



Ministerio Público
Procuración General de la Nación

S u p r e m a C o r t e:

–I–

La Sala VIII de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo hizo lugar al recurso de apelación de la Asociación Civil Hospital Alemán, revocó la sentencia de primera instancia, rechazó la demanda laboral por despido discriminatorio interpuesta por G.P.M.L e impuso las costas de ambas instancias a la actora vencida (sentencia del 19 de febrero de 2021 a fs. 330 de la queja digital).

En primer lugar, la cámara sostuvo que en el marco de una demanda por indemnización agravada por despido discriminatorio, el actor debe acreditar indicios suficientes y razonables a fin de demostrar que el distracto se fundamentó en un motivo prohibido de diferenciación. Agregó que, luego de acreditarse el indicio razonable, recae sobre el empleador la carga de acreditar que el cese laboral no fue discriminatorio. Al respecto, entendió que la actora no había aportado indicios o elementos de prueba que permitieran concluir que su despido constituyó un acto discriminatorio en los términos del artículo 1 de la ley 23.592. Afirmó que la Sra. G.P.M.L. prestaba servicios como enfermera en el hospital demandado, en el sector de oncología pediátrica, que fue despedida a partir del 7 de febrero del 2013 sin expresión de causa, y que se le abonó la indemnización por ese supuesto. Agregó que ese mismo día la actora había recibido el alta médica por sus afecciones de salud (lumbociatalgia, cervicobracalgia y patología psiquiátrica por depresión post parto y somatización) aunque debía continuar con su tratamiento psiquiátrico.

Además, destacó que el nosocomio empleador había indicado, en su contestación a la demanda y en el memorial de agravios, que la actora se encontraba inhabilitada para cumplir con sus funciones como enfermera dentro del hospital. Sobre la cuestión, remarcó que se encontraba firme la determinación de la sentencia de primera instancia en cuanto a que de la historia clínica surgía que la

actora presentaba síntomas compatibles con un trastorno de somatización que la inhabilitó para cumplir sus funciones.

Aclaró que la circunstancia de despedir a un trabajador que padece una enfermedad no implica necesariamente un acto discriminatorio en los términos del artículo 1 de la ley 23.592. Añadió que fue válida la oposición del empleador al reintegro de la actora no obstante su alta médica, pues su afección la incapacitó para continuar prestando tareas en el servicio de enfermería del Hospital Alemán.

En ese contexto, concluyó que no existen elementos de prueba que permitan calificar el despido de G.P.M.L como un acto discriminatorio.

–II–

Contra esa decisión, la accionante interpuso recurso extraordinario federal (fs. 332/343), que fue contestado por su contraparte (fs. 345/349), y que al ser declarado inadmisibile (fs. 351) motivó su presentación en queja (fs.1/5).

Aduce que la resolución recurrida le causa un gravamen irreparable porque vulnera derechos constitucionales, entre ellos, el derecho a trabajar y el principio protectorio de los trabajadores contemplado en los artículos 14 y 14 *bis* de la Constitución Nacional, el derecho a la igualdad del artículo 16 de la Constitución Nacional y la ley 23.592 sobre medidas contra actos discriminatorios. Además, manifiesta que la sentencia afecta su derecho de propiedad y de defensa en juicio consagrados en los artículos 17 y 18 de la Constitución; los artículos 1, 5, 17 y 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos; el artículo 11 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; los artículos 6, 7, 10 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; y los Convenios 111 y 156 de la Organización Internacional del Trabajo.



Ministerio Público
Procuración General de la Nación

Sostiene que la decisión de la cámara es contraria a diversos precedentes de la Corte Suprema que reafirmaron la prohibición de discriminar en el ámbito laboral. Explica que ingresó a trabajar como enfermera en el Hospital Alemán el 1 de febrero del 2010, que desempeñaba sus labores con diligencia y responsabilidad, hasta que fue despedida de manera discriminatoria el 7 de febrero de 2013. Remarca que el despido del nosocomio demandado se fundamentó en su estado de salud pues sufría depresión post parto que le produjo diversos trastornos multiorgánicos. Añade que el distracto también se basó en que padecía lumbociatalgia y cervicobracalgia, y por haber sufrido violencia doméstica de su ex pareja y padre de su hija, sumado a la situación de vulnerabilidad en la que se encontraba al ser una madre sostén de hogar a cargo de tres niños.

