

Pautas generales corrección.

Teniendo en cuenta que, conforme indicaciones suministradas por el Consejo de la Magistratura de la Provincia de Entre Ríos, el puntaje máximo a otorgar a cada postulante por la resolución del caso es de 50 (cincuenta) puntos, el jurado técnico integrado por los Doctores Diego Javier Tula, Abel de Manuele y Luis Ernesto Leissa acuerdan las siguientes pautas de corrección:

1. Comprensión del tema/Análisis de los hechos y argumentación empleada: hasta 10 (diez) puntos.
2. Utilización técnica lenguaje y estructura general de la sentencia: hasta 10 (diez) puntos.
3. Análisis del derecho y coherencia con la solución propuesta: hasta 30 (treinta) puntos.

A partir del caso planteado, se espera que los/las postulantes realicen el encuadramiento del siguiente plexo normativo:

1º) Aplicación en el ámbito de las relaciones laborales de la **ley n° 23.592** (Actos Discriminatorios) a la luz de los fallos del Superior Tribunal de Justicia de Entre Ríos y la C.S.J.N. para determinar la nulidad del acto discriminatorio (despido), su ineficacia y consiguiente reincorporación al lugar de trabajo.

2º) Aplicación de la **ley n° 26.485** (Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales), la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (**CEDAW**), la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (**Belem do Pará**) y Tratados Internacionales de Derechos Humanos (Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, Declaración Universal de Derechos Humanos, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Convención Americana Sobre Derechos Humanos) para tener por acreditado la conducta discriminatoria contra la actora por razones de género.

3º) Responsabilidad directa de la empleadora (**arts. 75 L.C.T. y 1749 CCCN**), como así también operatividad de los **arts. 732 y 1753 del CCCN** (responsabilidad del principal por el hecho del dependiente y/o auxiliar de que se valga).

4º) En materia de cuantificación de los daños, aplicación del **art. 35 de la ley 26.485** y de las normas del CCCN en oportunidad de cuantificar los daños que el despido discriminatorio ocasionó. Se sugiere se condene a la empresa al pago de los salarios caídos desde la comunicación del distracto hasta su efectiva reincorporación (daño material) con más la suma que estime adecuada y razonable en concepto de daño moral (art. 1740, 1741 y ccdtes. del CCCN). Puede establecerse un monto determinado en concepto de daño material o diferir la condena a la ampliación de la pericia contable para que el perito determine los aumentos salariales establecidos por disposición del PEN o vía CCT desde el distracto hasta la efectiva reincorporación.

5°) En orden a la prueba del despido discriminatorio, utilización de la doctrina sobre la carga dinámica, de acuerdo a los fallos de la C.S.J.N. Se deberá tener especial atención al hecho de que la trabajadora deberá aportar indicios razonables de que el acto empresarial lesionó su derecho fundamental, sin que baste para ello la mera alegación del hecho. De esta manera, quien invoque haber sido víctima de un acto de discriminación (en cualquiera de sus formas o facetas), no debe acreditar solamente posibles arbitrariedades empresariales en el ejercicio del poder directivo o, dicho de otro modo, no podrá fundar su posición en alegaciones meramente retóricas o dogmáticas o faltando la acreditación de elementos cardinales para lograr la inferencia de la conducta reprochada. Por el contrario, deberá dirigir su derrotero probatorio hacia la demostración del *corpus*, es decir, la materialidad del acto o los comportamientos o hechos que integraron el proceso de discriminación y que dan lugar a la pretensión. Logrado ello (en forma directa o a través de un cuadro indiciario serio), el empleador asumirá la carga de probar la existencia de causas reales, serias y objetivas para calificar de razonable su decisión y, así, destruir la sospecha de lesión constitucional generada.

