



**“La complejidad probatoria en materia de despidos por embarazo”**

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo – Sala I: “Lescano, Elizabeth Andrea c/  
Coto Centro Comercial Integral De Comercialización S.A. s/despido” Causa N°  
1857/2016/CA1

***Seminario Final***

Alumno: Bárbara Carolina Domínguez

Carrera: Abogacía

DNI: 38.104.139

Legajo: VABG88257

Tutora: María Belén Gulli

Modelo de Caso: “Cuestiones de Género”

Año 2023

**Autos:** “Lescano, Elizabeth Andrea c/ Coto Centro Comercial Integral De Comercialización S.A. s/despido” Causa N° 1857/2016/CA1

**Tribunal:** Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo – Sala I

**Fecha:** 22 de febrero de 2022

**Sumario:** **I.** Introducción. **II.** Descripción de la premisa fáctica, historia procesal y resolución del tribunal. **III.** La *ratio decidendi* en la sentencia. **IV.** Antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales. **V.** Postura de la autora. **VI.** Conclusión. **VII.** Referencias.

### **I. Introducción**

La Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT), define a la discriminación como aquella distinción, exclusión y/o preferencia que se hace en base de la raza, ascendencia, descendencia, color, política, origen social, sobre el patrimonio, entre otros, que tiene por efecto alterar o anular las igualdades de oportunidades y trato en el ámbito laboral. El despido de la persona trabajadora por el hecho de encontrarse embarazada constituye violencia de género, de manera más precisa, es un acto ilícito de discriminación contra la mujer producido en la esfera del empleo.

En tal contexto, el artículo 75, inc. 23 de la Constitución Nacional sirve de base para brindar tutela efectiva al pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por los tratados internacionales sobre derechos humanos, y, en particular, respecto de mujeres y otras personas que se consideran en situación de vulnerabilidad.

El plexo normativo que ampara a la trabajadora en período de gestación se compone de cuatro núcleos: la Ley n° 23.179 que ratifica la “Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer” fija expresamente en el art.11, apartado 2, la prohibición del despido por motivo de embarazo, conjuntamente con la “Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra La Mujer”- a través de la Ley n° 24.632-, la Ley n° 26.485 “Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales” en articulación con el decreto reglamentario en el Decreto del PEN 1011/2010, y la Ley n° 23.592 de “Actos Discriminatorios”. La Ley de Contrato de Trabajo (LCT) tutela en los arts.177 a 179 y 183 a 186 los derechos referidos a protección de la maternidad. A ello se le adicionan los Convenios de la OIT, especialmente el N°190 que fue ratificado de manera reciente por

nuestro país mediante la ley n° 27.580 Convención sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

De todo lo expuesto, surge el análisis de la sentencia resuelta por la Sala I de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en la causa “Lescano, Elizabeth Andrea c/ Coto Centro Comercial Integral De Comercialización S.A. s/despido” en la cual la actora apela el rechazo de despido discriminatorio por embarazo sustentado en el art 1° de la Ley 23.592. Se pretende dilucidar si se debe aplicar la amplitud probatoria que establece el art 16 de la Ley 26.485 y por tal motivo otorgar el resarcimiento extra tarifario pretendido en ocasión del acto ilícito discriminatorio.

A razón de lo expuesto, se visualiza un problema de prueba. Este tipo de conflictos “afectan a las premisas fácticas y consisten en la imposibilidad de establecer, más allá de toda duda razonable (...), que determinados hechos han acontecido” (Martínez Zorrilla, 2010, p.36). El eje de la cuestión se basa en que la justicia debe dirimir si las pruebas vertidas al proceso permiten determinar que el despido fue por motivo del embarazo, lo cual configura un despido discriminatorio. Este análisis debe ser llevado a cabo a tenor de la ya mencionada perspectiva de género y a la extrema prudencia que se recomienda para estos casos de especial tutela que dispensa el ordenamiento jurídico a la maternidad. Debe colegirse si al verificarse la acreditación de los hechos denunciados a la luz de una nueva ponderación de las pruebas aportadas en autos, corresponde otorgar la indemnización en virtud a lo normado por el actual art.1744 CCCN y 35 de la citada Ley n° 26.485.