Relata que el 4 de febrero de 2013 fue internada en el Hospital Alemán debido a diversos trastornos multiorgánicos, y que el mismo día en el que se le dio el alta, esto es, el 7 de febrero, fue despedida de manera discriminatoria.

Explica que el empleador le negó la posibilidad de mantener la reserva del puesto de trabajo, como también de reinsertarse con tareas livianas o con una jornada reducida. Considera que la cámara avaló la conducta discriminatoria contra una mujer trabajadora, madre, sostén de tres niños, incluido un bebe de diez meses, víctima de violencia doméstica, y que al momento del despido padecía una afección psiquiátrica por depresión post parto.

Paralelamente, puntualiza que la sentencia es arbitraria por apartarse del derecho vigente y las pruebas aportadas en la causa puesto que el tribunal desconoció las constancias médicas e historia clínica que acreditaban su condición de salud.

Explica que la cámara se apartó del estándar legal establecido por la Corte Suprema en materia de carga de la prueba en contiendas legales sobre despido discriminatorio. Destaca que luego de acreditada la situación de

vulnerabilidad por su condición de salud, era la demandada quien debía demostrar que el despido no obedeció a una causal discriminatoria.

–III–

Considero que el recurso fue mal denegado pues se halla en juego el alcance y la interpretación de una norma federal —ley 23.592— y la decisión ha sido contraria a la pretensión que la recurrente funda en ella (art. 14, inc. 3, ley 48; Fallos: 333:2306, “Álvarez”; CSJ 1347/2020/RH1 “Salguero, Manuel Domingo c/ Telecom Argentina SA s/ procedimiento sumario–acción de reinstalación”, sentencia del 7 de diciembre de 2023, por remisión a los fundamentos del dictamen de esta Procuración General).

En este sentido, se debe tener presente que, en la tarea de esclarecer la inteligencia de las normas federales, la Corte Suprema no se encuentra limitada por las posiciones del *a quo* ni de las partes, sino que le incumbe realizar una declaración sobre el punto disputado (Fallos: 312:2254, “Gil”; 338:1171, “SOMU”; y 343:1389, “Las Colonias”, entre muchos otros).

Además, los agravios referidos a la valoración de determinados extremos fácticos y probatorios de la causa se presentan inescindiblemente unidos a tal cuestión interpretativa, por lo que corresponde que se examine en forma conjunta con la amplitud que exige la garantía de la defensa en juicio (Fallos: 333:2296, “Pellejero”, y sus citas; 337:611, “Sisnero”; C.S., L. 263, L. XLV, “Ledesma, Florencio c/ Citrus Batalla SA s/ sumarísimo”, sentencia del 9 de septiembre de 2014).

–IV–

La cuestión central debatida en este caso consiste en establecer si el despido dispuesto por la demandada obedeció a motivos discriminatorios vinculados con el diagnóstico de depresión post parto que padecía la actora G.P.M.L. luego de su tercer embarazo.



Ministerio Público
Procuración General de la Nación

Teniendo en cuenta los obstáculos probatorios que suelen pesar sobre las presuntas víctimas, la Corte Suprema estableció un conjunto de parámetros y cargas específicas aplicables cuando se invoca la ley 23.592 y se atribuye un móvil discriminatorio oculto a un acto jurídico determinado.

En “Pellicori” (Fallos: 334:1387), ese tribunal destacó que “la discriminación no suele manifestarse de forma abierta y claramente identificable”; de allí que su prueba con frecuencia resulte compleja. Lo más habitual es que la discriminación sea una acción más presunta que patente, y difícil de demostrar ya que normalmente el motivo subyacente a la diferencia de trato está en la mente de su autor, y “la información y los archivos que podrían servir de elementos de prueba están, la mayor parte de las veces, en manos de la persona a la que se dirige el reproche de discriminación” (considerando 7).

