



## **DERECHO LABORAL EN ARGENTINA:**

### **Protección de la maternidad**

MODELO DE CASO

ROMINA PAOLA ROSA OCHOA

DNI 37.647.952

LEGAJO: VABG94264

CARRERA: ABOGACIA

TUTOR: FERNANDA DIAZ PERALTA

AÑO 2022

**SUMARIO:** I. Introducción. II. Hechos de la causa, historia procesal y resolución del tribunal. III. Ratio decidendi. IV. Antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. V. Postura de la autora. VI. Conclusión. VII. Referencias: i) bibliográficas, ii) Jurisprudenciales, iii) Legislación. VIII. Anexo

## ***I- INTRODUCCION***

Efectuando un análisis histórico del Derecho Laboral en Argentina, partiendo de una costumbre netamente patriarcal, con las reformas acaecidas en la Constitución Nacional, Tratados Internacionales reconocidos en el Art 75 inc. 22 del mismo cuerpo normativo, y las actualizaciones de leyes en la materia, se puede concluir que al día de hoy continúan existiendo diferencias en el ámbito laboral entre el hombre y la mujer, colocándola a esta última en cierta posición de vulnerabilidad.

Al respecto, es importante reseñar sobre el término “vulnerabilidad” y “vulnerabilidad antropológica”.

Según el Diccionario de la Real Academia es vulnerable quien puede ser herido o recibir lesión, física o moralmente. Ser vulnerable nos acerca a la noción de fragilidad, a una situación de amenaza o posibilidad de sufrir un daño. La denominada “vulnerabilidad antropológica” es propia de la condición humana y universal, es decir, común a todos los seres humanos sin distinción alguna.

El daño aparece como un denominador común, que puede ser entendido de diversos modos. El más evidente es la herida, el dolor. Pero también, el daño puede ser psíquico o emocional, en cuyo caso abre la vía del sufrimiento, y existe también un daño moral, causado por una situación de injusticia, un desprecio, o cualquier otra forma de daño que afecte la identidad personal. (Aizenberg, M., & García Gili, S., 2021, p 11.)

El ser humano es vulnerable y frágil por su misma condición corporal y mortal, pero también por su capacidad de sentir y pensar, de ser con otros y de desarrollar una consciencia moral. La vulnerabilidad no solo hace referencia a la dimensión biológica e individual, si no también a la historia del sujeto en relación con otros y el entorno.

La palabra “vulnerable” denota un sentido de debilidad o fragilidad. En el campo de las Ciencias Sociales, la idea de vulnerabilidad ha cobrado fuerza en las últimas décadas en torno a la preocupación por las desigualdades sociales y a la necesidad de implementar políticas públicas tendientes a fortalecer los grupos afectados.

La vulnerabilidad tiene que ver con condiciones inherentes a las personas o con situaciones específicas que las ubican en una situación desventajosa para el ejercicio de sus derechos. Ello motiva la necesidad de una tutela jurídica diferenciada conducente al disfrute y ejercicio de tales derechos, sin menoscabo alguno, o que, de producirse, lo sea en la menor medida posible.

Al respecto, la Dra. Beatove (2021) comenta que la legislación laboral en Argentina se presenta como una norma en apariencia neutra, pero en cuanto a la regulación del trabajo específico de las mujeres y de acuerdo al análisis realizado en esta nota al fallo, la esfera normativa se torna "categoría sospechosa de análisis", que a la luz de la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y otros instrumentos internacionales, no resiste el control de convencionalidad dado que reproduce estereotipos asignados a hombres y mujeres.

En este sentido, dicha normativa, demanda una profunda reforma legislativa que armonice las responsabilidades familiares con las exigencias del mercado laboral en condiciones de equidad de géneros, tal como establece entre otros el Convenio 156 de la OIT ratificado por nuestro país; interin la aplicación de las disposiciones vigentes con perspectiva constituvencional y la implementación de políticas sociales en este orden.

Adentrándonos en el análisis pormenorizado del fallo “L., E. A. c/ Coto Centro Integral de Comercialización S.A. s/ despido, se puede concluir que el problema jurídico que debió sortear la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo de Capital Federal, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Sala I, al entender en la causa es de carácter probatorio. Ello dado las presunciones legales, cargas probatorias y valoración de algunos tipos de prueba en los hechos delimitados en la plataforma fáctica; valoración de despido justificado o discriminatorio.

El tribunal de Alzada debió evaluar las pruebas presentadas analizando los indicios suficientes que indican el acto de discriminación sufrido por la actora, la

conducta de la demandada y la concurrencia de los requisitos establecidos en el Art 177 segundo y tercer párrafo, y Art 178 de la ley N° 20.744.

En esta nota al fallo se abordará el problema jurídico planteado ut supra, comenzando con una síntesis de los hechos, historia procesal y resolución del tribunal, para luego analizar la ratio decidendi, antecedentes en la materia y finalizar con la opinión de autor y conclusión.

## ***II- HECHOS DE LA CAUSA, HISTORIA PROCESAL Y RESOLUCION DEL TRIBUNAL***

El presente fallo es producto de la interposición del Recurso de Apelación presentado por L.E.A. ante la resolución dictada por el Juzgado Nacional de primera instancia del Trabajo N° 43 donde se admitió parcialmente la demanda rechazando la indemnización por despido discriminatorio por embarazo.