La relevancia del caso que se examina obedece a la gravedad de la cuestión ponderada, ya que debe darse preeminencia tutelar a la mujer que es despedida en estado de gravidez. La misma constituye una discriminación directa contra la mujer basada en el sexo, lo cual implica que se trate de un caso sospechoso de género.

En los epígrafes que componen la nota a fallo se partirá por detallar los hechos que dieron origen al litigio y las instancias por las que atravesó la causa. Seguidamente se expondrán los argumentos que sirvieron de base a los magistrados en pos de resolver el problema de prueba y los antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales. Por último se desarrollará la postura de la autora y una breve conclusión.

## **II. Descripción de la premisa fáctica, historia procesal y resolución del tribunal**

La señora E. A. L. demandó a su empleadora Coto Centro Comercial Integral de Comercialización S.A. por despido discriminatorio, ya que al poco tiempo de haber

notificado a la misma de su estado de gravidez, fue despedida so pretexto de que la trabajadora tenía malas actitudes que resultaron motivantes del distracto.

La actora comunicó el embarazo por telegrama el día 25/09/2014 mientras se encontraba vigente la relación laboral, ya que el despido se concretó el 03/10/2014. Así las cosas, la Sra. L. peticionó el cobro de una indemnización por despido por gravidez y cimentó su demanda en el artículo 1° de la ley 23.592.

El decisorio del *a quo*, admitió parcialmente la demanda con costas a la vencida, pero rechazó la indemnización por despido discriminatorio por embarazo. En disconformidad con los argumentos esgrimidos, y atento a una serie de agravios la actora apeló dicha sentencia.

La Sala I de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo mediante los votos de las juezas de María Cecilia Hockl y Gabriela Alejandra Vázquez resolvió -de manera unánime- modificar el pronunciamiento apelado y elevó el capital de condena a la suma de \$ 220.945,40 con más los intereses determinados en la instancia anterior.

### **III. La *ratio decidendi* en la sentencia**

Para resolver del modo descripto, y poner fin al problema de prueba planteado, los jueces argumentaron que el conflicto a resolver debía ser analizado con perspectiva de género a efectos de arribar a una solución justa y ajustada a la verdad de los hechos.

Consideraron que la accionante suministró al tribunal indicios serios y suficientes indicativos de la discriminación de la que fue víctima como mujer trabajadora que cursaba un embarazo. No obstante ello, la accionada había incumplido su parte en materia probatoria, ya que no logró acreditar que la causa de la disolución del vínculo laboral había sido un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación.

Sostuvieron que el despido de la persona trabajadora por el hecho de encontrarse embarazada constituía violencia de género, en concreto, un acto ilícito de discriminación contra la mujer producido en la esfera del empleo. Dieron preeminencia al art.11, apartado 2 de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer – de rango constitucional- en el cual se establece de manera específica la prohibición del “despido por motivo de embarazo” junto con el art. 7 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra La Mujer (Convención de Belém do Pará).

Para brindar una resolución armoniosa al plexo normativo mencionado, debe tenerse presente al momento de evaluar las pruebas, que el art. 16 de la Ley n° 26.485 de

Protección Integral de las Mujeres dispone como garantía 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 ello se adiciona el decreto reglamentario de ese cuerpo normativo (Nro. 1011/2010) que ordena aplicar el principio de la prueba compartida o de las cargas dinámicas.

Se citan los fallos icónicos como precedentes: “Pellicori” del 15.11.2011 (Fallos 334:1387), “Sisnero”, del 20.05.2014 (Fallos 337:611) y “Varela”, del 04.09.2018 (Fallos 341:1106) que aluden al despido discriminatorio y a la inversión de la carga de la prueba.

