

Universidad Siglo 21



Trabajo Final de Grado. Manuscrito Científico

Abogacía

Principios de Género en Materia Laboral instaurados por

la Corte Suprema Argentina

Gender Principles in Labor Matters established by

the Argentine Supreme Court

Augusto Rosas

D.N.I.: 37.486.806

Legajo: VABG101894

Tutora: Caramazza, María Lorena

Argentina, Julio, 2021

ÍNDICE

RESUMEN	2
ABSTRACT	3
INTRODUCCIÓN	4
MÉTODOS	8
Diseño	8
Instrumentos	9
Análisis de Datos	9
RESULTADOS	11
1) Fallos Actuales Identificados con Perspectiva de Género	11
1.1) "Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Taldelva SRL y otros s/ amparo" (Corte Suprema de Justicia de la Nación [CSJN], 2014)	11
1.2) "Gallo, Maria Liliana c/ Provincia de Buenos Aires - Ministerio de Salud s/ demanda contencioso administrativa" (CSJN, 2016)	12
1.3) "Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz SA s/ despido" (CSJN, 2020)	12
2) Principios ratificados en los fallos identificados.	13
2.1) Los Principios de Igualdad y de No Discriminación forman parte del "Ius Cogens"	13
2.2) Carga Dinámica de la prueba en casos de discriminación	13
3) Principios innovadores en materia de género	14
3.1) Violación al derecho a la igualdad y a la no discriminación en una dimensión colectiva en materia laboral	14
3.2) Acciones positivas por parte de los órganos estatales	15
3.3) Determinación de horarios laborales respetando maternidad	16
3.4) Hombres como víctimas de discriminación por razones de género	17
DISCUSIÓN	18
REFERENCIAS	22

RESUMEN

El trabajo identificó y analizó los principios fundamentales de derecho que la Corte Suprema de Justicia de la Nación Argentina ha instaurado en resoluciones con perspectiva de género en materia laboral. Las investigaciones fueron de alcance exploratorio y descriptivo, con una estrategia metodológica cualitativa, no experimental, y se apeló a un diseño longitudinal de investigación. Se examinaron fallos y documentos doctrinarios, buscando analizar cómo aparece el enfoque de género en distintas decisiones jurisdiccionales de la Corte Suprema en materia laboral. Los resultados muestran que en tres fallos estudiados pudieron ser identificados seis principios fundamentales de derecho, dos de los cuales son ratificaciones de directrices instauradas por la Corte en fallos anteriores, y cuatro que resultaron ser verdaderas innovaciones. Pudo observarse que la década pasada evidenció un cambio en la forma en que la Suprema Corte de Justicia de la Nación fue abordando la problemática de género en la materia. Finalmente se concluyó que han sido cuantiosos los principios fundamentales de derecho que el Máximo Tribunal ha incluido en sus fallos, receptando diferentes aspectos del enfoque de género.

Palabras clave: Jurisprudencia, Derecho Laboral, Derechos de la Mujer, Discriminación, Igualdad de Género.

ABSTRACT

The work identified and analyzed the fundamental principles of law that the Supreme Court of Justice of the Argentine Nation has established in resolutions with a gender perspective in labor matters. The investigations were exploratory and descriptive in scope, with a qualitative, non-experimental methodological strategy, and a longitudinal research design was used. Doctrinal rulings and documents were examined, seeking to analyze how the gender approach appears in different jurisdictional decisions of the Supreme Court in labor matters. The results show that in three judgments studied, six fundamental principles of law could be identified, two of which are ratifications of guidelines established by the Court in previous judgments, and four that turned out to be true innovations. It could be observed that the past decade evidenced a change in the way in which the Supreme Court of Justice of the Nation was addressing gender issues in the matter. Finally, it was concluded that the fundamental principles of law that the Highest Court has included in its rulings have been numerous, accepting different aspects of the gender approach.

Keywords: Jurisprudence, Labour law, Women's rights, Discrimination, Gender Equality.

