



“Discriminación por embarazo y su relación con la estabilidad laboral”

Reparación integral ante la discriminación laboral.

Carrera: Abogacía

Nombre del alumno: Marcos Antonio Amengual

Legajo: VABG87106

DNI: 24.347.182

Fecha de entrega: 04/07/2021

Tutor: Nicolás Cocca

Año 2021

Tema: Derecho laboral

Autos: “Díaz Santiago Araceli C/ E.N. – Biblioteca Nacional S/ Amparo Ley 16.986”

Tribunal: CNACAF - Sala I

Fecha de la sentencia: 18/06/2019

SUMARIO: **I.** Introducción. **II.** Premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal. **III.** *Ratio Decidendi*. **IV.** Antecedentes legislativos, jurisprudenciales y doctrinarios **V.** Postura del autor **VI.** Conclusión **VII.** Bibliografía.

I. INTRODUCCIÓN

En esta nota a fallo a analizar, “Díaz Santiago Araceli C/ E.N. – Biblioteca Nacional S/ Amparo Ley 16.986”, la Cámara declaró la nulidad de la desvinculación de una empleada pública dispuesta por la Administración un día después de que aquella notificara su embarazo.

La actora pretende continuar con su relación laboral, ya que el hecho de estar embarazada no es ningún impedimento para continuar con su labor, salvo en el plazo estipulado en la Ley de Contrato de Trabajo (en adelante LCT) por licencia de maternidad, donde la misma prevé que debe ser paga hasta la reincorporación de la trabajadora.

La accionante, por lo tanto, ve vulnerado sus derechos, y por eso es que procede a iniciar la acción de amparo para restablecer sus derechos lesionados amparándose en el Convenio Colectivo de Trabajo que la resguarda.

En este sentido el problema jurídico detectado es de relevancia, ya que el mismo se evidencia toda vez que el Juez de primera instancia se basó para decidir en la Ley N° 25.164 de Empleo Público Nacional, por lo cual sostuvo inadmisibile la reincorporación al trabajo en iguales condiciones de nivel, grado y función por considerar que era contratada por tiempo determinado por el Estado y que en todo caso debió haber solicitado una reparación de los perjuicios derivados del obrar ilícito de la demandada.

En discrepancia, La Cámara Contenciosa Administrativo Federal Sala 1, entendió que se vieron vulnerados los derechos de la actora y que no se tuvo en cuenta el convenio Colectivo de Trabajo, ni la Constitución Nacional y los tratados de Derechos Internacionales que amparan a la mujer en estado de gravidez. Por lo tanto, resolvió

revocar el pronunciamiento anterior y admitir el amparo para que conserve su empleo durante todo el plazo de gestación.

Es entonces importante analizar este fallo pues es una fotografía del criterio jurisdiccional de nuestro tiempo la forma en la que los tribunales se enfrentan al hecho de que una empleada es desvinculada de su trabajo por su estado de gravidez aún cuando ésta había notificado el embarazo que estaba cursando.

Es discriminatorio el acto administrativo que deja cesante a la actora por el hecho de estar embarazada. Él mismo va en contra de los Derechos Humanos incorporados en nuestra Constitución a través del art. 75 inc. 22. El Estado Argentino en la reforma constitucional de 1994 le da jerarquía constitucional a las declaraciones y tratados internacionales sobre derechos humanos y esto le genera la responsabilidad de observar y hacer observar su correcto cumplimiento.

II. PREMISA FÁCTICA, HISTORIA PROCESAL Y DECISIÓN DEL TRIBUNAL.

La actora Araceli Díaz Santiago, al quedar cesante del puesto en el que se desempeñaba, acudió al Juzgado N°6 reclamando que se la reincorpore al cargo de Directora de Asuntos Jurídicos.