La actora expresa agravios fundados en el Art 1 de la Ley 23.592 “Actos discriminatorios” y en el Art 1 de la Ley 25.323 “Indemnizaciones laborales” por deficiente registración del vínculo.

Conforme se relata en autos, la actora acreditó en la causa indicios suficientes e idóneos de haber sido segregada de la comunidad laboral por encontrarse embarazada. Presenta dos testigos (compañeras del trabajo) las cuales manifiestan que la actora comunicó verbalmente su embarazo a la jefa y a la supervisora, estando todas ellas en líneas de cajas, enviando el correspondiente telegrama días después.

La Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo da lugar a la queja referida al rechazo de la indemnización por despido discriminatorio por embarazo ya que del expediente principal surge que “el despido sin causa que dispuso la empresa empleadora -perfeccionado el 13.10.2014 con la recepción de la comunicación extintiva- fue discriminatorio y estuvo motivado por el estado de embarazo de la trabajadora y el a quo omitió el tratamiento subsidiario que ésta formuló en la demanda, orientado a percibir un resarcimiento fundado en la ley antidiscriminatoria que repare los daños producidos por la antijuridicidad”.

Para la resolución del planteo, el tribunal consideró numerosos instrumentos de derechos humanos con rango constitucional como la Convención sobre Eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer, la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, el Pacto de San José de Costa Rica, entre otros.

Conforme dispone la Ley 26485 en su art. 16 inc. i, rige la 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. A la vez, el art 31 establece: “Regirá el principio de amplia libertad probatoria para acreditar los hechos denunciados, evaluándose las pruebas ofrecidas de acuerdo con el principio de la sana crítica. Se considerarán las presunciones que contribuyan a la demostración de los hechos, siempre que sean indicios graves, precisos y concordantes”.

La Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala I, resuelve por unanimidad con los votos de la Dra. Hockl y de la Dra. Vázquez, acoger a la pretensión de la actora, modificando el pronunciamiento apelado y elevando el capital de condena con más los intereses determinados en primera instancia.

### ***III- RATIO DECIDENDI***

Para así decidir, el Tribunal de alzada abordó el problema jurídico presentado considerando la amplitud probatoria, los principios de igualdad y no discriminación, las pruebas vertidas en el expediente, las presunciones legales y los indicios suficientes que indican el acto de discriminación sufrido por la actora.

Para dicha resolución, el tribunal consideró los precedentes de la Corte Suprema de Justicia de la Nación “Pellicori” del año 2011, “Sisnero” del 2014 y el caso “Varela” del año 2018; en los cuales sostiene que en los procesos civiles que se controvierte la existencia de un motivo discriminatorio resultará suficiente acreditar los hechos que resulten idóneos para inducir su existencia, correspondiendo a la parte demandada la prueba de que hubo un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación.

La Dra. Vázquez expresa que los argumentos vertidos por el juez de primera instancia referidos a que no se activó la presunción legal del art 178 LCT (presunción *iuris tantum*), son insuficientes para denegar a la actora el reclamo indemnizatorio, ya que en el expediente existe prueba que acredita que el despido obedeció al embarazo, es decir, una discriminación directa contra la mujer basada en el sexo.

Por lo expuesto, propone “que se recepte el resarcimiento extra tarifario pretendido (daño moral) porque no fue demostrado que la decisión rupturista de la parte demandada 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”.

De esta forma, la Dra. Vázquez Juez de Cámara estima que en el expediente existe prueba suficiente que autoriza, según las reglas de la sana crítica racional, a tener por probado que la actora fue despedida por su estado de gravidez.

#### **IV- ANTECEDENTES DOCTRINARIOS Y JURISPRUDENCIALES**

La actora, en el fallo en estudio, es víctima de un acto discriminatorio por parte de la empresa empleadora en el momento en que el estado de embarazo fue notificado fehacientemente y éste es el motivo por el cual se produce el distracto, conforme pruebas presentadas en autos.

Como se mencionó en la introducción, son numerosos los instrumentos normativos que condenan la discriminación, tanto en orden nacional como internacional.

Resulta de vital importancia comenzar mencionando el artículo 16 de nuestra Constitución Nacional que establece la igualdad de todos sus habitantes ante la ley.

Luego, considerando el art. 75 inc. 22 del mismo cuerpo normativo encontramos con jerarquía constitucional los Tratados Internacionales, los que receptan en su gran mayoría el principio de “no discriminación”.

En el orden internacional podemos mencionar lo establecido en la Conferencia Internacional del Trabajo N° 87 del año 1999, en su apartado 4: “La protección del empleo”.

Garantizar a las mujeres embarazadas y a las madres jóvenes que no van a perder su empleo por embarazo, por ausencia del trabajo durante el descanso de maternidad o por parto, es un elemento esencial de la protección de la maternidad. Esta garantía es inseparable de su derecho a una licencia de maternidad y a unas prestaciones en dinero que garanticen su manutención durante este período. Constituye además un requisito para evitar que la maternidad se convierta en fuente de discriminación para las mujeres en materia de empleo.

En el mismo orden, encontramos el Convenio C-183 de la OIT sobre la protección de la maternidad. En su artículo 4 prohíbe al empleador que despidiera a una mujer embarazada o durante la licencia mencionada en los arts. 4 y 5, o después de haberse reintegrado al trabajo durante el periodo que determinase la legislación nacional, excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia.

