

**Nombre y Apellido:** Jennifer Mikulik

**Legajo:** VABG92324

**DNI:** 32.593.053

**Carrera:** Abogacía

**Fecha de Entrega:** 26 de Junio 2022

**Tutor:** Mirna Lozano Bosch

**Título:** Discriminación laboral de la mujer  
embarazada

**Tema seleccionado** Modelo de Caso – Cuestiones de Género

**Fallo seleccionado:** L., E. A. c/ Coto Centro Integral de Comercialización S.A. s/ despido

Fecha: 22 de febrero de 2022

Cámara Nacional de Apelaciones del trabajo. Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Sala 01. Magistrados: María Cecilia Hockl - Gabriela Alejandra Vázquez

## **Sumario**

**1.** Introducción. **2.** Importancia y relevancia del Fallo. **3.** Problema jurídico del caso. **4.** Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal. **5.** Identificación y Reconstrucción de la *ratio decidendi* de la sentencia. **6.** Análisis de antecedentes Doctrinarios y Jurisprudenciales. **7.** Postura de la autora. **8.** Conclusión. **9.** Referencias.

### **1. Introducción**

La discriminación laboral existe a nivel mundial, como una forma de exclusión a un conjunto de seres humanos que forma parte de una población, un género, una raza, una nacionalidad. Se trata de un fenómeno social que se basa en prejuicios, estereotipos y que trae como consecuencia la desigualdad.

La desigualdad entre varones y mujeres en el trabajo es una realidad corriente: brecha salarial, baja representación femenina en puestos directivos, el relego profesional; y en todas ellas la maternidad juega un papel trascendental (Ministerio de Economía, 2019). Siendo la formación de familia una de las muchas barreras que las mujeres enfrentan en el mercado laboral.

Existe un estereotipo generalizado, que el embarazo en la mujer resulta una “carga para el empleador”. Las mujeres son discriminadas tanto en el proceso de selección por su potencial “riesgo de embarazarse”; como cuando se conoce su situación de gravidez, que son consideradas menos válidas, con más inconvenientes, que otras personas que no tengan esa situación familiar; o mismo, al momento de reincorporarse de una licencia por maternidad.

La discriminación en el trabajo de las mujeres constituye una violación de los derechos humanos limitando la igualdad de oportunidades. Como expresa a Dra. Gabriela Alejandra Vázquez (2022) en el fallo, el despido de la persona trabajadora por el hecho

de encontrarse embarazada “constituye violencia de género, y un acto ilícito de discriminación contra la mujer producido en la esfera del empleo” (p 2).

Es por ello que, las mujeres embarazadas, gozan de tutela Constitucional en el Artículo 14Bis y el Artículo 75 inciso 22 que incorpora los tratados internacionales, como es la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (Art. 11, 1985). A su vez, la Ley de Contrato de Trabajo, expresa una tutela a este vínculo de mayor fragilidad, potenciando la estabilidad, y desincentiva a los empleadores a discriminar en razón de esta situación.

Sin embargo, no es suficiente contar con legislaciones, doctrinas, jurisprudencia, si al momento de aplicarla se ignora la perspectiva de género; sustanciándose el proceso con idénticos mecanismos procesales que cualquier proceso; dejando de lado la cuestión del género y su problemática, que es, en definitiva, lo que da origen al conflicto (Rearte, P. Herrá, M. 2020). Juzgar con perspectiva de género, implica un esfuerzo intelectual por comprender la complejidad social, cultural y política que existe entre mujeres y hombres, siendo, esencial para lograr la igualdad real de las mujeres. Como expresa Lagarde (1996), “la perspectiva de género es una toma de posición política frente a la opresión de género: es una denuncia de sus daños y su destrucción y es, a la vez, un conjunto de acciones y alternativas para erradicarlas” (p 20).