El juez en primera instancia, rechaza la acción de amparo contra el Estado Nacional – Biblioteca Nacional, interpuesto por la Sra. Díaz Santiago, con el objeto de que se la reponga en el nivel B - Grado 0 de la planta transitoria del organismo y se la reincorpore en el cargo de Directora de Asuntos Jurídicos.

Este juzgado entendió que las partes estaban de acuerdo en que la designación de revista que ocupaba la actora y las sucesivas prórrogas dispuestas tuvieron carácter excepcional y transitorio en los términos del art. 9° de la ley 25.164, en un cargo que corresponde a planta permanente de la biblioteca y que debía ser cubierto en cumplimiento de los requisitos y sistema de selección vigentes.

El magistrado también menciona el dictamen fiscal que dice que el transcurso del tiempo no modifica la situación de empleado que suscribió sucesivos contratos de locación de servicios con la administración pública, quien eventualmente tendrá derecho a la reparación de los perjuicios derivados del obrar ilícito de la demandada, pero no puede solicitar su reincorporación al empleo – ver fallo “Ramos”.

Ante la acción de amparo interpuesta por la actora para que se la reincorpore en iguales condiciones a su trabajo, el Juez de primera instancia lo considera inadmisibles atento a que el caso requería elementos probatorios y un mayor debate que no pueden concretarse en una acción de amparo.

Ante esta situación, la actora interpone recurso de apelación manifestando que su desvinculación laboral fue una manifiesta arbitrariedad por constituir una vía de hecho administrativa por parte de la Directora de la Biblioteca le notificó el cese.

Para accionar así, Díaz Santiago argumenta que no existen, para obtener resguardo o garantía constitucional, otros recursos, remedios judiciales o administrativos, resaltando que su finalidad no es entablar una demanda contra el Estado reclamando por daños y perjuicios, sino de hacer valer la protección que la legislación nacional e internacional brinda a aquella mujer que cursa un embarazo.

Sostiene, entonces que la ley y los tratados internacionales impedían que la Administración dispusiera su cese y contrariamente a lo ocurrido esa misma Administración estaba obligada a darle protección, citando el art. 134 inc. e) del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional homologado por el decreto 214/2006.

A su turno, la parte demandada también interpone recurso de apelación solicitando, en lo más pertinente al presente análisis, que se declare extemporáneo el recurso de apelación de la actora.

La Cámara Nacional De Apelaciones En Lo Contencioso Administrativo Federal, Sala I de quien emana el fallo en análisis en primer lugar considera desestimar la petición de la parte demandada a fin de que se declare extemporánea la apelación, ya que la actora lo interpuso dentro del plazo que establece la ley reglamentaria de la acción de amparo cuando la misma fuese denegada, en este caso por el juzgado de primera instancia.

Respecto a la petición de la actora a que se la reincorpore en el cargo de Directora de Asuntos Jurídicos de la Biblioteca Nacional, por considerar ilegítima su desvinculación por medio de la nota de fecha 28 de noviembre del 2018, confirmada a través de la resolución de la Directora de la Biblioteca, considera que se encuentra acreditado en el expediente que la actora notificó fehacientemente antes de la mencionada nota de

desvinculación su estado de embarazo y acompañó certificado médico. Bajo esta circunstancia debe ser examinado el acto administrativo que la actora tilda de arbitrario.

Manifiesta el tribunal que no se cuestiona en autos la aplicabilidad del artículo 134 del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública el cual en el inciso e) en lo pertinente al fallo establece que la trabajadora deberá comunicar en forma fehaciente su estado de gravidez al empleador acompañando certificado médico en el que conste fecha aproximada de parto o que sea éste quien lo corrobore. Este mismo artículo también establece que la trabajadora conservará su empleo durante los períodos indicados, y gozará de la protección de los sistemas de seguridad social, que brindan la percepción de una suma igual a la del sueldo que le corresponda al período de licencia legal, todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas. Garantiza, ésta norma, a toda mujer 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 trabajadora practique la notificación mencionada.