INTRODUCCIÓN

La razón por la cual se realiza el presente trabajo es intentar comprender cómo la Corte Suprema de Justicia de la Nación ha ido incorporando la perspectiva de género en sus decisiones jurídicas. Para afrontar este estudio, cabe entonces preguntarse: **¿Cuáles han sido los principios fundamentales de derecho que la Corte Suprema de Justicia de la Nación Argentina ha instaurado en sus resoluciones con Perspectiva de Género en materia laboral?**

Históricamente, la situación de la mujer como individuo pero también como colectivo, ha sido estructurada desde la visión del género masculino. A partir de esa visión masculina, numerosas diferencias sociales que separan a los géneros han sido invisibilizadas. Es a partir de la década del 60 cuando distintas disciplinas como la historia, la sociología y la filosofía, sacan a relucir múltiples desigualdades que atraviesan a las mujeres y que habían sido ignoradas a través del establecimiento de dicha estructura.

Estas disciplinas, junto con la lucha del amplio movimiento feminista, han logrado achicar brechas de género, pero no puede discutirse que aún hoy persisten diversos estereotipos que fomentan una posición privilegiada y dominante del género masculino por sobre el femenino. Todos diariamente reproducimos, manera consciente o no, patrones culturales y valores que son la base que sustentan distintos tipos de agresiones, muchas veces ocultos en estructuras sociales que aparentan ser “normales”.

Centrándonos en el ámbito laboral, la situación de las mujeres puede considerarse como preocupante. Por ejemplo, en un estudio realizado por el Grupo Banco Mundial (2020), puede apreciarse que aquellas solo tienen acceso al 75% de los derechos laborales que poseen los hombres.

Según informes de la Organización Internacional del Trabajo (2016), las mujeres están concentradas en empleos menos remunerados, de menor cualificación y mayor inseguridad laboral.

Conforme se aprecia en estudios de ONU Mujeres (2016), la brecha salarial en economías desarrolladas se debe principalmente a la maternidad y el matrimonio. En EEUU las mujeres solteras ganan 96 centavos por cada dólar de un hombre soltero, pero una mujer casada con al menos una hija o hijo gana 76 centavos por cada dólar de un padre casado.

En el ámbito nacional estas situaciones se replican. Siguiendo datos aportados por la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral del Ministerio de Producción y Trabajo, Empleo y Seguridad Social (OAVL, 2017) puede verse que el 65% de los casos son mujeres las que denuncian situaciones de violencia o acoso en el lugar de trabajo y relacionan esto con los patrones socioculturales que rigen nuestra sociedad (como se citó en Observatorio Nacional de Violencia contra las Mujeres, 2018).

Sumado a estas cifras explícitas de violencia, debemos mencionar otros patrones culturales que afectan al género femenino en el mercado laboral: según un relevamiento del Ministerio de Economía Argentina (2020) basado en la encuesta sobre Trabajo No Remunerado y Uso del Tiempo realizada por INDEC en el 2013, las mujeres son quienes sufren los mayores niveles de desempleo y precarización laboral; y ganan, en promedio, un 29% menos que sus pares varones.

La lucha del movimiento feminista influyó en la conquista de avances legislativos, tanto nacionales como internacionales, que construyeron el camino sobre el cual se analizará la jurisprudencia plasmada en este trabajo.

En 1985, Argentina ratificó la Convención sobre Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (actualmente comprendida en el Art. 75 inc. 22 de la Constitución), en la cual los Estados Partes se comprometen a adoptar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo, y asegurar la igualdad entre mujeres y hombres en oportunidades de empleo, en derecho al ascenso y en acceso a formación profesional (CEDAW, 1979).

En el año 1988, fue sancionada la “Ley de Actos Discriminatorios” (Ley N° 23.592, 1988), la cual en su primer artículo prevé que quien discrimine a otro será obligado, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados.

En la década del 90, se ratifica la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (1994), donde se consagra que “Toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado” (art. 3). En la misma línea, se sancionó la Ley 26.485 de “protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales” produciendo un avance significativo en torno a la temática de la violencia y la desigualdad por género.

