



Abogacía.

Leiva Diaz Nicolàs Ariel.

D.N.I N°: 34.687.988.

Fecha de entrega: 19/11/2023.

Modulo: 4 (cuatro).

Tutor: María Alejandra Quintanilla.

Modalidad: Modelo de caso – Nota a fallo.

Tema: Derechos fundamentales en el mundo del trabajo.

Fallo elegido: Cámara de apelaciones del trabajo, Sala Primera de la Provincia de San Juan. Sentencia definitiva; Tomo LVII; Folio: 30/46.



*La Protección legal del embarazo en la causa Cerdera Sabrina C/ Clavero José J. y
Otros.*

Carrera: Abogacía.

Materia: Seminario Final de Abogacía.

Alumno: Leiva Diaz Nicolás Ariel.

Legajo: VABG 10085.

Tutora: María Alejandra Quintanilla.

Tipo de TGF: Modelo de caso – Nota a fallo.

Temática: Derechos fundamentales en el mundo del trabajo.

Fallo elegido: Cámara de apelaciones del trabajo, Sala Primera de la Provincia de San Juan. Sentencia definitiva; Tomo LVII; Folio: 30/46.

Sumario: 1 - Introducción “*Protección legal del embarazo en la causa Cerdera Sabrina C/ Clavero José J. y Otros*”. 1.a *Justificación de la importancia del fallo y relevancia de su análisis.* 1.b *Breve descripción del problema jurídico.* 2 - Premisa fáctica. 3 - Historia procesal. 4 - Descripción de la decisión del Tribunal. 5 - Análisis de la Ratio Decidendi. 6 - Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. 7 - Postura del autor. 7.a *Historia procesal.* 7.b *Descripción de la decisión del tribunal.* 7.c *Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales.* 8 - Conclusiones. 9 - Referencias.

1. Introducción “Protección legal del embarazo en la causa Cerdera Sabrina C/ Clavero José J. y Otros”.

a. 1.a *Justificación de la importancia del fallo y relevancia de su análisis.*

La presente disertación sobre el fallo que será el objeto de este trabajo de graduación final, trata sobre los derechos fundamentales en el mundo del trabajo. El caso en estudio está íntimamente relacionado con las perspectivas de género, más precisamente con la mujer embarazada.

Esta problemática merece un análisis minucioso y detallado, debido a la complejidad que representa para precisar y dilucidar si existió violación al principio de buena fe, o si se configuró una discriminación hacia la mujer embarazada. Esta problemática se centra en la protección de la mujer embarazada en el mundo laboral, como dice en el fallo “Existe un corpus iuris compuesto por normas legales, constitucionales, supralegales, nacionales e internacionales, destinadas a brindar la más amplia protección a la mujer, a la maternidad, al niño y a la familia... “. (Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala IX, Sentencia: MJ-JU-M-93959-AR MJJ93959. 2015).

El ámbito laboral fue el punto de partida para que el movimiento feminista se organizara y diera inicio a una nueva revolución social, buscando posicionar a la mujer en un plano de igualdad de oportunidades respecto del hombre en todos los ámbitos de la vida. En la actualidad, el derecho a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres es considerado en todos los planos de la vida social. En el ámbito laboral es aceptado por los sindicatos y esta aceptación se encuentra plasmada en los convenios colectivos de trabajo. Sin embargo, los roles tradicionales instituidos por la sociedad siguen vigentes y persisten obstáculos en el desarrollo laboral de la mujer.

A pesar de los avances logrados a lo largo de los años, aún existen profundas desigualdades como las diferencias en las remuneraciones que perciben las mujeres, que se encuentran por debajo de las que perciben los hombres; los puestos de control o gobierno de las empresas que también se encuentran en un plano de desigualdad; así como también los artilugios que buscan los empleadores para despedir a mujeres que se encuentran en condición de embarazadas, entre otros. Por lo expuesto en este acápite, queda denotado que hoy en día persiste la discriminación que sufren las mujeres en el ámbito laboral. Es por ello que este trabajo buscará dilucidar en la nota del fallo si estos hechos se dieron o no para no invisibilizar esta problemática actual. Cabe destacar que se pondrá énfasis en el sistema de protección legal de la mujer embarazada.