En función del artículo transcrito es que el tribunal no puede dejar de ponderar que la actora cumplió con la obligación de informar su embarazo, que a partir de la misma nace el derecho a estabilidad en el empleo durante la gestación y que resulta ilegítimo cualquier desconocimiento de esa garantía.

Resulta ilegítima la extinción de la última prórroga otorgada por disposición N° 79/18 por desconocer el Convenio Colectivo De Trabajo General que en la transcripción pertinente del artículo 134 ampara a la trabajadora.

III. RATIO DECIDENDI.

El fallo en análisis revoca el pronunciamiento de primera instancia, admite el amparo interpuesto por la actora y ordena se reponga a la actora en el puesto de trabajo que ocupaba.

Llega a esta resolución en primer lugar porque considera que se encuentra acreditado en la causa que la actora cursó fehacientemente notificación de su estado de embarazo dando cumplimiento a lo exigido por el Convenio Colectivo de Trabajo General que la ampara. Este punto es de trascendental importancia a la hora de centrarnos en el enfoque del presente trabajo. Queda demostrado en primera instancia y en esta instancia superior el conocimiento del estado de indefensión en que es colocada la actora ante un despido

discriminatorio por su estado de embarazo y el brutal avasallamiento de cuanto derecho humano contemple su convenio colectivo de trabajo, leyes nacionales, Constitución Nacional y Tratados Internacionales.

En segundo lugar, considera ilegítima la resolución que pone fin última prórroga de designación de la actora en su puesto de trabajo porque es violatoria también del artículo 134 inciso e) del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública que dispone que la trabajadora conservará su empleo durante los períodos treinta días anteriores al parto y hasta setenta días corridos después del mismo y que le garantizan a toda mujer durante la gestación el derecho a la estabilidad en el empleo que tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la trabajadora practique la notificación de su estado de gravidez.

Cuestiones que no hacen a la ratio decidendi y que integran la obiter dicta son desestimar la petición de la parte demandada a fin de que se declare extemporánea la apelación de la actora, ya que el recurso se interpuso dentro del plazo de 48 horas que establece el art. 15 de la ley 16.986 y lo resuelto respecto de la insustancialidad, dada la forma de resolución del caso, de tratar el recurso de apelación contra la distribución de costas en la instancia de grado planteada por la parte demandada.

IV. ANTECEDENTES LEGISLATIVOS, JURISPRUDENCIALES Y DOCTRINARIOS.

La actora en el fallo es víctima de un acto discriminatorio por parte de la Administración en el momento en que el estado de embarazo fue notificado fehacientemente y éste es el motivo por el cual se produce el distracto.

Numerosos son los instrumentos normativos que condenan la discriminación, haré mención de los mismos partiendo de los más generales.

De vital importancia para el tema en análisis es el artículo 16 de nuestra Constitución Nacional que establece la igualdad ciudadana ante la ley, que refiere, por un lado, a la igualdad formal y por otro a la igualdad real que es aquella que confiere acceso efectivo a los derechos que derivan de la aplicación sin restricciones de dichos principios.

El art. 75 inc. 22 de la Constitución Nacional incorpora con jerarquía constitucional tratados internacionales en los que se recepta por amplia mayoría el principio de no discriminación. De esta manera mencionamos: Declaración Americana de los Derechos

del Hombre por la cual todas las personas son iguales ante la ley sin distinción de raza, idioma, credo ni ninguna otra; Declaración Universal De Los Derechos Humanos que establece igual protección contra toda discriminación; el Pacto Internacional De Derechos Económicos, Sociales y Culturales que garantiza el ejercicio de todos los derechos sin discriminación alguna por motivos de raza, religión opinión política o de otra índole; La Convención Americana sobre Derechos Humanos Compromete a los Estados miembros a respetar el ejercicio de los derechos y libertades de la convención y prohíbe toda discriminación de cualquier índole; El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, en los términos similares de la última mencionada; el convenio 111 de la O.I.T. que nuestra Nación ratifica el 18-06-68 establece que el término discriminación comprende cualquier distinción, exclusión o preferencia basada por motivos de raza , color, sexo o religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; La Declaración Socio Laboral del Mercosur incorpora también el principio amplio de no discriminación, al prohibir la distinción o exclusión en razón de color, origen nacional, sexo, raza u orientación sexual, edad, credo, opinión política o sindical, posición económica o cualquier otra condición social o familiar (Diplotti, 2017).