Para compensar estas dificultades, el máximo tribunal estableció que “resultará suficiente, para la parte que afirma dicho motivo, con la acreditación de hechos que, *prima facie* evaluados, resulten idóneos para inducir su existencia, caso en el cual corresponderá al demandado a quien se reprocha la comisión del trato impugnado, la prueba de que éste tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación. La evaluación de uno y otro extremo, naturalmente, es cometido propio de los jueces de la causa, a ser cumplido de conformidad con las reglas de la sana crítica” (Fallos: 334:1387, cit., considerando 11; 337:611, “Sisnero”, considerando 5; dictamen de esta Procuración General al que remitió la Corte en Fallos: 344:1336, “Caminos”; en el mismo sentido, Corte IDH, “Caso Olivera Fuentes vs. Perú”, sentencia del 4 de febrero de 2023, párrafo 109).

A su vez, en “Varela” (Fallos: 341:1106) —con cita a “Pellicori”— remarcó que “cuando se discute si la medida obedece a un motivo discriminatorio, la existencia de dicho motivo se considerará probada si el interesado acredita de modo verosímil que la medida fue dispuesta por esa razón y,

en ese caso, el demandado no pruebe que responde a un móvil ajeno a toda discriminación”.

En este marco, corresponde analizar si la actora logró probar un cuadro indiciario suficiente tendiente a acreditar de un modo verosímil que el despido de su puesto de enfermera en el Hospital Alemán habría sido discriminatorio en función de la depresión post parto padecida.

Tal como se adelantó, el 7 de febrero de 2013 se produjo la desvinculación de la actora. Ello sucedió durante el período de reserva del puesto de trabajo (fs. 91 del expediente principal al que me referiré salvo aclaración en contrario) y el mismo día en que los profesionales del sanatorio demandado le comunicaron su alta médica de la internación. En esa oportunidad se consignó en la historia clínica que la actora padecía un trastorno psiquiátrico de depresión post parto luego del nacimiento de su tercer hijo, y se le indicó continuar “con seguimiento y tratamiento psiquiátrico” (ver fs. 82). Esa internación y posterior alta médica había sido realizada en el nosocomio empleador —por indicación de éste—, y su resultado fue conocido por el Hospital Alemán el mismo día que efectuó el despido incausado (ver historia clínica a fs. 47/84, en particular fs. 49 y 61; telegrama de despido a fs. 85 y contestación de oficio de Correo Argentino a fs. 166). En la contestación de demandada, el hospital se limitó a señalar que la actora “se encontraba inhabilitada para cumplir con funciones propias de su especialidad” (ver fs. 131 vta.), sin explicar ni probar dicho extremo, por lo que la justificación esbozada para explicar la desvinculación no satisface el grado de objetividad y razonabilidad señalado.

Esta postura del hospital demandado contrasta con diversos elementos probatorios que señalan que la patología de la actora no afectaba de manera directa e inmediata las obligaciones propias de su actividad laboral. En tal sentido, el médico tratante doctor Horacio Antonini, había diagnosticado que ésta podía trabajar (fs. 5). Asimismo, en la historia clínica que confeccionó el propio



Ministerio Público
Procuración General de la Nación

Hospital Alemán, se consignó que el 7 de febrero de 2013 —fecha en la que se produjo el distracto— se le otorgó el “alta para reanudar tareas” y que “su psiquiatra Dr. Antonini le dio el alta del tratamiento por depresión puerperal, refiriendo que podía comenzar a trabajar” (fs. 61).

Además, existen constancias que indican que la enfermedad de la actora sería de índole temporal y no permanente. En efecto, la licenciada en psicología Stella Maris Gallardo, quien realizaba el tratamiento psicológico de la actora, ratificó que padecía un “trastorno del estado del ánimo”, puntualmente “depresión posparto”, y aseveró que presentaba una “evolución favorable” al tiempo que sostuvo que no tenía un “trastorno psiquiátrico severo” (fs. 7/8).

Por otro lado, si la empleadora consideraba que la enfermedad derivada del parto le impedía a la trabajadora prestar regularmente sus tareas habituales, tampoco se explica porque no realizó ajustes razonables en las condiciones de trabajo para brindarle labores acordes a su estado, ni siguió, en su caso, las pautas establecidas por los artículos 177 (párr. final) 208 y 211 de la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo. Esta situación particular, lejos de autorizar una desvinculación, imponía a la empleadora especiales deberes de cuidado de la salud de la actora e, incluso, la conservación del puesto de trabajo durante el tiempo estipulado en la referida normativa.