Resulta necesario destacar que la carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con el embarazo o el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia incumbirá al empleador.

Dicho instrumento, también garantiza a la mujer el derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad.

Luego, en orden nacional encontramos Ley N° 20.744: Contrato de Trabajo, Ley 23.592: Actos Discriminatorios, Ley 25.323: Indemnizaciones Laborales, Ley 26.485: Ley de protección integral a las mujeres: ley de protección integral para prevenir,

sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales.

La Ley N° 20.744 en su artículo 178 establece como herramienta de protección a la maternidad, la presunción iuris tantum de que el despido de la mujer trabajadora obedece a razones de maternidad o embarazo cuando fuese dispuesto dentro del plazo de siete y medio meses anteriores o posteriores a la fecha del parto, la cual, a su vez, le otorga el derecho a la indemnización especial prevista en el artículo 182 de dicha ley. Ello siempre que la mujer haya notificado y acreditado en forma el hecho del embarazo o parto.

La Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, en varios casos, ha señalado que a fines de considerar que el empleador conoce el estado de gravidez no es necesaria la notificación por escrito para que sea fehaciente. Así, es suficiente que el estado de gravidez sea tan notorio que pueda reconocerse a simple vista o que se acredite que los otros empleados conocían que estaba embarazada.

Todo ello demuestra que la tutela a la maternidad requiere superar la rigurosidad en la valoración de los medios probatorios. El año pasado, la CSJN se pronunció al respecto adoptando un criterio de amplitud probatoria y destacando que “el ejercicio de la prudencia en la apreciación de las constancias de la causa es particularmente exigible frente la especial tutela que dispensa el ordenamiento jurídico a la maternidad”. (Khedayán, E. P. 2019).

Entre la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación encontramos los fallos “Fontana, Edith Fabiana c/ Cibie Argentina S.A. s/ juicio sumarísimo”; y “Varela, José Gilberto c/ Disco S.A. s/ amparo sindical”. En los mismos, la CSJN sostuvo que la existencia del motivo discriminatorio del despido se

considerará probada si el interesado demuestra, de modo verosímil, que la medida fue dispuesta por ese móvil, caso en el cual corresponderá al demandado, a quien se reprocha la comisión del trato impugnado, la prueba de que el trato dispensado no obedeció al motivo discriminatorio reprochado, bastando que demuestre que el distracto se dispuso por cualquier otro motivo, de la naturaleza que fuere; la única limitación es que la rescisión no responda a los móviles discriminatorios proscriptos.

Otro fallo de la CSJN es “Caminos, Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ despido”. En el mismo, se considera que la garantía constitucional a la libertad de contratar incluye su aspecto negativo, es decir, la libertad de no contratar (arts. 14 y 19 de la Constitución Nacional); lo que no implica desconocer la facultad constitucional de la empleadora de despedir sin causa.

De la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Mendoza se puede analizar el caso “Navarro Orta”. En dicho fallo, teniendo como norte la ley 26485, la Sala II partió del principio de amplitud probatoria previsto en el artículo 54 del Código Procesal Laboral Provincial, el cual acepta expresamente las presunciones e indicios como medios de prueba, los cuales deben ser valorados conforme al sistema de la sana crítica racional (art. 69 de la misma normativa).

Funda el decisorio en las normas nacionales e internacionales, protectoras de la mujer trabajadora en situación de maternidad, embarazo e incluso en estado de excedencia, a fin de impedir que ellas se encuentren desprotegidas en los momentos de mayor vulnerabilidad. En tal categoría incluye, entre otros instrumentos, la Declaración Universal de Derechos Humanos; el Convenio 182 de la OIT sobre la protección de la maternidad; artículo 14 bis de la CN ("protección de la familia") y Artículos 177 a 186 de la LCT. Asimismo, se consideró aplicable la "Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer" -Belém do Pará-, y la ley 26485,

como norma orientada a promover y garantizar el reconocimiento y protección de los derechos de las mujeres. (Cuervo, M., 2021, p 123.)

La facultad de despedir sin causa, no obstante, reconoce límites en la ley 23.592 y, por consiguiente, no puede encubrir un trato discriminatorio. En particular, si se denuncia que una circunstancia prima facie discriminatoria fue determinante de la disolución del vínculo, pesa sobre el empleador la carga de acreditar que dicha circunstancia no fue el móvil del despido o que resulta ajena a toda discriminación y, en caso de que sostenga que la rescisión obedece a una combinación de motivos, el tribunal debe asegurarse de que, de acuerdo a la prueba rendida, ninguno de ellos sea efectivamente discriminatorio. La necesidad de establecer si hubo realmente discriminación es crucial.

## **V- POSTURA DE LA AUTORA**

A lo largo del presente trabajo se efectuó un análisis sobre la discriminación de la mujer focalizada en el ámbito laboral examinando la normativa vigente en la materia y la evolución de la misma.

Así, en base a las consideraciones vertidas ut supra, puede observarse que en materia de igualdad de derechos entre el hombre y la mujer se ha ido avanzando y protegiendo a esta última de actos de discriminación a través de diferentes instrumentos.

En el caso particular analizado, la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo – Sala I, debió llevar a cabo un estudio pormenorizado de toda la normativa aplicable, de los principios rectores en la materia y de las pruebas vertidas en autos analizándolas desde la sana crítica racional.

