

**Seminario Final De Abogacía.
Trabajo Final De Graduación.**



**Derecho al trabajo, discriminación interseccional y colisión de principios
constitucionales.**

NOTA A FALLO.

Recurso de hecho deducido por la parte actora en la causa Cosani, Carmen Esther c/
Provincia de Santa Fe s/ amparo (CSJN, 2024)

Alumna: Olmedo, Iara Melisa.

DNI: 40.976.558

Legajo: VABG135633

Carrera: Abogacía -Universidad Empresarial Siglo 21.

Tutora: Morales, Edhit Elsa.

Año: 2025

Sumario: I. Introducción – II. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal - III. Identificación y Reconstrucción de la Ratio Decidendi de la Sentencia – IV. Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios, legislativos y jurisprudenciales – V. Postura del autor –VI. Conclusiones – VII. Referencias.

Tema: DESCAs (Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales).

Nota a fallo – Autos: Recurso de hecho deducido por la parte actora en la causa Cosani, Carmen Esther c/ Provincia de Santa Fe s/ amparo.

Tribunal: Corte Suprema De Justicia De La Nación (CSJN).

Fecha: 19 de diciembre de 2024.

I. Introducción.

Los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales son derechos básicos para que toda persona pueda vivir con dignidad (CIDH, 2021, pág. 10).

Dentro de este conjunto, se abordará el derecho al trabajo, que, como manifiesta Bidart Campos (2008) implica, entre otras cuestiones, la libertad de elegir una ocupación y se fundamenta en la dignidad inherente a la persona, no pudiendo concebirse solo como una simple mercancía ya que comprende una actividad humana de gran valor que involucra amplios aspectos esenciales como la vida, la salud, la energía, la subsistencia y la seguridad del trabajador. Por ello, su interpretación y aplicación debe articularse con una serie de principios fundamentales, destacándose especialmente los previstos en el art. 16 de la Constitución Nacional que establece que todos sus habitantes son iguales ante la ley y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad.

Desde este enfoque, se analizará el fallo Cosani, Carmen Esther c/ Provincia de Santa Fe s/ amparo (2024) en el cual la Corte Suprema de Justicia de la Nación se pronunció sobre el conflicto suscitado entre la actora, Carmen Esther Cosani, docente suplente de nivel primario, de 61 años y el Gobierno provincial de Santa Fe, Argentina, demandado por excluirla de un concurso para titularizar su cargo de forma permanente. La exclusión se basó en el art. 4º, inciso b, Anexo III del Decreto 3029/12 que impedía participar en dichos concursos a docentes que alcanzaran la edad jubilatoria. Por tal motivo, Cosani por ser mujer

de 61 años de edad, fue automáticamente excluida, mientras que a los hombres se les permitía su participación hasta los 65 años de edad (CSJN, Fallos 347:2125, 2024).

A la luz de estas condiciones, el fallo seleccionado reafirma la importancia del principio de igualdad, idoneidad y no discriminación en el acceso al empleo público, evitando que criterios arbitrarios como la edad o el género, excluyan a personas calificadas.

Si bien la Corte había abordado casos de discriminación por edad donde se invalidaron restricciones etarias arbitrarias, el fallo introduce un análisis interseccional explícito que combina edad y género, protegiendo especialmente a las mujeres mayores presentando una relevancia social aún mayor.

El fallo, en un contexto de envejecimiento poblacional y mayor expectativa de vida, responde a la necesidad social de garantizar un trabajo digno para las personas mayores, fomentando su participación en el sistema educativo como transmisores de experiencia y conocimiento, reforzando dicha protección si se trata además de un grupo históricamente vulnerado como las mujeres.

Del mismo se desprende, la complejidad del caso, al involucrar la tensión entre los principios mencionados (igualdad, idoneidad y no discriminación) en el acceso al empleo público contra el interés estatal implícito en miras de preservar el sistema previsional y la presunta calidad educativa invocado por la Provincia de Sante Fe.

