



Abogacía 2021

“LA RELEVANCIA DEL CORRECTO ENCUADRE LEGAL”

Nadia Jimena Barrera

Legajo: VABG42396

DNI: 33592493

Trabajo Final de Graduación

Tutor: Carlos Isidro Bustos

Opción de trabajo: Comentario a fallo

Tema elegido: Cuestión de Género

D.L.L.D C/Ministerio de Salud S/ empleo Público. Cámara Nacional de Apelaciones en lo Contencioso Administrativo Federal, sala V (15/05/2018)

SUMARIO: I. Introducción. -II. Hechos de la causa. - III. Historia procesal y resolución del tribunal. - IV. Análisis de la ratio decidendi en la sentencia. -Análisis y comentarios del autor.- VI. Conclusión. - VII. Referencias bibliográficas.

I.INTRODUCCION

El fallo elegido lo dictó la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Contencioso Administrativo Federal-Sala V. D.L.L.D. c/EN-M Salud s/ Empleo Público. Fechado el 15/05/2018, publicado en “Perspectiva de género en las decisiones judiciales y resoluciones administrativas” Compendio de los Fueros Civil, Laboral, Comercial y Contencioso Administrativo. DGPG/Dirección General de Políticas de Género (marzo 2020). Abordando la temática de fallar con perspectiva de género.

En el fallo analizado nos encontramos ante un “problema de relevancia jurídica”, debiendo determinar la aplicabilidad de la Ley de contrato de trabajo ó la Ley 25164 Marco de regulación de empleo público.

II.CUESTIONES PROCESALES

II.1 PREMISA FACTICA

En el caso, la señora L.D.D.D reclamó indemnización por haber sido despedida arbitrariamente luego de cuatro años de trabajo en el Hospital Nacional Colonia Dr Montes de Oca, como consecuencia de haber informado fehacientemente su estado de embarazo, el 1° de julio de 2011.

La demandante había ingresado a prestar servicios en dicho Hospital desde el día 24 de septiembre de 2008 hasta agosto 2012; señalando que continuó prestando servicios a pesar de no contar con la renovación de su contrato de trabajo hasta agosto, fecha en que la empleadora decidió unilateralmente su revocación.

11.2 HITORIA PROCESAL

La Juez de primera instancia hizo lugar a la demanda interpuesta por la señora L.D.D.D contra el Estado Nacional- Ministerio de salud de la Nación- y el Hospital Nacional Colonia Dr Montes de Oca; y condeno a la parte demandad al pago de una indemnización en concepto de extinción arbitraria del contrato de empleo mientras se hallaba embarazada, determinando que aquella debía ser fijada con base a normas de derecho público.

La sentencia fue apelada por ambas partes; la actora sostuvo que correspondía aplicar la Ley de contrato de Trabajo que fija una indemnización similar a la aplicada, pero además se establece una indemnización agravada por maternidad.

A su vez, el Ministerio de salud, apelo con respecto de que no se haya resuelto la excepción de falta de legitimación pasiva opuesta por su parte al momento de contestar la demanda, señalando que los establecimiento hospitalarios tales como la Colonia Montes de Oca tienen carácter de organismos descentralizados y personalidad jurídica propia y distinta de la del Estado Nacional: son capaces de adquirir derechos y contraer obligaciones y, por ello sostuvo que el Ministerio de Salud resulta ajeno al vínculo contractual controvertido en esta causa.

Por su parte, Colonia Montes de Oca apelo y destacó que su parte señaló que en el caso se trataba de un contrato por tiempo determinado, celebrado en los términos del art 9 de la Ley 25164 y se agravio de que se considerara como “indubitado” que su parte haya tenido conocimiento del embarazo de la señora D.L.

El Tribunal de segunda instancia confirmo la sentencia apelada sustentando su fallo en el principio de “no discriminación” que impone obligaciones positivas a los Estados.