Este fallo pone en manifiesto, que la protección de las mujeres embarazadas existe, hay una tutela legal, y una justicia para todas las mujeres. Falta una mejora en los procesos judiciales que garantice los derechos de las mujeres y un cambio en el paradigma empresarial, para que las mujeres que desean formar una familia no sean consideradas como una carga, sino que más bien, que se las acompañe en el proceso.

## **2. Importancia del fallo y relevancia de su análisis**

Este fallo es importante en materia de género y de protección de las mujeres. En el mismo, se expone el desafío que enfrenta la mujer trabajadora en el marco de las relaciones laborales a la hora de elegir la maternidad frente a las garantías constitucionales, los tratados de derechos humanos internacionales, las leyes y la jurisprudencia.

Las relaciones de trabajo son una relación de poder entre dos partes que se encuentran en desigualdad, hay una parte fuerte y otra débil. Por tanto, es un campo que presta a la discriminación. Esta sentencia, como varias en la materia, abre las puertas para

eliminar infinidad de situaciones discriminatorias que afectan la integridad, la seguridad y los desafíos diarios que enfrentan las mujeres.

Cada día, en todo el mundo, millones de personas son víctimas de la discriminación, por construcciones que se dan basadas en prejuicios, estereotipos o estructuras sociales. Toda distinción, exclusión o preferencia basada en “motivos tales como raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos”, es considerada una discriminación, según la ley de Actos Discriminatorios (23.592, 1988).

Las mujeres que trabajan y deciden formar una familia, necesitan una protección que les garantice que no van a perder sus empleos por el solo hecho del embarazo o de la baja por maternidad. Esa protección no solo debe garantizar la igualdad en el acceso al empleo, sino que también debe garantizar la estabilidad y la tranquilidad de que van a gozar los ingresos que tenían y se les va a guardar el puesto de trabajo.

### **3. Problema jurídico del caso**

La función de la prueba consiste en tratar de reconstruir un acontecimiento, que la parte actora ha afirmado como existente y lograr convencer al juez de que le asista razón. La discriminación es difícil de probar porque no es un acontecimiento específico que sucede, sino que, es una serie de comportamientos que dan lugar a una exclusión, siendo en este caso, la cuestión de género.

Esta problemática se la denomina “Lagunas de Conocimiento” (Alchourrón y Bulygin, 2003, p122), que se presentan porque hay algunos aspectos del hecho que son desconocidos, y ello dificulta la posibilidad de clasificar el caso. Sin embargo, para que el juez pueda aplicar al supuesto de hecho la norma que corresponda, es imprescindible que quede debidamente acreditado. El juez, no puede juzgar por intuición o creencia de la posibilidad de la existencia de un hecho, necesita la comprobación de la verdad.

Es así, que en materia de actos discriminatorios se recurre a “la teoría de la carga dinámica de la prueba”. La doctrina ha convalidado la flexibilización de la carga, adjudicándosele a quien está operando la conducta discriminatoria. Es decir, poner la carga de la prueba en la parte que este en mejores condiciones de hacerlo. Como afirma la Cortes Suprema de Justicia de la Nación, que asentó doctrina, en el fallo Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo (334:1387, 2011), donde se invirtió la carga de la prueba hacia el empleador, luego de que la trabajadora acreditó indicios suficientes de la discriminación alegada. Dado que, como se

ha analizado, la exigencia de la prueba en la parte actora puede constituir un obstáculo para la reparación del perjuicio.

Por ello en este fallo, alegando que la no discriminación es un principio que cuenta con sustento constitucional, la protección emana de la Constitución Nacional y de los Tratados Internacionales con Jerarquía Constitucional, se considera que cuando el trabajador se siente discriminado por alguna de las causas, el onus probandi pesa sobre el empleador. Con la inversión de la carga de la prueba, el empleador puede defender sus prácticas discriminatorias demostrando que sus acciones estén justificadas, lo que debe ser valorado por los jueces en conformidad con las reglas de la sana crítica.