Como señala Martínez Zorrilla (2010) este tipo de problemas, los llamados jurídicos axiológicos, representan uno de los desafíos más complejos para la actividad interpretativa y judicial ya que a diferencia de las antinomias clásicas entre reglas, que se resuelven mediante criterios formales como la jerarquía normativa o la cronología (*lex superior*, *lex posterior*, *lex specialis*), estos conflictos no emergen de inconsistencias lógicas del sistema normativo, sino de tensiones entre principios y valores jurídicos fundamentales que se activan ante circunstancias empíricas particulares. En estos casos, no se trata de decidir entre normas excluyentes, sino de determinar cuál de los principios en juego debe prevalecer en el caso concreto debiendo utilizar el mecanismo de la ponderación, técnica que permite resolver la colisión sin invalidar ninguno de los principios en juego, buscando la solución que mejor realice los valores constitucionales comprometidos.

II. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal.

La señora Carmen Esther Cosani, docente suplente de nivel primario de 61 años de edad al iniciar este proceso, promovió una acción de amparo contra la Provincia de Santa Fe con el objeto de que se declare la inconstitucionalidad del artículo 4º, inciso b, del anexo III del decreto provincial 3029/12, y se le permita participar en un concurso docente sin aplicar el límite de edad allí previsto considerando que esa reglamentación introducía un requisito inconstitucional por llevar a cabo una discriminación por razones de edad y género ya que por ser mujer de 61 años, fue automáticamente excluida (CSJN, Fallos 347:2125, 2024, Voto Procuradora Fiscal, Cons. 1º).

Intervino el Juzgado de Primera Instancia en lo laboral de la provincia de Santa Fe donde la jueza hizo lugar al amparo y declaró la inconstitucionalidad de la norma cuestionada al considerar que el decreto incurrió, en el aspecto formal, en un exceso reglamentario al fijar un requisito no previsto en la ley, y en el aspecto material, en una vulneración de los principios de igualdad e idoneidad para acceder a los cargos públicos reconocidos en la Constitución Nacional. (CSJN, Fallos 347:2125, 2024, Voto Procuradora Fiscal, Cons. 2º)

La Provincia de Santa Fe apeló la sentencia, interviniendo la Sala I de la Cámara de Apelación en lo Laboral de la Ciudad de Rosario quien revocó la sentencia de primera instancia y rechazó la demanda argumentando que la acción de amparo resultaba prematura y basada en una amenaza conjetural, ya que la docente no había sido aún excluida formalmente del concurso en cuestión. Además, en cuanto al fondo del asunto, citando jurisprudencia del máximo tribunal de la provincia, sostuvo que la fijación de la edad para acceder al beneficio jubilatorio como límite máximo para acceder al cargo resultaba razonable, ya que las restricciones etarias cuando están objetivamente fundadas y se aplican con un legítimo y proporcional, como el presunto interés estatal en miras de preservar el sistema previsional, son válidas. (CSJN, Fallos 347:2125, 2024, Voto Procuradora Fiscal, Cons. 3º).

Ante esta situación, la actora presentó un recurso de inconstitucionalidad denegado, y posteriormente la correspondiente queja ante la Corte Suprema de Justicia de la Provincia de Santa Fe quien resolvió que no se logró demostrar la irrazonabilidad de la respuesta

brindada por los jueces inferiores en ejercicio de funciones privativas que escapan al ámbito del remedio extraordinario local. A la luz de estas condiciones, interpuso un recurso extraordinario federal, no admitido, lo que dio origen a la presente queja analizada (CSJN, Fallos 347:2125, 2024, Voto Procuradora Fiscal, Cons. 4°).

La Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN), previo dictamen de la Procuradora Fiscal, decidió hacer lugar a la queja presentada, declarar admisible el recurso extraordinario deducido y dejar sin efecto la sentencia recurrida. Además, impuso las costas a la parte vencida, ordenó agregar la queja y devolver las actuaciones al tribunal de origen para que, por quien corresponda, se dicte un nuevo pronunciamiento conforme a lo resuelto. (CSJN, Fallos 347:2125, 2024, Voto Dr. Lorenzetti, Cons. 16°).

III. Identificación y Reconstrucción de la Ratio Decidendi de la Sentencia.

La Ratio Decidendi del caso, se estructura a partir de los votos individuales pertenecientes a los Jueces Rosenkrantz y Lorenzetti los cuales convergen en tres ejes que, combinados, resuelven la controversia suscitada. a). La habilitación de la vía de amparo y corrección del estándar de control aplicado por los tribunales locales; b). La inconstitucionalidad del tope etario por afectar el derecho a trabajar (arts. 14 y 14 bis CN) al violar los principios de igualdad e idoneidad (art. 16 CN), configurando una discriminación interseccional por edad y género que exige escrutinio judicial reforzado; y c). La insuficiencia de la justificación previsional y el uso erróneo de una diferencia jubilatoria prevista como acción afirmativa a favor de las mujeres para restringir, en sentido inverso, su acceso a la estabilidad docente (CSJN, Fallos 347:2125, 2024).