6°) En oportunidad de ordenar la reinstalación de la parte actora a sus tareas habituales, se deberá poner especial atención a que se respete la misma categoría, sueldo, funciones y jornada que poseía antes de la desvinculación. En este orden, deberá analizarse si el cambio de horario comunicado antes del despido no se debió a un *ejercicio abusivo del ius variandi*. Para ello, se espera que el postulante cite documentos internacionales tales como el *Convenio O.I.T. n° 156 sobre la Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Trabajadores y Trabajadoras: Trabajadores con Responsabilidades Familiares, 1981*, y la *Recomendación O.I.T. n° 165 sobre Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Trabajadores y Trabajadoras*, los cuales prevén mandatos específicos en orden al equilibrio entre las responsabilidades laborales y familiares. Ello así por cuanto quedó demostrado la incompatibilidad que le generó a la actora el cambio de horario en orden a atender sus obligaciones familiares. Se sugiere entonces que, de oficio, se establezca que el cambio de horario fue abusivo (porque no se probó que a ninguna otro trabajador de ese sector le hubieren efectuado cambio de horario alguno) y que se ordene la reinstalación de la actora, respetando el horario de trabajo originario.

7°) Se sugiere la condena en forma solidaria o concurrente al Sr. Blanco, en atención a las previsiones de la ley 26.485 y el art. 1749 del C.C.C.N.

8°) Se sugiere que el postulante tenga por acreditada la deficiente registración laboral y ordene poner en conocimiento de la AFIP tal extremo, pese a que no prospere el reclamo subsidiario con base indemnizatoria.

09°) Se propone que el postulante evalúe las declaraciones testimoniales, teniendo en cuenta que una de las testigos posee juicio pendiente con la empresa y que tal extremo (comprendidas en las generales de la ley) no invaliden su declaración.

10°) Se propone que el postulante disponga un mandato preventivo oficioso en la sentencia, ordenando a los demandados (y al Director de la empresa, no demandado) realizar cursos de capacitación en materia de género, amén de las comunicaciones a las oficinas estatales que el postulante sugiera.

En la Ciudad de Paraná, provincia de Entre Ríos, a los 14 días del mes de marzo de 2023, reunidos los integrantes del Jurado Técnico para evaluar la instancia de oposición de los Concursos N°257 a 259 tendientes a cubrir UN (1) cargo de Juez del Trabajo N°4 de la ciudad de Concordia; UN (1) cargo de Juez del Trabajo de la ciudad de Colón y UN (1) cargo de Juez del Trabajo N°2 de la ciudad de Paraná, respectivamente, los Doctores Diego Javier Tula, Abel de Manuele y Luis Ernesto Leissa proceden a efectuar el siguiente orden de mérito, el cual se dictamina por unanimidad:

1. **WGA: 50** ✓

- Comprensión del tema/Análisis de los hechos y argumentación empleada: 10
El o la participante relata con claridad y corrección los hechos de la causa, correspondiéndose con los argumentos utilizados a lo largo de la resolución de caso propuesta.
 - Utilización técnica lenguaje y estructura general de la sentencia: 10
La sentencia redactada tiene adecuada consistencia jurídica. El lenguaje es claro y apropiado para este tipo de análisis.
 - Análisis del derecho y coherencia con la solución propuesta: 30
 - **Carga de la prueba:** realiza una correcta interpretación de las normas procesales aplicables al despido discriminatorio, con cita jurisprudencial local y nacional.
 - **Legislación internacional protección mujer:** cita debidamente la normativa nacional e internacional aplicable en la materia y jurisprudencia.
 - **Resolución:** declara la nulidad del despido, ordena debidamente la reinstalación con más los salarios caídos y daño moral, con debida cita normativa. La reinstalación es anulando el ius variandi. Condena a Blanco correctamente. Condena capacitación género.
-