II.3 DECISIÓN

El Tribunal, por mayoría, resuelve; rechazar los recursos de la apelación interpuesto por las demandadas Ministerio de salud y Hospital Nacional Colonia Montes de Oca y hacer lugar parcialmente al recurso deducido por la actora; confirmar la sentencia apelada reconociendo las sumas correspondiente al periodo entre la finalización del último contrato de trabajo y el periodo que se debió haber extendido la licencia de maternidad, en los términos del art 10, inc. g) del Decreto 3413/79 y 134 del convenio colectivo de Trabajo General para la Administración pública Nacional aprobado por el Decreto nro 214/06; a esos haberes deberán adicionarse las sumas correspondiente a la parte proporcional de vacaciones y sueldo anual complementario y con respecto a la indemnización reconocida derivada de la extinción del vínculo laboral, deberá calcularse de conformidad con los art 11 de la Ley 25164, 11 del Anexo del Decreto 142/02 y 29 del convenio colectivo de Trabajo General para la Administración Publica Nacional aprobado por el Decreto nro 214/096, teniendo en cuenta el periodo del párrafo anterior; con más la suma de \$30000 (pesos treinta mil) en concepto de reparación de daño moral;

Finalmente impone las costas de esta instancia a las demandadas vencidas (art 68 del CPCCN)

II.4 RATIO DECIDENDI

El tribunal sostiene y adhiere a lo expuesto por la Juez de primera instancia, allí se destacó que se trataba de una “típica relación de dependencia, regida por el derecho público, puesto que toda relación de dependencia o subordinación jerárquica entre el trabajador y la administración pública configura una relación de empleo, sin importar su permanencia o transitoriedad”; También se destacó que no existía un acto expreso de la Administración que la hubiera incluido en el régimen de la Ley de contrato de Trabajo, o de las convenciones colectivas de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2º, inciso a) de la Ley 20744.

Que, en voz del Juez de Cámara, Jorge F. Alemany si bien el personal contratado no tiene derecho a la estabilidad en la relación laboral que lo vincula con la administración pública nacional o alguna de sus reparticiones, eso no implica que no tenga derechos que deriven de aquella. En efecto, menciona que el art 16 del Anexo del decreto 1421/02, reglamentario de la Ley 25164 de Empleo Público, establece que “el personal de gabinete y el comprendido por el régimen de contrataciones tiene derecho a las licencias, justificaciones y franquicias contenidas en el régimen aprobado por el Decreto N° 3413 del 28 de diciembre de 1979 y modificatorios para el personal no permanente, o el que los sustituya (...)”. Por su parte, el artículo 2, apartado II, de este Decreto, establece que “el personal no permanente, ya sea de gabinete, contratado o transitorio, únicamente tendrá derecho a las licencias, justificaciones y franquicias previstas en las siguientes disposiciones”, entre las que se encuentra la licencia de maternidad.

Por otra parte, cabe señalar que también resulta aplicable al caso el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional aprobado por el Decreto nro.214/06; ello, de conformidad con el artículo 134 de ese convenio que establece que “el personal permanente y no permanente comprendido en el ámbito de la Ley N° 25164 tendrá, a partir de la fecha de su incorporación, derecho a las licencias, justificaciones y franquicias previstas en sus respectivos regímenes, los que quedan incorporados al presente convenio(...)” en el inciso e) se encuentra prevista expresamente

la licencia por maternidad, en la que se regula los pormenores del periodo y cómo debe ser solicitada. Con respecto a la indemnización por la desvinculación laboral corresponde tener en cuenta el periodo entre la finalización del último contrato de trabajo y el periodo que se debió haber extendido la licencia de maternidad, en los términos de los artículos 10, inciso g), del Decreto 3413/79 y 134, del Convenio Colectivo de trabajo General para la Administración Pública Nacional aprobado por el Decreto nro 214/06.

