



**“El caso Ramírez”: un claro ejemplo de discriminación
laboral en mujeres embarazadas.**

Nota a Fallo

AUTORA: Díaz Gobato, Dolores

DNI: 39.291.349

LEGAJO: VABG75759

PROFESOR DIRECTOR: Baena, César Daniel

Salto, 2022

Tema: Cuestiones de Género en el ámbito laboral.

Fallo: "RAMIREZ ADRIANA BEATRIZ C/ GERONIMO SRL S/ IND." Expediente N° EXP - 105853/14.

Sumario: 1. Introducción. -2. Reconstrucción de la premisa fáctica – Descripción de la historia procesal – Decisión del Tribunal. -3. Ratio decidendi. -4. Análisis crítico de la autora. -4.1 La descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. -4.2 La postura de la autora. 5. Conclusión -6. Listado de referencias bibliográficas. -6.1 Doctrina. -6.2 Legislación. -6.3 Jurisprudencia.- Anexo.

1. - Introducción:

La importancia del análisis del fallo radica en poder determinar el reconocimiento y cumplimiento efectivo de los derechos de las trabajadoras que eventualmente alcanzan un estado de gravidez, consagrados en la Ley 20.744. Según esta ley, se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la mujer trabajadora obedece a razones de maternidad o embarazo cuando fuese dispuesto dentro del plazo de 7 y 1/2 meses anteriores o posteriores a la fecha del parto (Ley 20.744 de 1974).

Es de notable conocimiento que “las mujeres embarazadas no consiguen trabajo, si se embarazan algunas son despedidas aludiendo causas inexistentes, la licencia por maternidad es de un mes y medio antes de nacer el bebé y un mes y medio luego del nacimiento”.

“Se valora la maternidad como un hecho social y altruista que además le aporta un valor agregado a la mujer, pero por otro lado se la castiga y desprotege con leyes laborales absurdas y desiguales” (Gómez, A.- 2010).

Este caso llega al Superior Tribunal de Justicia de Corrientes luego de que una trabajadora es despedida después de estar embarazada e interpone una demanda para cobrar la indemnización correspondiente por deficiente registración y despido indirecto justificado más el agravante del art 182 LCT. El demandado niega dicha causal, alegando desconocer la situación de gravidez de ésta.

La relevancia del análisis del fallo radica en que al haber llegado a un Tribunal Superior podrá ser utilizado como precedente jurisprudencial al tratar esta problemática como la vulneración de derechos que sufren las mujeres en el ámbito laboral y la consecuencia económica que arrastran al no poder maternar y seguir trabajando habitualmente.

Del estudio de esta sentencia podemos hallar el problema jurídico de carácter axiológico por conflicto de principios dado que el demandado quiere transgredir sus obligaciones al alegar desconocer el embarazo de su empleada despedida cuando en realidad esto sería imposible ya que ésta presentó los certificados correspondientes en tiempo y forma. Para resolver este conflicto necesitamos del rol activo del juez imponiendo que se pague la indemnización correspondiente que establece la Ley 20.744 en sus artículos 178 y 182.

El propósito de realizar esta nota a fallo como autora de la misma es para poder dar a conocer por las situaciones que debemos pasar las mujeres simplemente por querer ejercer nuestros derechos reconocidos por las leyes que tanto han costado conseguirlos, pero sin embargo en la actualidad se siguen imponiendo muchas trabas y vulneraciones.

En el fallo adjunto el Superior Tribunal de Justicia de Corrientes hizo lugar a la pretensión requerida por la parte actora y condenó a la demandada a pagar la indemnización correspondiente por despido indirecto justificado más el agravante del Art 182 L.C.T. (Ley 20.744 de 1974).

En dicho pronunciamiento la Sra. Ramírez Adriana Beatriz demandó a su empleador Geronimo SRL por negarle la reincorporación a su trabajo invocando su ausencia sin motivo por el período de dos meses cuando en realidad ella se hizo presente para retomar sus tareas habituales en su puesto de trabajo vencida su licencia por maternidad. Además, al no percibir su salario correspondiente ésta se vio perjudicada e imposibilitada incluso de transportarse por su insolvencia.

De esta situación surge el problema jurídico axiológico dentro del cual podemos encontrar las lagunas axiológicas u otros defectos axiológicos ya sean políticos o éticos (Alchourrón y Bulygin, 1987). En dicho fallo no nos encontramos en presencia de una laguna axiológica porque no se trata de un problema de conocimiento del derecho sino un caso de conflicto de intereses en el que un individuo transgrede las normas del sistema al no cumplir una obligación, es decir, pagar la indemnización por despido agravado. Dado esto, surge el rol del juez de determinar cuál es la conducta que se debe aplicar en el caso individual y la de imponer sanciones a todos aquellos que no cumplan con sus obligaciones. (Alchourrón y Bulygin, 1987).

En nuestro fallo, encontramos presente un conflicto de principios, ya que según Dworking toda proposición jurídica es verdadera solo si junto con otras

premisas pueden derivarse de principios que mejor se adecúan a la totalidad del derecho permitiendo así su correcta justificación, como pueden ser la legislación, decisiones judiciales, costumbres sociales, etc. (Dworking- Hart, 1997). Así, podemos concluir que los jueces al momento de dictar la sentencia y resolver el problema jurídico tuvieron que tener en cuenta todos estos principios en conjunto ya que fue de fundamental importancia que se considere como un agravante del despido el estado de embarazo de la demandante teniendo en cuenta las dificultades que le generan a una mujer reinsertarse en la vida laboral pudiendo ejercer plenamente sus derechos humanos.

También hallamos el problema jurídico de prueba. El objetivo institucional de esta es la averiguación de la verdad en el proceso judicial a partir de los elementos de juicio disponibles en el proceso (Ferrer Beltrán, 2007). Las distintas pruebas o elementos deben cumplir una función corroboradora de los diversos hechos que se deban probar, ya que una de las funciones principales del derecho es dirigir el comportamiento de sus destinatarios, para que estos realicen determinadas conductas o se inhiban de realizar otras, ya que el legislador advertirá una sanción. En el caso planteado, dicha prueba que sirve para comprobar el estado de embarazo de la Sra. Ramírez al ser despedida es el certificado médico que ella presentó en tiempo y forma ante su empleador, siendo así imposible que este lo desconozca y no haya sido la causal de despido. Por lo tanto, como la LCT estipula en su art. 182 el empleador deberá pagar una indemnización agravada, es decir, una sanción establecida por el legislador, a su empleada despedida por tal motivo.