En el marco común, la Corte delimita la cuestión federal que consiste en analizar la validez constitucional del art. 4, inc. b, anexo III, del dec. prov. 3029/12 encuadrando el caso en los arts. 5, 16, 28 y 75 incs. 22 y 23 CN, destacando que el conflicto, al proyectarse sobre un derecho de tal relevancia, como lo es el derecho a trabajar, debe resolverse con un test de razonabilidad más severo al involucrar categorías sospechosas como el género y la edad. La Corte señala que cuando la norma usa raza, religión, género o nacionalidad, opera una presunción de inconstitucionalidad que el Estado debe desvirtuar con fines sustanciales y

medios necesarios y adecuados. De esta manera, sobre dicha base, observa que la exclusión de toda mujer docente mayor de 60 años para concursar, derivada de la remisión a edades jubilatorias diferenciadas, no supera ese examen reforzado. Además, resalta que el principio de igualdad formal del art. 16 ha sido ampliado hacia la noción de igualdad sustancial en conjunto con ciertas medidas de acción positiva (art. 75 inc. 23). Estas medidas que el Juez Lorenzetti denomina discriminaciones inversas o cuotas benignas, como ocurre con las diferencias de edad establecidas en el régimen previsional entre mujeres y hombres, tienen por objeto equilibrar desigualdades estructurales y promover el goce pleno de derechos. Por ello no pueden invertirse en perjuicio del colectivo protegido, en este caso, mujeres mayores (CSJN, Fallos 347:2125, 2024).

La corte funda esta conclusión en el bloque de constitucionalidad federal, destacando entre los tratados más importantes la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) junto con la Convención de Belém do Pará, las cuales se articulan para definir como discriminatoria cualquier distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, reconociendo el derecho a igualdad de condiciones para ocupar cargos públicos y obligando a los Estados a eliminar la discriminación en el empleo, asegurando las mismas oportunidades y criterios de selección; la Ley 26.485 de Protección Integral a las Mujeres, que incorpora el concepto de violencia laboral como cualquier conducta que discrimine en el acceso, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia, incluyendo exigencias relativas al estado civil, maternidad, edad o apariencia física tanto en el ámbito público como en el privado y la Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores (CIPDHPM) que en sus arts. 2, 5 y 18 prohíbe la discriminación por edad y reconoce a este grupo poblacional, el derecho a un trabajo digno en igualdad de oportunidades. (CSJN, Fallos 347:2125, 2024).

Bajo este bloque normativo, la Corte concluye que la Provincia no acreditó un motivo constitucionalmente válido para introducir, por vía reglamentaria, un requisito que impide a las mujeres de entre 60 y 65 años concursar, mientras que los varones de la misma franja etaria si poseen esa posibilidad. Sumando a ello, tampoco demostró que la restricción guarda una relación idónea, necesaria y proporcional con el invocado objetivo de preservar el sistema previsional. Por ello, la norma es inválida por violar no solo los art. 14, 14 bis y 16

sino también el art. 28 de la Constitución Nacional que establece que los principios, garantías y derechos reconocidos no pueden ser alterados por las leyes que reglamenten su ejercicio, y por invertir el sentido protector de la diferencia jubilatoria prevista como acción afirmativa (CSJN, Fallos 347:2125, 2024).

Para consolidar su postura, la Corte cita como aplicable el precedente *Franco c/ Provincia de Buenos Aires – Ministerio de Gobierno* (CSJN, Fallos: 325:2875, 2002), donde se declaró inconstitucional fijar un tope de 75 años para ejercer funciones notariales, al vulnerar los principios de razonabilidad y dignidad personal (CSJN, Fallos 347:2125, 2024), descartando precedentes jurisprudenciales sobre límites etarios, que si bien fueron acertados, no son aplicables al caso *Cosani* debido a poseer fuentes normativas distintas y contextos diferenciados entre los que destaca: *Schiffrin c/ Poder Ejecutivo Nacional* (CSJN, Fallos: 340:257, 2017), donde establecido la validez de la edad máxima de 75 años para jueces, por estar expresamente previsto en la Constitución; *Domínguez c/ Universidad Nacional de Tucumán* (CSJN, Fallos: 307:1964, 1986), donde se reconoció la pertinencia del límite de 65 años para profesores universitarios, teniendo en cuenta la expectativa de vida de la época y *Belfiore c/ Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires* (CSJN, Fallos: 308:1726, 1986), en el que se aceptó que las bailarinas del Teatro Colón no superaran el límite de 32 años dada la naturaleza física del cargo.