#### **4. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal**

En el despido sin justa causa, el empleador deberá abonar una indemnización. Y si se acredita que el mismo se basó en una cuestión discriminatoria, la indemnización es mayor. En el fallo la actora L.E.A presentó demanda, alegando el despido agravado previsto en el art. 182 de la L.C.T (cfr. Art. 178 LCT). A su vez, se reclamó la indemnización prevista en el art. 2 de la ley 25.323 y diferencias en diversos rubros de la liquidación final debido a discrepancias salariales.

En una primera instancia, se admite parcialmente la demanda. Por un lado, se rechaza la indemnización agravada por despido discriminatorio. Puesto que se alegó que la trabajadora no había probado fecha de parto, ni certificados para poder establecer la presunción del artículo 178 de LCT. Por el otro lado, se hace lugar a la indemnización prevista en el art 2° de la ley 25.323 pues existió la intimación de la actora de cobrar las diferencias. Y se admitió que existieron diferencias en diversos rubros de la indemnización final que la demandada deberá abonar correspondientemente.

La damnificada apeló la sentencia de grado, solicitando, indemnización por despido discriminatorio por embarazo, amparándose en el artículo 1° de la ley 23.592; y reclamó la indemnización del artículo 1° de la ley 25.323, por deficiente registración del vínculo.

En segunda instancia, la Cámara Nacional de Apelación del Trabajo, en su sala 1, admite la queja referida al rechazo de la indemnización por despido discriminatorio por embarazo. En una sentencia con perspectiva de género, la Cámara consideró que el despido de la persona trabajadora por el hecho de encontrarse embarazada constituye violencia de género. De esa forma, admitió la queja, puesto que, en la instancia anterior

se había omitido el tratamiento subsidiario, correspondiente al resarcimiento por daño moral, que repare los perjuicios producidos.

Por último, la queja referida a la indemnización prevista por el art. 1° de la ley 25.323 se consideró improcedente, puesto que, el vínculo laboral se encontraba registrado y las únicas irregularidades fueron diferencias salariales.

## **5. Identificación y reconstrucción de la ratio decidendi de la sentencia**

La Cámara Nacional de Apelación del Trabajo, admitió que el despido sin causa que dispuso la empresa empleadora fue discriminatorio y estuvo motivado por el estado de embarazo de la trabajadora. Dado, que existía prueba en el expediente que acreditaba, que el distracto obedecía al embarazo, o sea, a una discriminación directa contra la mujer basada en el sexo.

Las juezas Gabriela Alejandra Vázquez y María Cecilia Hockl consideraron que, en la primera instancia, se omitió el tratamiento subsidiario orientado a percibir un resarcimiento fundado en la ley 23.592 que repare los daños producidos por tal antijuridicidad. Alegando que el despido de la persona trabajadora por el hecho de encontrarse embarazada constituye violencia de género, un acto ilícito de discriminación contra la mujer. Amparándose en la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer; y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra La Mujer.

En relación con la prueba, al ser un caso de violencia de género, la cámara consideró aplicar el principio de la prueba compartida o de la carga dinámica; amparándose en el art 16 de la ley 26.485 de Protección integral de la Mujeres. Y en la doctrina que sentó precedente la Corte Federal en los casos “Pellicori” (334:1387, 2011) “Sisnero” (337:611, 2014) y “Varela” (341:1106, 2018), que establecen que en los procesos civiles relativos a la ley 23.592 corresponderá al demandado a quien se reprocha la comisión del trato impugnado, la prueba de que éste tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación.

Por lo expuesto la Cámara decidió hacer procedente el resarcimiento extra tarifario pretendido, por el daño moral ocasionado. Dado que se consideró que la demandante suministró a la Cámara indicios suficientes indicativos de la discriminación. Mientras que la parte demandada, no logró demostrar que la decisión rupturista, obedeciera a razones objetivas, concretas y legítimas que alcancen a desplazar la sospecha

de la ocurrencia del acto ilícito discriminatorio, expresado en el despido motivado por el embarazo.