2. -Reconstrucción de la premisa fáctica – Descripción de la historia procesal – Decisión del Tribunal:

Este conflicto comienza cuando la Sra. Ramírez, Adriana Beatriz es despedida de su puesto de trabajo en Gerónimo S.R.L ya que comenzó a recibir un trato discriminatorio luego de notificar su embarazo. Esta se encontró ausente del mismo debido a su licencia por maternidad y al reincorporarse no se le pagaron

los haberes percibidos en los meses de mayo y junio además del aguinaldo (SAC). Su empleador, niega haber conocido el estado de embarazo y el despido indirecto por lo que lleva a que la Sra. Ramírez inicie una demanda contra Gerónimo S.R.L reclamando la indemnización correspondiente por despido indirecto y agravado además de cobrar las multas por su deficiente registración.

La demanda es interpuesta por Ramírez, Adriana Beatriz ante el Tribunal Superior de Justicia de Corrientes por un despido indirecto justificado. En primera instancia la pretensión es rechazada por dicho tribunal lo que lleva a que la accionante recurra ante la Cámara de Apelaciones en lo Laboral de dicha provincia. La demandada, por apoderado, fundó su recurso de inaplicabilidad de ley en la causal de arbitrariedad de sentencia y que el pronunciamiento había violado los principios de continuación del vínculo laboral y buena fe. Así solicitó que se consideren improcedentes las indemnizaciones por despido indirecto fundamentando que no medió la intimación y que se considere el razonamiento de Cámara como rebuscado, arbitrario y tergiversado pidiendo que se revoque el fallo de Cámara y se confirme el de primera instancia que rechazaba las indemnizaciones.

El Tribunal Superior atento no resultaron relevantes ni alcanzaron entidad suficiente los agravios expresados anteriormente resolvió rechazar el recurso de inaplicabilidad de ley disponiendo que la demandada debería pagar las indemnizaciones correspondientes del despido indirecto justificado más el agravamiento del art. 182 de la L.C.T. y la deficiente registración plasmada en los arts. 1 y 2 de la Ley 25323 con costas a la vencida. (Ley 25323 de 2000).

3. -Ratio decidendi:

Para resolver el problema jurídico que hallamos en la sentencia el Tribunal expresa a través de sus votos una serie de argumentos que pasaremos a analizar:- En el primer voto, el Sr. Ministro Dr. Fernando Augusto Niz dispone que la defensa efectuada por la parte demandada no era procedente para justificar la modificación de la sentencia del a quo por lo que propuso se revoque el recurso de inaplicabilidad de ley con la pérdida del depósito y se confirme la decisión de

la cámara de apelaciones consistente en que la demandante cobre la indemnización por despido indirecto injustificado más el agravante del despido por embarazo y las multas por deficiente registración. Arribó a tal conclusión en virtud de que la demandada niega conocer el embarazo de su empleada, y como comprobamos en el análisis del problema jurídico tal posición es falsa ya que se presentaron correctamente, en tiempo y forma, los certificados que notificaban el embarazo y a raíz de esto comenzó a recibir tratos crueles y discriminatorios, como así también niega adeudar los salarios correspondientes a los meses de Mayo, Junio y el SAC comprobándose que estos no fueron pagados y corroborando también la deficiente registración laboral de la empleada.

El segundo voto propiciado por el Sr Ministro Doctor Eduardo Gilberto Panseri adhiere al anterior. Sin embargo, este plantea la necesidad de que todos los jueces miembros de la cámara pronuncien sus opiniones a las cuestiones planteadas como no ocurre tradicionalmente ya que debido a las mayorías necesarias requeridas en ésta se minimiza el voto de los jueces restantes.

El tercer voto efectuado por el Sr Presidente Doctor Luis Eduardo Rey Vazquez adhiere al Sr. Ministro Dr. Fernando Augusto Niz por compartir sus fundamentos al igual que los efectuados por el Sr Ministro Doctor Alejandro Alberto Chaín y su colega el Señor Ministro Dr. Guillermo Horacio Semhan.

Luego de analizar los votos concluyo que el problema jurídico fue resuelto por los jueces ya que estos determinaron con su rol activo exigir el acabado y determinado cumplimiento de las obligaciones determinadas por la ley. Así se hizo efectiva la regularización de la situación en la cual la Sra. Ramírez, Adriana Beatriz se encontraba desprotegida, a causa de la estrategia de la parte contraria.

4. Análisis crítico de la autora

1.- La descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales.

Para iniciar con el análisis conceptual de esta nota a fallo haremos hincapié en los conceptos controvertidos especializados en la materia entre los que

podemos citar: discriminación laboral, despido indirecto justificado, indemnización especial e indemnizaciones laborales.

Numerosos son los instrumentos que hallamos para abordar la temática y analizar lo que respecta sobre discriminación laboral, comenzando con lo que establece el Art. 14 bis de nuestra Carta Magna cuando menciona garantizar al trabajador condiciones dignas y equitativas de labor y protección contra el despido arbitrario como así también el Art. 16 el cual dispone que todos los habitantes de la Nación son iguales ante la ley y admisibles en sus empleos y el único requisito para laborar en ellos es su idoneidad. Siguiendo con la Constitución el art 75 inc. 22 reconoce la Jerarquía Constitucional de los Tratados Internaciones entre los cuales encontramos: el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos que al igual que la Declaración Universal de Derechos Humanos establece, la no discriminación y el cumplimiento de los derechos que en ella se mencionan y el Art. 23 de esta última que reconoce el derecho al trabajo; la Convención Americana sobre Derechos Humanos en su Art. 24 contempla la igualdad ante la ley y y la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer que define el término “discriminación contra la mujer” como toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto anular o restringir el reconocimiento, goce o ejercicio de los Derechos Humanos y/o las libertades fundamentales. Dicha convención dicta en su Art.11;2 medidas adecuadas para evitar la discriminación por razones de maternidad, prohibir el despido por motivo de embarazo e implantar la licencia por maternidad con sueldo pago e impedir la pérdida de empleo, beneficios sociales y antigüedad.