De acuerdo con la literatura científica, la depresión postparto es el trastorno psicológico más frecuente tras el parto, que conlleva efectos perjudiciales para la salud de las madres y un riesgo de resultados adversos para el bebé (Cf. Louise M. Howard & Fiona Challacombe, *Effective treatment of postnatal depression is associated with normal child development*, The Lancet Journal Psychiatry, Volume 5, Issue 2, Febrero de 2018, pág. 95, disponible: [www.thelancet.com/journals/lanpsy/article/PIIS2215-0366\(18\)30008-7/fulltext](http://www.thelancet.com/journals/lanpsy/article/PIIS2215-0366(18)30008-7/fulltext)). Se trata de una enfermedad psíquica que puede comenzar, en cualquier momento, dentro del primer año posterior al parto y continuar durante varios años. Entre sus

principales síntomas se destaca la sensación de desesperación, la tristeza, las náuseas, los cambios en los hábitos de sueño y alimentación, la disminución de la libido, los ataques de llanto, la ansiedad, la irritabilidad, los sentimientos de aislamiento, entre otros (Cf. Wang, Z., Liu, J., Shuai, H. *et al*, *Mapping global prevalence of depression among postpartum women*, *Jornal of Translational Psychiatry* 11, Article Number 543, 2021, pág.1, disponible: www.nature.com/articles/s41398-021-01663-6#citeas).

Bajo ese prisma, estimo que cualquier restricción del derecho a trabajar motivada en un estado de depresión post parto, puede configurar un acto discriminatorio en razón del género en los términos de la Ley 23.592 de Actos Discriminatorios (artículo 1).

En supuestos de esta naturaleza, esa legislación antidiscriminatoria se ve robustecida por un plexo normativo local e internacional protectorio de la mujer y de la salud mental, como la Ley 26.485 de Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las Mujeres (cf. arts. 2, incisos *a* y *c*; 3, inc. *a*; 6, inc. *c* y 7), la Ley 26.657 sobre el Derecho a la Protección de la Salud Mental (art. 7, inc. *d*) y obligaciones internacionales asumidas por el Estado argentino en la Constitución Nacional (art. 75, inc. 22), en particular, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer reconoce el objetivo de garantizar “una comprensión adecuada de la maternidad como función social” (art. 5, inc. *b*). Impone a los Estados Partes el deber de asegurar “la salvaguardia de la función de reproducción” (art. 11, inc. 1) y de tomar las medidas adecuadas para “prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad” (art. 11, inc. 2 *a*), así como implantar “la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o beneficios sociales” (art. 11, inc. 2 *b*). Asimismo, el artículo 10, inciso 2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales prescribe que “[s]e debe conceder especial



Ministerio Público
Procuración General de la Nación

protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto. Durante ese período, a las madres que trabajen se les debe conceder licencia con remuneración o con prestaciones adecuadas de seguridad social”.

Cabe precisar que el segundo párrafo del artículo 1 de la ley 23.592 dispone que entre los actos discriminatorios “se considerarán particularmente” aquellos basados en una serie de motivos tales como la raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos. Así, todo tratamiento arbitrario que tenga por objeto o por resultado, impedir, obstruir, restringir o de algún modo menoscabar el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidas por la Constitución Nacional, constituye un acto discriminatorio en los términos del primer párrafo del artículo en cuestión (cfr. “Caminos”, cit.).

La norma contempla las acciones discriminatorias basadas en la ponderación negativa de conductas, hábitos, sentimientos o creencias, estado de salud, apariencia física, condiciones o características personales o formas familiares, que integran la esfera íntima y autónoma de la persona que trabaja y que, por tal razón, se encuentran reservadas a su fuero personal y deben quedar inmunes a la injerencia arbitraria del Estado y de los particulares (art. 19, Constitución Nacional; art. 11, CADH; Fallos: 338:556, “D., M. A.”; Corte IDH, “Caso Artavia Murillo y otros (Fecundación in Vitro) vs. Costa Rica”, sentencia del 28 de noviembre de 2012, párrs. 142–143).