2. **ASV: 49** ✓

- Comprensión del tema/Análisis de los hechos y argumentación empleada: 10
El o la participante relata con claridad y corrección los hechos de la causa, correspondiéndose con los argumentos utilizados a lo largo de la resolución de caso propuesta.
 - Utilización técnica lenguaje y estructura general de la sentencia: 10
La sentencia redactada tiene adecuada consistencia jurídica. El lenguaje es claro y apropiado para este tipo de análisis.
 - Análisis del derecho y coherencia con la solución propuesta: 29
 - **Carga de la prueba:** realiza una correcta interpretación de las normas procesales aplicables al despido discriminatorio, con cita jurisprudencial local y nacional.
 - **Legislación nacional e internacional protección integral mujer:** cita debidamente la normativa nacional e internacional aplicable en la materia y jurisprudencia.
 - **Resolución:** declara nulo el despido y dispone la reinstalación, salarios caídos y daño moral. Condena a Blanco por las normas de la LGS. Condena capacitación género (mandato preventivo oficioso). Omite dejar sin efecto el ius variandi.
-

3. **MJZ:** 47

- Comprensión del tema/Análisis de los hechos y argumentación empleada: 10
El o la participante relata con claridad y corrección los hechos de la causa, correspondiéndose con los argumentos utilizados a lo largo de la resolución de caso propuesta.
 - Utilización técnica lenguaje y estructura general de la sentencia: 10
La sentencia redactada tiene adecuada consistencia jurídica. El lenguaje es claro y apropiado para este tipo de análisis.
 - Análisis del derecho y coherencia con la solución propuesta: 27
 - **Carga de la prueba:** realiza una correcta interpretación de las normas procesales aplicables al despido discriminatorio, con cita jurisprudencial local y nacional.
 - **Legislación nacional e internacional protección integral mujer:** cita debidamente la normativa nacional e internacional aplicable en la materia y jurisprudencia.
Resolución: declara la nulidad del despido y dispone la reinstalación con más salarios caídos y daño moral. Condena solidaria a Blanco. Omite dejar sin efecto ius variandi y mandato preventivo oficioso
-

4. **AHA:** 43

- Comprensión del tema/Análisis de los hechos y argumentación empleada: 10
El o la participante relata con claridad y corrección los hechos de la causa, correspondiéndose con los argumentos utilizados a lo largo de la resolución de caso propuesta.
 - Utilización técnica lenguaje y estructura general de la sentencia: 10
La sentencia redactada tiene adecuada consistencia jurídica. El lenguaje es claro y apropiado para este tipo de análisis.
 - Análisis del derecho y coherencia con la solución propuesta: 23
 - **Carga de la prueba:** realiza una correcta interpretación de las normas procesales aplicables al despido discriminatorio, con cita jurisprudencial local y nacional.
 - **Legislación nacional e internacional protección integral mujer:** cita debidamente la normativa nacional e internacional aplicable en la materia y jurisprudencia.
 - **Resolución:** declara nulo el despido, ordena la reinstalación con salarios caídos y daño moral. Extiende la condena a Blanco. Omite mandato preventivo oficio y dejar sin efecto ius variandi abusivo.
-

5. **URD:** 42

- Comprensión del tema/Análisis de los hechos y argumentación empleada: 10
El o la participante relata con claridad y corrección los hechos de la causa, correspondiéndose con los argumentos utilizados a lo largo de la resolución de caso propuesta.
- Utilización técnica lenguaje y estructura general de la sentencia: 10
La sentencia redactada tiene adecuada consistencia jurídica. El lenguaje es claro y apropiado para este tipo de análisis.
- Análisis del derecho y coherencia con la solución propuesta: 22

- **Carga de la prueba:** realiza una correcta interpretación de las normas procesales aplicables al despido discriminatorio, con cita jurisprudencial local y nacional y correcta individualización legislativa.
 - **Legislación nacional e internacional protección integral mujer:** cita correctamente normativa nacional e internacional aplicable en la materia y jurisprudencia.
 - **Resolución:** ordena la reinstalación, daño moral, salarios caídos y cesar ius variandi. Condena a Blanco. Omite declarar la nulidad del despido en la parte resolutive de la sentencia. Omite cursos capacitación.
-