## **6. Análisis de antecedentes Doctrinarios y Jurisprudenciales**

La maternidad en general y el estado de embarazo en particular, constituye una de las manifestaciones más frecuentes de la discriminación hacia las mujeres en el mundo laboral. Por ello, la construcción y el fortalecimiento de marcos legales que brinden protección a las trabajadoras embarazadas, así como el desarrollo de mecanismos que garanticen el cumplimiento de estas disposiciones legales es fundamental en aras de promover la participación laboral de las mujeres en igualdad de condiciones con los hombres (OIT, 2016).

Como sucede en el fallo de análisis, las mujeres que trabajan y deciden formar una familia, necesitan una protección que les garantice que no van a perder sus empleos por el solo hecho de quedar embarazada y tener que comunicar la novedad a la empresa. Como expresa Dicásolo (2016), "el hecho de que la trabajadora dependiente subordinada a la dirección del empleador e incorporada a la empresa o a actividades ajenas, esté próxima a contraer matrimonio o embarazo, la coloca en diversos peligros, tanto físicos como patrimoniales, debido a que el empleador para evitar interrupciones en la producción del trabajo busca deshacerse de tales inconvenientes vulnerando los derechos del trabajador" (p 1).

De acuerdo con lo que especifica el documento "Hacia un Plan Nacional contra la Discriminación" (INADI, 2008), la discriminación basada en el género es aquella que se ejerce a partir de la construcción social que asigna determinados atributos socioculturales a las personas a partir de su sexo biológico y convierte la diferencia sexual en desigualdad social. La discriminación por género tiene su anclaje en antiguos estereotipos culturales y sociales que prescriben y determinan roles y funciones para varones y mujeres (INADI, 2016). Son estas prácticas discriminatorias las que excluyen y condicionan cotidianamente el acceso de las mujeres a sus derechos.

El ordenamiento jurídico argentino ofrece recursos y técnicas procesales para proteger los derechos humanos en general, y el derecho al trabajo en particular, consagrado en la Constitución Nacional, los Tratados Internacionales y las Leyes Federales. Empezando, por el principio de igualdad ante la ley, así reconocida por la Constitución Nacional en el artículo 16, que hace alusión a la "igualdad entre iguales y

en igualdad de situaciones". Como explica Grisolia (2019), "lo que prohíbe la ley son las discriminaciones arbitrarias entre el personal, es decir, distinciones infundadas; no impide que el empleador otorgue un trato desigual en situaciones desiguales: el principio se refiere a identidad de situaciones" (p 83).

Esta protección se extiende en plano laboral, donde los derechos sociales y la protección a la persona trabajadora quedaron definitivamente establecidos en la Constitución Nacional al incorporarse el artículo 14 bis. Cuya finalidad, además de la protección del trabajo en sus diversas formas, se dirige a la protección de su dignidad, condición con la cual los seres humanos nacen, y es de su propio patrimonio y la razón de ser de los derechos humanos fundamentales.

Así mismo, con la reforma de la Constitución de 1994 adquirieron rango constitucional los tratados sobre derechos humanos (art. 75, inc. 22), entre ellos, el Pacto de San José de Costa Rica que prohíbe la discriminación por raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra condición social (art. 1.1, 1984).

También, la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, aprobada por la ley 23.179, fija la prohibición del "despido por motivo de embarazo", instrumento internacional de derechos humanos que no solo genera obligaciones para los Estados Parte, sino que también extiende sus imperativos a los particulares en lo que atañe a las relaciones privadas interpersonales (art.11 inc. 2, 1985).

Además de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra La Mujer (Convención de Belem do Para), aprobada por la ley 24.632, donde se afirma que la violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales. Manifiesta preocupación porque la violencia contra la mujer es una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales. Y recuerda que la violencia contra la mujer trasciende todos los sectores de la sociedad independientemente de su clase, raza o grupo étnico, nivel de ingresos, cultura, nivel educacional, edad o religión.