Por su parte el Juez de Cámara, Dr Guillermo F. Treacy agrega que si bien la actora ha invocado disposiciones de la Ley de Contrato de Trabajo para fundar su derecho a una indemnización agravada por causa de embarazo (que el derecho común establece en el art.178 en concordancia con el art 182 de ese cuerpo legal), estima que en este caso corresponde hacer aplicación del principio *iura novit curia*, y apartarse de dicho encuadre legal, ya que ello no afecta el principio de congruencia. En efecto, resulta clara la pretensión de la actora en cuanto a reclamar una indemnización agravada en razón de su despido en oportunidad de hallarse embarazada, más allá de su erróneo encuadre legal. Cabe recordar que el artículo 178 LCT establece una regla que descende de un principio más general, como lo es el de igualdad y no discriminación. Cabe recordar que este principio no solo tiene recepción constitucional (arts. 16 y 75.23 CN), sino también en normas internacionales de Derechos Humanos, algunas de las cuales tienen jerarquía constitucional. La Corte Interamericana de Derechos Humanos ha sostenido que este principio pertenece al *ius cogens*, esto es una norma imperativa de Derecho Internacional general que permea todo el ordenamiento jurídico (Opinión Consultiva OC-18/03, párrafo 101 y concordante; en el mismo sentido: caso *Atalaya Riffo y Niñas vs. Chile*, sentencia del 24 de febrero de 2012, párrafo 79). Este principio impone obligaciones positivas a los Estados en cuanto a evitar situaciones de discriminación. La interpretación de la Corte Interamericana está en línea con diversos instrumentos internacionales en esta materia, en particular, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (art 11.2 inc a), así como el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales (art 10.2). Debe subrayarse que la manda del artículo 75.23 Cn se refiere expresamente a sectores vulnerables, entre los que menciona a la madre “durante el embarazo y el tiempo de lactancia”. Esta norma constitucional se engarza en un paradigma que propende a la igualdad real de oportunidades y de trato, en particular respecto de grupos susceptibles de discriminación (entre otros ámbitos, en el empleo) lo que pone en cabeza del Estado la adopción de medidas especiales de protección. Expone

que existió de parte de la demandada una intención discriminatoria al disponer la baja. En efecto, el artículo 1° de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer define la “discriminación contra la mujer” como “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer [...] de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas políticas, económicas, social, cultural y civil o en cualquier esfera”. Con prescindencia de la intención del agente, el resultado discriminatorio también resulta ilícito.

Cabe aclarar que a diferencia de lo que establece la LCT, claramente inaplicable en el caso de especie (art 2° inc a), la normativa que rige a los agentes públicos contratados no prevé una consecuencia jurídica específica para estas situaciones, sin dudas porque el distracto en oportunidad del embarazo de una agente es siempre un acto ilícito; ahora bien, la Ley 23592 penaliza los actos discriminatorios y establece que quien los realice “será obligado, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados”. En el caso de autos, la invocación del artículo 182 de la LCT por parte de la actora, debe entenderse en el marco de la Ley 23592, aplicable tanto en el sector privado como en el público. Esta norma admite, ante el pedido de la interesada, el reconocimiento de una indemnización por el daño moral ocasionado.

A esta postura adhiere el señor Juez de Cámara, Dr Pablo Gallegos Fedriani.

III. ANTECEDENTES DOCTRINARIOS

La problemática que surge en relación con el personal contratado de parte de los entes públicos merece un breve comentario a la luz del cambio de criterio de la CSJN. Según lo expresado por Bogut “no existen dudas en cuanto a que la Corte ha escogido cuidadosamente el caso “Ramos”¹ para precisar y matizar una nueva doctrina, toda vez que en el caso se presentaban múltiples facetas que permitían escapar de los dogmas instalados en las jurisprudencias anteriores”.

La gran novedad dada en Ramos es reconocer el derecho a la protección constitucional contra el despido arbitrario previsto para todos los trabajadores

¹ CSJN, Ramos con Estado Nacional – Ministerio de Defensa (2010, R. 354. XLIV. REX). Con nota de Ciminelli (2010) p. 215. También pueden consultarse Ivanega (2010a), Rodríguez (2010), Correa (2011), Ivanega (2010b) p. 282, Duarte (2010) p. 1123.