Luego de ello, el tribunal concluyó por unanimidad modificar el pronunciamiento del Juzgado Nacional de primera instancia del Trabajo N° 43, dando lugar a la queja referida al rechazo de la indemnización por despido discriminatorio por embarazo, pero rechazando la indemnización por inexistencia o deficiencia de

registración del vínculo laboral, en virtud de no darse ninguna de las situaciones contempladas en la ley.

Quien suscribe esta nota al fallo, adhiere a la decisión arribada por el Tribunal de Alzada, toda vez que, como se ha destacado a lo largo del desarrollo del presente, todo acto discriminatorio contra una mujer embarazada debe ser sancionado.

En conclusión resulta evidente que la Sra. L.E.A. sufrió un trato discriminatorio en su trabajo por su condición de mujer y la notificación de su embarazo, que le produjo una afectación de su dignidad y de su estado psico-emocional, además de angustia y preocupación por la pérdida del trabajo.

Por todo lo expuesto, puede concluirse que, de haber resuelto lo contrario, el Tribunal habría vulnerado el principio de igualdad ante la ley establecido en la Constitución Nacional art. 16, y el principio de protección contra el despido arbitrario consagrado en el art. 14 bis del mismo cuerpo normativo.

## **VI- CONCLUSION**

Como cierre de esta nota al fallo, cabe recordar que el caso bajo análisis es producto de una apelación presentada en primera instancia donde se omitió el tratamiento correspondiente al reclamo fundado de la actora. En segunda instancia, las juezas a cargo del tribunal constatan la situación planteada con las pruebas presentadas, respetando el principio de libertad probatoria y analizando según las reglas de la sana crítica, votan unánimemente acogiendo a la pretensión de la actora.

Finalmente, cabe resaltar que, sin perjuicio del amplio reconocimiento y regulación de los derechos laborales de la mujer en el orden nacional e internacional aún queda un largo camino por recorrer a fin de eliminar por completo cualquier situación de discriminación en el ámbito laboral de las mujeres en la República Argentina.

## VII- REFERENCIAS

### *i- Bibliográficas*

Aizenberg, M., & Garcia Gili, S. (2021). Vulnerabilidad, salud y derechos: pensando a la vulnerabilidad desde el derecho y su especial consideración en la era digital. Suplemento Vulnerabilidad y Derechos Humanos: primera parte. Diciembre 2021, I, p 11. <https://www.erreius.com/#>

Beatove, A. (2021). Vulnerabilidad y género. Apuntes desde la transversalidad para la efectiva concreción de los derechos consagrados en materia de seguridad social. Suplemento Vulnerabilidad y Derechos Humanos: primera parte Diciembre 2021, I, p 81. <https://www.erreius.com/#>

*Conferencia Internacional del Trabajo; La protección de la maternidad en el trabajo.* (1999). Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra. <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-v-1.htm>

Cuervo, M. (2021). Reseñas de la jurisprudencia laboral de la Suprema Corte de Justicia de Mendoza en clave de género. Suplemento Vulnerabilidad y Derechos Humanos: primera parte Diciembre 2021., I, 123. <https://www.erreius.com/#>

Khedayán, E. P. (2019, 21 noviembre). *El despido discriminatorio por causa de embarazo o maternidad en el empleo público.* DPI Cuántico. <https://dpicuantico.com/sitio/wp-content/uploads/2019/11/Doctrina-Laboral-Kheday%C3%A1n-.pdf>

### *ii- Jurisprudenciales*

SCJM, Sala II, CUIJ: 13-04067850-0/1 “Servicios Rio Colorado S.A. en j:156.437 Navarro Orta, Georgina Eugenia c/ Servicio Rio Colorado S.A. p/despido s/R.E.P. 6/8/2020.

CSJN “Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo” 15/11/2011,

CSJN “Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Taldelva SRL y otros s/amparo” 20/5/2014

CSJN “Varela, José Gilberto c/ Disco S.A. s/ amparo sindical” 4/9/2018

CSJN “Fontana, Edith Fabiana c/ Cibie Argentina S.A. s/ juicio sumarísimo” 8/4/2021

CSJN es “Caminos, Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ despido” 10/6/2021

SCJM, Sala II “Navarro Orta, Georgina Eugenia c/ Servicios Rio Colorado S.A. p/ despido s/ R.E.P.” 156.437. 6/8/2020.

### *iii- Legislación*

Ley 20.744 Régimen de Contrato de trabajo. Texto ordenado por Decreto 390/2976. Sancionada el 13/5/1976. Publicada en el B.O. 21/5/1976

Ley 26.485: Ley de protección integral a las mujeres. Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales. Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina. Publicada en el B.O 14/4/2009

Ley 23.592 Actos Discriminatorios. Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina. Publicada en el B.O. 5/9/1988

Ley 25.323 Indemnizaciones Laborales. Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina. Publicada en el B.O. 11/10/2000.

Constitución de la Nación Argentina. 1994

C156 Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares. Organización Internacional del Trabajo 1981.

C183 Convenio sobre la protección de la maternidad. Organización Internacional del Trabajo 2000.