En cuanto a los principios fundamentales consagrados en nuestro ordenamiento jurídico, debido a que la problemática a tratar denota que se ven afectados derechos fundamentales partiendo desde nuestra Carta Magna, pasando por la ley de contrato de trabajo, así como también la legislación especial como lo son las leyes 26.485 (*de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales*), y 24.632 (*Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer “Convención de Belem do Pará”*) y “Entre los Tratados Internacionales con jerarquía constitucional (art. 75 inc. 22), podemos mencionar los siguientes: la Declaración Universal de Derechos Humanos (art. 25

inc. 2); el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (art. 10 inc. 1 y 2); la Declaración de los derechos del niño (principio 4); y la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (art. 11 inc. 2. a)”.

Las normativas mencionadas ut supra, buscan poner en práctica principios protectorios, como la regla in dubio pro operario, principio de buena fe, principios de no discriminación e igualdad de trato y principio de equidad. Otra dimensión crucial a examinar en relación con el presente fallo es la interpretación y valoración de la prueba por el A quo. Este análisis buscará distinguir los protocolos en embarazos de alto riesgo, donde se prescribió un reposo laboral y no un reposo absoluto. En este contexto, nos adentraremos en el ámbito de la medicina. Además, se evaluará la mencionada labor realizada por los magistrados que dictaminaron en segunda instancia.

Adicionalmente, un tema de gran relevancia a tratar en el presente trabajo es el manejo de la salud de la mujer embarazada, específicamente lo referente a los protocolos indicados por el médico tratante. En el cual se enfocará en la distinción entre la indicación médica de “reposo laboral” y “reposo absoluto”. Esta diferenciación es crucial, ya que tendrá un impacto significativo en el veredicto final.

b. Breve descripción del problema jurídico.

El fallo en cuestión plantea dos problemas jurídicos fundamentales. Uno es el problema axiológico (son aquellos que se suscitan respecto de una regla de derecho por la contradicción con algún principio superior del sistema o un conflicto entre principios en un caso concreto), que lamentablemente no fue soslayado, ni por las partes involucradas ni por los magistrados a la hora de fallar. El enfoque principal del caso fue determinar si se había producido una violación al principio de buena fe. Este fue el argumento principal que la parte demandada utilizó para justificar el despido con causa de la actora.

No obstante, es evidente que existe un problema axiológico en este caso, dado que hay dos principios fundamentales que deben ser considerados al momento de emitir el fallo. Estos son el Principio de Buena Fe y los Principios de No Discriminación e Igualdad de Trato y Principio de Equidad. Estos últimos están en consonancia con la protección integral que el ordenamiento jurídico busca proporcionar a la mujer embarazada, con el objetivo de evitar que pierda sus derechos simplemente por estar embarazada.

El otro problema que encontramos en el fallo es de naturaleza probatoria (El tipo de análisis de problema jurídico que se admite no es sobre la prueba del caso concreto o cómo se probó un hecho particular, sino el valor y funcionamiento de determinadas presunciones legales, cargas probatorias y valoración de algunos tipos de pruebas en los hechos delimitados por la temática). Se basa en determinar si la actora siguió o no el tratamiento prescrito indicado por el galeno, que recomendaba reposo laboral con la posibilidad de realizar algunas tareas que no requieran grandes esfuerzos. Según la interpretación de la demandada (y dos de los magistrados que fallaron a su favor en segunda instancia), si la prescripción médica se interpreta como un reposo absoluto, en la cual debería encontrarse acostada y solo levantarse para hacer sus necesidades fundamentales, entonces la actora habría violado el mencionado principio de buena fe al dictar un seminario mientras se encontraba bajo indicación médica de reposo. Esto configuraría una contradicción respecto del tratamiento indicado.