Para finalizar, resolvieron admitir la indemnización (daño moral) por la suma de \$ 140.120,63 –equivalentes a 13 salarios- ya que 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. Dicha suma se otorgaría en virtud a lo normado por los arts.1744 CC y CN y 35 de la Ley n° 26485.

Se debe destacar la relevancia en cuanto al razonamiento vertido por el juez de primera instancia, en cuanto a la falta de activación de la presunción legal del Art. 178, ya que si bien son 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 ya que solo la mujer puede quedar embarazada. Las medidas que salvaguardan el empleo de las trabajadoras embarazadas y combaten la discriminación basada en la maternidad forman parte de la protección de la maternidad.

#### **IV. Antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales**

Debe partirse por mencionar que la protección de la maternidad es un instituto que ha sido receptado por la legislación laboral en pos de brindar protección a las trabajadoras, que según Brodsky de Petric (2012) se representa como : “...las circunstancias que confieren de sensible vulnerabilidad a un sector de trabajadoras que potencia de por sí a la de género en una ecuación que gráficamente podemos enunciar: trabajador + mujer + maternidad = ser humano de extrema vulnerabilidad”(p. 46).

La O.I.T. se ha abocado a brindar protección a la maternidad a través de tres convenios: el primero fue el Convenio número 3 –en el año 1919-, el segundo el Convenio número 103 –que data de 1952-, y, el más reciente, el Convenio número 183 del año 2000 –que aún no fue ratificado por nuestro país-. Éste último, prevé un lapso protectorio más

extenso que los anteriores. Entre sus lineamientos se destaca la prohibición al empleador que despidiera a una mujer que esté embarazada, o durante la licencia estipulada en los arts. 4 o 5, y a su vez, invierte la carga de la prueba ya que incumbe al empleador demostrar que los motivos del despido no están relacionados con la maternidad (Párrafo 1 del artículo 8 del Convenio núm. 183).

A su vez, amplifica la garantía de la continuidad en el empleo de las madres embarazadas y en período de lactancia, al abarcar la prohibición del despido durante el embarazo, la licencia de maternidad y un período determinado después del reintegro al trabajo.

En el mismo orden de ideas, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (ratificada por la Ley n° 23.179), de jerarquía constitucional, el que en su inc. 2° establece:

“Con el fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados partes tomarán medidas adecuadas para: a) prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil (...)”.

Todo Estado miembro debe adoptar medidas apropiadas para garantizar que la maternidad no constituya una causa de discriminación en el empleo y debe asegurar la inclusión del acceso al empleo. Las normativas actuales sobre la maternidad requieren una legislación contra la discriminación en el empleo, incluido el acceso al empleo, el despido y el mantenimiento de las prestaciones de empleo durante la licencia.

Tal como se ha reseñado al inicio, el artículo 75, inc. 23 de la Constitución Nacional es de vital trascendencia, ya que le atribuyó la competencia al Congreso de la Nación de dictar un régimen de seguridad social especial e integral en protección del niño en situación de desamparo, desde el embarazo (...) y de la madre durante el embarazo y el tiempo de lactancia.

Con motivo de brindar protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales, fue sancionada en el año 2009 la Ley n° 26.485 “Ley De Protección Integral a Las Mujeres”. Entre otras cuestiones en su art. 6, inciso c, define la violencia laboral, entendiéndola como la discriminación que sufren las mujeres (en ámbitos públicos y 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 una prueba de embarazo.

En los casos sospechosos de violencia de género, las reglas de la prueba deben regirse por lo establecido art. 16 -Ley n° 26.485- ya que fija las reglas judiciales mínimas y dispone como garantía 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”. Se le adiciona el decreto reglamentario del PEN 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. De manera congruente, el Convenio N° 190 de la OIT ratificado por la ley 27.580, prevé en el art.16 inc. e) 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.