## **VIII. ANEXO**



Poder Judicial de la Nación  
CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL  
TRABAJO - SALA I

SENTENCIA DEFINITIVA	CAUSA N ° 1857/2016/CA1
AUTOS: "L [REDACTED], E [REDACTED] A [REDACTED] C/ COTO CENTRO INTEGRAL DE COMERCIALIZACION SA S/DESPIDO"	
JUZGADO N ° 43	SALA I

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, en la fecha de registro que figura en el Sistema Lex 100, la Sala Primera de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, procede a dictar sentencia en la causa del epígrafe, y de acuerdo al correspondiente sorteo, se procede a votar en el siguiente orden:

**La Dra. Gabriela Alejandra Vázquez dijo:**

I.- La sentencia de primera instancia, que admite parcialmente la demanda con costas a la vencida, es apelada por la parte actora, a tenor del memorial de agravios presentado el 03.11.2020 contestado por la demandada el 11.11.2020.

II.- La actora se agravia: 1) porque se rechazó una indemnización por despido discriminatorio por embarazo, reclamo que fundara en la demanda en el artículo 1° de la ley 23.592 y 2) porque se rechazó la indemnización del artículo 1° de la ley 25.323, por deficiente registración del vínculo.

III.- La queja referida al rechazo de la indemnización por despido discriminatorio por embarazo será admitida. Hago esta afirmación, porque con independencia de la concurrencia de los requisitos específicos que establece el artículo 178 de la ley 20.744 para tornar procedente la indemnización agravada del art.182 LCT, adelanto que del expediente surge que el despido sin causa que dispuso la empresa empleadora -perfeccionado el 03.10.2014 con la recepción de la comunicación extintiva- fue

Fecha de firma: 22/02/2022

Firmado por: MARIA VERONICA MORENO CALABRESE, SECRETARIO DE CAMARA

Firmado por: MARIA CECILIA HOCKL, JUEZ DE CAMARA

Firmado por: GABRIELA ALEJANDRA VAZQUEZ, JUEZ DE CAMARA

Escaneado con CamScanner



#27987253#317126704#20220217142325213

discriminatorio y estuvo motivado por el estado de embarazo de la trabajadora y el a *quo* omitió el tratamiento subsidiario que ésta formuló en la demanda, orientado a percibir un resarcimiento fundado en la ley Antidiscriminatoria (art.1°, ley 23.592) que repare los daños producidos por tal antijuridicidad.

Ante todo, es importante recordar 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. La *Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer*, aprobada por la ley 23.179 y de rango constitucional (art.75, inciso 22), fija expresamente en el art.11, apartado 2, 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.

Por otro lado, la *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra La Mujer* (Convención de Belem do Pará), aprobada por la ley 24.632, de jerarquía superior a las leyes domésticas, al instituir los deberes inmediatos de las naciones firmantes, dispone en el artículo 7° que: “Los Estados Partes condenan todas las formas de violencia contra la mujer y convienen en adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas, orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia y en llevar a cabo lo siguiente: (...) g. establecer los mecanismos judiciales y administrativos necesarios para asegurar que la mujer objeto de violencia tenga acceso efectivo a resarcimiento, reparación del daño u otros medios de compensación justos y eficaces”. En sintonía con esta previsión de fuente internacional, la ley 26.485 de Protección Integral de las Mujeres, instituye que la mujer víctima de violencia de género -en cualquiera de sus tipos o modalidades- puede reclamar una reparación plena, o sea, una

---

Fecha de firma: 22/02/2022

Firmado por: MARIA VERONICA MORENO CALABRESE, SECRETARIO DE CAMARA

Firmado por: MARIA CECILIA HOCKL, JUEZ DE CAMARA

Firmado por: CARMELA ALEJANDRA VAZQUEZ, JUEZ DE CAMARA

Escaneado con CamScanner



#27987253#317126704#20220217142325213



Poder Judicial de la Nación  
**CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL  
 TRABAJO - SALA I**

“reparación civil por los daños y perjuicios, según las normas comunes que rigen la materia” (art.35).

Con lo expuesto quiero significar que los argumentos vertidos por el colega de origen, referidos a que no se activó la presunción legal del artículo 178 LCT, aunque sean correctos, son insuficientes para denegar el reclamo indemnizatorio, si existe prueba en el expediente a través de la cual se acredita que el distracto obedeció al embarazo, o sea, una discriminación directa contra la mujer basada en el sexo, la que así se cataloga porque solamente la mujer puede quedar embarazada (v. la jurisprudencia reiterada de la Corte de Justicia de la Unión Europea, en los casos Dekker, del 08.11.1990; Webb, del 14.07.1994; Tele Danmark, del 04.10.2001; Brown, del 30.06.1998 , McKenna, del 08.09.2005; Mayr, del 28.02.2008 y las consideraciones del Tribunal Europeo de Derechos Humanos del 04.02.2021 en el Caso Jurčić, Kristina vs. Croacia).

**IV.-** Delineado el marco jurídico en los términos expuestos en el punto anterior estimo que en el expediente existe prueba que autoriza, según las reglas de la sana crítica (art.386 CPCCN), a tener por probado que la Sra. L [REDACTED] fue despedida por su estado de gravidez.