En un contexto más particular al caso, y por analogía, ya que en el caso en análisis se trata de un despido en el ámbito del empleo público, numerosas son las normas en materia de derecho laboral que condenan la discriminación. Para adecuar a la legislación nacional al convenio 100 de la OIT se dictó la ley 20.392 que condena la diferencia salarial entre hombres y mujeres y la ley 23.551 que prohíbe el trato discriminatorio. La ley 25.013 que introduce el despido discriminatorio en su artículo 11 que luego será sustituido por el art. 41 de la ley 25.877. La ley 25.212 que incorpora entre las infracciones muy graves las derivadas de actos discriminatorios. En la LCT el art. 17 que prohíbe la discriminación por motivo de sexo religión, política, edad, nacionalidad o gremiales; el art. 81 que compele al empleador a dar igual trato a todos sus dependientes en iguales situaciones. En atención a estos artículos se debe aclarar que el trato desigual o discriminatorio se da cuando las razones del mismo no responden a razones objetivas.

De singular relevancia al caso es la ley 23.592 de actos discriminatorios. Y lo es porque es la ley que aplica La Suprema Corte De Justicia de la Nación en el fallo “Álvarez” de 2010 y que marca jurisprudencia para el análisis del presente trabajo. El art. 1 de la ley 23.592 dispone que quien ejerza actos discriminatorios en violación de principios

constitucionales será obligado a pedido del damnificado a dejar sin efecto tales actos y a reparar el daño material y moral ocasionado. Al respecto la Corte en el fallo mencionado, citada por Livellara, Carlos A. (2015) manifiesta que la aplicación del art. 1 de la ley 23.592 requiere precisar el estado en que se encuentran los derechos constitucionales de los derechos humanos y la proyección de estos a ésta ley, por un lado, el principio de igualdad y prohibición de no discriminar y el fundamento de este que no es otro que la dignidad humana.

Como señala Vega Fabián Manuel (2012) la ley antidiscriminación influye en todo el ordenamiento jurídico. Escapa a los conceptos de moral y eticidad de un tiempo y momento dado y por ende está presente siempre, es inmutable y esto es lo que sentó la Corte en el *leading case* “Alvarez” plantando bandera sobre el remanido tema de la aplicabilidad de esta ley al ámbito laboral terminando con la pulseada que mantenía Jorge Rodríguez Mancini, contraria a lo que él consideraba una aplicación de una norma exógena al ámbito del derecho del trabajo no convalidable.

Según lo sostiene Arce (2018), el despido fundado en un embarazo o maternidad, es un acto de violencia contra la mujer y además, principalmente, tal y como surge de los Tratados Internacionales y se deja ver en la LCT, implica un acto discriminatorio, contrario a lo que establece el artículo 16 de nuestra Constitución.