Para comenzar con los antecedentes doctrinarios nos remitiremos a la Ley de Contrato de Trabajo comentada la cual versa sobre aspectos fundamentales que mencionaremos a continuación: el Art. 177 que establece la prohibición de trabajar 45 días anteriores y 45 días posteriores al parto (pudiendo la interesada reducirlo a 30 días) y hace referencia al período de conservación del empleo disponiendo que la trabajadora conserva su empleo durante 90 días y además tendrá derecho a percibir en concepto de asignación familiar por maternidad una suma igual al salario bruto que le hubiera correspondido cobrar durante la licencia. Además, recibirá la asignación mensual por hijo a partir que se comprobó su estado de embarazo y por un lapso de nueve meses anteriores a la fecha presuntiva

del parto. El Art. 178 determina la presunción del despido por causa de embarazo que, con la obvia finalidad de desalentar el despido de la trabajadora embarazada o reciente madre, el legislador estableció que, si esta es despedida durante el plazo previsto en este artículo, se presume, salvo prueba en contrario, que éste obedece a razones de embarazo o maternidad y deberá pagar la indemnización especial correspondiente a un despido agravado (Grisolía, J - Ahuad, E. 2019).

La indemnización especial es procedente en todos los casos de despido, siempre y cuando tenga fundamento en el embarazo o maternidad de la trabajadora. En el caso en el que el empleador quiera alegar justa causa y desvincularse del pago de dicha indemnización agravada deberá acreditar la causal del despido que tendrá que ser de tal gravedad que justifique la extinción del vínculo (Arce, 2018)

La Organización Internacional del Trabajo es un organismo que proporciona grandes aportes para definir la discriminación. En su Convenio 111 inc. A) la define como “cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o trato en el empleo y la ocupación”. Son varios los motivos de discriminación laboral, pero nos centraremos en definir la discriminación por motivos de sexo y por causal de maternidad: La primera es la forma más común y las mujeres la que en mayor medida padecen este flagelo. La misma abarca distintos ámbitos y situaciones desde menores salarios hasta la segregación por causales de maternidad. En cuanto a la segunda afecta solo a las mujeres y estas se ven excluidas de acceder al trabajo por ser madres. Las razones que sus empleadores dan para fundar dicha causal son inconsistentes y sin sustento ya que alegan que la productividad se vería afectada porque tienen preocupaciones que un hombre no. (Torres, 2011).

La no discriminación es una de las reglas derivadas del principio protectorio y tiene como contracara el derecho a la igualdad de trato en el contrato de trabajo ya que “Los actos o conductas discriminatorias traen siempre aparejadas consecuencias idénticas: el avasallamiento a la dignidad de la persona humana e innumerables daños materiales y morales. Dichos daños se incrementan cuando la persona que los padece pertenece a categorías vulnerables ya que sufre

una discriminación múltiple como sucede con las mujeres con responsabilidades familiares a su cargo (Dobarro, 2017).

Continuaremos analizando el vínculo de la violencia laboral con perspectiva de género. Como ya sabemos existen brechas entre géneros ya que no es el mismo el valor que se le da a lo masculino que a lo femenino. Esta diferencia implica una discriminación que muchas veces pasa desapercibida ya que tenemos naturalizadas dichas conductas y nos cuesta percibir las dentro de los tipos de violencia laboral conocidos. Las responsabilidades familiares reflejan la poca capacidad de acceso a la formación y ascenso laboral que en su gran mayoría asumimos las mujeres a cargo de las tareas familiares y de cuidado heredadas de la cultura que nos asignó ese rol haciéndonos más vulnerables a sufrir violencia laboral y maltrato. (Manual de Concientización y prevención sobre violencia laboral en las organizaciones empresariales-2016). “En consecuencia, 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”. (Investigar y juzgar con perspectiva de género-2021). El encargado de exigir y garantizar que se juzgue de esta forma es el Estado ya que en el marco regularizador de los Derechos Humanos se encuentra la relación entre las mujeres y el Estado y su voluntad política para transformar la posición y condición de la mujer como proceso de conquista de sus derechos (Mujer, género y desarrollo).

Es de fundamental importancia analizar la jurisprudencia que ha servido como precedente para estudiar la materia. Se debe poner un particular énfasis en remarcar la necesidad de tutelar de manera especial a ciertos trabajadores que, por diversas circunstancias, son susceptibles de sufrir actos discriminatorios; y que entre aquéllos la mujer embarazada ocupa un lugar central por su particular situación de vulnerabilidad (Cámara de apelaciones en lo civil, comercial, laboral y de minería- 2019 S 154/60).

No debemos dejar de mencionar el rol activo del Estado que debe implementar el desarrollo de acciones prioritarias, concretamente a través del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, referidas a desarrollar programas de sensibilización, capacitación e incentivos a empresas para eliminar la violencia laboral contra las mujeres, debiéndose respetar el principio de no discriminación (Cámara Nacional de apelaciones del trabajo-2020).

En L. E. A. c/ Coto Centro Integral de Comercialización S.A. s/ despido se expone que el despido de la persona trabajadora por el hecho de encontrarse embarazada constituye violencia de género, en concreto, un acto ilícito de discriminación contra la mujer producido en la esfera del empleo.

4.2- Posición de la autora

Como autora de esta nota a fallo estoy de acuerdo con lo decidido por el tribunal.

La autora considera que este al momento de sentenciar tuvo presente lo que la legislación, doctrina y jurisprudencia tratan sobre la materia, ya que en primer lugar reconoció los derechos que los diferentes Tratados Internacionales le reconocen a las mujeres, y en este caso en particular, aquellas que son despedidas y discriminadas por el simple hecho de ser mujeres y encontrarse embarazadas, como establece la Ley 23.592 definiendo a los actos discriminatorios como delitos, basándose en el artículo 16 de la Constitución Nacional, determinando que comete acto discriminatorio quien restrinja o menoscabe las bases igualitarias expresadas en esta Constitución. Considera particularmente “los actos u omisiones discriminatorios determinados por motivos tales como raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos”.