Es importante destacar que estos problemas jurídicos no son mutuamente excluyentes, sino que se entrelazan y afectan mutuamente las conclusiones a las que se puede llegar en este caso. La interpretación y aplicación correcta de los principios jurídicos mencionados son cruciales para garantizar un fallo justo y equitativo.

2. Premisa fáctica.

En este estudio se aborda la problemática de la discriminación hacia las mujeres embarazadas en el mundo laboral. A pesar de la existencia de un corpus iuris que ampara a la mujer y la maternidad, es notable cómo los empleadores buscan distintos ardides para despedirlas y evitar las protecciones mencionadas. Se realiza un análisis detallado del fallo judicial, poniendo especial énfasis en los protocolos médicos para embarazos de alto riesgo y la distinción entre “reposo laboral” y “reposo absoluto”, donde la valoración de la prueba por parte de los magistrados será fundamental. En paralelo, se examina el cumplimiento del principio de buena fe dentro del marco de la Ley de Contrato de Trabajo 20.744. El propósito es esclarecer si estos aspectos se ajustan a derecho en el fallo, sin dejar de lado el sistema de protección legal de la mujer embarazada. (Ley N°: 20.744, 1974, Art. 63).

El fallo examinado presenta dos problemas jurídicos fundamentales. Uno es axiológico, que implica un conflicto entre el principio de buena fe y los principios de No Discriminación, Igualdad de Trato y Equidad, todos esenciales en la protección de la mujer embarazada. El otro problema es probatorio, enfocado en determinar si la actora siguió el tratamiento médico prescrito. Estos problemas no son excluyentes, sino interrelacionados, y su correcta interpretación y aplicación son cruciales para un fallo justo y equitativo.

0. Historia procesal.

La señora Sabrina Cerdera, quien había estado trabajando bajo relación de dependencia, bajos las órdenes de los señores José Jorge Clavero y Sebastián Aldo Clavero desde el 1 de agosto del año 2017, la mencionada procedió a notificar su embarazo de forma fehaciente en la octava semana el día 27 de agosto del año 2018. El día 10 de octubre del mismo año, se le diagnosticó un embarazo de alto riesgo y se le prescribió un reposo laboral inicialmente por veinte días. Este reposo fue extendido por treinta días más el 31 de octubre. Sin embargo, en la misma fecha, la empleadora terminó la relación laboral alegando una violación al Principio de buena fe, según el artículo 63 de la Ley de Contrato de Trabajo (Ley 20.744). La justificación se basó en que la señora Cerdera había dictado un seminario de dos

horas para una fundación sin fines de lucro el 29 de octubre, mientras estaba bajo licencia por raspo laboral, y también por ocho días de inasistencias injustificadas en septiembre”. (Ley N°: 20.744, 1974, Art. 63).

La empleadora procedió a notificar la resolución del vínculo laboral, fundamentado en justa causa Artículo N°: 242 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT), en contravención al principio de buena fe establecido en el Artículo 63 de la misma normativa. Ante esto, la Sra. Cerdera inició un proceso de reclamación a través de correspondencia epistolar, argumentando que el despido se debía a una causa injustificada. (Ley N°: 20.744, 1974, Art. 242).

Tras el fracaso de esta comunicación, la Sra. Cerdera presentó una demanda en el fuero laboral, basando su reclamo en su estado de embarazo. A pesar de que constaba en actas notariales que había asistido a un seminario, este hecho no constituía una violación al principio de buena fe de la LCT, dado que la licencia prescrita por su médico no era de carácter absoluto. (Ley N°: 20.744, 1974, Art. 63).