A criterio de quien suscribe el precedente jurisprudencial de mayor relevancia al caso que se analiza es el fallo de la Suprema Corte De Justicia De La Nación “Álvarez” que, del voto de la mayoría surgen contemplaciones tales como que el principio de igualdad y prohibición de discriminación han alcanzado actualmente máxima consagración y entidad perteneciendo en este sentido al *jus cogens*, ya que sobre él descansa todo el sistema jurídico tanto público, nacional como internacional y es un principio fundamental que abarca todo el ordenamiento jurídico. Por su carácter imperativo es aplicable a todo Estado, ya sea a nivel internacional o en su ordenamiento interno, independientemente que ratificado o no determinado tratado internacional, por todos los actos jurídicos de cualesquiera de sus poderes, e incluso de los particulares que actúen bajo su órbita o no. Manifiesta en el considerando 6, también de la mayoría, que se descarta la pretendida inaplicabilidad de la Ley 23.592 al ámbito del derecho individual del trabajo ya que, en primer lugar, no hay nada en el texto de la ley ni en la finalidad que persigue que indique lo contrario. En segundo lugar, la discriminación no admite salvedades o ámbitos de

tolerancia, que permitiría un santuario de infracciones, en todo caso se reprueba. En tercer lugar, contiene una circunstancia que hace a la norma apropiada y necesaria al ámbito laboral. La relación de trabajo, si algo muestra a los presentes efectos, es una especificidad que la distingue de manera patente de muchos otros vínculos jurídicos, en atención a que la prestación de uno de los celebrantes, el trabajador, está constituida nada menos que por la actividad humana, que resulta inseparable de la persona humana y de su dignidad.

En un fallo más reciente, año 2019, y que abona la postura que pretendo poner en relevancia respecto de la discriminación en el ámbito laboral, es el de La Suprema Corte De Justicia De La Provincia de Buenos Aires en “Villalba” que manifestó que el derecho a no ser discriminado es un derecho humano fundamental y, en particular, un derecho fundamental en el trabajo. El texto de la norma del art. 1 de la ley 23.592 no tiene argumento alguno que permita afirmar que no es aplicable cuando el acto discriminatorio es un despido y el damnificado un trabajador dependiente. Lo contrario equivaldría, paradójicamente, a discriminar a los trabajadores afectados por un acto de esa naturaleza por el solo hecho de serlo y debería, en consecuencia, ser censurada por su inconstitucionalidad. Una particular distinción normativa respecto de los trabajadores en todo caso debiera ser en favor de ellos. Establecer que la tutela rige para todos los actos discriminatorios, menos para los que se dan en el ámbito laboral, implicaría discriminar a todos los trabajadores sólo por su condición de serlo.

De singular importancia es lo que establece el Convenio sobre la protección de la maternidad, C183- 2000 (núm. 183) que prohíbe al empleador que despida a una mujer que este embarazada o durante la licencia o después de haberse reintegrado al trabajo durante un periodo que ha de determinarse en la Legislación Nacional. Además de garantizar el derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración al término de la licencia por maternidad.

Asimismo, establece medidas para garantizar que la maternidad no constituya una causa de discriminación en el empleo o sea causa de despido arbitrario.

V. POSTURA DEL AUTOR

Deben interpretarse los preceptos Constitucionales a la luz de la reforma de 1994 con la incorporación de los Tratados sobre Derechos Humanos que constantemente van cambiando en su contenido y valoración en pos del principio “*Pro Homine*”. En virtud

de este principio se debe acudir a la norma más amplia o a la interpretación más extensiva cuando se trata de reconocer derechos.

El fallo en análisis no cumple con los mínimos estándares de protección que la actual doctrina y jurisprudencia citada exigen para el caso, salvo por la reincorporación de la trabajadora. No menciona ni resalta la discriminación y el estado de indefensión que es colocada la trabajadora, máxime cuando es la propia Administración la autora de la resolución del distracto, y de acuerdo a los Tratados Internacionales mencionados a lo largo del presente trabajo, es quien debiera poner en relevancia la violación a los derechos humanos y fomentar la operatividad de los mismos tanto en el ámbito público como privado.

No cumple el fallo tampoco con la jurisprudencia sentada por La Corte en el fallo “Álvarez”. que es seguido por la Corte Suprema De Justicia De La Provincia de Buenos Aires en el fallo “Villalba”, respecto a la reparación íntegra que corresponde a quien es víctima de discriminación y que se encuentra regulada en el art. 1 de la ley 23.592 y que deja a pedido del damnificado dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar daños y perjuicios. A la actora solo se la restituye en su puesto de trabajo.