(excluyendo a los empleados públicos permanentes) a favor de los empleados públicos contratados, lo cual se traduce en el derecho al cobro de una indemnización por despido incausado.

Partiendo de esa ilegitimidad en el accionar estatal es que la CSJN responsabiliza al Estado por accionar ilegítimo en perjuicio de Ramos al incumplir la normativa legal y generar una expectativa de permanencia en el trabajo, con lo cual debe reconocérsele la protección que brinda el artículo 14 bis de la C.N. contra el despido arbitrario, sin que por ello –reiteramos– considere que se esté aplicando el derecho laboral. Este criterio es sostenido también por la sala N° 1 de la Cámara Contencioso administrativo de Santa Fe en la causa Nagel²

Conforme FERNANDEZ MADRID³ la doctrina tradicional, limitó el ámbito del Derecho del Trabajo solo a las relaciones entre particulares, es decir, el trabajo libre y por cuenta ajena, oneroso y subordinado que se cumple en la actividad privada.

Por su parte, CARNOTA⁴ y GUIBOURG⁵, dicen que el empleado público, no deja de ser un empleado en relación de dependencia de la Administración pública, que, por dicha circunstancia, comparte muchas de las características, que han hecho del trabajo privado objeto de la protección de las leyes, e inclusive, se encuentra en una posición de mayor subordinación que aquellos.

Según sostiene SARDEGNA⁶ aunque existe una tendencia en asimilar el empleo público al contrato de trabajo, sus diferencias son inocultables y obvias. El empleo público es un contrato de Derecho Público, un contrato administrativo propiamente dicho, y por razón de su objeto, y dentro de estos, es un contrato denominado de los de colaboración. Su objeto, está dado por las funciones o atribuciones asignadas con determinadas características, las que le apartan de los otros contratos.

² Corte Suprema de Justicia de la Provincia de Santa Fe, Nagel con Comuna de San Jerónimo Norte (2012, A y S 28:152-161).(GONZÁLEZ ELÍAS, HUGO R. (2013): EL DERECHO A LA ESTABILIDAD Y A LA PROTECCIÓN CONTRA EL DESPIDO ARBITRARIO,, ARS BONI ET AEQUI (AÑO 9 N° 2) PP. 87 –113

³ FERNANDEZ MADRID, JUAN CARLOS, Tratado de Derecho del Trabajo, T°1, editorial La Ley, Bs As, 1989, pags 666 y 818.

⁴ CARNOTA, WALTER F, La remuneración del sector público como propiedad constitucionalmente protegida, DT,2002-B1852/1853.

⁵ GUIBOURG, RICARDO A, El contrato de trabajo y la naturaleza jurídica del empleo público.

⁶ SARDEGNA, MIGUEL ÁNGEL, Ley de contrato de Trabajo comentada, anotada y concordada, Editorial Universidad, Bs As, 2004, pags34/35.

El Tribunal Superior de la Provincia de Córdoba señaló en el caso “Murua, María Del Valle c/Municipalidad de Villa Carlos Paz- Ordinario-Despido- Recurso de casación” que el Artículo 2 LCT al definir el ámbito de aplicación, condiciona su vigencia a que sus disposiciones resulten compatibles con la naturaleza y modalidades de la actividad de que se trate y con el específico régimen jurídico a que se halle sujeta la relación laboral. Dispone que no será aplicable a los dependientes de la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal, salvo que por acto expreso se los incluya en la misma o en el régimen de las Convenciones Colectivas de Trabajo. En virtud de este mecanismo, la relación de la Administración con sus agentes, sean permanentes o transitorios, se inserta en el campo del Derecho Público, materia en la que conserva el poder legiferante la esfera del gobierno- Nacional, Provincial o Municipal- en donde aquella se verifica.

La situación jurídica de los empleados del Estado es clara, esto es, las normas de empleo público son ajenas al campo del Derecho Privado y propias del Derecho Público.

Si bien, existen organismos en los cuales se aplica la LCT o CCT- ANSES AFIP, Aduanas, etc-, ello debe emanar de una voluntad expresa del Estado o de una disposición legal.