En esa línea, la depresión post parto es un problema de salud mental que afecta singularmente a las mujeres y a las personas gestantes, por lo que una diferencia de tratamiento en la esfera laboral basada en ese factor puede configurar una conducta discriminatoria por motivos de género (cf. *mutatis mutandi*, Tribunal Europeo de Derechos Humanos, Napotnik contra Rumania, nro. 33139/13, 20 Octubre 2020, párr. 77; y Jurčić contra Croacia, nro. 54711/15, 4 de

febrero de 2021, párr. 69; Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea, Elisabeth Johanna Pacifica Dekker contra Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen, Case C-177/88, EU:C:1990:383, 8 de noviembre de 1990, párr. 12; Corte Suprema de los Estados Unidos, Young contra United Parcel Service, Inc., 575 U.S., 25 de marzo de 2015; y Corte Constitucional de Colombia, Joheni Kellyn Catalán Pérez contra Colegio Británico Internacional S.A. sobre Acción de Tutela, Sentencia T-022/22, 28 de enero de 2022).

Sobre esta cuestión, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (Comité CEDAW) en su Recomendación General 24 sobre la Mujer y la Salud sostuvo que “Entre los factores psicosociales que son diferentes para el hombre y la mujer figuran la depresión en general y la depresión en el período posterior al parto en particular” (ONU, 20° Período de sesiones, 1999, Documento A/54/38/ Rev.1, párr. 12).

También afirmó que “la discriminación contra la mujer se ve agravada por factores interseccionales que afectan a algunas mujeres en diferente grado o de diferente forma que a los hombres”, destacando que el “estado de salud” y la “maternidad” pueden operar como causas acumulativas de diferenciación prohibida por el derecho internacional de los derechos humanos (cf. ONU, “Recomendación general 33: sobre el acceso de las mujeres a la justicia”, 3 de agosto de 2015, párr. 8). Asimismo, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Comité DESC) expresó que la “discriminación interseccional y la falta de un enfoque de todo el ciclo de vida con respecto a las necesidades de las mujeres conducen a una acumulación de desventajas que afecta negativamente al derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias y a otros derechos” (“Observación general 23: sobre el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias”, 27 de abril del 2016, párr. 47).

En tal sentido, los instrumentos internacionales de derechos humanos le imponen al Estado argentino, incluido el poder judicial, un conjunto de



Ministerio Público
Procuración General de la Nación

obligaciones con relación a los casos que involucran discriminación a la mujer en situaciones que la afectan singularmente, por su condición de género, lo que incluye la prohibición de restringir sus derechos en función de una patología de salud mental intrínsecamente ligada al ciclo posterior al embarazo.

En particular, el Comité CEDAW sostuvo que el artículo 2 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer obliga a los Estados parte a proceder con diligencia debida para impedir la discriminación por actores privados y exige regulaciones antidiscriminatorias en el empleo y en las normas laborales (Recomendación general 28 relativa al artículo 2 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, CEDAW/C/GC/28, 16 de diciembre de 2010, párr. 13).

En esta misma línea, la Ley 26.485 de Protección Integral a las Mujeres estipula que su finalidad es promover y garantizar la “eliminación de la discriminación entre mujeres y varones en todos los órdenes de la vida” y las “condiciones aptas para sensibilizar y prevenir, sancionar y erradicar la discriminación y la violencia contra las mujeres en cualquiera de sus manifestaciones y ámbitos” (art. 2, incs. *a* y *c*); proteger el derecho de la mujer a una “vida libre de violencias y discriminaciones” (art. 3, inc. *a*); a la vez que define la “violencia laboral contra las mujeres” como aquella que “discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia” (art. 6, inc. *c*); y exige que los tres poderes del Estado garanticen la “eliminación de la discriminación y las desiguales relaciones de poder sobre las mujeres” (art. 7).