VI. CONCLUSIÓN

Considero que el tribunal superior interviniente si bien resuelve el problema jurídico de relevancia que se había suscitado no tuvo en cuenta los Derechos Constitucionales consagrado a los trabajadores.

No es razonable la decisión de la Cámara ya que revoca el pronunciamiento apelado y admite el amparo fallando a favor de la actora, pero solo permite que conserve su empleo durante todo el plazo de gestación hasta la finalización sin garantizar el derecho a la estabilidad en el empleo y sin que esto colme la reparación integral ante actos de discriminación laboral reconocidos por la jurisprudencia y la doctrina.

Es importante resaltar que, si bien los tribunales inferiores no deben fallar alineado en todo momento con los decisorios de la CSJN, sí deben tener en cuenta el criterio de este máximo tribunal para que haya cierta unidad jurisdiccional.

El Convenio Colectivo De Trabajo que ampara a la actora garantiza a toda mujer durante la gestación el derecho a la estabilidad en el empleo. El mismo tiene carácter de

derecho adquirido desde el momento en que la trabajadora procede a notificar su embarazo.

VII. BIBLIOGRAFÍA

Doctrina

Ackerman, M. E. y Maza M. A. (2017) *Manual de elementos de derecho del trabajo y de la seguridad social* (1 Ed. revisada) Buenos Aires, Argentina: Rubinzal – Culzoni Editores.

Arce, S. A. (2018). *Despido por Embarazo o Maternidad*. García Alonso. Recuperado de [Despido por embarazo o maternidad / Dr. Sergio Adrián Arce \(garciaalonso.com.ar\)](http://Despido%20por%20embarazo%20o%20maternidad%20/%20Dr.%20Sergio%20Adri%C3%A1n%20Arce%20(garciaalonso.com.ar)) (consultado 19/06/21).

Diplotti M. H. . (2017) El amparo ante la discriminación laboral. *RDLSS*. 2017-1 ,6. LALEY AR/DOC/4786/2016.

Grisolia, J. A. (2016) *Manual de derecho laboral* (7 Ed.) Buenos Aires, Argentina: Abeledo Perrot.

Livellara, C. A. (2015). Principio de igualdad de trato y de no discriminación en las relaciones laborales. *Revista de Derecho del Trabajo y Seguridad Social*. Tomo 2015, 481. ED-DCCLXXV-460.

Orihuela A. M. (2008) *Constitución Nacional Comentada* (4 Ed.) Buenos Aires, Argentina: Editorial Estudios.

Vega, F. N. (2012) La discriminación prevista por la ley 23.592 y el derecho laboral. *RDLSS*. 2012-18 , 1613. LALEY AR/DOC/8734/2012.

Jurisprudencia.

CSJN, “Ramos, José Luis c/ Estado Nacional (Min. de Defensa - A.R.A.) s/ indemnización por despido”. (06-04-2010)

CSJN “Álvarez, Maximiliano y otros c. Cencosud S.A.” (07/12/2010)

SCJ de la Provincia de Buenos Aires “Villalba, Enrique Fernando c. Kraft Foods Argentina S.A. s/ reinstalación (sumarísimo)”,(27/02/19).

Legislación.

C183 - Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000. Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo.

Ley 25.212. Rectificativa del Pacto Federal del Trabajo.

Ley 23.592. Actos Discriminatorios.

Ley 25.013. Reforma Laboral.

Ley 25.877. Régimen laboral.

Ley 20.744. Régimen de contrato de trabajo.