Las reglas de la prueba en los casos de violencia de género son particulares. Efectivamente, en primer lugar, 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 quienes son sus naturales testigos”. Además, el decreto reglamentario de ese cuerpo normativo (Nro. 1011/2010), al hacer tema de la violencia de género laboral, ordena aplicar el principio de la prueba compartida o de las cargas dinámicas (v. reglamentación del art.6° inciso c, que remite a los principios generales que sobre el onus probandi recomendados por los convenios específicos de la Organización Internacional del Trabajo y los documentos de sus órganos de monitoreo).

Fecha de firma: 22/02/2022

Firmado por: MARIA VERONICA MORENO CALABRESE, SECRETARIO DE CAMARA

Firmado por: MARIA CECILIA HOCKL, JUEZ DE CAMARA

Firmado por: CARMEN ALEJANDRA VAZQUEZ, JUEZ DE CAMARA

Escaneado con CamScanner



#27987253#317126704#20220217142325213

También la Corte Federal, en el precedente "Pellicori" del 15.11.2011 (Fallos 334:1387), doctrina que reiteró en los casos "Sisnero", del 20.05.2014 (Fallos 337:611) y "Varela", del 04.09.2018 (Fallos 341:1106), sentó como doctrina 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".

Más recientemente, la Recomendación Nro. 206 de la OIT de 2019, a contraluz de la cual debe leerse el Convenio 190 de la OIT, Sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (2019), que Argentina ratificó por la ley 27.580, prevé en el art.16 que los mecanismos de presentación de quejas y de solución de conflictos en casos de violencia y acoso por razón de género en el mundo del trabajo, deberían comprender medidas tales como: "la inversión de la carga de la prueba, si procede, en procedimientos distintos de los penales" (inciso e).

En el caso, la actora acreditó en la causa indicios suficientes e idóneos de haber sido segregada de la comunidad laboral por encontrarse embarazada. Digo esto, para comenzar, porque las testigos Cynthia **Lorido (fs. 119)** y María **Peña Ramos (fs. 163)**, cuyas declaraciones lucen exentas de crítica en el plazo previsto por el art. 90 LO, ilustran sobre el conocimiento del embarazo que cursaba la trabajadora que tenía el personal superior de la accionante -dependiente de la empresa demandada-, tal como fue referenciado en el inicio. Así se afirma: "...Que la actora les avisó a las supervisoras que estaba embarazada, y esto fue de palabra y después la suspendieron (...) y más o menos a las dos semanas la echaron, por el

---

Fecha de firma: 22/02/2022

Firmado por: MARIA VERONICA MORENO CALABRESE, SECRETARIO DE CAMARA

Firmado por: MARIA CECILIA HOCKL, JUEZ DE CAMARA

Firmado por: CARMELA ALEJANDRA VAZQUEZ, JUEZ DE CAMARA

Escaneado con CamScanner



#27987253#317126704#20220217142325213



Poder Judicial de la Nación  
 CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL  
 TRABAJO - SALA I

embarazo. Lo sabe porque justo cuando nosotras estábamos haciendo la entrada de caja, la actora le avisó a la jefa y a la supervisora...". También se dijo: "...la actora había contado hacía poco que estaba embarazada y la habíamos felicitado después que pasó eso, la echaron y nos quedamos todos helados, porque no entendimos que había pasado, esa fue la situación que pasó. Que la actora lo contó en la línea de cajas, y la dicente manifiesta que los supervisores lo sabían. Lo sabe porque cuando la actora –contó- lo del embarazo estaba en la línea de cajas la jefa Laura y la auxiliar Daniela...". Es decir, hubo mucha contemporaneidad entre que se divulgó el estado de gravidez de L [REDACTED] en el ámbito de trabajo y la fecha del despido (en principio, sin causa) que alegó la parte empleadora para desafectar a la empleada. A ello se añade que la trabajadora comunicó el embarazo por telegrama mientras se encontraba vigente la relación laboral, ya que el despido se concretó el 03.10.2014 y la Sra. L [REDACTED] remitió el telegrama haciendo saber su embarazo el 25.09.2014 (v. informe del Correo Argentino (fs.92).

Con estos elementos, considero que la demandante suministró al tribunal indicios serios y suficientes indicativos de la discriminación de la que fue víctima como mujer trabajadora que cursaba un embarazo. Sin embargo, la demandada no cumplió su parte en materia probatoria, ya que debió acreditar que la causa del despido había sido un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación. Así las cosas y más allá del denodado esfuerzo desplegado en el responde de la parte demandada, en cuanto a pretender justificar la medida rescisoria, la cual evoca como "incausada" para después intentar explicar (ver fs. 64 de la contestación de demanda) que la actora tenía malas actitudes que resultaron motivantes del despido; lo cierto es que todo conduce a colegir que fue el embarazo de la trabajadora la verdadera causa del despido. En efecto, si se examina el contenido del correo electrónico (ver fs. 45) en el cual la empresa se escuda sobre "...el desgano que demostraba la actora..." (sic) del mismo se constata que data del mismo

Fecha de firma: 22/02/2022

Firmado por: MARIA VERONICA MORENO CALABRESE, SECRETARIO DE CAMARA

Firmado por: MARIA CECILIA HOCKL, JUEZ DE CAMARA

Firmado por: CARMELA ALEJANDRA VAZQUEZ, JUEZ DE CAMARA

Escaneado con CamScanner



#27987253#317126704#20220217142325213

mes (setiembre de 2014) en que la actora puso en conocimiento su estado de gestación. Del contenido de dicha pieza, que lleva fecha 18/9/2014, se extrae que quien redactó dicho correo electrónico refiere a que, dentro de las circunstancias descritas, indagó a la dependiente por su estado de salud, que la Sra. L. [REDACTED] indicó que había sufrido una baja de presión, que fue al baño, que posteriormente se repuso para después referir sobre la posibilidad de una consulta médica por una eventual licencia. Agrego, que los hechos que tilda de injuriosos y que supuestamente involucraron a la accionante, no tienen en autos respaldo probatorio.