Las características propias del vínculo laboral de empleo público justifican, en opinión de María Elena Arriazu, la expresa exclusión contenida en el inc a) del art 2 de la LCT, porque el Estado, no es un empleador similar al empresario privado, y ello ya de por si, habilita la existencia de un estatuto peculiar y distinto.

Frente a la existencia de un régimen jurídico específico, que reglamenta los derechos de los agentes de la Administración Pública(Ley 25164), y la disposición del art. 2 inc a) de la LCT, según la cual, el régimen no es aplicable a los dependientes de la Administración pública, salvo que por acto expreso, se los incluya en este o en el de las CCT, no es admisible sostener, que la relación de empleo se rige por la LCT 20744, con lo cual resulta que el régimen del empleo público, se encuentra regulado por la Ley 25164,sancionada en el mes de septiembre de 1999, en que se aprobó la “Ley Marco de Regulación de Empleo Público Nacional”.(María Elena Arriazu, Derecho Judicial del Trabajo vol 1 2014).

Al existir un derecho fundamental a no ser discriminado y al ser el acto discriminatorio un acto prohibido por las leyes, aquí habrá ilicitud, y el afectado, además de requerir la cesación de los actos de tal naturaleza, en el caso de haber sufrido un daño se encuentra habilitado para demandar su reparación. (Valentín Rubio, Revista de Derecho Laboral- Discriminación y violencia laboral-II-2009-Rubinzal-Culzoni editores).

A través de numerosos precedentes la Corte ha sostenido como regla que el principio *iura novit curia* faculta al juzgador a discurrir los conflictos litigiosos y dirimirlos según el derecho vigente, calificando la realidad fáctica y subsumiéndola en las normas que la rigen con prescindencia de los fundamentos jurídicos que invoquen las partes.

Si bien el principio de congruencia impone a los jueces y tribunales decidir de conformidad con los hechos y pretensiones deducidas, esta limitación es infranqueable en el terreno fáctico (congruencia objetiva), pero no rige en el plano jurídico donde la fundamentación en derecho o la calificación jurídica efectuada por los litigantes no resulta vinculante para el juez a quien, en todos los casos, le corresponde “decir el derecho” (*iuris dictio* o jurisdicción) de conformidad con la atribución *iura curia novit*⁷.

La mayoría de los países latinoamericanos como integrantes del concierto de naciones civilizadas, han suscripto numerosos tratados y convenios que tienen como eje punible la conducta discriminatoria. En este sentido, merecen destacarse el convenio 111 de la Organización Internacional de Trabajo sobre Empleo y Ocupación, que señala que la discriminación en el empleo significa cualquier diferenciación, exclusión o preferencia sobre la base de raza, sexo, color, religión, opiniones políticas, extracción social o nacionalidad que tenga por resultado la eliminación o violación de oportunidades a trato igualitario con relación al empleo o en el ejercicio de la profesión.⁸

La Ley Antidiscriminatoria 23592 establece que quien arbitrariamente impida, obstruya o restrinja o, de algún modo, menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional, será obligado, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados.

⁷ Fallos: 337:1142). (secretaria de jurisprudencia-Corte Suprema de Justicia de la Nación, Buenos Aires, Mayo 2021.

⁸ Carlos Alberto Toselli, La discriminación laboral por causa del matrimonio igualitario, Revista de Derecho Judicial del trabajo, vol 1-2014.

La misma norma considera particularmente los actos y omisiones discriminatorios determinados por motivos tales como raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos.

Es decir, que por esta ley se instituye una tutela inhibitoria, por la que se puede pedir la cesación del acto discriminatorio y reclamar el daño material y moral, o en su caso pedir solo la reparación del daño material y moral. (Valentín Rubio, Revista de Derecho Laboral- Discriminación y violencia laboral-II-2009-Rubinzal-Culzoni editores).