0. Descripción de la decisión del Tribunal.

El juez de primera instancia falló a favor de la demandante, argumentando que no se puede ignorar que la empleadora, antes de decidir la resolución contractual, debió informarse sobre el alcance y las limitaciones del reposo laboral en una mujer embarazada; especialmente tratándose de una persona a quien la legislación otorga una protección especial. Por lo tanto, debió tomar precauciones extremas antes de decidir el despido, sin siquiera dar oportunidad a la trabajadora para ofrecer alguna explicación o justificación sobre el asunto. En lugar de ello, con un total desapego a las normas protectoras de la mujer embarazada, decidió extinguir directamente el vínculo laboral.

Finalmente, en lo que respecta a la causal referida a las ausencias injustificadas de la actora en septiembre de 2018, estas han sido rechazadas por la trabajadora. Sin perjuicio de ello, se estima que estas ausencias por sí solas no justifican el despido y no son contemporáneas a la sanción impuesta por la empleadora.

La MP de la Cámara del Trabajo de San Juan, concluyó que el juez A quo basó su veredicto en cuestiones secundarias, como determinar si el reposo prescrito era laboral o absoluto. Además, determinó que la Sra. Cerdera había violado el principio de buena fe al no informar a su empleadora sobre su capacidad para realizar tareas livianas durante su licencia médica, y a pesar de estar de licencia, procedió a dictar un seminario. Esta conducta fue considerada como una justificación para la pérdida de confianza por parte de la empleadora y, por lo tanto, se determinó que la terminación del contrato laboral era legítima según el Artículo 242 de la LCT. (Ley N°: 20.744, 1974).

No se puede soslayar tampoco, que la empleadora, previo a decidir la resolución contractual debió interiorizarse sobre el alcance y las limitaciones del reposo “laboral” en una mujer en estado de gravidez; máxime por tratarse de una persona a la que la legislación brinda una especial protección, por lo que debió extremar recaudos antes de decidir el despido, no habiendo siquiera dado oportunidad a la trabajadora que brindara alguna explicación o justificación sobre la cuestión, y en lugar de ello con un total desapego a las normas tuitivas de la mujer embarazada derechamente extinguió el vínculo.

“En lo que respecta a la causal referida a las ausencias injustificadas de la actora en el mes de septiembre de 2018 la presidenta del tribunal dijo: las mismas han sido rechazadas por la trabajadora; sin perjuicio de ello estimo que en todo caso por sí solas no justifican el despido y no resultan contemporáneas a la sanción impuesta por la empleadora”.

El vocal disidente Dr. Mariano Ibañez perteneciente a la Cámara del Trabajo de San Juan, compartió la decisión adoptada por el sentenciante de grado, considerándola ajustada a derecho y a los hechos invocados y acreditados en autos. Contrario al voto precedente, el vocal disidente consideró fundamental determinar el alcance del “reposo laboral” prescripto

en el certificado médico, ya que su alcance permitiría determinar si la trabajadora violó o no la licencia por enfermedad que estaba gozando, y con ello, el principio de buena fe que le impone a ambas partes la LCT.

Según el vocal disidente, si el certificado hubiese prescrito reposo absoluto, no cabrían dudas de que el dictado del curso por parte de la actora en tales condiciones hubiese configurado una conducta violatoria al principio de la buena fe (art. 63 L.C.T.), y el despido por pérdida de confianza hubiese sido justificado. Por tal razón, establecer el alcance del reposo laboral prescrito constituye en definitiva el objeto de prueba, y principal hecho controvertido y conducente para la solución del litigio.

El vocal disidente otorgó plena eficacia probatoria a la declaración testimonial del médico que prescribió el reposo, por ser precisamente de su autoría tal prescripción médica. Este testigo calificado explicó que el reposo prescrito implicaba que la paciente no esté expuesta, durante un lapso de tiempo prolongado, a tareas que requieran moverse, ir y venir, subir escaleras, cargar peso, cajas, archivos, e incluso en su casa no limpiar, no realizar esfuerzos, etc.; dejando claro que sí podía estar de pie, aunque no por periodos prolongados; de todo lo cual surge que la actora no debía guardar un reposo absoluto.

