que motivo el despido decidido por la empleadora.

Considero que más allá de que el despido es incausado, si se ha probado que la actora se ausentaba del trabajo enviando mensajes sin tener la autorización de la empleadora, y que ese mes de julio se ausentó el día 18, 29 y 30, lo que evidentemente no estaba dispuesta a seguir tolerando. A más de un episodio previo de crisis de la actora que marco un quiebre en la relación laboral, como lo informara la testigo Lambrech.

De lo expresado precedentemente, considero que no ha existido en este caso un despido motivado por el embarazo de la Sra. Covarrubia, y por lo tanto mi voto es propiciando el rechazo de la demanda en esta parte.

IV.- RUBROS RECLAMADOS: De acuerdo a las consideraciones expuestas, a continuación me expediré sobre los rubros del reclamo, fundamentando cuáles resultan procedentes y cuáles no.

1.-Indemnización por antigüedad en los términos del art. 245 de la LCT, indemnización sustitutiva de preaviso con su SAC (art. 232 LCT), e integración del mes de despido (art. 233 LCT) con su SAC. Como dijera supra en el punto 6.- de los hechos acreditados, la demandada pago los haberes del mes de julio/2024, liquidación final y rubros indemnizatorios mediante doble ejemplar de recibo de haberes adjuntado como "DOCUMENTAL 2.pdf", importe que asciende a la suma de \$ 2.958.199,63, lo que fue transferido a la Cuenta Bancaria de la actora conforme Ticket bancario que se acredita como prueba documental, cuya autenticidad fue corroborada mediante informe de Banco Santander publicado el 21-07-2025.

En función las consideraciones previas donde tengo por notificado el despido el día 31-07-2024, y cotejando los rubros liquidados en la demanda, detallados como: 1) Indemnización por despido (art. 245 LCT); 2) Indemnización sustitutiva de preaviso omitido (art. 232 LCT) 3) SAC s/Preaviso; han sido abonados por un importe superior al reclamado, dado que toma una remuneración base de \$ 891.290,58, y no la de demanda \$ 855.705,85.-

Respecto de la integración del mes de despido x 17 días (art. 233 LCT), atento la fecha del despido 31-07-2024, no se llegaron a devengar haberes del mes siguiente, y los haberes del mes de Julio/2024 fue cancelado.

2.- Haberes período de licencia por enfermedad: Respecto de este rubro debo decir que no se ha acreditado el presupuesto fáctico, esto es, certificado médico psicológico que menciona en TCL 01-08-2024, el que a su vez fue notificado después del despido por lo que considero que no procede este rubro.

3.- Daño psicológico y daño moral: De acuerdo a las pruebas producidas considero que no se han acreditado los presupuestos de responsabilidad que habilite la reparación civil, por fuera del marco tarifado que establece la LCT.

La prueba recolectada en autos resulta insuficiente para tener por acreditado un despido discriminatorio, con la pericia psicológica no alcanza, y la prueba testimonial esta alcanzada por el interés evidente de cada testigo que declarar a favor de sus intimas amigas.

Se trata de testigos "de oídas", no presenciaron hechos y la información que brindaron es la que transmitieron en charlas de amigas. Sus declaraciones no han generado la

convicción necesaria para tener certeza sobre como sucedió el episodio en el local, ni darle el valor probatorio como considerar un despido discriminatorio.

El video aportado por la accionada da cuenta de la presencia de varias personas aparentemente familiares de Covarrubia, pero no tiene audio como para poder valorar el contexto, si hubo discusiones o agravios, y cual fue la conducta asumida por cada parte.

Por todo ello, mi voto es propiciando el rechazo de estos rubros, con imposición de costas.

4.- Multa art. 2 de la Ley 25323: Dado que la demandada acredita el pago de rubros indemnizatorios mediante doble ejemplar de recibo de haberes adjuntado como "DOCUMENTAL 2.pdf", importe que asciende a la suma de \$ 2.958.199,63, lo que fue transferido el 02-08-2024 a la Cuenta Bancaria de la actora conforme Ticket bancario que se acredita como prueba documental, cuya autenticidad fue corroborada mediante informe de Banco Santander publicado el 21-07-2025.

No se dan el caso el incumplimiento o mora que sanciona la norma, por lo que la misma no resultaría procedente, a más de su derogación por parte de la Ley 27742 (llamada Ley Bases) lo que me releva de la obligación de tener que tratar el pedido de inconstitucionalidad de la norma planteado por la parte actora.

5.- Obligación de hacer- Certificación de Servicios y Remuneraciones y Certificado de Trabajo: La actora reclama la entrega de esta documentación laboral, la que fue puesta a disposición de la actora mediante Carta Documento de fecha 05-08-2024, sin que la actora informe los motivos por los cuales no fueron retiradas.

Sin perjuicio de ello, la demandada acompaña las certificaciones laborales con la contestación de demanda en el archivo "DOCUMENTAL 3.pdf", de las que corrió traslado a la contraria, sin que mediara observaciones ni impugnaciones, por lo que considero que se ha cumplido con tal obligación patronal.

Finalmente, respecto del examen medico de salud previsto por la Resol. 37/2010 art. 1 inc. 5, se trata de exámenes médicos incluídos en el sistema de riesgos de trabajo que tiene carácter optativo para le empleadora, y siempre que el trabajador haya estado expuesto a factores de riesgo, que no es el caso. Por lo que se rechaza este pedido.

VI- COSTAS JUDICIALES: Las costas judiciales deberán ser soportadas por la actora, por aplicación del principio objetivo de la derrota de los arts. 31 de la Ley 5631

y 62 del C.P.C.C. (reforma Ley 5777).