6. VPL:38

- Comprensión del tema/Análisis de los hechos y argumentación empleada: 10
El o la participante relata con claridad y corrección los hechos de la causa, correspondiéndose con los argumentos utilizados a lo largo de la resolución de caso propuesta.
 - Utilización técnica lenguaje y estructura general de la sentencia: 10
La sentencia redactada tiene adecuada consistencia jurídica. El lenguaje es claro y apropiado para este tipo de análisis.
 - Análisis del derecho y coherencia con la solución propuesta: 18
 - **Carga de la prueba:** realiza una correcta interpretación de las normas procesales aplicables al despido discriminatorio, con cita jurisprudencial local y nacional.
 - **Legislación nacional e internacional protección integral mujer:** cita debidamente nota la normativa nacional e internacional aplicable en la materia y jurisprudencia.
 - **Resolución:** ordena la reinstalación, con salarios caídos y daño moral. Condena a Blanco. Omite declarar nulo el despido en la parte resolutive. Omite dejar sin efecto el ius variandi oportunamente dispuesto por la empleadora en oportunidad de ordenar la reinstalación de la trabajadora. Omite mandato preventivo oficioso.
-

7. TSD:37

- Comprensión del tema/Análisis de los hechos y argumentación empleada: 10
El o la participante relata con claridad y corrección los hechos de la causa, correspondiéndose con los argumentos utilizados a lo largo de la resolución de caso propuesta.
- Utilización técnica lenguaje y estructura general de la sentencia: 10
La sentencia redactada tiene adecuada consistencia jurídica. El lenguaje es claro y apropiado para este tipo de análisis.
- Análisis del derecho y coherencia con la solución propuesta: 17
- **Carga de la prueba:** realiza una correcta interpretación de las normas procesales aplicables al despido discriminatorio, con cita jurisprudencial local y nacional e internacional.
- **Legislación internacional protección mujer:** cita debidamente la normativa nacional e internacional aplicable en la materia.
- **Resolución:** No considera aplicable al ámbito de las relaciones laborales la ley 23.592, en adhesión al voto minoritario de la CSJN en la causa “Alvarez”. Sin

perjuicio de no compartir el resultado arribado, la solvencia en los argumentos esgrimidos son tomados como válidos para la ponderación del razonamiento efectuado. Rechaza la nulidad del despido y reinstalación. Condena por despido incausado el pago de rubros indemnizatorios y salariales, con debida fundamentación e individualización de cada uno de ellos. Condena solidariamente a Blanco por las normas de la L.G.S. Establece un mandato preventivo oficioso.

8. **ZTY:** 36

- Comprensión del tema/Análisis de los hechos y argumentación empleada: 10
El o la participante relata con claridad y corrección los hechos de la causa, correspondiéndose con los argumentos utilizados a lo largo de la resolución de caso propuesta.
 - Utilización técnica lenguaje y estructura general de la sentencia: 10
La sentencia redactada tiene adecuada consistencia jurídica. El lenguaje es claro y apropiado para este tipo de análisis.
 - Análisis del derecho y coherencia con la solución propuesta: 16
 - **Carga de la prueba:** desarrolla correctamente las normas procesales aplicables al despido discriminatorio, con cita de jurisprudencia local y nacional y jurisprudencia.
 - **Legislación nacional e internacional protección integral mujer:** cita debidamente la normativa nacional e internacional aplicable en la materia y jurisprudencia.
 - **Resolución:** omite declarar nulo despido parte resolutive. Ordena reinstalación, salarios caídos y daño moral. Condena a Blanco. Omite dejar sin efecto el ius variandi abusivo y mandato preventivo oficioso.
-