Además, y de fundamental importancia, es advertir que los jueces resolvieron con perspectiva de género ya que le reconocieron a la trabajadora Ramírez, Adriana Beatriz el derecho al cobro de una indemnización especial como la ley determina afirmando así que la causa del despido se trata de un acto discriminatorio y no un despido por ausentismo al puesto laboral como quiso alegar la parte demandada en su defensa, negando el conocimiento del estado de gravidez de la actora, cuando las pruebas presentadas a lo largo del proceso (como por ejemplo, el certificado de nacimiento y el de licencia por maternidad en el período en el que esta cursaba el embarazo) permitieron resolver el problema jurídico de prueba comprobando que la causal del despido había sido el embarazo de la actora. En base a esto, puedo concluir que si en la sociedad en la que vivimos

no existiera esta discriminación y desigualdad, el demandado ni siquiera hubiese intentado restringir el derecho de la mujer embarazada presentando alegaciones maliciosas y falsas, con falta de empatía hacia esta y queriendo despedirla en la situación en la que se encontraba, con lo que esto significa y el grave perjuicio que le ocasionaría.

Considero valioso destacar la importancia de tener estas consideraciones y abordar el caso planteado con perspectiva de género, permitiendo así, poder resolver el problema jurídico de carácter axiológico. La forma de dictar sentencia y encarar la cuestión jurídica a resolver servirá como precedente para otras cuestiones o casos similares que se den en la vida laboral, generando el avance social que necesitamos porque como ya sabemos, durante mucho tiempo las mujeres no fuimos escuchadas y se vulneraron nuestros derechos humanos. Si bien en la actualidad seguimos padeciendo esta discriminación y violencia esta problemática está en continuo avance por lo que esperamos que con la intervención activa del Estado se pueda llegar a lograr una real igualdad de condiciones de vida y trato digno lo antes posible. Para el logro de tal objetivo es primordial que se creen programas de capacitación, sensibilización e incentivos para erradicar la violencia contra las mujeres en las diferentes empresas, ya sea para aquellos que ocupan los mismos puestos y realizan las mismas actividades que las mujeres discriminadas como también para los que se desenvuelven en tareas con puestos jerárquicos y poseen más poder.

5.- Conclusión:

Elegimos la temática de violencia laboral y discriminación para analizar este fallo ya que es evidente la notable desigualdad y maltratos que padecemos las mujeres en nuestra cotidianeidad y, sin ir más lejos, a lo hora de ejercer nuestro derecho al trabajo.

Durante el análisis pudimos apreciar lo dificultoso que resulta conservar un puesto laboral una vez que se notifica un embarazo. Para el sistema en el que vivimos, una mujer embarazada no es “funcional” por lo tanto el empleador generalmente realiza maniobras para desvincularla de su empleo pagando la menor reparación posible o incluso generando que esta decida renunciar debido a maltratos o situaciones no gratas atravesadas. Aquí surge el papel fundamental de los jueces, la necesidad y obligación de abarcar estas cuestiones con perspectiva de género para lograr soluciones más justas y equitativas para las mujeres que sufren dicha vulneración de derechos.

El Estado tiene una gran responsabilidad en todo lo que respecta a la determinación de la normativa que debe aplicarse en estos casos garantizando la aplicación de las leyes vigentes y la creación de otras para resguardar completamente la protección de los derechos de las mujeres.

En conclusión, la sentencia dictada es un claro ejemplo de esta práctica que servirá como precedente junto con otros fallos que traten la misma problemática para poder lograr un efectivo cumplimiento de los derechos de las mujeres.

6.- Listado de referencias bibliográficas:

6.1-Doctrina:

- 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).
- Alchourrón, C y Bullygin E (1987)- Introducción a la Metodología de las Ciencias Jurídicas y Sociales.
- Dobarro, V (2017)- El derecho del trabajo ante la discriminación en el ámbito laboral.
- Dworking, R y Hart, L (1997)- La decisión Judicial. El debate Hart-Dworking.
- Ferrer Beltrán, J (2007) –La valoración racional de la prueba.
- Gómez, A (22/12/2010). Mujer y trabajo- Las leyes no protegen a las mujeres que tienen hijos. Diario Clarín
https://www.clarin.com/entremujeres/hogar-y-familia/embarazo/leyes-conciliacion_vida_trabajo-columnista-trabajo-embarazo-licencia_maternidad_0_H1mJTy9vme.htm }.
- Grisolía J y Ahuad E (2019)- Ley de Contrato de Trabajo Comentada.
- León, M.- Mujer, género y desarrollo.
- Manual de Concientización y prevención sobre violencia laboral en las organizaciones empresariales. (09/2016) **¡Error! Referencia de hipervínculo no válida.**
- Sosa, M (2021)- Investigar y juzgar con perspectiva de género.
- Torres, M (05/2011)- La discriminación laboral y la mujer: un análisis de la ley y la jurisprudencia.

6.2-Jurisprudencia:

- Www.saij.gob.ar ("Ramirez Adriana Beatriz c/ Geronimo SRL s/ ind).
- Superior Tribunal de Justicia de Corrientes (10 de Diciembre de 2021) SP 202.
- Cámara de apelaciones en lo civil, comercial, laboral y de minería (29 de Marzo de 2019) SP 154/60.
- Cámara Nacional de apelaciones del trabajo (22 de febrero de 2022)
- Cámara Nacional de apelaciones del trabajo (23 de septiembre de 2020) SD. 75614.

6.3-Legislación:

- Constitución de la Nación Argentina (1994) 2da edición La Ley
- Convención Americana Sobre Derechos Humanos (1978).
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1981).
- Declaración Universal de Derechos Humanos (1948)
- Honorable Congreso de la Nación Argentina, (11/09/1974) Ley de Contrato de Trabajo. [Ley n° 20.744]
- Honorable Congreso de la Nación Argentina, (6/10/2000) Ley de Indemnizaciones Laborales. [Ley n° 25.323].
- Honorable Congreso de la Nación Argentina, (11/03/2009) Ley de Protección Integral a las mujeres. [Ley n° 26.485].
- Pacto internacional de Derechos civiles y políticos (1966).
- Organización Internacional del Trabajo , Convenio 111 (1958).

7. Anexo:

Dra. MARISA ESTHER SPAGNOLO

Secretaria Jurisdiccional N° 2

Superior Tribunal de Justicia Corrientes

EXP 105853/14

En la ciudad de Corrientes, a los diez días del mes de diciembre de dos mil veintiuno, estando reunidos los señores Ministros del Superior Tribunal de Justicia, Doctores Fernando Augusto Niz, Guillermo Horacio Semhan, Alejandro Alberto Chaín, Eduardo Gilberto Panseri, con la Presidencia del Dr. Luis Eduardo Rey Vázquez, asistidos de la Secretaria Jurisdiccional Dra. Marisa Esther Spagnolo, tomaron en consideración el Expediente N° EXP - 105853/14, caratulado: "**RAMIREZ ADRIANA BEATRIZ C/ GERONIMO SRL S/ IND.**". Habiéndose establecido el siguiente orden de votación: Doctores Fernando Augusto Niz, Eduardo Gilberto Panseri, Luis Eduardo Rey Vázquez, Alejandro Alberto Chaín y Guillermo Horacio Semhan.