La discriminación laboral por embarazo es una forma de violencia que afecta múltiples derechos de las mujeres. Como expresa la Dra. Gabriela Alejandra Vázquez (2022) en el fallo de estudio, el despido de la persona trabajadora por el hecho de encontrarse embarazada "constituye una violencia de género y un acto ilícito de discriminación contra la mujer producido en la esfera del empleo" (p 2).



En este lineamiento, la ley 26.485, de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales, define la violencia laboral como aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados, que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo así como también quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función.

Tanto cuando se ejerce una distinción o diferenciación, como cuando se realiza un trato desfavorable a las personas, se está generando una exclusión, amparado por la ley antidiscriminatoria (23.592, 1988); la misma, tiene como fin evitar que se impida arbitrariamente el pleno ejercicio de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional. Mejorando así, la tutela para aquellas personas que se sientan discriminadas y obligándolos a que se deje sin efecto el acto discriminatorio y se proceda a la reparación del daño moral y material ocasionado.

La Corte ha sostenido en el precedente *Camino, Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ despido* (2021), que la ley 23.592 enumera como actos discriminatorios algunas motivaciones especialmente prohibidas que, sin embargo, no son taxativas pues, aquellas conductas dirigidas a perseguir a grupos estructural o históricamente excluidos no agotan los supuestos de conductas discriminatorias que sanciona la ley. Señaló así que todo tratamiento arbitrario, que tenga por objeto o por resultado, impedir, obstruir o restringir o de algún modo menoscabar el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidas por la Constitución Nacional, constituye un acto discriminatorio en los términos del primer párrafo del artículo 1 de esa ley.

Por último, la Ley de Contrato de Trabajo (20.744 LCT, 1976) garantiza a la mujer embarazada la estabilidad en el empleo con carácter de derecho adquirido a partir del momento que notifica su estado de embarazo al empleador (art. 177, 3er. párr., LCT). La protección se encuentra integrada por la presunción de embarazo, salvo prueba en contrario, que establece el artículo 178 LCT. Y, se establece el artículo 182 LCT una indemnización especial, en caso de incumplimiento de esta prohibición.

Incumbe a la trabajadora a fin de gozar del amparo de la ley, haber notificado previamente y acreditado el hecho del embarazo. Si no se notifica fehacientemente, aparece la problemática que se presenta en el fallo que es la dificultad probatoria y la

carga de la prueba, dada la dificultad de acreditar hechos discriminatorios, sobre todo en los casos de violencia de género. Es por ello, que en el art. 16 de la ley 26.485 de Protección Integral de las Mujeres, al fijar las reglas judiciales mínimas, dispone como garantía la de amplitud probatoria para acreditar los hechos denunciados, teniendo en cuenta las circunstancias especiales en las que se desarrollan los actos de violencia y quiénes son sus naturales testigos.

En esta materia, la Corte Suprema, ha sentado jurisprudencia en el fallo *Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo* (334:1387, 2011), que en los procesos civiles relativos a la ley 23.592, en los que se controvierte la existencia de un motivo discriminatorio en el acto en juego, resultará suficiente, para la parte que afirma dicho motivo, con la acreditación de hechos que, prima facie evaluados, resulten idóneos para inducir su existencia, caso en el cual corresponderá al demandado a quien se reprocha la comisión del trato impugnado, la prueba de que éste tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación, y la evaluación de uno y otro extremo, es cometido propio de los jueces de la causa, a ser cumplido de conformidad con las reglas de la sana crítica.

Lo que se reiteró en otro fallo de la Corte Suprema, que sentó doctrina sobre esta problemática, *Sisnero, Mirtha Graciela y otros c. Tadelva SRL y otros s/ amparo* (337:611, 2014); donde, se concluyó, que la discriminación no suele manifestarse de forma abierta y claramente identificable; y de allí que su prueba con frecuencia resulte compleja; porque lo más habitual es que la discriminación sea una acción no patente, difícil de demostrar, en tanto el motivo de la diferencia de trato subyace en la mente de su autor, de suerte que los elementos de prueba están, la mayor parte de las veces, en manos de la persona a la que se dirige el reproche de discriminación.