Habiendo nombrado brevemente la legislación innovadora que aborda el tema, necesariamente debe hacerse un estudio de algo que es tan importante, o incluso más, para lograr eliminar las brechas de género: la jurisprudencia. El poder judicial es una de las instituciones que más dificultades ha encontrado al momento de superar los estereotipos de género. A pesar del significativo avance en la conquista del reconocimiento legal de los derechos de las mujeres, todavía podemos encontrar numerosas decisiones judiciales que pasan por alto la existencia de patrones culturales y

de prácticas que fomentan la idea de inferioridad del género femenino y que por lo tanto, siguen reproduciendo situaciones de discriminación y violencias.

Para prevenir que las instituciones jurídicas sigan reproduciendo patrones culturales como los descritos anteriormente, y por ende, sigan naturalizando las situaciones de violencia de género que diariamente sufren las mujeres, se requiere un fuerte compromiso por parte de los administradores de justicia en relación con la prevención y sanción de todas estas situaciones, dado que, generar fallos que incluyan la perspectiva de género puede influir directamente en la deconstrucción de las desigualdades, y por tanto, puede cambiar la realidad de miles de mujeres en todo el país. Es aquí donde resulta necesario generar estudios que sigan fomentando la discusión sobre la temática de género, para que se pueda arribar a decisiones judiciales que no ignoren la condición de la mujer.

OBJETIVO GENERAL: El objetivo general de este trabajo es identificar y analizar los principios fundamentales de derecho que la Corte Suprema de Justicia de la Nación Argentina ha instaurado en resoluciones con perspectiva de género en materia laboral.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. Identificar y analizar fallos actuales de la Corte Suprema de Justicia de la Nación que resuelvan incorporando la perspectiva de género en materia laboral.
2. Identificar y analizar principios de derecho fundamentales en materia de género instaurados con anterioridad por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en resoluciones de fuero laboral, ratificados en los fallos estudiados.
3. Enumerar y conceptualizar principios fundamentales de derecho innovadores en materia de género instaurados por la la CSJN en los fallos enunciados.

MÉTODOS

Diseño

El presente trabajo se encuadra dentro de las investigaciones de alcance exploratorio y descriptivo, ya que el objeto del mismo es caracterizar cómo ha ido evolucionando el fenómeno de la perspectiva de género en la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación. Para lograr esto, se busca describir y desarrollar los nuevos principios y paradigmas que nuestro Máximo Tribunal Nacional fue asentando a lo largo de los últimos años.

En cuanto a la estrategia metodológica se utilizará la cualitativa, con “finalidad holística, integral y compleja de las situaciones sociales, por lo que describen las cualidades y propiedades que caracterizan al objeto” (Yuni y Urbano, 2013). Es suficiente con el estudio de legislación, fallos y documentos de ámbito local e internacional para llevar adelante el proceso de investigación e interpretación conducente a lograr la finalidad propuesta.

Por la naturaleza del estudio, el diseño de investigación es no experimental. Esto se debe a que por las características del fenómeno de estudio no se pueden manipular deliberadamente variables, bastando con la observación y el análisis de cómo se ha desarrollado y como se desenvuelve el fenómeno de la perspectiva de género en los fallos del referido órgano jurisdiccional en materia laboral.

Continuando con la naturaleza del estudio, aparte de no experimental, se apela a un diseño longitudinal de investigación, puesto que se recopilan y analizan datos a lo largo de los últimos años, buscando inferir acerca de la evolución y cambio de conceptos relacionados a la perspectiva y a la igualdad de género en la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación Argentina.

Instrumentos

Al tratarse de una investigación de naturaleza cualitativa y de diseño longitudinal, y debido a la naturaleza del objeto de estudio, los instrumentos adecuados para obtener datos sobre el fenómeno investigado son documentos de distinta índole.

Se utilizarán documentos de naturaleza jurídica y extrajurídica. Se emplearán para su estudio instrumentos de índole jurídico, como es el caso de fallos o documentos de análisis documental doctrinario, así como otros que no revistan esa naturaleza, siendo ejemplo de estos informes y trabajos escritos de organizaciones.