Sobre esta base común, los votos de los Magistrados de la Corte coinciden en señalar correcciones procesales y sustantivas de carácter constitucional. El Dr. Rosenkrantz enfatiza que en virtud del art. 43 de la Constitución Nacional, la vía de amparo no exige daño consumado, bastando la amenaza cierta e inminente; por tanto, la prematuridad observada por la Cámara es errónea. Asimismo, advierte arbitrariedad por la omisión de un examen constitucional estricto del tope etario y su proporcionalidad; por su parte el Dr. Lorenzetti, aborda la cuestión como una colisión de principios que exige ponderación partiendo del mandato de idoneidad del art. 16 CN como único criterio constitucional de acceso al empleo público, destacando que todas las personas son iguales ante la ley y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad. Señala que esta idoneidad, prevalece incluso en las personas mayores, quienes poseen especial sabiduría basada en la cultura y su experiencia, siendo un prejuicio impropio de estos tiempos, el señalar que alguien de más de sesenta años no puede enseñar. Refuerza además la protección especial que merecen las mujeres como

grupo históricamente vulnerado destacando el régimen de acción positiva del art. 75 inc. 23 CN. (CSJN, Fallos 347:2125, 2024).

De esta manera, concluyen en que el caso presenta una clara discriminación interseccional incompatible con los arts. 14, 14 bis, 16, 28, 75 inc. 22 en conjunto con los tratados antes mencionados resolviendo hacer lugar a la queja, declarar procedente el recurso extraordinario, dejar sin efecto la sentencia de la Corte Suprema santafesina y devolver las actuaciones para dictar un nuevo pronunciamiento conforme a la doctrina constitucional fijada. (CSJN, Fallos 347:2125, 2024).

IV. Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios, legislativos y jurisprudenciales.

A. Derecho al trabajo.

El trabajo humano puede encuadrarse en dos grandes modalidades jurídicas: la prestación subordinada o relación de dependencia y la prestación autónoma. Dentro de la relación de dependencia, y en función del empleador, se distinguen dos subgrupos: la que se presta para particulares o personas privadas y la que se presta para el Estado. Tradicionalmente, el trabajo privado se regía por normas laborales mientras que el empleo público se rigió por el derecho administrativo; sin embargo, esta distinción ha ido perdiendo actualidad, dado que hoy existe un marco normativo común de protección de derecho al trabajo que alcanza a ambas modalidades. En consecuencia, el empleo público y el privado presentan semejanzas y diferencias, pero ambos responden a un esquema básico uniforme: una relación en la que una persona presta servicios para otra a cambio de una remuneración, estableciéndose derechos y obligaciones recíprocos, basados en principios fundamentales que no distinguen entre trabajo público o privado (Ivanega, 2019, págs. 8-9)

Jurisprudencialmente, el fallo Madorran, Marta Cristina c/ Administración Nacional de Aduanas s/reincorporación reconoce que el art. 14 bis comprende “al trabajo en todas sus formas”, lo cual entraña tanto al que se desarrolla dentro del campo de la actividad privada como de la pública (CSJN, Fallos 330:1989, 2007, Con. 4°).

Como sostiene Grisolia (2025), las fuentes del derecho del trabajo, son bastantes amplias, por un lado nos encontramos con las llamadas fuentes generales entre las que se

encuentran la Constitución Nacional; los tratados con naciones extranjeras; las leyes, decretos y resoluciones; la jurisprudencia y por otro lado, las fuentes propias o específicas que son exclusivas del derecho del trabajo, adquiriendo especial relevancia para el caso abordado los estatutos especiales: aquellas leyes que se ocupan exclusivamente del personal de determinada actividad, arte, oficio o profesión, como el caso de los docentes.