El juzgar con perspectiva de género lejos de ser una moda jurídica es una obligación legal. Encuentra su fundamento y respaldo en el derecho a la igualdad y a la no discriminación reconocidos en nuestra Constitución Nacional y en los tratados internacionales de derechos humanos que el Estado Argentino ha suscripto e incorporado al ordenamiento mediante el artículo 75, inciso 22 de la Constitución Nacional (art 16 CN; art 1 DUDH y art 1.1 y 24, CADH). (María Julia Sosa, Revista Jurídica AMFJN-Ejemplar N°8).

IV.POSTURA DEL AUTOR

Frente a este despido arbitrario se plantea un problema de relevancia normativa; la actora apelo la sentencia de Primera Instancia y solicitó que se aplique la Ley de Contrato de Trabajo que fija una indemnización agravada por despido en oportunidad de hallarse embarazada, no quedando satisfecha con la indemnización fijada por el Juez de primera instancia que basándose en el caso “Ramos” le concedió una indemnización por la ruptura del vínculo laboral, cuyo quantum indemnizatorio es el fijado por el art 11 de la Ley 25164 (un mes de sueldo por cada año de antigüedad).

Entonces la pregunta es ¿Qué Ley correspondería aplicar en este caso? ¿la Ley de contrato de trabajo 20744 o la Ley Marco de empleo público Nacional 25164?

Las normas de empleo público son ajenas al campo del Derecho Privado y propias del Derecho Público. Como lo remarco claramente la Juez de primera Instancia y adhirió el Tribunal, en este caso estamos ante una “típica relación de dependencia, regida por el derecho público, puesto que toda relación de dependencia, o subordinación jerárquica entre el trabajador y la administración pública configura una relación de empleo, sin importar su permanencia o transitoriedad” siendo menester aplicar la Ley

Marco de empleo Público Nacional 25164 ,sin dejar de destacar que no existió un acto expreso de la Administración que a la Actora la hubiera incluido en el régimen de la Ley de Contrato de Trabajo o de las convenciones colectivas de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2° inc a) de la Ley 20744.

Más allá del erróneo encuadre legal realizado por la actora, es más que claro que lo querido por ella era remarcar que no fue un despido arbitrario más, sino que fue en ocasión de hallarse embarazada, y que además de la incertidumbre laboral de años de mala administración, se le sumó un acto discriminatorio hacia ella el cual no está de acuerdo en soportar. Es así, que el Dr Guerrero F Treacy, Juez de Cámara, haciendo uso de su facultad de “decir el derecho” hace una acertada aplicación del principio “iura novit curia” aplicando la Ley antidiscriminación 23592 aplicable tanto al sector público como al privado; penalizando los actos discriminatorios y estableciendo que quien los realice “serán obligados, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados”. De esta manera la Corte suple aquella indemnización agravada del art 182 de la LCT, con una indemnización por el daño moral infligido.

En estos nuevos tiempos que corren, en donde la mujer y sus derechos han cobrado tan inmensa importancia, “la perspectiva de género es la mirada que debemos tener los/las operadores/as judiciales sobre determinados hechos ilícitos en los que participan, tanto como víctimas o imputados/as. Debe entenderse como una metodología que permite identificar, cuestionar y valorar la discriminación, la desigualdad y la exclusión de las mujeres, para así poder implementar acciones positivas sobre factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad en la materia”.(María Julia Sosa, Revista Jurídica AMFJN-Ejemplar N°8)

Finalmente, la Alzada confirmó la sentencia apelada sustentando su fallo en el principio de “no discriminación” que impone obligaciones positivas a los Estados. En el mismo sentido los tratados internacionales suscriptos por la Argentina- Convención sobre la eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (Art 11.2 inc a), Pacto internacional de Derechos económicos sociales y culturales (art 10.2)- Prevé la adopción de medidas especiales de protección de la mujer durante el embarazo. De esta manera se interpretó que la manda del art 75 inc 23 de la Constitución Nacional

se refiere expresamente a los sectores vulnerables, entre los que menciona a la madre “durante el embarazo y el tiempo de lactancia”.