Reiterándose más recientemente en el fallo *Varela, José Gilberto c/ Disco S.A. s/ Amparo Sindical* (341:1106, 2018) donde la Corte señaló que, aun cuando el trabajador pruebe los extremos mencionados, el empleador puede justificar su proceder acreditando que el despido no fue discriminatorio. Cuando se trata de despido sin causa, basta que el empleador demuestre que el despido no obedeció al motivo discriminatorio reprochado. En cambio, cuando se trata de despido con causa, el empleador debe demostrar que dicha causa se ha razonablemente configurado.

En Argentina se ha avanzado en colocar en la agenda pública la inequidad, sin embargo, la perspectiva de género no está aún incorporada ni institucionalizada en la prensa y muchas veces los medios continúan reproduciendo esquemas sexistas que

discriminan, estereotipan e invisibilizan. (Hendel, L. 2017, p 12). La perspectiva de género se presenta como una herramienta de interpretación de los hechos y el derecho estrictamente necesaria en el abordaje de los conceptos de discriminación y violencia.

Es un método crítico que permite reconocer y visibilizar la presencia de estereotipos o prejuicios que forjan y sostienen asimetrías de poder o contribuyen a conformar fenómenos de múltiple discriminación (Barbatti Dechiara, S.G.,2021, p2). Como afirma Medina (2018) “Si no se incorpora la perspectiva de género y se adoptan nuevas formas de argumentar y de probar en la toma de decisiones judiciales que comprometan los derechos humanos básicos, seguiremos fracasando en la lucha por la igualdad real de las mujeres” (p 3).

Desde el punto de vista jurídico, los principios de igualdad y de prohibición de toda discriminación resultan elementos estructurales del orden jurídico constitucional argentino e internacional. Sin embargo, no es suficiente proclamar los derechos, sino que es preciso tutelarlos y garantizarlos (Bauger, E.S. 2020, p2). La protección contra la discriminación laboral y juzgar con perspectiva de género son condiciones esenciales para la consecución de una genuina igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres en el trabajo y para permitir que los trabajadores constituyan familias en condiciones de seguridad económica.

## **7. Postura de la autora**

Como se ha analizado, existen numerosas convenciones, tratados, legislaciones, doctrina, jurisprudencia, tanto a nivel nacional como internacional. Sin embargo, una amplia mayoría de las trabajadoras carece de suficiente protección. La discriminación contra la mujer por razones de maternidad es un problema omnipresente. Y como se ve en el fallo de análisis, la aplicación efectiva de las leyes continúa siendo un obstáculo.

El derecho garantiza el acceso al trabajo y la protección de los trabajadores, sin embargo, las mujeres cobran un salario inferior al de los hombres por la misma labor. Asimismo, son las principales responsables del cuidado familiar y del trabajo doméstico, no acceden a puestos jerárquicos y son las principales perjudicadas por acoso laboral. No solo tienen menos probabilidades que los hombres de participar en la fuerza de trabajo, sino que, cuando lo hacen, tienen también más probabilidades de estar desempleadas u ocupadas en empleos que están al margen de la legislación laboral, la normativa en materia de seguridad social y los convenios colectivos (OIT, 2018, p. 5).

El proceso judicial que deben atravesar las mujeres a la hora de que se le reconozcan sus derechos es prolongado, desgastante y costoso. Como se observa en el fallo, donde se argumentó que no había pruebas de que la mujer estaba embarazada, y que el despido obedecía a una discriminación; cuando habían pasado seis años de la desvinculación. Por lo que la justicia, en caso de no contar con la notificación fehaciente, ni la presunción legal, podría haber solicitado la partida de nacimiento, o un pedido de informe en búsqueda de la verdad material por sobre la formal.

La gran protección y el énfasis de la normativa, tanto nacional como internacional, contra la discriminación y en especial contra aquella dirigida hacia la mujer, hacia la maternidad, hacia la protección de la familia, impide dejar pasar por alto la actitud de la justicia por una formalidad del proceso. El caso debería haberse resuelto rápidamente, y no debería someterse a las personas a procesos prolongados para reparar injusticias reiteradas y tuteladas bajo numerosas leyes.