A mayor abundamiento, el Comité DESC sostuvo que el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales proscribía toda discriminación en el empleo o en la conservación de éste en función del “estado de salud” (ONU, Comité DESC, “Observación General N°18: El derecho al trabajo”, 24 de noviembre de 2005, párr. 12). En igual sentido, la Ley 26.657 sobre el Derecho a

la Protección de la Salud Mental establece la prohibición de discriminar por un padecimiento mental actual o pasado (art. 7, inc. *d*).

Por su parte, el plexo normativo constitucional no se agota en una tutela antidiscriminatoria de la mujer durante el embarazo y la lactancia sino que exige el dictado de un régimen de protección específico de seguridad social especial e integral (art. 75, inc. 23, Constitución Nacional; art. VII, Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; art. 25, Declaración Universal de Derechos Humanos).

Cabe concluir entonces que la normativa constitucional y legal reseñada impone brindar una protección específica y enérgica a las mujeres en razón del embarazo, del parto y del estado de salud derivado del parto. Por ello, cualquier restricción de los derechos laborales de las mujeres basada en estos factores, debe ser evaluada con especial rigor y cautela, pues al tratarse de situaciones de vulnerabilidad que las afectan singularmente, puede configurar una discriminación por razón de su género.

En esta misma línea, la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo prohíbe el despido por causa de embarazo en sus artículos 177 y 178, e impone una indemnización agravada por dicho acto discriminatorio en el artículo 182. Incluso cuando el supuesto de autos se funda en la ley antidiscriminatoria y no se produce en el período de sospecha que deriva de las presunciones que establece el artículo 178, resulta evidente que el propósito del legislador fue estipular que la maternidad no puede acarrear consecuencias nocivas para las mujeres en la esfera laboral y, en particular, asegurar el derecho a la estabilidad en el empleo que conlleva la protección contra el despido arbitrario (art.14 *bis*, Constitución Nacional). Este cuerpo legal, que debe ser interpretado en consonancia con el orden constitucional referido (Fallos: 343:1037, “Puig”), también confiere una protección reforzada a las mujeres ante cualquier detrimento en sus derechos laborales originado en su condición de maternidad.



Ministerio Público
Procuración General de la Nación

A su vez, resulta necesario ponderar el impacto desproporcionado que el despido le ocasionó a la actora, no sólo en sus ingresos, en la continuidad de su contrato de trabajo y en su calidad de sostén de tres hijos, sino también en su salud mental. En este punto, de la pericia del Licenciado en Psicología Federico Bosch surge que el despido produjo en la actora "una afectación en su autoestima por las razones que desencadenaron el hecho de ser despedida en una situación de extrema vulnerabilidad en la que se encontraba en el momento del hecho. Al poder establecer verídicamente a través de su historia médica el haber cursado un episodio depresivo durante su embarazo y durante su postparto se puede establecer que la situación sorpresiva del despido reeditó, reforzó y actualizó su enfermedad" (ver sobre cerrado nro. 7068 y fs. 297 del expediente físico).

En suma, la desvinculación se produjo pese al conocimiento de la empleadora de que la actora padecía un diagnóstico de depresión post parto y de manera concomitante a las órdenes médicas que indicaron que podía retomar sus tareas laborales y debía continuar con su tratamiento médico. Es decir, se ejecutó cuando se encontraba en una situación de especial vulnerabilidad derivada de su maternidad y requería una protección reforzada de sus derechos.

En este contexto, al valorar estos extremos fácticos a la luz de los estándares constitucionales reseñados, estimo que la accionante alcanzó a presentar un cuadro indiciario suficiente para acreditar, a primera vista, que su despido tuvo vinculación con su depresión posterior al parto y, por lo tanto, obedeció a una motivación discriminatoria en razón del género. Frente a ello, la empleadora no logró demostrar una justificación objetiva y razonable del cese, extraña a esa motivación discriminatoria. Estos aspectos no fueron debidamente ponderados por el *a quo* que realizó una interpretación incorrecta del derecho federal aplicable a la controversia.

-V-

Por lo expuesto, estimo que corresponde admitir la queja, declarar procedente el recurso extraordinario, revocar la sentencia apelada y reenviar la causa al tribunal de origen a sus efectos.

Buenos Aires, 15 de febrero de 2024.