Ante la problemática de prueba instaurada en el trasfondo de la causa, Ferrer Beltran (2017) asume una postura que permite orientar al magistrado al momento de la valoración de la prueba, la cual implica una evaluación acabada acerca de las hipótesis subsumidas dentro del conflicto. Asevera que se debe llevar a cabo una labor comparativa de todo el material probatorio introducido, lo que decantará en un cotejo de los diferentes grados de hipótesis. El hecho probado consistirá en la obtención del criterio que suponga dar por probada aquella hipótesis.

En ese horizonte, la Ley 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 reparación civil por los daños y perjuicios, según las normas comunes que rigen la materia” (art.35). Ello guarda coherencia con el art.1744 del CC y CN en cuanto a la prueba del daño, ya que explicita que debe ser acreditado por quien lo invoca, excepto que la ley lo impute o presuma, o que surja notorio de los propios hechos.

Según afirma Depetris (2013), la Ley n° 23.592 es reglamentaria y concordante con el art. 16 de la Constitución Nacional, es por ello que se asienta con jerarquía constitucional el principio de igualdad entre todos los ciudadanos. El despido es considerado discriminatorio toda vez que vulnera el derecho humano y fundamental que tiene el trabajador de no ser discriminado de forma arbitraria (Dobarro, 2017). Tal como se ha visto en este caso, la vulneración recae sobre el ejercicio de la maternidad, y el sujeto es excluido por su condición de mujer gestante.

En mayo de 1976 fue sancionada la Ley n° 20.744 -Ley de Contrato de Trabajo- la cual a pesar de sus sucesivas modificaciones a lo largo de estos años, aún se constituye como el eje regulatorio de las relaciones laborales. En el capítulo II, estipula en los arts. 177 a 179 y 183 a 186 los derechos referidos a la protección de la maternidad.

En lo que aquí atañe, el art 177 de la LCT concede la garantía de estabilidad a toda mujer embarazada, siempre y cuando hayan cumplido con el requisito de notificar fehacientemente su estado de gravidez. El art 178 establece el plazo de presunción del despido por razones de maternidad por un período de siete meses y medio anterior y posterior a la fecha del parto, el cual se presumiría salvo prueba en contrario.

En el caso de acreditarse, dará lugar al pago de una indemnización agravada (igual a la prevista en el artículo 182 L.C.T.) lo cual implica que el empleador abonará una indemnización equivalente a un año de remuneraciones, que se acumulará a la establecida en el artículo 245 LCT. Aquí se torna más evidente la protección pensada por el legislador hacia la mujer en estado de maternidad, ya que ha establecido que dicho ilícito genera como sanción un agravamiento de la indemnización correspondiente (Ferreirós, 2009).

En el mismo sentido, la jurisprudencia -en forma excepcional- sentenció que puede suplirse la falta de notificación si se demuestra que la empleadora había tomado conocimiento del embarazo. Ello podría probarse en algunas situaciones vivenciadas en el ámbito laboral, tal como indica Grisolia (2020) podría ocurrir "...si la persona gestante trabajadora comentó con varios compañeros su estado o si inclusive fue felicitada por la noticia por el empleador, o se le hicieron obsequios" (p. 93).

En la misma línea argumental, la doctrina moderna (Ackerman, 2020) sostiene que el empleador, para poder neutralizar la presunción *hóminis* a favor de la mujer, en su defensa debería acreditar que el despido no fue producto de una reacción segregatoria debido a su embarazo o maternidad (p. 830).

La jurisprudencia se ha expedido a favor de otorgar preeminencia a la tutela de los derechos de la mujer en estado de gravidez. Ello se evidencia en la resolución de la Sala III de la Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Laboral y de Minería de Neuquén en autos "S. M. T. c/ La Casona y otro s/ despido por otras causales" (19/05/2019) en la cual se acreditó la mala fe de la accionada, que dio por fenecida la relación laboral -sin ocuparse de comprobar u observar el estado de embarazo de la misma- de lo cual se coligió que el despido de la mujer obedeció a razones de embarazo, habida cuenta que dicho estado de gravidez debió considerarse como conocido por el empleador teniendo en cuenta la fecha en que dispuso su cesantía. Máxime cuando se



encontraba con un embarazo en término, lo que condujo al otorgamiento de la sanción indemnizatoria agravada.