La Cámara basándose en el art 1° de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer razono que, si bien al momento de la comunicación del embarazo, la relación laboral no estaba siendo respaldada por un contrato, la actora continuó prestando servicios por lo que la relación laboral estaba vigente. En este contexto, se consideró que existió por parte de la demandada “una intención discriminatoria al disponer la baja” porque se puso fin a la relación durante el embarazo, resultando el distracto en esas circunstancias siempre un acto ilegítimo.

V. CONCLUSION:

Legando al final de este trabajo y para sintetizar, considero que la resolución del Tribunal- la aplicabilidad de la Ley 25164 y la Ley antidiscriminación 23592- ha sido mas que acertada, teniendo una visión completa y clara de la problemática planteada por la Actora y de poder hacer uso de esa hermosa facultad que tiene el Juez de poder a través del principio “iura novit curia” utilizado como carta maestra de lo justo para poder así “decir el derecho” y fallar con perspectiva de género.

Juzgar con perspectiva de género permite modificar las prácticas de aplicación e interpretación del derecho y actuar de una manera global sobre el conflicto jurídico. Actúa sobre las personas, sobre los hechos y sobre la norma jurídica, aplicando una visión crítica de la realidad. Nos posibilita “ver” y nos impulsa a ser curiosos y garantes de derechos, para reparar y dignificar a quien parte de una situación vital y social de desventaja frente a la desigualdad.

REFERENCIA BIBLIOGRAFICA

Doctrina:

- Carlos Alberto Toselli, La discriminación laboral por causa del matrimonio igualitario, Revista de Derecho Judicial del trabajo, vol 1-2014.
- CARNOTA, WALTER F, La remuneración del sector público como propiedad constitucionalmente protegida, DT,2002-B1852/1853.
- FERNANDEZ MADRID,JUAN CARLOS, Tratado de Derecho del Trabajo, T°1, editorial La Ley, Bs As, 1989, pags 666 y 818)
- GONZÁLEZ ELÍAS, HUGO R. (2013): EL DERECHO A LA ESTABILIDAD Y A LA PROTECCIÓN CONTRA EL DESPIDO ARBITRARIO, ARS BONI ET AEQUI (AÑO 9 N° 2) PP. 87 –113
- LCT FERNANDEZ MADRID,JUAN CARLOS, Tratado de Derecho del Trabajo, T°1, editorial La Ley, Bs As, 1989, pags 666 y 818.
- María Julia Sosa, Revista Jurídica AMFJN-Ejemplar N°8
- Perspectiva de género en las decisiones judiciales y resoluciones administrativas- Compendio-DGPG 2020.
- SARDEGNA, MIGUEL ÁNGEL, Ley de contrato de Trabajo comentada, anotada y concordada, Editorial Universidad, Bs As, 2004, pags34/35.
- Valentín Rubio,Revista de Derecho Laboral- Discriminación y violencia laboral-II-2009-Rubinzal-Culzoni editores.

Jurisprudencia:

- Corte Suprema de Justicia de la Provincia de Santa Fe, Nagel con Comuna de San Jerónimo Norte (2012, A y S 28:152-161).
- CSJN, Ramos con Estado Nacional – Ministerio de Defensa (2010, R. 354. XLIV. REX). Con nota de Ciminelli (2010) p. 215. También consultarse Ivanega (2010a), Rodríguez (2010), Correa (2011), Ivanega (2010b) p. 282, Duarte (2010) p. 1123.
- Fallos: 337:1142).(secretaria de jurisprudencia-Corte Suprema de Justicia de la Nación, Buenos Aires, Mayo 2021.

Legislación:

- art 1 DUDH .
- art 1.1 y 24, CADH.
- CN, artículo 75, inciso 22 ,art 16 CN.
- convenio 111 de la Organización Internacional de Trabajo sobre Empleo y Ocupación.
- Ley antidiscriminación 23592.
- Ley de contrato de trabajo 20744 .
- Ley Marco de empleo público Nacional 25164.