Mientras que el vocal restante el Dr. Guillermo Rahme Quattropani dijo: “Que, por compartir los fundamentos expuestos, se adhiere al voto que del vocal preopinante en primer término”.

0. Análisis de la Ratio Decidendi.

En la decisión del juez A quo, hace referencia a precedentes legales relevantes para fundamentar su fallo. Este uso de la jurisprudencia es crucial para entender la lógica y el razonamiento detrás de su veredicto y citó “el actor violó deliberadamente este principio de

buena fe, al dictar el seminario mientras se encontraba en “reposo laboral”, - incluso reconociendo su conducta, como lo expresa a los oyentes-; con lo que no ajustó su conducta a la que es propia de una buena trabajadora, lo que necesariamente derivó en una pérdida de confianza, elementos suficientes para configurar la injuria grave que impedía la continuidad del contrato de trabajo”

En su fallo, el juez A quo también hace referencia a doctrina de **Krotoschin, E. (1993)**, pertinente que proporcionan un marco teórico para su decisión, “En líneas generales, se ha dicho que la injuria que configura la justa causa de despido consiste en un daño, material, físico o moral, producido por la conducta de una de las partes y que afecta gravemente la esencia de la relación de trabajo que estriba en el cumplimiento leal de los deberes mutuos. Este daño debe ser tan grave que ni siquiera la continuación de la relación por el término del preaviso puede consentirse”.

En tanto que la presidenta del tribunal superior interviniente citó jurisprudencia “El actor violó deliberadamente este principio de buena fe, al dictar el seminario mientras se encontraba en “reposo laboral”, -incluso reconociendo su conducta, como lo expresa a los oyentes-; con lo que no ajustó su conducta a la que es propia de una buena trabajadora, lo que necesariamente derivó en una pérdida de confianza, elementos suficientes para configurar la injuria grave que impedía la continuidad del contrato de trabajo. Tal como lo ha sostenido la jurisprudencia” (Cámara del Trabajo de Córdoba, Sala décima, Sentencia: MJ-JU-M-114324-AR).

0. La descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales.

Según menciona **Julio A. Grisolia (2019)** respecto al principio de buena fe consagrado en la LCT en su Art. 63, Y en cuanto a la extinción del contrato, sobrevuela el principio en

el respeto por el plazo indeterminado de dicho contrato y, llegado el caso, por la extinción adecuada a derecho. En todas las etapas debe existir ausencia total de fraude, dolo o culpa, que son los tres grandes enemigos del principio en estudio.

En el caso de haberse configurado el fraude, dolo o culpa, según lo establece la LCT debe aplicarse la presunción *Iuris Tantum* como lo menciona **Julio A. Grisolia (2019)**, el despido durante el plazo de siete meses y medio anteriores a la fecha probable del parto, y siete meses y medio posteriores al nacimiento, hace presumir que ha sido dispuesto por razones de maternidad o embarazo, salvo que el empleador invoque y acredite fehacientemente una justa causa para haber efectuado el despido. Es decir que el empleador es quien tiene que desvirtuar mediante prueba en contrario la presunción legal (*iuris tantum*) en favor de la trabajadora. La finalidad es desalentar el despido de la trabajadora durante el embarazo y los primeros meses después del alumbramiento, reforzando la estabilidad que se pretende garantizar con el párr. 3º del art. 177 LCT. (Ley N°: 20.744, 1974).

Así lo dispone 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), la cual Argentina ratificó por la ley 27.580, prevé en el art.1 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). Organización Internacional del Trabajo, (10 de junio de 2019). Recomendación N°: 206 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. (Recomendación N°: 206. Art. 16 inciso e. OIT). (ley 27.580, 2020).