Entre los instrumentos internacionales que reconocen el trabajo como derecho fundamental, se encuentran: la Declaración Universal de derechos Humanos (DUDH), La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP), la Convención Americana sobre derechos humanos (CADH), La convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la mujer (CEDAW), la Convención interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las personas mayores (CIPDHPM) y numerosos convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que si bien no poseen jerarquía constitucional, resultan obligatorios para la Argentina.

De esta manera, afirma Bastons (2023) es dable concluir en que, el empleo público, si bien presenta características y requisitos especiales para su acceso y desarrollo, no excluye a los trabajadores estatales del goce de los derechos constitucionales.

B. Principio de igualdad, idoneidad y no discriminación.

El art. 16 de la Constitución Nacional establece que todos los habitantes son iguales ante la ley y admisibles en los empleos públicos sin otra condición que la idoneidad.

Como manifiesta Ivanega (2019) este requisito para acceder a los cargos públicos, es una exigencia constitucional que involucra a todas las modalidades de empleo y regímenes jurídicos, sean de derecho administrativo o de derecho laboral.

Según el Diccionario de la lengua española (citado en Ivanega, 2019) ser idóneo comprende ser adecuado y apropiado para algo; en el empleo público se vincula con la aptitud y con los conocimientos para ejercer una función conforme a los objetivos institucionales.

Dicha idoneidad vinculada a los sistemas de selección de personal y a la carrera administrativa queda en manos de los diversos regímenes de empleo público que establecen

los requisitos que se deben cumplir y los mecanismos para evaluarlos (Ivanega, 2019, pág. 158)

En el caso de la actora, docente del ámbito público, el régimen aplicable es el establecido por el decreto reglamentario 3029/12 de la ley provincial 8927 que aprueba el Reglamento de concurso de ingreso a la docencia en la provincia de Santa Fe. Dicha normativa, incorporo, excediendo las facultades reglamentarias, como requisito para participar de los concursos, la referencia a las edades jubilatorias establecidas en el régimen previsional. Sin embargo, la aplicación automática y rígida de este límite etario, sin efectuar un análisis contextual ni valorar la idoneidad de la persona postulante, configura una distinción arbitraria que vulnera el principio de igualdad y el derecho al trabajo. En consecuencia, la actora se ve impedida de participar en igualdad de oportunidades, lo que le impide titularizar el cargo que ya desempeñaba como suplente y con ello, acceder a mejores condiciones laborales, profesionales y personales.

La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (2008, citado en Arese, 2014) define la discriminación en el empleo como cualquier distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular la igualdad de oportunidades en todas las etapas del proceso laboral. Desde esta perspectiva, el Estado tiene un rol esencial en garantizar concursos públicos transparentes y basados en criterios de mérito e idoneidad, con acceso en igualdad de oportunidades.

La jurisprudencia nacional ha reconocido situaciones análogas al fallo Cosani: en Sánchez c/ Dirección General de Cultura y Educación (SCBA, 2016), el tribunal declaró la inconstitucionalidad del artículo 57 inciso “e” de la Ley 10.579 (Estatuto Docente de la Provincia de Buenos Aires), que impedía el acceso a la titularidad docente a personas mayores de 50 años sin determinada antigüedad. El fallo sostuvo que dicha norma carecía de razonabilidad y vulneraba los derechos al trabajo, a enseñar y a la igualdad ante la ley.

En ambos precedentes se reafirma la centralidad del principio de igualdad, idoneidad y no discriminación como eje fundamental para garantizar el acceso equitativo al trabajo. Aunque las formas de exclusión difieren, se pone de manifiesto que disposiciones aparentemente neutrales pueden producir impactos diferenciados y perpetuar desigualdades estructurales.

C. *Derecho a la vejez. Discriminación interseccional por edad y género.*

Como sostiene Dabove (2017), el derecho de la vejez, o derecho de la ancianidad, constituye una rama transversal que aborda la situación jurídica de las personas mayores de 60 años, surgida ante el envejecimiento poblacional global, con el objetivo combatir la discriminación estructural, la exclusión económica y social, y otras formas de aminoración que afectan a este grupo etario.