9. **NLK:** 35

- Comprensión del tema/Análisis de los hechos y argumentación empleada: 10
El o la participante relata con claridad y corrección los hechos de la causa, correspondiéndose con los argumentos utilizados a lo largo de la resolución de caso propuesta.
 - Utilización técnica lenguaje y estructura general de la sentencia: 10
La sentencia redactada tiene adecuada consistencia jurídica. El lenguaje es claro y apropiado para este tipo de análisis.
 - Análisis del derecho y coherencia con la solución propuesta: 15
 - **Carga de la prueba:** realiza una correcta interpretación de las normas procesales aplicables al despido discriminatorio, con cita jurisprudencial local y nacional y correcta individualización legislativa.
 - **Legislación nacional e internacional protección integral mujer:** cita debidamente nota la normativa nacional e internacional aplicable en la materia y jurisprudencia.
 - **Resolución:** declara nulidad del despido, ordena la reinstalación, con más el daño moral y salarios caídos. Rechaza la demanda contra “Blanco” pero omite fundamentar su decisión. Omite ius variandi en la condena y mandato preventivo oficioso.
-

10. ZPD: 33

- Comprensión del tema/Análisis de los hechos y argumentación empleada: 10
El o la participante relata con claridad y corrección los hechos de la causa, correspondiéndose con los argumentos utilizados a lo largo de la resolución de caso propuesta.
 - Utilización técnica lenguaje y estructura general de la sentencia: 10
La sentencia redactada tiene adecuada consistencia jurídica. El lenguaje es claro y apropiado para este tipo de análisis.
 - Análisis del derecho y coherencia con la solución propuesta: 13
 - **Carga de la prueba**: realiza una correcta interpretación de las normas procesales aplicables al despido discriminatorio, con cita jurisprudencial local y nacional.
 - **Legislación nacional e internacional protección integral mujer**: omite citar la normativa nacional e internacional aplicable en la materia (CEDAW, ley 26.485, Belem Do Para).
 - **Resolución**: declara nulo el despido, ordena la reinstalación, daño moral y salarios caídos. Condena Blanco. Omite dejar sin efecto ius variandi y mandato preventivo oficioso, aunque conmina a la empresa a que cese con las conductas hostiles bajo apercibimiento de sanciones.
-

11. VET: 33

- Comprensión del tema/Análisis de los hechos y argumentación empleada: 10
El o la participante relata con claridad y corrección los hechos de la causa, correspondiéndose con los argumentos utilizados a lo largo de la resolución de caso propuesta.
 - Utilización técnica lenguaje y estructura general de la sentencia: 10
La sentencia redactada tiene adecuada consistencia jurídica. El lenguaje es claro y apropiado para este tipo de análisis.
 - Análisis del derecho y coherencia con la solución propuesta: 13
 - **Carga de la prueba**: realiza una correcta interpretación de las normas procesales aplicables al despido discriminatorio, con cita jurisprudencial local y nacional y correcta individualización legislativa.
 - Legislación nacional e internacional protección integral mujer**: omite citar la normativa nacional e internacional aplicable en la materia (26.485, CEDAW y Belem Do Pará).
 - **Resolución**: declara la nulidad del despido, ordena la reinstalación, daño moral y salarios caídos. Condena solidariamente a Blanco. Ordena reinstalar en condiciones anteriores al ius variandi. Omite mandato preventivo oficioso.
-

12. ÑEC 30

- Comprensión del tema/Análisis de los hechos y argumentación empleada: 10
El o la participante relata con claridad y corrección los hechos de la causa, correspondiéndose con los argumentos utilizados a lo largo de la resolución de caso propuesta.
- Utilización técnica lenguaje y estructura general de la sentencia: 5

El lenguaje es claro y apropiado para este tipo de análisis. La parte resolutoria de la sentencia no se corresponde en su totalidad con los resultados arribados en el Considerandos.