EL SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTICIA SE PLANTEA LA SIGUIENTE: C U E S T I O N ¿QUÉ PRONUNCIAMIENTO CORRESPONDE DICTAR EN AUTOS?

A LA CUESTION PLANTEADA EL SEÑOR MINISTRO DOCTOR FERNANDO AUGUSTO NIZ, dice:

I.- Contra la Sentencia N°204/2021 pronunciada por la Excma. Cámara de Apelaciones Laboral de esta ciudad (fs. 314/324) que modificó el pronunciamiento de primera instancia, hizo lugar íntegramente a la demanda y condenó a la accionada al pago de las indemnizaciones derivadas del despido indirecto justificado, con más el agravamiento resultante de la aplicación del art. 182 de la L.C.T., lo consagrado en los arts. 1 y 2 de la ley 25.323, con costas a la vencida, aquella parte dedujo el recurso de inaplicabilidad de ley en análisis (fs. 331/338).

II.- Cumplidos los recaudos formales previstos para el mismo en la ley 3.540, corresponde dirimir los agravios allí expuestos, no sin antes repasar los fundamentos que condujeron al a quo al dictado de tal decisión.

III.- Para resolver como lo hizo, en apretada síntesis, verificó el contenido de los telegramas intercambiados por las partes. Dedujo que a pesar de la falta de apercibimiento de considerarse la actora injuriada y despedida pues no consignó expresamente esa frase en el TCL N°81596891 de fecha 01.08.12, igualmente, el hecho de haber intimado a la patronal bajo apercibimiento de los arts. 9 y 11 de la ley 24.013 - *artículos que habilitan la extinción del vínculo en el supuesto que el dependiente denuncie el contrato de trabajo fundado en cuestiones de deficiente registración*-, como advertirle que formularía las correspondientes denuncias ante los entes administrativos de contralor y la justicia

laboral, esas expresiones fueron suficientes para entender que la exhortación de realizarlas deriva de la injuria que le provoca su incumplimiento, máxime que con posterioridad inició esta demanda reclamando las indemnizaciones por despido y sus agravantes. Citó un precedente de este Alto Cuerpo en abono de su postura (Sentencia Laboral 119/2018) y verificó que el incumplimiento denunciado por la trabajadora consistente en la falta de pago de salarios de los meses de mayo, junio y SAC/2012, como el haber omitido la accionada registrar correctamente su antigüedad, categoría y jornada de trabajo constituyeron motivos bastantes para justificar el despido indirecto con derecho a percibir las indemnizaciones de los arts. 245, 232 y 233 de la L.C.T.

Asimismo, juzgó procedente la indemnización agravada por razones de maternidad prevista en el art. 182 de la L.C.T. porque tuvo por ciertos los hechos afirmados por la actora en su demanda y la documental ofrecida, ante su no contestación y falta de prueba en contrario, de haber nacido su hija el día 16/02/12 habiendo cumplido la trabajadora con la presentación del correspondiente certificado de nacimiento. Y siendo que a la fecha del despido (agosto de 2012) aquella se encontraba dentro del plazo contemplado en el art. 178 de la L.C.T., hizo lugar a la reparación regulada en el art. 182 del mismo Cuerpo Legal. A todo lo cual agregó la Cámara, que de los recibos de haberes adjuntos advirtió que en los correspondientes a los haberes de febrero y marzo de 2012 se consignaron las inasistencias por maternidad.

Finalmente, concurriendo en autos los presupuestos exigidos por los arts. 1 - *deficiente registración*- y 2 - *omisión de pagar las indemnizaciones por despido indirecto justificado pese a estar intimada la patronal*, TCL 81596771 de fecha 09.08.12 obligando a la trabajadora iniciar acciones legales- ambos de la ley 25.323, tal comportamiento dio lugar al incremento indemnizatorio contemplado en este régimen. Así decidió, con costas a la vencida.

IV.- La demandada, por apoderado, fundó su recurso de inaplicabilidad de ley en la causal de arbitrariedad de sentencia por estar basado el fallo recurrido en el voluntarismo de los magistrados que lo suscribieron, como tal inmotivado.

También porque el pronunciamiento violó los principios de continuidad del vínculo y la buena fe (arts. 10 y 63 de la L.C.T.).

En ese quehacer, y defendiendo el fallo del primer juez quien consideró improcedentes las indemnizaciones por despido indirecto justificado reclamado en tanto

no medió la intimación con apercibimiento de darse por injuriada y despedida, se opuso al razonamiento de Cámara por rebuscado, arbitrario y tergiversado del antecedente de este Superior Tribunal en el cual fundamentó la sentencia.

Sostuvo -apoyado en doctrina que mencionó- que la intimación epistolar en el conflicto laboral debe darse bajo cierta estructura básica compuesta por la intimación, el plazo y el apercibimiento, de lo contrario corre cierto peligro la efectividad de los efectos jurídicos deseados. El apercibimiento es la acción que se llevará a cabo una vez vencido el plazo de intimación y sin él, previo, no se puede concretar la misma. Con ese lineamiento consideró que la intimación del actor efectuada el 01.08.2012 cuyo apercibimiento fue "*formular las correspondientes denuncias ante los entes administrativos de contralor de trabajo (AFIP, Ministerio de Trabajo, Subsecretaría de Trabajo y justicia Laboral)*", y no de darse por injuriado y despedido, carece de efectos a los fines de configurar injuria apta para extinguir el vínculo. Como tampoco lo fue la mención a los arts. 9 y 11 de la ley 24.013, pues no se supone de ello que pudiera desembocarse en un despido.

Concluyó que la intimación epistolar no consignó -en definitiva la consecuencia jurídica de la inobservancia intimada, de ahí lo apresurado del comportamiento actoral. Continuó abundando su protesta con comentarios doctrinarios y razonamientos que favorecen la misma (f. 334 y siguientes). Pidió se revoque el fallo de Cámara, se confirme el de primera instancia que rechazó las indemnizaciones previstas en los arts. 232, 233, 245 de la L.C.T.; y lógicamente los arts. 1 y 2 de la ley 25.323.