Por lo expuesto, propondré que se recepte el resarcimiento extra tarifario pretendido (daño moral) porque no fue demostrado –reitero- que la decisión rupturista de la parte demandada 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.

A los fines de la cuantificación del daño moral, cabe recordar que el daño moral es la lesión en los sentimientos que determinan dolor o sufrimientos físicos, inquietud espiritual, o agravio a las afecciones legítimas y, en general, toda clase de padecimientos no susceptibles de apreciación pecuniaria. Su traducción en dinero se debe a que no es más que el medio para enjugar, de un modo imperfecto pero entendido subjetivamente como eficaz por quien lo reclama, un detrimento que, de otro modo, quedaría sin resarcir. Siendo eso así, se trata de reconocer una compensación pecuniaria que haga asequibles algunas satisfacciones equivalentes al dolor moral sufrido, el cual se encontraba receptado en los arts. 522 y 1078 del Código Civil -vigentes a la fecha del distracto- y adquirió rango constitucional a través del art. 75 inc. 22 de la Constitución Nacional, pues en el artículo 5 apartado 1 del Pacto de San José de Costa Rica (Ley 23.054) encuentra la debida tutela.

---

Fecha de firma: 22/02/2022

Firmado por: MARIA VERONICA MORENO CALABRESE, SECRETARIO DE CAMARA

Firmado por: MARIA CECILIA HOCKL, JUEZ DE CAMARA

Firmado por: CARMELA ALEJANDRA VAZQUEZ, JUEZ DE CAMARA



Escaneado con CamScanner



#27987253#317126704#20220217142325213



Poder Judicial de la Nación  
**CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL  
 TRABAJO - SALA I**

Además, tengo en cuenta que la CSJN ha señalado que debe considerarse su carácter resarcitorio, la índole del hecho generador de la responsabilidad y la entidad del sufrimiento causado (conf. Fallos: 321:1117, 323: 3614 y 325:1156, entre otros); que el dolor humano es apreciable y que la tarea de quien juzga es realizar la justicia humana; no se trata de una especulación ilícita con los sentimientos sino de darle a la víctima la posibilidad de procurarse satisfacciones equivalentes a lo que ha perdido. También la CSJN ha expresado que aun cuando el dinero sea un factor inadecuado de reparación, puede procurar algunas satisfacciones de orden moral, susceptibles, en cierto grado, de reemplazar en el patrimonio moral el valor que del mismo ha desaparecido. Se trata de compensar, en la medida posible, un daño consumado. En este orden de ideas, el dinero es un medio de obtener satisfacción, goces y distracciones para restablecer el equilibrio en los bienes extra - patrimoniales" (conf. Fallos 334: 376, Considerando 11º y Recurso de Hecho V.G.B. c/ Hospital Vicente López y Planes Unidad Hospitalaria de General Rodríguez s/ accidente de Trabajo" V.206.XLV.R.HE del 04/06/2013). En virtud de las consideraciones expuestas, de compartir la solución que propicio, sugiero admitir dicha indemnización en virtud de lo normado por los arts. 1071, 1072 y 1078 del Código Civil –actual 1744 CCCN- y 35 de la Ley 26485. Por ello y con ajuste a las circunstancias del caso, tiempo de servicio, edad y situación personal, estimo justo y equitativo fijar la indemnización respectiva en la suma de \$ 140.120,63 -esto es 13 salarios, según el valor del salario establecido en el fallo de grado \$ 10.778,51 s/ pericia contable v. fs. 142, monto que arriba firme a esta etapa- cfr. art. 165 del CPCCN), capital que devengará intereses desde la fecha de la desvinculación y hasta su efectivo pago, aplicándose las tasas de interés indicadas en el fallo de origen, aspecto que arriba a esta Cámara libre de crítica.

**V.-** La queja referida al rechazo de la multa prevista por el art. 1º de la ley 25.323 es improcedente. Ese precepto complementa el sistema

Fecha de firma: 22/02/2022

Firmado por: MARIA VERONICA MORENO CALABRESE, SECRETARIO DE CAMARA

Firmado por: MARIA CECILIA HOCKL, JUEZ DE CAMARA

Firmado por: CARMELA ALEJANDRA VAZQUEZ, JUEZ DE CAMARA



Escaneado con CamScanner



#27987253#317126704#20220217142325213

sancionatorio previsto dentro de los dos primeros títulos de la Ley Nacional de Empleo 24.013, con el objeto de penalizar el trabajo total o parcialmente clandestino. En consecuencia, su ámbito de aplicación se restringe a aquellos casos en los que no existe registro del vínculo dependiente, es falsa la fecha de ingreso consignada o parte del salario se paga de modo clandestino. Tales situaciones no se configuran cuando el vínculo laboral se encuentra registrado y la irregularidad que se detectó en oportunidad de resolver la controversia consistió en que se abonó un salario inferior al devengado o porque se reconocieron diferencias salariales que se hallaban impagas. Por lo expuesto, lo decidido sobre este aspecto por el juez de primera instancia debe quedar al abrigo de revisión.