La C.N.A.T (Sala I) en la causa “F. D., L. F. c/ Limpieza Saneamiento Ambiental Limsa SRL s/ despido” el 31/10/2022 revocó el decisorio que había desestimado la reparación agravada establecida en el art. 182 de la LCT, atento a que la demandante fracasó en la carga de acreditar que había notificado a su empleadora -de modo fehaciente-su estado de gravidez. No obstante ello, los camaristas entendieron que el despido acaecido gozaba de la presunción que obedecía a razones de maternidad o embarazo si se daba dentro del plazo previsto por el art 181 LCT.

Al momento de resolver sostuvieron que al tratarse de una trabajadora que prestaba servicios de limpieza diariamente en forma presencial, su empleadora no podía desconocer que, al momento de despedirla, estaba cursando su sexto mes de embarazo. Utilizaron el criterio análogo resuelto en otro expediente cuya sentencia emanó de la Sala V- también de la C.N.A.T.- en la cual se esgrimió que si bien es la persona trabajadora la que debe comunicar fehacientemente a su empleador su estado de embarazo, dicha exigencia resulta suplida cuando “el embarazo sea tan evidente que hubiera sido imposible ser ignorado, y en este punto se invierte la carga de la prueba y es el empleador el que debe probar que el despido fue por un motivo distinto e independiente del embarazo”(CNAT, Sala V, en autos “Valdez, A. R. D. c/ Faurecia Argentina S.A. S/ Despido” del 02/08/18; en sintonía con lo resuelto por la CSJN en los casos “Pellicori” del 15/11/2011, Fallos: 334:1387; y “Sisnero”, del 20-5-2014, Fallos: 337:611).

## **V. Postura de la autora**

En razón del despido que sufriera la señora E.A.L. mientras prestaba labores para la firma Coto, y luego de que la misma pusiera en conocimiento a su empleadora del estado de gravidez en que se encontraba, es necesario profundizar en una serie de aspectos que hacen a la cuestión medular del caso: la discriminación de género sufrida por la trabajadora. El contexto en el que tuvo lugar el despido (el embarazo de la trabajadora), lleva consigo considerar la complejidad que representa en la órbita de la justicia, el dirimir si las pruebas vertidas al proceso efectivamente permiten determinar que el despido respondió al motivo del embarazo, lo cual configuraría un acto discriminatorio.

En este plano, el razonamiento del que se parte es que conforme a lo normado por la ley 23.592 se consideran actos u omisiones discriminatorios, aquellos que respondan a motivos tales como raza, religión o sexo, entre otros. Esto tiene concordancia plena con

las nociones de la OIT, en cuanto a que dicho organismo sostiene que la discriminación está dada por cualquier clase de distinción que pueda llevarse a cabo en contra de una persona en su ámbito de trabajo, de modo tal que su efecto repercute en una alteración o anulación en cuanto a la igualdad de oportunidades y de trato.

Ahora bien, con eje en la problemática de prueba antes referida, debe tenerse en cuenta que la doctrina asume que frente a hechos como los descriptos, el magistrado debe efectuar una evaluación acabada acerca de las hipótesis subsumidas dentro del conflicto, lo cual demanda una labor comparativa de todo el material probatorio introducido, así como un cotejo de los diferentes grados de hipótesis hasta que de dicho proceso se logre determinar cuál es la hipótesis que se considera probada (Ferrer Beltrán, 2017).

Esto es sumamente importante, dado que ante la calidad de la premisa fáctica en la que se fundó el proceso, es necesario tener en cuenta que Ley de Protección Integral de las Mujeres, entre otras cuestiones asume que la violencia laboral es aquella que sufren las mujeres y que entre otros efectos, obstaculiza su acceso, estabilidad o permanencia en el mismo, lo cual en principio parece equiparable con la situación de despido vivenciada por la trabajadora.