- Análisis del derecho y coherencia con la solución propuesta: **15**
 - **Carga de la prueba:** desarrolla correctamente las normas procesales aplicables al despido discriminatorio, con cita de jurisprudencia local y nacional y jurisprudencia.
 - **Legislación nacional e internacional protección integral mujer:** cita debidamente la normativa nacional e internacional aplicable en la materia y jurisprudencia.
 - **Resolución:** declara nulidad despido, ordena la reinstalación con más los salarios caídos y daño moral. Incoherencia en la resolución en orden a la condición resolutoria ordenada. Dispone -en los considerandos- que, en caso que la empresa no reinstale en tiempo oportuno a la actora, pierde eficacia la nulidad y reinstalación y operan las indemnizaciones de ley por despido incausado. Es decir, hace operar -con efectos retroactivos- el distracto que declaró nulo. Esto, además, no es transcrito en la parte resolutoria de la sentencia. No dispone mandato preventivo oficioso. Omite ius variandi (solamente menciona reinstalación “en iguales condiciones”).
-

13. **LUT:** **30**

- Comprensión del tema/Análisis de los hechos y argumentación empleada: **10**
El o la participante relata con claridad y corrección los hechos de la causa, correspondiéndose con los argumentos utilizados a lo largo de la resolución de caso propuesta.
 - Utilización técnica lenguaje y estructura general de la sentencia: **10**
La sentencia redactada tiene adecuada consistencia jurídica. El lenguaje es claro y apropiado para este tipo de análisis.
 - Análisis del derecho y coherencia con la solución propuesta: **10**
 - **Carga de la prueba:** desarrolla correctamente las normas procesales aplicables al despido discriminatorio, con cita de jurisprudencia local y nacional y jurisprudencia.
 - **Legislación nacional e internacional protección integral mujer:** omite citar debidamente la normativa nacional e internacional aplicable en la materia (ley 26.485, CEDAW y Belém Do Pará).
 - **Resolución:** declara nulidad despido, ordena la reinstalación, daño moral y salarios caídos y condena a Blanco. Omite mandato preventivo oficioso y dejar sin efecto ius variandi abusivo. No establece penalidad para el caso de incumplimiento.
-

14 **PEK:** **20**

- Comprensión del tema/Análisis de los hechos y argumentación empleada: **5**
El o la participante relata los hechos de la causa, correspondiéndose con los argumentos utilizados a lo largo de la resolución de caso propuesta. Sin embargo, en el núcleo central del tema sometido a debate (discriminación), omite un

desarrollo argumental que justifique la no aplicación de la normativa legal vigente.

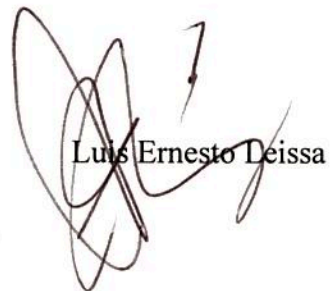
- Utilización técnica lenguaje y estructura general de la sentencia: **10**
La sentencia redactada tiene adecuada consistencia jurídica. El lenguaje es claro y apropiado para este tipo de análisis.
 - Análisis del derecho y coherencia con la solución propuesta: **5**
 - **Legislación nacional e internacional protección integral mujer:** omite citar debidamente la normativa nacional e internacional aplicable en la materia (ley 26.485, CEDAW y Belém Do Pará).
 - **Carga de la prueba:** el desarrollo de la sentencia se basa en un despido incausado (en realidad, menciona que habría una “falsa causal” de la demandada, no probada). No desarrolla la problemática de la discriminación. Simplemente menciona que “...si bien se encuentra acreditado por la parte actora los...maltratos, hostigamientos, violencia verbal, comentarios denigrantes y el fraude laboral...no alcanza para hacer lugar al pedido de declarar nulo el distracto por ser discriminatorio”, sin mayores fundamentos en orden a las conclusiones arribadas- Omite desarrollar la interpretación de la ley 23.592 en el fuero laboral.
 - **Resolución:** condena a la empresa al pago de los rubros derivados de un despido incausado pero no desarrolla fundamento ni base salarial de los rubros en forma individualizada. Omite el tratamiento del rubro daño moral. Condena solidariamente a Blanco, pero cita incorrectamente las normas de la Ley General de Sociedades que podría habilitar la extensión de condena. No establece sanción en caso de incumplimiento.
-



Abel de Manuele



Diego Javier Tula



Luis Ernesto Leissa