En Argentina, el incremento sostenido de la esperanza de vida pone en evidencia la necesidad de fortalecer políticas públicas y marcos normativos para garantizar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas mayores, especialmente en el acceso al empleo. Como advierte Mouratian (2013), persisten barreras para su inserción laboral, sustentadas en estereotipos que las consideran menos productivas o adaptables desvalorizando sus saberes y experiencias en abierta contradicción con los principios de dignidad, igualdad y no discriminación que sustentan nuestro ordenamiento jurídico.

A esta realidad se suma el fenómeno de la feminización de la vejez, consecuencia de la mayor longevidad de las mujeres. Según Fernández Andreani (2021), esta situación exige una mirada específica desde un enfoque interseccional, ya que la combinación de edad y género genera formas particulares de exclusión, sustentadas en estereotipos y prácticas sociales discriminatorias que tienden a invisibilizar a las mujeres mayores, especialmente en el ámbito laboral. En consecuencia, la discriminación interseccional se manifiesta en barreras más profundas: no solo se enfrentan a los estigmas asociados a la vejez, sino también a las desigualdades históricas por razones de género, ubicándolas en una situación de desventaja estructural en los procesos de selección, promoción y permanencia en el empleo.

Esta perspectiva encuentra eco en el precedente *Sisnero c/ Tadelva S.R.L. y otros*, en el cual la Corte Suprema reconoció la existencia de una discriminación estructural por motivos de género en el acceso al empleo como choferes de transporte público, ordenando a las empresas y al Estado provincial la adopción de medidas concretas para revertir esa exclusión.

Frente a esta realidad, constituyen hitos fundamentales, la incorporación de la Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores (2015) que reconoce a las mismas como sujetos plenos de derechos, así como la

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979) y la Convención de Belém do Pará (1994). Esas normas obligan a los Estados a garantizar la igualdad en el acceso al empleo sin discriminación por edad o sexo, y a prevenir la violencia y discriminación basada en el género en todos los ámbitos, incluido el laboral.

Retomando el plano jurisprudencial, la Suprema Corte de la Provincia de Buenos Aires ha sentado precedentes relevantes. En Cuartas de Camaño, Lía Matilde c/ Provincia de Buenos Aires s/ Inconstitucionalidad del decreto ley 9020/78 (SCBA, 2016), se declaró la inconstitucionalidad de la inhabilitación automática para ejercer funciones notariales al cumplir 75 años. El Tribunal consideró que dicha norma establecía una presunción absoluta de incapacidad basada únicamente en la edad, vulnerando los derechos al trabajo, a la igualdad y a la no discriminación.

En misma línea, en Morcillo, Hugo Héctor c/ Provincia de Buenos Aires s/ Inconstitucionalidad dec.-ley 9020 (SCBA, 2014), el Tribunal reafirmó este criterio y destacó la falta de razonabilidad de una disposición que excluía a las personas mayores sin considerar su idoneidad ni su condición real.

En síntesis, tanto la doctrina especializada, como el marco normativo y la jurisprudencia nacional coinciden en reconocer que la edad no puede constituir un criterio excluyente en el acceso al trabajo, salvo que existan razones objetivas y debidamente justificadas.

D. Conflicto axiológico y juicio de ponderación.

Como ya se ha mencionado, el caso bajo análisis, plantea cierta complejidad al involucrar la tensión entre el Principio de igualdad y no discriminación en el acceso al empleo público contra el interés estatal implícito en miras de preservar el sistema previsional o la presunta calidad educativa, es por ello que este tipo de conflictos denominados axiológicos, representan uno de los desafíos más complejos para la actividad interpretativa y judicial.

Tal como describe Guastini (2007), este tipo de colisión, donde no hay reglas incompatibles sino principios en tensión, no puede resolverse mediante criterios tradicionales, sino que se requiere del mecanismo de la ponderación. Dicho autor, define la

ponderación como una técnica judicial que establece una jerarquía axiológica móvil entre principios en conflicto, evaluando su peso ético-político en el contexto del caso concreto.

En este caso, tras realizar un riguroso análisis de las circunstancias específicas del caso, la Corte priorizo el principio de igualdad y no discriminación, declarando que las limitaciones eran desproporcionadas. (CSJN, Fallos 347:2125, 2024).

Esta resolución ilustra cómo la ponderación, descrita por Guastini (2007) lejos de buscar una conciliación o equilibrio entre principios, selecciona uno para su aplicación, dejando al otro en suspenso sin que pierda validez para futuros casos, reflejando la naturaleza mutable de la ponderación.