A efectos de la regulación de honorarios, consideraré un monto base de **\$ 37.662.564.-** integrado por el monto de los rubros rechazados más intereses (capital \$ 28.070.002,45 más intereses \$ 9.592.562.- desde el 30-12-2024 al 20-04-2026) se aplica el piso de intereses previsto por la norma porque la perdidosa pudo creerse con razón para reclamar por su derechos. Todo ello de conformidad con los precedentes "RABANAL", "MARTIN" y "JARA" del STJ y valorando la actividad profesional de los letrados intervinientes.

Se aclara que atento la fecha del dictado de esta sentencia, al cálculo se aplica el art. 55 de la Ley 27802 -fecha de publicación en el B. O. 06-03-2026- la que establece la tasa de interés aplicable a los procesos en trámite, ya que con notas de imperatividad dispone parámetros de orden público y aplicable de oficio por el juez. Para el cálculo de los montos del juicio se utiliza la herramienta dispuesta por el Banco Central de la República Argentina

(<https://www.bcra.gob.ar/noticias/tasa-pasiva-calculadora-intereses-juicios-laborales>).

TAL MI VOTO.

El **Dr. Juan A. Huenumilla** adhiere al voto precedente por los mismos fundamentos fácticos y razonamientos jurídicos.

La **Dra. Daniela A.C. Perramón**, expresa que atento la coincidencia de los votos precedentes, se abstiene de emitir opinión. (Conf. art. 55 inc. 6, Ley 5631).

Por todo lo expuesto, la **CAMARA SEGUNDA DE TRABAJO DE LA 2DA CIRCUNSCRIPCION JUDICIAL**, con asiento en esta ciudad; **RESUELVE:**

I.- Rechazar íntegramente a la demanda deducida por la actora **ADRIANA ISABEL COVARRUBIA** contra la demandada **MARIA INES BUSTELO**, por los motivos expuestos en los considerandos, con imposición de costas a la actora.

II.- Se regulan los honorarios de los **Dres. Julieta Berduc, Roque La Pusata, Adriana G. Rodriguez Carriquiriborde y Mariela E. Garabito**, en su carácter de letrados apoderados de la demandada, por las dos etapas cumplidas en la suma conjunta de **\$ 7.381.862,40** (MB: \$ 37.662.564 x 14% + 40%) y los del **Dr. Diego Jorge Brogгинi**, letrado apoderado de la demandada, por las dos etapas cumplidas del proceso en la suma de **\$ 6.327.310,60** (MB:\$ 37.662.564 x 12% + 40%), todo conforme lo previsto

por los Arts. 6, 7, 8, 9,10, 20, 38 y 40 Ley de Aranceles, Acord. STJ 9/84 y art. 277 LCT).

Los honorarios del profesional se han regulado teniéndose en cuenta el importe pecuniario del proceso, importancia de los trabajos realizados y calidad y extensión de los mismos. Asimismo, se deja constancia que no incluyen el porcentaje correspondiente al Impuesto al Valor Agregado, por lo que de corresponder deberán los profesionales dar cumplimiento con las disposiciones de la Resolución General AFIP N° 689/99.

Asimismo, regúlense los honorarios de los perito intervinientes, los del perito psicólogo **Lic. Agustín Frosio** en la suma de **\$ 1.883.128,20 (MB x 5%)** cfr. art. 19 inc. a) de la Ley 5069 y art. 1 inc. b de la Acordada 33/2017 del STJ. Y los del peritos informáticos **Gastón Semprini y Gerardo Andrés Nilles** en la suma conjunta de **\$ 1.883.128,20 (MB. X 5%)**, todo conforme Ley 5069.

III.-Ordenase al Banco Patagonia S.A. que proceda a la APERTURA de una cuenta judicial a nombre de estos autos y a la orden del Tribunal, informando su cumplimiento en el plazo de cuarenta y ocho horas de notificado de la presente, y a través del Sistema de Gestión PUMA - mediante el tipo de movimiento "PRESENTACIÓN SIMPLE"-, BAJO APERCIBIMIENTO DE APLICARLE ASTREINTES de \$20.000 (VEINTE MIL) por cada día hábil de retardo. Hágase saber a las partes que deberán notificar la presente al Banco Patagonia mediante cédula a su cargo y a través del Sistema de Notificaciones Electrónicas (SNE).-

Hágase saber que el informe del Banco será publicado sin providencia, vinculándose la cuenta en la solapa correspondiente. En el supuesto de que la cuenta judicial se encuentre inhabilitada, notifíquese al Banco Patagonia S.A a fin de que proceda a la reapertura de la misma debiendo consignarse especialmente el número de cuenta, y cumplido ello, proceda a poner a disposición de la Unidad Jurisdiccional los fondos existentes si los hubiera.

V.- Regístrese, notifíquese conforme art. 25 de la Ley 5.63. Cúmplase con Ley 869. Se deja constancia que se vincula como interviniente al representante de Caja Forense para su notificación.

DR. JUAN AMBROSIO HUENUMILLA -Presidente-

DRA. DANIELA A.C. PERRAMÓN -Jueza-

DRA. MARÍA DEL CARMEN VICENTE -Jueza

El instrumento que antecede ha sido firmado digitalmente en los términos y alcances de la Ley Nac. 25506 y Ley A 3997, Res. 398/05 y Ac. 12/18-STJ.

Ante mí: DRA. MARÍA EUGENIA PICK

-Secretaria -