Se puede observar en la siguiente causa como se sienta jurisprudencia al respecto. En base al dictamen emitido por la galena referida, la empresa entendió que la enfermedad invocada por la trabajadora era inexistente y que, luego de cuatro entrevistas (con galeno de la empresa), constató que la actora había mentido ya que nunca tuvo la enfermedad que dijo padecer y por la cual gozó de 6 meses de licencia. Por ello, ante el falseamiento de la patología invocada, se dispuso el despido directo en los términos del art. 242 LCT por la

causal de pérdida de confianza. Por ello, sostiene que el despido de la actora fue claramente justificado. *Es criterio mayoritario tanto en doctrina como en jurisprudencia que la empleadora no puede válidamente hacer prevalecer sobre la opinión médica del profesional a cargo del tratamiento, lo que eventualmente le aconseje su profesional asesor.* Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Sala V, Sentencia N°: 85048, (2021).

Según la jurisprudencia, la violación de una licencia por enfermedad no se considera grave para determinar que se ha infringido el principio de buena fe. La actora reclama la anulación de una suspensión de 15 días impuesta por el empleador, argumentando que no trabajaba en la peluquería Nuevo Visual durante su reposo médico y que el reposo no era absoluto. Sin embargo, el empleador alega que la actora trabajaba en la peluquería durante su reposo médico, lo que fue constatado por una escribana. A pesar de la gravedad de trabajar en otro empleo durante una licencia por enfermedad, la sanción de 15 días de suspensión parece desproporcionada dada la antigüedad de la trabajadora y la falta de otras faltas disciplinarias demostradas. (Cámara Cuarta del Trabajo de Mendoza, Primera Circunscripción, Sala Unipersonal, MJ-JU-M-83625-AR | MJJ83625. 2013).

En resumen, este análisis conceptual, doctrinario y jurisprudencial nos permite abordar nuestro caso con una comprensión más profunda de los principios jurídicos en juego y nos prepara para el análisis de nuestro fallo en lo que se considera realmente un caso difícil.

7 - Postura del autor.

a. Historia procesal.

El juez enfatizó las extremas precauciones que la empleadora debió tomar ante cualquier duda sobre los alcances y limitaciones de la licencia por reposo laboral de una mujer en estado de embarazo, a quien la ley otorga protección especial. La empleadora asumió que la actora había obtenido un beneficio económico por disertar en un seminario, supuesto que no pudo demostrar durante el proceso, a pesar de que la carga de la prueba recae

sobre ella según el principio *Iuris Tantum* del Artículo 178 de la Ley de Contrato de Trabajo. Se observó arbitrariedad en la valoración de la prueba por parte del MP de segunda instancia de la Cámara del Trabajo de San Juan, al ignorar el principio *in dubio pro operario* de la LCT, que establece que, ante cualquier duda en la interpretación o alcance de la ley, o en la apreciación de la prueba, los jueces se decidirán en el sentido más favorable al trabajador.

b. Descripción de la decisión del tribunal.

La Cámara del Trabajo de San Juan basó su fallo en la supuesta violación del principio de buena fe por parte de la actora, quien no informó a su empleadora sobre su capacidad para realizar tareas livianas durante su licencia médica. Sin embargo, el fallo carece de fundamentos y omite principios fundamentales como el *In Dubio Pro Operario* y el *Iuris Tantum*, lo que sugiere que no se ajustó a derecho. Además, se reconoció la arbitrariedad de la Magistrada Preponderante en la valoración de la prueba presentada por el médico de la actora. El Dr. Ibañez M, en su voto disidente, enfatizó la importancia de determinar el alcance de la licencia para establecer si la trabajadora violó o no la licencia por enfermedad y, por ende, el principio de buena fe.

c. Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales.

Julio A. Grisolia (2019) destaca que el principio de buena fe, según el Art. 63 de la LCT, requiere ausencia total de fraude, dolo o culpa, y en caso de haberse configurado alguno de estos, se debe aplicar la presunción *Iuris Tantum*. En la causa, el empleador alegó que la trabajadora obtuvo un beneficio económico al participar en una charla, pero no aportó ninguna prueba de este hecho y asumió que era cierto simplemente porque la trabajadora no pudo demostrar lo contrario, ignorando el principio *Iuris Tantum*.