En conclusión, la ponderación ofrece una solución flexible pero no definitiva, permitiendo al juez constitucional resolver conflictos axiológicos respetando la igual jerarquía de los principios y adaptándose a las particularidades del caso, como lo demuestra el fallo de la CSJN.

V. Postura del autor.

El fallo seleccionado profundiza el alcance del acceso al empleo en condiciones de idoneidad, igualdad y no discriminación dentro de grupos históricamente vulnerables.

La sentencia se construye sobre un estándar de control constitucional estricto que resulta adecuado, en tanto somete a un examen reforzado aquellas normas que establecen distinciones basadas en categorías sospechosas como la edad y el género. Bajo este marco, se sostiene que cualquier restricción al derecho al trabajo debe justificarse con criterios objetivos, razonables y proporcionales, orientados al cumplimiento de fines constitucionalmente legítimos, descartando en consecuencia reglamentaciones que, como en el caso analizado, imponen límites automáticos que resultan discriminatorios.

De esta manera, la perspectiva interseccional adoptada por la Corte, resulta central para abordar la problemática de manera integral, dado que la exclusión de la actora en cuestión se produjo por la combinación de dos factores: la edad y el género. Este enfoque permite visibilizar cómo ciertos grupos, en este caso, las mujeres mayores, sufren una doble desventaja estructural que profundiza las desigualdades en el acceso al empleo público, reproduciendo patrones de exclusión que contravienen el bloque de constitucionalidad.

Finalmente, el razonamiento de la Corte evidencia una aplicación correcta de la técnica de ponderación para resolver dicho conflicto argumentando que el interés en la preservación del sistema previsional y la calidad educativa, no fueron fines demostrados como legítimos ni necesarios frente al derecho al trabajo, la igualdad y la idoneidad. Así, la decisión logra un equilibrio entre los valores en juego, priorizando la protección de los derechos fundamentales sin eliminar la posibilidad de que en otros contextos se puedan admitir restricciones razonables, debidamente fundadas y proporcionadas.

VI. Conclusión.

El análisis del caso Cosani permite extraer varias conclusiones relevantes, entre las que se destacan: a). El reconocimiento del derecho al trabajo como derecho humano fundamental: El fallo reafirma que el trabajo, en todas sus formas, constituye un componente esencial de la dignidad y autonomía personal, respaldado por la Constitución Nacional, los tratados internacionales y el bloque de constitucionalidad; b). Idoneidad como criterio rector: La sentencia consolida el principio de que el acceso al empleo público debe basarse exclusivamente en la idoneidad, conforme al art. 16 CN, invalidando cualquier restricción fundada en presunciones generales y discriminatorias; c). Protección frente a la discriminación interseccional. Se visibiliza cómo la combinación de factores como la edad y género, generan barreras estructurales más profundas, afectando especialmente a las mujeres mayores en su acceso a la estabilidad laboral; d). Aplicación de un control de constitucionalidad estricto: Las normas que establecen categorías sospechosas requieren un examen reforzado. Si el Estado pretende justificar la restricción, debe demostrar un fin legítimo y un medio idóneo y proporcional, lo que en este caso no ocurrió; e). Relevancia del bloque de constitucionalidad y de los tratados internacionales: La Corte incorpora estándares internacionales de protección, otorgando plena vigencia a compromisos asumidos por la Argentina, en especial aquellos vinculados a la igualdad y la no discriminación; d). Impacto social y jurisprudencial. El fallo se proyecta más allá del caso individual, marcando un precedente importante en materia de concursos docentes, empleo público y límites etarios, orientando a las autoridades provinciales y nacionales hacia políticas más inclusivas y respetuosas de los derechos fundamentales.

En suma, el fallo Cosani constituye un avance sustancial en la consolidación de un estándar de protección reforzada frente a las exclusiones arbitrarias, garantizando que el principio de igualdad y la valoración de la idoneidad en el acceso en el empleo, prevalezcan sobre prejuicios y estereotipos anclados en criterios meramente formales.

VII. Referencias.

Doctrina.

