



***Fallo G., M. G. c/ FRAVEGA S.A: Una mirada hacia una justicia
laboral efectiva.
Análisis de un caso de sentencia arbitraria***

NOTA A FALLO

Carrera: Abogacía

Alumna: Castro, Anabella Elizabeth

Legajo: VABG105739

DNI: 37264127

Fecha de entrega: 02/07/2023

Tutor: Prof. Director: César Daniel Baena

Año 2023

Tema: Derecho Laboral

Autos: G., M. G. c/ fravega. -sentencia cobro de pesos-rubros laborales s/ recurso de Inconstitucionalidad.

Dictado por la Corte Suprema de Justicia de la Provincia de Santa Fe en fecha 06 de marzo de 2021.

Sumario: 1. Introducción. - 2. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del Tribunal. -3. Identificación y reconstrucción de la ratio decidendi. - 4. Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales: a) Principios y controversias en el mundo del derecho laboral: derechos del trabajador; b) La ley de contrato de trabajo y el *ius variandi* c). Jurisprudencia aplicada - 5. Postura del autor. - 6. Conclusión. -7. Referencias Bibliográficas.

1.- Introducción

El caso “G., M. G. c/ FRAVEGA S.A.” la Corte Suprema de Justicia de Santa Fe declaró la inconstitucionalidad de la sentencia impugnada debido a la falta de razonabilidad, omisión de elementos relevantes y violación al derecho de jurisdicción y de defensa de la actora. Se puede observar la liviandad de los jueces inferiores, al momento de dictar sentencia, sin contemplar el planteo de la causa. Esto representa una gran trascendencia jurídica que va más allá de su propia naturaleza, ya que, a través del estudio y análisis del mismo, se pueden comprender aspectos relacionados con la discriminación de género en el entorno laboral, el abuso de la capacidad de dirección de la accionada, y la vulneración de los derechos fundamentales consagrados en la Constitución Nacional Argentina, tal como derecho el de igualdad ante la ley y el acceso a la justicia.

En este fallo por despido discriminatorio, se presentan problemas jurídicos axiológicos, en el que se evidencia una controversia de principios, tales como el principio de no discriminación, frente a la facultad que tiene el empleador de modificar los contratos de trabajo. Se evidencia la capacidad de dirección de la parte demandada al utilizar el *ius variandi* de manera abusiva, lo que implica una violación de los límites establecidos en los artículos 66 y 69 Ley 20.744 de Contrato de Trabajo, así como del artículo 1 de la Ley 23.592 de actos discriminatorios y del artículo 16 de la Constitución