Así entonces, es menester tener en cuenta que dicha norma dispone que en los casos sospechosos de violencia de género, las reglas de la prueba deben estar por lo establecido art. 16 de la misma norma, puesto que ésta fija las reglas judiciales mínimas y dispone como garantía 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”. De manera congruente con ello, el Convenio N° 190 de la OIT ratificado por la ley 27.580, prevé en su art.16 inc. e) 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, deben comprender medidas tales como: la inversión de la carga de la prueba.

De conformidad con estos elementos, y con la situación denunciada por la trabajadora, no debe pasarse por alto que el art. 35 de la ley 26.485 dispone que la mujer víctima de violencia de género puede reclamar una reparación plena acorde a las normas comunes que rigen la materia. Ello guarda coherencia con lo descripto por la trabajadora al momento de petitionar una indemnización acorde al despido discriminatorio que aseveró haber sufrido.

Al margen de estas cuestiones, resultan sumamente esclarecedoras las nociones que alberga la jurisprudencia nacional en el sentido de que la Cámara Nacional de

Apelaciones del Trabajo tiene dicho que si bien es la persona trabajadora la que debe comunicar fehacientemente a su empleador su estado de embarazo, dicha exigencia resulta suplida cuando el embarazo es tan evidente que hubiera sido imposible ser ignorado por su empleadora. Esto es de sumo valor puesto que la trabajadora fue despedida de su puesto en el que ejercía labores de limpieza en forma presencial, mientras cursaba el sexto mes de embarazo, lo que evidentemente lleva a pensar que su empleadora conocía con exactitud de su estado y esto fue justamente el factor determinante para efectuar el despido.

En sintonía con las valoraciones que anteceden, resta simplemente destacar la trascendencia que adquiere el tema del despido de una mujer embarazada, desde la óptica de los derechos que hacen a la normativa vigente en el país. Dado que la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer en su art. 2° establece que con el objeto de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurarle a ésta la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados partes deben tomar medidas adecuadas para prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad.

Con lo que simplemente resta destacar el valor que asume la labor jurídica ante la vulnerabilidad a la que refiere Brodsky de Petric (2012) cuando individualiza el prisma en el que representa la idea: “trabajador + mujer + maternidad = ser humano de extrema vulnerabilidad” (p. 46). Todo lo analizado permite advertir la idoneidad de la sentencia dispuesta.

## **VI. Conclusión**

Tras un medular estudio sobre la valoración de las pruebas que hacen a la demostración de actos de discriminación –por motivos de gravidez- contra la mujer trabajadora, se colige la idea de que los despidos discriminatorios por tales motivos, resultan ser un terreno propicio para el debate jurídico.

Lamentablemente, la plena vigencia de normas que se postulan a favor de la defensa de los derechos de la mujer, así como en pos de la erradicación de la violencia y de la discriminación contra ésta, no constituyen un patrón suficiente como para evitar el acaecimiento de tales actos ilegítimos.

Este proceso permite con nitidez reflexionar la complejidad que alberga cualquier procedimiento que demande adoptar una visión crítica y ajena a cualquier estereotipo de

género, para poder eficazmente reconocer cuando se está vulnerando un derecho reconocido constitucional y convencionalmente.

En la práctica, la labor desempeñada por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en la causa “Lescano”, se traduce en un ejemplo que materializa la procedencia de indemnizaciones agravadas tras la demostración de la existencia de un despido que responde a motivos de discriminación por género, dada la gravidez de la trabajadora. Esto sin dudas significa un avance la materia, pero igualmente representa un llamado al Estado a la adopción de criterios de juzgamiento, tanto como al dictado de leyes que aseguren el pleno respeto y garantía a los derechos laborales de cualquier mujer, puesto que quedó demostrado que el ejercicio de la maternidad trae aparejada una vulnerabilidad cuya protección demanda la fusión del rol de los jueces, con la normativa desarrollada en tal sentido.