- Arese, M. C. (2014). *Derechos humanos laborales: Teoría y práctica de un nuevo derecho del trabajo*. Rubinzal-Culzoni.
- Bastons, J. L. (2023). Algunos comentarios sobre la relación de empleo público a la luz de la Constitución Nacional. *Revista Facultad de Derecho N° 6*. Universidad Católica de Córdoba.
- Bidart Campos, G. (2008). *Compendio de Derecho Constitucional (1a ed.)*. Bs. As. Ediar.
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2021). *Compendio sobre Derechos Económicos Sociales Culturales y Ambientales: estándares interamericanos*.
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2021). *Compendio sobre Derechos Económicos Sociales Culturales y Ambientales. Estándares Interamericanos*.
- Dabove, M. I. (2017). *Derechos humanos de las personas mayores: Acceso a la justicia y protección internacional (2ª ed.)*. Editorial Astrea.
- Fernández Andreani, P. A. (2021). *Igualdad real de las mujeres: El derecho a la paridad efectiva*.
- Grisolia, J. A. (2025). *Manual de derecho laboral. - 11a ed.* Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Abeledo Perrot. Libro digital.
- Guastini, R. (2007). Ponderación: Un análisis de los conflictos entre principios constitucionales. *Revista mensual de jurisprudencia*, 2(8), p. 631–645.
- Ivanega, M.M. (2019). *Empleo público*. 1ra ed. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Astrea.
- Martínez Zorrilla, D. (2010). *Metodología jurídica y argumentación*. Buenos Aires: Marcial Pons.
- Mouratian, P. (Dir.). (2013). *Derecho al trabajo sin discriminación: Hacia el paradigma de la igualdad de oportunidades (1ª ed.)*. Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo – INADI.

Jurisprudencia.

Corte Suprema de Justicia de la Nación (2024). Cosani, Cosani, Carmen Esther c/ Provincia de Santa Fe s/ amparo. (Fallos 347:2125)

Corte Suprema de Justicia de la Nación. (1986). Belfiore, Silvia Rosa c/ Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires (Fallos: 308:1726).

Corte Suprema de Justicia de la Nación. (2002). Franco, Blanca Teodora c/ Provincia de Buenos Aires - Ministerio de Gobierno s/ recurso de hecho (Fallos: 325:2875).

Corte Suprema de Justicia de la Nación. (1986). Domínguez, Juan José c/ Universidad Nacional de Tucumán (Fallos: 307:1964).

Corte Suprema de Justicia de la Nación (2007). Madorran, Marta Cristina c/ Administración Nacional de Aduanas s/reincorporación. (Fallos 330:1989).

Corte Suprema de Justicia de la Nación. (2017). Schiffirin, Leopoldo Héctor c/ Poder Ejecutivo Nacional (Fallos: 340:257).

Corte Suprema de Justicia de la Nación. (2014). Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Tadelva S.R.L. y otros s/ amparo. Fallos 337:711

Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires. (2014, 16 de abril). Morcillo, Hugo Héctor c/ Provincia de Buenos Aires s/ Inconstitucionalidad Decreto ley 9020/78 (Expte. I 73016)

Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires. (2016). Sánchez, Mónica Albina c/ Dirección General de Cultura y Educación de la Provincia de Buenos Aires s/ Inconstitucionalidad art. 57 inciso “e” de Ley 10.579 (Expte. I 70991, RSD-16-16).

Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires. (2016, 26 de octubre). Cuartas de Camaño, Lía Matilde c/ Provincia de Buenos Aires s/ Inconstitucionalidad decreto ley 9020/78 (Id SAIJ: FA16010122).

Legislación:

Anexo III del Decreto 3029/12. Provincia de Santa Fe. Poder Ejecutivo. Reglamento general de concursos de titularización y ascenso para cargos y horas catedra en el sistema educativo provincial.

Ley Provincial N° 8927 (1982). Reglamento de concurso de ingreso a la docencia. Provincia de Santa Fe. Poder Ejecutivo.

Ley N° 24.430 (1994). Constitución de la Nación Argentina. Boletín oficial de la república argentina.

Ley 26.485 (2009). Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales. Boletín oficial de la república argentina.

Organización de los Estados Americanos (1994). Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (“Convención de Belém do Pará”)

Organización de los Estados Americanos (2015). Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores.

Organización de las Naciones Unidas (1979). Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

Organización de los Estados Americanos (1948). Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.

Organización de las Naciones Unidas (1948). Declaración Universal de Derechos Humanos.

Organización de las Naciones Unidas (1966). Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Organización de las Naciones Unidas. (1966). Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.