En la jurisprudencia citada en la presente nota al fallo, los magistrados opinaron que, incluso si se hubiera acreditado la inobservancia invocada, no se advierte una proporcionalidad adecuada entre la falta y la sanción impuesta. En otro fallo, la trabajadora violó una licencia por enfermedad, lo cual quedó probado mediante una escribana. En ambos casos, se consideró que los empleadores cuentan con facultades disciplinarias para corregir los incumplimientos de los trabajadores. A su vez también, se agregó a la presente nota del fallo, jurisprudencia en la que la empleadora cuestionó la limitación y el alcance de la licencia que la trabajadora estaba disfrutando, para lo cual contrató a una médica que estudió y dictaminó que la patología invocada era falsa. El tribunal sentenció que la empleadora no puede hacer prevalecer su opinión sobre la del profesional médico a cargo del tratamiento.

8. Conclusión.

El presente fallo evidencia una transgresión significativa al omitir la debida valoración de las pruebas presentadas. Es importante destacar que nuestra legislación otorga una protección reforzada a las mujeres en estado de embarazo. Esta omisión se manifiesta en la falta de consideración de la prueba testimonial aportada por el galeno de la demandante.

La decisión tomada por el Cámara del Trabajo de San Juan ha demostrado una notable falta de imparcialidad al no tomar las debidas precauciones para considerar las pruebas presentadas. Es evidente que este es un caso de discriminación hacia la mujer. La falta de consideración de las pruebas en un caso que involucra a una mujer embarazada puede interpretarse como una forma de discriminación de género, lo cual viola el principio de igualdad y no discriminación consagrado en nuestra Constitución y en los tratados internacionales de derechos humanos

La legislación laboral argentina establece el principio de favorabilidad, que implica que, en caso de duda, debe optarse por la interpretación más favorable para el trabajador. En este caso, la omisión de la valoración de las pruebas podría interpretarse como una violación de este principio.

9. Referencias.

Legislación.

Organización Internacional del Trabajo, (10 de junio de 2019). Recomendación sobre la violencia y el acoso. Recuperado de: [R206: Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 \(núm. 206\)](#).

Congreso de la Nación Argentina. (5 de septiembre de 1974). Artículo 63. (Título II). *Ley de Contrato de Trabajo*. DO: Infoleg, recuperado de: <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>

Congreso de la Nación Argentina. (5 de septiembre de 1974). Artículo 242. (Título XI). *Ley de Contrato de Trabajo*. DO: Infoleg, recuperado de: <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>

Congreso de la Nación Argentina. (5 de septiembre de 1974). Artículo 177. (Título VII). *Ley de Contrato de Trabajo*. DO: Infoleg, recuperado de: <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>

Congreso de la Nación Argentina. (11 de noviembre de 2020). Artículo 1. *Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo*. DO: Infoleg, recuperado de: <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/345000-349999/345170/norma.htm>

Doctrina.

Grisolia, J. A. (2019). *Manual de Derecho Laboral*, recuperado de:
<https://proview.thomsonreuters.com>.

Krotoschin, E. *Derecho del Trabajo*, Bs. As., 1993, p. 161.

Jurisprudencia.

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala V. (13 de mayo de 2021). Sentencia N°: 85048. (MP Beatriz E. Ferdman).

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala XV, (2 de julio de 2015), Sentencia: MJ-JU-M-93959-AR MJJ93959, (MP: Roberto C. Pompa).

Cámara del Trabajo de Córdoba, Sala Décima, (19 de septiembre de 2018) Sentencia MJ-JU-M-114324-AR. (MP Dr. Daniel Horacio Brain).

Cámara Cuarta del Trabajo de Mendoza, primera circunscripción, sala unipersonal. (19 de diciembre de 2013) Sentencia MJ-JU-M-83625-AR | MJJ83625. (MP Dr. Leandro Fretes Vindel Espeche).