En adelante, impugnó la indemnización agravada reconocida y pedida en los términos de los arts. 178 y 182 de la L.C.T. y porque no tuvo vinculación, especialmente, con el despido indirecto. Afirmó que en autos se discutió la decisión rupturista de la trabajadora fundada en causales que en nada se relacionan con el embarazo, siendo los fundamentos de su reclamo la deficiente registración y/o falta de pago de salarios que en modo alguno se vincularon con aquél. A todo evento, negó haber tenido conocimiento del embarazo.

V.- Los antecedentes del caso revelan que a través de la demanda la actora hizo mención a un trabajo registrado de modo deficiente (fecha de ingreso posterior a la real; media jornada cuando en realidad trabajaba una completa, incluso en exceso no reconocida ni pagada) que soportó para mantener su trabajo. Cuando quedó embarazada,

sostuvo, luego de notificar su estado fehacientemente, el trato de la demandada hacia ella comenzó a ser áspero y algunas veces chocante, creando situaciones incómodas que la trabajadora decidió sobrellevarlas también para conservar su trabajo; nació su hija el 16/02/2012 y presentó el certificado de nacimiento expedido por la Dra. Silvina I. Costa y finalizado su período de licencia se reintegró a laborar; sin embargo la empleadora dejó de pagar sus haberes. Vencido el mes de mayo, y luego junio, la colocó en una muy delicada situación económica y personal, haciendo muy dificultoso concurrir a su trabajo al carecer de medios incluso para afrontar el pago del pasaje del transporte. De ahí que se presentó a la Subsecretaría de Trabajo buscando asesoramiento, aconsejándosele hiciera el pertinente reclamo por Carta Documento, lo cual efectivizó y reclamó el pago de los haberes adeudados, la regularización de su situación laboral, que se le pague como cajera y por jornada completa. Frente a la negativa, envió una segunda Carta Documento considerándose despedida en razón de la conducta asumida por la empleadora al negar sus derechos, teniendo en cuenta, además, que a la fecha del distracto estaba vigente el período de protección de la maternidad (ver f. 2 y vta.). Transcribió las misivas de emplazamiento y despido en su escrito inicial (f.3), agregándoselas a fs. 99/101 y 103.

A f. 32 se tuvo por no contestada la demanda por GERONIMO SRL (art. 39, ley 3.540), por ciertos los hechos que le fueron atribuidos y por reconocidos los documentos acompañados con la demanda.

Así expuesto el caso, y a la luz de las pruebas colectadas en autos considero que la sentencia recurrida en modo alguno incurrió en los vicios que le fueron atribuidos por el ahora recurrente.

VI.- En efecto, no resultó controvertido ante esta instancia el hecho de la defectuosa registración laboral; tampoco la deuda por los salarios impagos, rubros todos por los que la actora intimó a su correcta registración en los términos de los arts. 9 y 11 de la ley 24.013 y cancelación de la deuda haciéndolo bajo apercibimiento de formular las correspondientes denuncias ante los entes administrativos de contralor de trabajo (AFIP, Ministerio de Trabajo, Subsecretaría de Trabajo y la Justicia Laboral) -ver f. 99- y retuvo tareas hasta que se le efectivizaran los haberes adeudados (TCL N°81596891 de fecha 01.08.12).

Esa misiva fue contestada y rechazada por la demandada (CD 260602808 de fecha 06.08.12) quién negó la falta de pago de los meses de mayo y junio de 2012, como así

también adeudar SAC del primer semestre de 2012 e intimó a la actora para que comparezca a su puesto de trabajo bajo expreso apercibimiento de considerar su actitud como abandono de trabajo. También negó que la inscripción de la relación laboral sea incorrecta y rechazó la intimación cursada en los términos de los arts. 9 y 11 de la ley 24013.

Y ante tal categórica respuesta, la actora se consideró despedida (TCL N°81596771 de fecha 09.08.12).

En ese contexto, no pecó la Cámara del vicio de arbitrariedad que le fuera endilgado porque, contrariamente a la pretensión recursiva, su razonamiento se ajustó a las constancias comprobadas en el expediente, siendo su conclusión derivación razonada de lo dispuesto en los arts. 232, 233, 245, 246 de la L.C.T.; 1 y 2 de la ley 25.323 y arts. 178 y 182 de la L.C.T.

A través de mi voto en primer término volcado en la Sentencia Laboral N°2/2020 tuve ocasión de afirmar y aclarar que no me resultaba ajeno el principio general en la materia sentado a través del precedente individualizado como Sentencia Laboral N°37/2017 según el cual, es sabida la importancia de constituir en mora al incumplidor para que pueda revisar su conducta, jugando aquí un papel fundamental el deber de buena fe.

Que ello resulta así pues cuando existen incumplimientos de una parte susceptibles de ser injuriosos, la otra debe constituir la en mora obligacional bajo advertencia de denuncia en caso de persistir la conducta imputada pues la impronta de los artículos 10 y 63 de la LCT imponen "a las partes" unidas por un contrato o relación de trabajo agotar sus recursos en pro de posibilitar su prosecución conforme a lo que es debido, dando la oportunidad a la contraparte de ajustar su conducta a lo que es deseable.

Y si al empleador se le exige que en vez de despedir, de ser posible, utilice sus facultades disciplinarias para corregir al incumplidor; al empleado también le es requerido brinde la oportunidad a su patrón de adecuar sus prestaciones cuando su incumplimiento fuera eventualmente subsanable.

Por eso, al no tener el dependiente el poder disciplinario de aquél, la herramienta que debe utilizar es la intimación, en la cual, la experiencia forense, señaló como recaudos

que la misma contenga un plazo perentorio; un objeto claro y apercibimiento suficiente. Este es el sentido del principio general.

Pero también, no menos cierto resulta, concurren situaciones que, prudencialmente ponderadas, ese último recaudo -el del apercibimiento concreto y claro- no puede frustrar mayores derechos amparados constitucionalmente (art. 14 bis CN) (STJ, Ctes. Sentencia Laboral 2/2020).