**CAMARA CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO FEDERAL- SALA I 85056/2018
DÍAZ SANTIAGO, ARACELI c/ EN - BIBLIOTECA NACIONAL s/AMPARO
LEY 16.986 Juzg.6 Buenos Aires, de del 2019,jrp Y VISTOS; CONSIDERANDO:**

Díaz Santiago, Araceli c. EN - Biblioteca Nacional s/ amparo ley 16.986 • 18/06/2019
Cita Online: AR/JUR/23390/2019 HECHOS La Cámara declaró la nulidad de la desvinculación de una empleada pública dispuesta por la Administración un día después de que aquella notificara su embarazo. SUMARIOS 1 - La desvinculación de la empleada pública dispuesta por la Administración un día después de la notificación de su embarazo es nula, pues el derecho a la estabilidad en el empleo durante la gestación nació a partir de esa comunicación, lo que impedía a la demandada adoptar cualquier decisión que desconociera esa garantía. TEXTO COMPLETO: 85056/2018 2ª Instancia.- Buenos Aires, junio 18 de 2019. [-] Considerando: I. Que el señor juez a cargo del juzgado n° 6 rechazó la presente acción de amparo articulada por Araceli Díaz Santiago contra el Estado Nacional - Biblioteca Nacional, con el objeto de que se la reponga en el nivel B - Grado 0 de la planta transitoria del organismo y se la reincorpore en el cargo de Directora de Asuntos Jurídicos. Las costas las distribuyó por su orden. [-] Para así decidir entendió que “las partes son contestes en que la designación de la Sra. Díaz Santiago y las sucesivas prórrogas dispuestas tuvieron carácter excepcional y transitorio en los términos del art. 9° de la ley 25.164, en un cargo perteneciente a la planta permanente del organismo demandado que debía ser cubierto en cumplimiento de los requisitos y sistema de selección vigentes...”. 13 Agregó con remisión al dictamen del señor fiscal que “La CSJN ha señalado en Fallos: 333:311 que el mero transcurso del tiempo no modifica la situación del agente que suscribió sucesivos contratos de locación de servicios con la administración pública, quien eventualmente —en caso de verificarse la desviación de poder que se alega como fundamento de la pretensión— tendría derecho a la reparación de los perjuicios derivados del obrar ilícito de la demandada, pero no puede solicitar su reincorporación al empleo”. Consideró que la pretensión de la actora en cuanto aspira a su reincorporación en iguales condiciones de nivel, grado y función en que revistaba al 28 de noviembre de 2018 resultaba inadmisibles. Entendió que el caso requería “el ofrecimiento de prueba y la consiguiente acreditación de las circunstancias alegadas y por ende de un mayor debate que no puede concretarse mediante la acción de amparo intentada”. II. Que la parte actora interpone recurso de apelación a fs. 384/388. Afirma que la la Nota n° NO 2018 61877018— APN— BNMM#MECCYT del 28/11/2018, por la cual la Directora de la Biblioteca le notificó el cese, constituye una vía de hecho