## VII. Referencias

### Doctrina

- Ackerman, M. (2020). *“Ley de contrato de trabajo comentada” Tomo 1*. Santa Fe: Rubinzal Culzoni, pp. 830.
- Brodsky de Petric, M. (2012). "Trabajo y familia: Hacia la normativización de principios de tutela a la familia en el procedimiento laboral con especial referencia a la maternidad", Colección Temas de Derecho Laboral. Buenos Aires: Errepar.
- Depetris, E. A. (2013). Despido discriminatorio por edad. Segunda parte. Recuperado de: MJ-DOC-6500-ARMJD6500.
- Dobarro, V. M. (2017). El derecho del trabajo ante la discriminación en el ámbito laboral. *Revista Dossier*, pp. 80-85.
- Ferreirós, E. (2009). *“Daño Producido Por El Despido Y Su Reparación”*. 1° Ed. Buenos Aires: Ed. Hammurabi.
- Ferrer Beltran, J. (2017). *La prueba es libertad, pero no tanto: Una teoría de la prueba Cuasi-Benthamiana*. Revista Jurídica Mario Alario D’Filippo, IX (18), pp. 150-169.
- Grisolia, J. A. (2020). *“Guía Práctica profesional. El Despido”*. 7 Ed. Buenos Aires: Editorial Estudio, pp. 93.

Litterio, L. H. (2017). *“El trabajo de las mujeres. Las normas, la jurisprudencia y la realidad”*. Santa Fe: Rubinzal Culzoni.

Martínez Zorrilla, D. (2010). *Metodología jurídica y argumentación*. Buenos Aires: Marcial Pons.

#### Jurisprudencia

C.N.A.T, Sala I (2022) "Lescano, Elizabeth Andrea C/ Coto Centro Integral de Comercialización s/ despido", CAUSA N° 1857/2016/CA1 (22/02/2022).

C.N.A.T., Sala I, (2022). “F. D., L. F. c/ Limpieza Saneamiento Ambiental Limsa SRL s/ despido” Expte. n° CNT 017575/2019/CA001 (31/10/2022).

CNAT, Sala V, (2018). “V, A. R. D. c/ Faurecia Argentina S.A. S/ Despido” del 02/08/18

Cám. de Apel. Civil, Com., Lab. y de Minería de Neuquén- Sala II (2019).“S. M. T. c/ La Casona y otro s/ despido por otras causales” (19/05/2019).

C.S.J.N., (2011). “Pellicori, Liliana c/ Colegio de Abogados de la Capital Federal s/ Amparo”, P.489, XLIV (15/11/2011) Fallos 334:1387.

S.C.J.N. (2014).“Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Taldelva SRL y otros s/ amparo”. Fallos 337:611.

C.S.J.N. (2018). "Recurso de hecho deducido por Varela, José Gilberto c/ Disco S.A. s/ amparo sindical", CSJ 528/2011 (47-V) / CS1 (04/09/2018) Fallos 341:1106.

#### Legislación

Ley n° 24.430, (1994). Constitución de la Nación Argentina. Honorable Congreso de la Nación Argentina. (BO 03/11/1995).

Ley n° 27.580, (11/11/2020). Conv. sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (Convenio 190 OIT). (BO 15/12/2020). Obtenido de Honorable Congreso de la Nación Argentina.

Ley N° 23.179, (1985). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer. (BO 27/05/1985). Honorable Congreso de la Nación Argentina.

Ley N° 23.451, (1986). Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de tratado entre trabajadoras y trabajadores: Trabajadores con responsabilidad familiares" Convenio 156. Honorable Congreso de la Nación Argentina. (BO 01/12/1986).

Ley N° 23.592, (23/08/1988). Actos discriminatorios. (BO 05/09/1988). Honorable Congreso de la Nación Argentina.

Ley n° 20.744 (1976). Ley de Contrato de Trabajo. (B.O 13/05/1976). Honorable Congreso de la Nación Argentina.