En efecto, como procedió a evaluar el inferior en el presente caso, la demandada no pudo desconocer que la negativa -a la postre injustificada- de adeudar los meses de mayo y junio de 2012, como también el SAC del primer semestre de 2012 y la existencia de una errónea inscripción, de rechazar la intimación cursada en los términos de los arts. 9 y 11 de la ley 24.013 e intimarla para que comparezca a su puesto de trabajo bajo apercibimiento de abandono conllevaría sin dudas a hacer efectiva la denuncia ante la justicia laboral (TCL N° 81596891 de fecha 91.08.12), emplazamiento que si bien no apercibió de modo expreso que se consideraría despedida, sí sostuvo aquello último, habiendo también advertido acerca de los arts. 9 y 11 de la ley 24.013; de allí que no resultó apresurado ni contrario a derecho el despido indirecto configurado posteriormente, por culpa de la empleadora, materializado mediante TCL N°81596771 de fecha 09.08.12.

De ahí que haber procedido la Cámara a excepcionar el recaudo del apercibimiento en la intimación el cual, aunque impreciso, en mayor medida fue expresado por el trabajador al remitir el correspondiente telegrama: *"Todo ello bajo apercibimiento de formular las correspondientes denuncias ante los entes administrativos de contralor de trabajo (AFIP, Ministerio de Trabajo, Subsecretaria de Trabajo y la Justicia Laboral)..."* (Ver f. 316) no resultó reprochable, porque ese emplazamiento no pudo más que interpretarse que lo era para reclamar lo derivado del despido indirecto.

Análoga, no idéntica situación, fue la contemplada en el precedente identificado como Sentencia Laboral N° 119/2018, antecedente que resolvió, entre otras cosas, lo siguiente:

"...no cabe dejarse atrapar por interpretaciones fuertemente ritualistas o apoyadas en requisitos...divorciados...de la necesidad de otorgar la tutela jurisdiccional

requerida, lo cual demanda soltarse de ese único recaudo que malogra la categoría de derechos que cuenta con una prioritaria jerarquía y tutela constitucional".

Por todo ello, en el concreto caso, los agravios expresados en el punto no resultaron relevantes ni alcanzaron entidad suficiente para conmover la sólida fundamentación del tribunal a quo expresada en su sentencia, cuyo resultado propicio se confirme.

VII.- Confirmación propuesta no solamente en aquél aspecto tratado, sino además cuando la Cámara condenó pagar el agravamiento que, por estar amparada la actora por el plazo de protección regulado en el art. 178 de la L.C.T. al momento de considerarse despedida, corresponde en los términos del art. 182 del mismo Cuerpo Legal.

La mujer cumplió con su obligación de notificar y acreditar en forma el hecho del nacimiento de su hijo. La demanda fue clara no solamente en los aspectos señalados por el ahora recurrente al describir los motivos del distracto (falta de pago de haberes, inscripción irregular), sino también cuando afirmó -y que por efectos de la no contestación de demanda se presumen como ciertos- que cuando quedó embarazada y después de notificar esa circunstancia, el trato con la demandada hacia ella comenzó a ser áspero y algunas veces chocante, creando situaciones incómodas que la trabajadora decidió sobrellevar en pos de conservar su trabajo (ver f. 2 y vta.). Ello motivó que también reclamara la indemnización agravada (ver f. 101).

A lo expuesto se agrega que de los recibos de haberes adjuntos la Cámara advirtió que en los correspondientes a los meses de febrero y marzo de 2012 se consignaron las inasistencias por maternidad; de ahí la falta de razón del recurrente cuando sostuvo estar en desconocimiento de la misma.

El presente no guarda analogía con lo decidido a través de la Sentencia Laboral N°116/2021 puesto que allí concurrieron pruebas en contrario; y en este caso, la propia accionante en su relato inicial refirió al comportamiento discriminatorio recibido por la demandada. La Cámara examinó esa circunstancia y manifestó que el despido pudo haberse producido como resultado del nacimiento prima facie discriminatorio y en tal caso, la empleadora no demostró que el móvil fue ajeno a toda discriminación (CSJN: "Pellicori" y "Varela" Fallos: 334:1387; 341:1106).

Por consiguiente, de compartir mis pares este voto propongo al Acuerdo de Ministros rechazar el recurso de inaplicabilidad de ley interpuesto, con costas a la vencida y pérdida del depósito de ley. Regular los honorarios profesionales de los Dres. Blas Andrés Custidiano, vencido, los pertenecientes a Norma Beatriz Gómez, vencedora, ambos como monotributistas, en el 30% de la cantidad que deba fijarse para los honorarios de la primera instancia (art. 14, ley 5822).

A LA CUESTION PLANTEADA EL SEÑOR MINISTRO DOCTOR EDUARDO GILBERTO PANSERI, dice:

Comparto la solución propiciada por el Sr. Ministro votante en primer término a cuyos fundamentos me remito para evitar repeticiones innecesarias.

Considero sin embargo oportuno me explaye acerca de mi reiterada postura sobre las mayorías necesarias requeridas para que las decisiones judiciales provenientes de una Cámara de Apelaciones sean válidas.

En anteriores precedentes sostuve que el art. 28, 2º párrafo del decreto ley 26/00 (Ley Orgánica de Administración de Justicia) prevé la forma en que deben emitir sus pronunciamientos los jueces de las Cámaras de Apelaciones, "[...] Para dictar pronunciamiento, cada Cámara de Apelaciones se constituirá por lo menos con dos de sus miembros, siendo las decisiones válidas cuando ambos estuvieren de acuerdo por voto fundado, permitiéndose la adhesión al primer voto. Si hubiere disidencia, intervendrá el presidente para decidir, en cuyo caso deberá hacerlo en forma fundada por uno de los emitidos."

Manifesté también que no coincido con la solución legislativa pues entiendo que todos los jueces de las Cámaras de Apelaciones tienen el deber constitucional de pronunciarse sobre las causas sometidas a su consideración, estimando necesario *que lege ferenda*, se contemple que todos los jueces integrantes de las Cámaras de Apelaciones de la provincia deban pronunciarse sobre las causas que llegan a su conocimiento, ya sea adhiriendo a un voto o, en su caso formulando el suyo, dando cabal cumplimiento con el mandato constitucional impuesto por el art. 185 de la Constitución Provincial.

Ahora bien, y no obstante la recomendación efectuada a los Sres. Magistrados en pos del cumplimiento constitucional que les ha sido confiado, advierto que en la actualidad tal precepto continúa siendo vulnerado dado que a diferencia de los Tribunales

Orales Penales (TOP), en las Cámaras de Apelaciones Civiles, Laborales y Contenciosa Administrativa y Electoral para que una decisión judicial sea válida se sigue requiriendo el conocimiento para la decisión y la firma de dos de los tres miembros que integran las Cámaras de Apelaciones, quedando excluido el tercer magistrado.