La resolución por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala1, fue acertada, dado que afirmo desde el primer momento que el despido fue discriminatorio, motivado por el estado de embarazo. Basándose en las pruebas del expediente, y en la jurisprudencia, que establece la inversión de la carga de la prueba, y entendiendo que la demandada no acreditó la causa del despido con motivos razonables y ajeno a discriminación.

Las personas que están embarazadas y pierden su empleo por esta causa, deben tener un amparo más rápida y eficaz. El estado de gravidez trae aparejado un estado de vulnerabilidad personal, implica traer al mundo a un nuevo integrante, un cambio familiar, que precisa que se le garantice a la mujer una estabilidad, una tranquilidad de que su estado actual no va a ser modificado. Por consiguiente, en caso de que se produzca la discriminación, se debe garantizar la protección de la mujer, lo que implica, una retribución económica por los perjuicios ocasionados. Y lo que representa para la contraparte un perjuicio económico, con el fin de desalentar que se siga discriminando y ejerciendo violencia contra las mujeres.

El viejo y continuo conflicto entre responsabilidades familiares y laborales subyace hasta nuestros días en el ordenamiento jurídico vigente y, como se estudió en el fallo de análisis, representa en gran medida la causa que explica las dificultades para asegurar una efectiva igualdad oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

## **8. Conclusiones**

La maternidad tiene un rol importante en la sociedad, con el fin de la continuidad de la especie. Sin embargo, como se ha constatado en el desarrollo de esta nota a fallo, en el desempeño laboral, el embarazo y la función materna son vistos como una interferencia negativa. La maternidad y el trabajo, sigue numerosos estereotipos, que son menester erradicar para lograr una protección real de las mujeres.

En el fallo de análisis, L. E. A. c/ Coto Centro Integral de Comercialización S.A. s/ despido, se puede ver una realidad cotidiana en el mundo laboral de las mujeres, que es la dificultad que se presenta a la hora de tener que comunicar la situación de gravidez. Y posteriormente lo que implica lograr que se reconozcan sus derechos ante la dificultad probatoria de la discriminación por violencia de género.

Como se analizó a lo largo de este caso, existen numerosas leyes, que tutelan los derechos de la mujer, con el objetivo de erradicar la discriminación. No obstante, no son suficientes. Es necesario una acción positiva destinada a garantizar el disfrute real de los derechos de las mujeres. Es preciso, además de facilitar los derechos, hacerlos efectivos, mediante procesos judiciales idóneos, que garanticen mediante la perspectiva de género, los derechos que le corresponden a todas las mujeres.

Las expectativas y las ambiciones de las mujeres, tanto al buscar formar una familia, como en diversos ámbitos de la vida cotidiana, son las primeras víctimas de los estereotipos de género. Por tanto, para erradicarlos, es menester, limitar por sentencias como estas a que las empresas se vean perjudicadas económicamente y lograr disuadir que se sigan discriminando a la mujer.

Es por ello que, es preciso promover un cambio desde todos los ámbitos, donde la justicia debe jugar un papel fundamental, promoviendo los derechos de la mujer, suscitando romper con los roles tradicionales de género y prejuicios sobre la maternidad. Un cambio que erradique la violencia contra la mujer, que equipare los géneros, y que garantice a las mujeres una igualdad real.

## **9. Referencia**

Alchourrón, C.E. y Bulygin, E. (2003) Introducción a la metodología de las ciencias jurídicas y sociales. España. Biblioteca Virtual Miguel Cervantes.