administrativa, y por tanto una arbitrariedad manifiesta. Destaca que “los derechos lesionados por el obrar arbitrario de la Administración son los previstos en la normativa legal y constitucional relativa a la protección de la mujer trabajadora embarazada...”. Niega que existan otras vías legales idóneas, dado que “tratándose de un embarazo en curso, fácil es concluir en que no existen otros recursos o remedios judiciales o administrativos que me permitan obtener la protección o garantía constitucional”. Apunta que “no se trata de promover una demanda contra el Estado en reclamo de los daños y perjuicios, como parece aconsejar la sentencia apelada. De lo que se trata es darnos...la protección que la ley y los tratados reconocen a la mujer trabajadora embarazada”. Considera que la ley y los tratados internacionales impedían que la Administración dispusiera su cese y la obligaba a darle tal protección, citando el art. 134 inc. e) del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional homologado por el decreto 214/2006. 14 III. Que la parte demandada interpone recurso de apelación contra la distribución de las costas (fs. 382). Asimismo peticona a fs. 398/408 que se declare extemporáneo el recurso de apelación interpuesto por la parte actora y subsidiariamente contesta el traslado de los fundamentos. IV. Que corresponde en primer término desestimar la petición de la parte demandada a fin de que se declare extemporánea la apelación, ya que el recurso se interpuso dentro del plazo de 48 horas que establece el art. 15 de la ley 16.986. A tal fin corresponde tener en cuenta que “si bien el término para apelar debe computarse por horas, tal plazo sólo corresponde a días hábiles, por lo cual si entre el término por horas se interponen días feriados o inhábiles, se los debe omitir al contar dichos términos” (cfr. Néstor Pedro Sagüés, “Derecho Procesal Constitucional. Acción de amparo. Ley 16.986 comentada y concordada con las normas provinciales. Amparos por mora, electoral y laboral. Amparo contra particulares. Hábeas data. Reforma constitucional de 1994”, 4º edición ampliada, Editorial Astrea de Alfredo y Ricardo Depalma, Buenos Aires, 1995, ps. 489 y 490). V. Que la parte actora peticona su reincorporación en el cargo de Directora de Asuntos Jurídicos de la Biblioteca Nacional (fs. 1), por considerar ilegítima su desvinculación por medio de la nota de fecha 28 de noviembre del 2018, confirmada a través de la resolución 2019-4-APN-BNMM#MECCYT de la Directora de la Biblioteca (fs. 356/358). En la causa se encuentra debidamente acreditado que el día anterior a la desvinculación, la actora notificó a la demandada que se encontraba cursando un embarazo y acompañó a tal efecto el correspondiente certificado médico (fs. 20/22). VI. Que el examen de los actos administrativos cuya arbitrariedad denuncia la actora requiere inexorablemente valorar

dicho extremo. A tal efecto cabe señalar que no fue objeto de cuestionamiento que resulta aplicable el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública aprobado por el decreto n° 214/2006 (ver fs. 332). El art. 134 dispone: “...Inciso e) Maternidad. Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los treinta (30) días anteriores al parto y hasta setenta (70) días corridos después del mismo.... La trabajadora 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. La 15 trabajadora conservará su empleo durante los períodos indicados, y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que garantizarán a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que le corresponda al período de licencia legal, todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas. Garantízase a toda mujer durante la gestación el derecho a la estabilidad en el empleo. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la trabajadora practique la notificación a que se refiere el párrafo anterior.”. No puede dejar de ponderarse que la actora cumplió debidamente con la comunicación que exige la norma, careciendo de asidero las manifestaciones de la demandada tendientes a desconocer dicho extremo. El derecho a la estabilidad en el empleo durante la gestación nació a partir de dicha comunicación, lo que le impedía a la demandada adoptar cualquier decisión que desconociera dicha garantía. De esta manera, la extinción de la última prórroga de su designación dispuesta por la disposición n° 79/18 resulta ilegítima por desconocer garantías y derechos que amparan a la mujer embarazada conforme al citado convenio.

VII. Que en función de ello, corresponde declarar la nulidad del acto que dispuso la extinción de la designación de la actora y en consecuencia, declarar que conserve su empleo durante todo el plazo de la gestación, desde el momento en que se practicó la notificación a que se refiere la norma citada, hasta la finalización de los plazos de licencia por maternidad en tanto y en cuanto sea debidamente solicitada por la actora (art. 134 inc. e) del convenio).

VIII. Que dada la forma que se resuelve resulta insustancial tratar el recurso de apelación contra la distribución de costas en la instancia de grado. Por lo expuesto, y habiendo dictaminado el señor fiscal coadyuvante, este tribunal resuelve: revocar el pronunciamiento apelado, y admitir el amparo articulado en los términos del considerando VII, con costas de ambas instancias a cargo de la parte demandada (art. 14 de la ley 16.986). Regístrese, notifíquese y devuélvase. — Rodolfo E. Facio. — Liliana L. Heiland. — Clara M. Do Pico