**VI.-** Con relación a las demás alegaciones del memorial recursivo, tengo en cuenta que es jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación que no resulta necesario seguir a las partes en todas y cada una de sus argumentaciones, bastando hacerse cargo de las que resulten conducentes para la decisión del litigio (ver Fallos 272:225; 274:113; 276:132; 280:230, entre muchos otros) y, con tal base, no las encuentro eficaces para rebatir la valoración precedentemente realizada.

**VII. -** De acuerdo a la modificación que se propone y a lo dispuesto por el art. 279 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación, corresponde dejar sin efecto la decisión que se adoptó en materia de costas y honorarios. Sobre la distribución de las costas, las mismas, para ambas instancias, sugiero se impongan a la parte demandada vencida en los sustancial (art. 68 CPCCN).

En materia arancelaria, teniendo en cuenta el mérito, calidad, eficacia y extensión de los trabajos cumplidos, el resultado del pleito y lo normado por el art. 38 de la LO y disposiciones arancelarias de aplicación y vigentes a la época de las tareas ponderadas a los fines regulatorios (arts.1º, 6º, 7º, 8º, 9º, 19 y 37 de la ley 21.839; art.3º inc. b y g del Dto.16.638/57, cfr. arg. CSJN Fallos: 319:1915 y 341:1063) regúlense los honorarios a favor de

---

Fecha de firma: 22/02/2022

Firmado por: MARIA VERONICA MORENO CALABRESE, SECRETARIO DE CAMARA

Firmado por: MARIA CECILIA HOCKL, JUEZ DE CAMARA

Firmado por: CARMELA ALEJANDRA VAZQUEZ, JUEZ DE CAMARA

Escaneado con CamScanner



#27987253#317126704#20220217142325213



Poder Judicial de la Nación  
CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL  
TRABAJO - SALA I

la representación y patrocinio letrado de la parte actora, de la demandada y de la Sra. perito contadora, en el 16%, 12% y 8% del monto de la condena, incluidos los intereses.

VIII. Por los trabajos de esta etapa, propicio que se regulen los honorarios de los letrados firmantes por la parte actora y por la parte demandada, en el 30% de lo que les corresponda percibir por sus actuaciones en la anterior etapa (art.30, ley 27.423).

IX. En definitiva, de prosperar mi voto, correspondería: 1) Modificar el pronunciamiento apelado y elevar el capital de condena a la suma de \$ 220.945,40 con más los intereses determinados en la instancia anterior; 2) Dejar sin efecto lo resuelto en materia de costas y honorarios; 3) Imponer las costas de ambas etapas a cargo de la demandada; 4) Regular los honorarios de la representación y patrocinio letrado de la parte actora, de la demandada y de la Sra. perita contadora, por los trabajos de origen, en el 16%, 12% y 8% respectivamente del monto total de la condena, incluidos capital e intereses y regular los honorarios de alzada, de la representación letrada de la actora y de la demandada, en el 30% a cada una de ellas de lo que les ha sido fijado como retribución por las tareas realizadas en la anterior etapa.

**La Dra. María Cecilia Hockl dijo:**

Que adhiere al voto que antecede por compartir sus fundamentos y conclusiones.

A mérito de lo que resulta del precedente acuerdo, SE RESUELVE: 1) Modificar el pronunciamiento apelado y elevar el capital de condena a la suma de \$ 220.945,40 con más los intereses determinados en la instancia anterior; 2) Dejar sin efecto lo resuelto en materia de costas y honorarios; 3) Imponer las costas de ambas etapas a cargo de la

Fecha de firma: 22/02/2022

Firmado por: MARIA VERONICA MORENO CALABRESE, SECRETARIO DE CAMARA

Firmado por: MARIA CECILIA HOCKL, JUEZ DE CAMARA

Firmado por: CARMELA ALEJANDRA VAZQUEZ, JUEZ DE CAMARA



Escaneado con CamScanner



#27987253#317126704#20220217142325213

demandada; 4) Regular los honorarios de la representación y patrocinio letrado de la parte actora, de la demandada y de la Sra. perita contadora, por los trabajos de origen, en el 16%, 12% y 8% respectivamente del monto total de la condena, incluidos capital e intereses y regular los honorarios de alzada, de la representación letrada de la actora y de la demandada, en el 30% a cada una de ellas de lo que les ha sido fijado como retribución por las tareas realizadas en la anterior etapa y 5) .Hacer saber a las partes que la totalidad de las presentaciones deberán efectuarse en formato digital (CSJN punto n°11 de la Ac. 4/2020, reiterado en los Anexos I y II de la Ac. 31/2020).

Regístrese, notifíquese, oportunamente comuníquese (art.4°, Acordada CSJN N ° 15/13) y devuélvase.

---

Fecha de firma: 22/02/2022

Firmado por: MARIA VERONICA MORENO CALABRESE, SECRETARIO DE CAMARA

Firmado por: MARIA CECILIA HOCKL, JUEZ DE CAMARA

Firmado por: CARMELA ALEJANDRA VAZQUEZ, JUEZ DE CAMARA

Escaneado con CamScanner



#27987253#317126704#20220217142325213