A mi entender la riqueza del órgano judicial colegiado supone el diálogo racional que tolera puntos de vista no exactamente iguales sino complementarios, al modo de caminos diferentes que sin embargo conducen al mismo destino final.

En este sentido, entiendo que la fundamentación de los pronunciamientos constituye una exigencia del funcionamiento del estado de derecho y de la forma republicana de gobierno, principalmente en los casos de las sentencias, siendo una garantía para cada ciudadano; ya que de esta manera pueden ejercer el control de los actos de los magistrados e impugnarlos.

Y es que la sociedad democrática mayormente participativa pretende que se den a conocer las razones suficientes que justifiquen la toma de las decisiones las cuales se deben hacer conocer para someterlas a una posible crítica.

De allí que este dato propio de los Tribunales Colegiados aparece como francamente irreconciliable con la mera colección de dos opiniones y adhesiones automáticas citadas por los integrantes del Cuerpo, vulnerándose así la garantía de certeza o seguridad jurídica si el Tribunal dicta una sentencia con votos aparentemente coincidentes, pero que no permiten establecer las razones que han conducido a pronunciarse de determinada manera.

Es sabido que los Tribunales se encuentran integrados por tres jueces, los cuales tienen la responsabilidad constitucional de expedirse; así lo hacen los Magistrados de los Tribunales Penales a diferencia de los miembros de las Cámaras de Apelaciones Civiles, Laborales y Contenciosa, con lo cual, entiendo, se menoscaban los principios de igualdad y equidad constitucional.

Cabe recordar que el Alto Tribunal de la Nación ha puntualizado que toda sentencia constituye una unidad lógico-jurídica, cuya parte dispositiva es la conclusión necesaria del análisis de los presupuestos fácticos y normativos efectuados en su fundamentación, ya que no es sólo el imperio del Tribunal ejercido concretamente en la

parte dispositiva lo que da validez y fija los alcances del pronunciamiento, sino que estos dos conceptos dependen también de las motivaciones que sirven de base a la decisión.

Finalmente, considero que los problemas planteados en cuanto a la falta de mayorías o mayorías "aparentes" acarrear un grave perjuicio tanto para los justiciables como para el efectivo servicio de justicia, ya que, si bien se alega como argumento central la celeridad en el trámite de los distintos procesos, en la realidad esto no se traduce de manera absoluta en los tiempos procesales, con el agravante del desconocimiento de los estándares de legitimación.

Es por ello que exhorto -una vez más- a los Sres. Magistrados a abandonar tales prácticas de concurrencia aparente, bajo la idea de adherir a un voto, adoptando el sistema previsto en el art. 28, 2º párrafo del decreto ley 26/00 (Ley Orgánica de Administración de Justicia), cuya genuina interpretación determina que en las sentencias -respetando el orden de sorteo- todos los miembros de la Cámara deben pronunciarse de manera individual sobre las cuestiones esenciales sometidas a su juzgamiento, de este modo, a la par de garantizar la efectiva intervención personal de cada Camarista, se logra plasmar la deliberación realizada que permite alcanzar el consenso y la mayoría como resguardo fundamental de una sentencia justa. Así voto.

A LA CUESTION PLANTEADA EL SEÑOR PRESIDENTE DOCTOR LUIS EDUARDO REY VAZQUEZ, dice: Que adhiere al voto del Sr. Ministro Dr. Fernando Augusto Niz, por compartir sus fundamentos.

A LA CUESTION PLANTEADA EL SEÑOR MINISTRO DOCTOR ALEJANDRO ALBERTO CHAÍN, dice: Que adhiere al voto del Sr. Ministro Dr. Fernando Augusto Niz, por compartir sus fundamentos.

A LA CUESTION PLANTEADA EL SEÑOR MINISTRO DOCTOR GUILLERMO HORACIO SEMHAN, dice: Que adhiere al voto del Sr. Ministro Dr. Fernando Augusto Niz, por compartir sus fundamentos. En mérito del precedente Acuerdo el Superior Tribunal de Justicia dicta la siguiente:

SENTENCIA N° 204

1º) Rechazar el recurso de inaplicabilidad de ley interpuesto, con costas a la vencida y pérdida del depósito de ley. 2º) Regular los honorarios profesionales de los Dres. Blas Andrés Custidiano, vencido, los pertenecientes a Norma Beatriz Gómez,

vencedora, ambos como monotributistas, en el 30% de la cantidad que deba fijarse para los honorarios de la primera instancia (art. 14, ley 5822). 3°) Insértese y notifíquese.

Dr. LUIS EDUARDO REY VAZQUEZ Presidente Superior Tribunal de Justicia Corrientes

Dr. FERNANDO AUGUSTO NIZ Ministro Superior Tribunal de Justicia Corrientes

Dr. EDUARDO GILBERTO PANSERI Ministro Superior Tribunal de Justicia Corrientes

Dr. ALEJANDRO ALBERTO CHAIN Ministro Superior Tribunal de Justicia Corrientes

Dr. GUILLERMO HORACIO SEMHAN Ministro Superior Tribunal de Justicia Corrientes

Dra. MARISA ESTHER SPAGNOLO Secretaria Jurisdiccional N° 2 Superior Tribunal de Justicia Corrientes

Estimada Dolores:

En el marco de la evaluación del último avance que has presentado en este Seminario Final de Abogacía, corresponde efectuar las siguientes observaciones:

En el análisis descriptivo se aprecian mejoras en torno a la conceptualización de los problemas jurídicos identificados. Sin embargo, debe definirse si la cuestión de principio se presenta como una laguna axiológica, como un conflicto entre principios (ver en detalle la terminología empleada).

En el título de la nota recomiendo sustituir la expresión “fallo” por “caso”, al menos si lo que se pretende señalar es que la discriminación se produjo en términos fácticos, y no en el dictado de la sentencia como tal.

Por su parte, la postura de la autora puede debería ser reforzada en términos argumentativos, mostrando la problematización dada por las razones que se oponen a la posición asumida.

En cuanto a aspectos formales, resulta necesario mejorar de modo integral la adecuación a normas APA, tanto en la cita, como en el Listado de referencias bibliográficas. Atender detalles de redacción y ortografía.

C: 80.-