- Barbatti Dechiara, S.G. (2021) La perspectiva de género en las sentencias laborales: análisis sistemático de la doctrina judicial. Buenos Aires: Erreius.
- Barreiro, A (2018) Representaciones sociales, prejuicio y relaciones con los otros : la construcción del conocimiento social y mora Representaciones sociales, prejuicio y relaciones con los otros : la construcción del conocimiento social y moral. Buenos Aires: UNIPE
- Bauger, E. S. (2020) El amparo colectivo para garantizar el derecho de igualdad laboral y no discriminación en razón del género. Buenos Aires. UNLP. Recuperado de: <https://acortar.link/AGvh41>
- Constitución Nacional [Const]. Art. 14bis, 16, 75. 3 de enero de 1995 (Argentina)
- Cámara Nacional de Apelaciones del trabajo, Ciudad Autónoma de Buenos Aires. L., E. A. c/ Coto Centro Integral de Comercialización S.A. s/ despido. 22 de febrero de 2022. Recuperado de <https://acortar.link/WmgjDQ>
- Corte Suprema de Justicia de la Nación, Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Caminos, Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ despido. 10 de junio de 2021. Recuperado de: <https://acortar.link/reHhry>
- Corte Suprema de Justicia de la Nación, Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo. 15 de noviembre de 2011. Recuperado de <https://acortar.link/G2fQ0z>
- Corte Suprema de Justicia de la Nación, Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Sisnero, Mirtha Graciela y otros c. Tadelva SRL y otros s/ amparo. 20 de mayo de 2014. Recuperado de: <https://acortar.link/jvVa8f>
- Corte Suprema de Justicia de la Nación, Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Recurso de hecho deducido por José Gilberto Varela en la causa Varela, José Gilberto c/ Disco S.A. s/ amparo sindical. 4 de septiembre de 2018. Recuperado de <https://acortar.link/gxgBzk>
- Dicásolo, D.L. (2016). Consideraciones sobre indemnizaciones por despido a causa de embarazo y matrimonio. Buenos Aires. EIDial.com. Biblioteca Jurídica Online Resumen de la doctrina
- Grisolia, J. A. (2019). Manual de Derecho Laboral. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Abeledo Perrot
- Hendel, L. (2017) Perspectiva de Género. Argentina. Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF). Recuperado de: <https://acortar.link/wJMXXm>

- Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (2016). Género y discriminación. Ciudad Autónoma de Buenos Aires. INADI. Recuperado de: <https://acortar.link/KUN5Ae>
- Lagarde, M. (1996). La perspectiva de género. Desarrollo humano y democracia. España. Ed. horas y HORAS.
- Ley 20.744 de 1974. Régimen de contrato de trabajo. 27 de septiembre 1974. B.O. 23003
- Ley 23.054 de 1984. Aprobación de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, llamada Pacto de San José de Costa Rica. 19 de marzo de 1984. B.O. 25394
- Ley 23.179 de 1985. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer. 27 de mayo de 1985. B.O. 25690
- Ley 23.592 de 1988. Actos Discriminatorios. 23 de agosto de 1988. B.O. 26458
- Ley 24.632 de 1996. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra La Mujer - "Convención de Belem do Pará" 9 de abril 1996. B.O. 28370
- Ley 26.485 de 2009. ley de protección integral a las mujeres. 1 de abril de 2009. B.O. 31632
- Medina, G. (2018). Juzgar con Perspectiva de Género. Argentina. Pasamiento civil Argentina. Recuperado de: <https://acortar.link/4d7miK>
- Organización Internacional del Trabajo. (2018). Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Avance global sobre las tendencias del empleo femenino. Ginebra. OIT. Recuperado de: <https://acortar.link/wFNjcX>
- Organización Internacional del Trabajo (2016). Discriminación de las mujeres en el trabajo y jurisprudencia. Centro América. OIT.org. Recuperado de: <https://acortar.link/tgqRE>
- Organización Internacional del Trabajo (2006). Promoviendo la igualdad de género Convenios de la OIT y los derechos laborales. Chile. Recuperado de <https://acortar.link/8eTVng>
- Rearte, P. Herrá, M. (2020) CABA. Sin perspectiva de género, no hay justicia. CABA elDial DC2B69. Recuperado de <https://acortar.link/T4pFv0>