Análisis de Datos

Al ser una investigación de naturaleza cualitativa, el análisis de datos será de la misma índole, buscando analizar cómo aparece el enfoque de género en distintas decisiones jurisdiccionales de la Corte Suprema de Justicia de la Nación en materia laboral. Se tomarán distintos fallos donde se encuentre involucrada la temática de género buscando identificar los diferentes conceptos de la perspectiva de género que el tribunal haya involucrado, y los principios fundamentales de derecho que haya instaurado para fallar en procesos de materia laboral donde se encuentren controvertidos derechos relacionados a la temática de género.

A los fines de este análisis, se conceptualiza al género como una construcción cultural, el cual ha sido definido con claridad al decirse que es “el conjunto de prácticas, creencias, representaciones y prescripciones sociales que surgen entre los integrantes de un grupo humano en función de una simbolización de la diferencia anatómica entre hombres y mujeres” (LAMAS, M., 2000).

Por Perspectiva de Género, siguiendo al Instituto Interamericano de Derechos Humanos (2008) se entenderá que:

“implica por un lado, una crítica a la visión exclusiva del mundo en clave masculina y por otro, una relectura y re-significación de la historia, de la sociedad, la cultura, la economía y la política. De lo que se trata es de hacer relecturas, re-significaciones y re-conceptualizaciones que permitan un análisis diferenciado del mundo y de la realidad; de la aplicación de las normativas e instrumentos internacionales de Derechos Humanos, para poder actuar sobre ella y transformarla mediante la práctica de relaciones igualitarias y no discriminatorias”. (pág. 12)

RESULTADOS

La Corte Suprema de Justicia de la Nación ha incorporado en forma escalonada distintos aspectos del enfoque de género en sus fallos. En lo que a materia laboral respecta, puede notarse como en sentencias actuales se alude a resoluciones anteriores ratificando principios ya establecidos, a la vez que se integran nuevas aristas de la perspectiva de género.

1) Fallos Actuales Identificados con Perspectiva de Género

1.1) “Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Taldelva SRL y otros s/ amparo” (Corte Suprema de Justicia de la Nación [CSJN], 2014)

Mirtha G. Sisnero y la Fundación Entre Mujeres (FEM) iniciaron una acción de amparo contra la Sociedad Anónima del Estado del Transporte Automotor (SAETA), la Autoridad Metropolitana de Transporte (AMT) y las siete empresas operadoras de transporte público de pasajeros de la ciudad de Salta ante la no incorporación de mujeres como conductoras en dicho servicio. La Cámara de Apelaciones Civil y Comercial, Sala V, de la ciudad de Salta hizo lugar a la demanda, ordenando cesar con la discriminación, y fijando el cupo para choferes mujeres peticionado por la parte actora en 30%. Las demandadas apelaron ante la Corte de Justicia de Salta, la que revocó el pronunciamiento considerando que para la señora Sisnero debió demostrar acabadamente que en igualdad de condiciones, las empresas habían preferido a otros meramente por su sexo.

La Corte Suprema de Justicia de la Nación hizo lugar a la queja, declarando procedente el recurso extraordinario, dejando sin efecto la sentencia de la Corte de Justicia de Salta.

1.2) "Gallo, María Liliana c/ Provincia de Buenos Aires - Ministerio de Salud s/ demanda contencioso administrativa" (CSJN, 2016)

María Liliana Gallo se desempeñaba como técnica en hemoterapia en un hospital de Buenos Aires. Ante un cambio de su horario laboral que le impedía cumplir sus tareas como madre, deja de asistir a su trabajo, y es finalmente cesanteada. La actora inició una demanda contra el Ministerio de Salud a fin de dejar sin efecto la resolución que disponía su cesantía, se la reincorporara a su cargo y se le pagaran los salarios caídos. La Suprema Corte de la Provincia de Buenos Aires rechazó la demanda, a pesar de que se había probado que la cesantía constituía un supuesto de persecución y hostigamiento laboral.

Finalmente, la Corte Suprema de Justicia de la Nación hizo lugar a la queja y declaró procedente el recurso extraordinario, dejando sin efecto el pronunciamiento apelado.

1.3) "Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz SA s/ despido" (CSJN, 2020)

La Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo confirmó la sentencia de primera instancia que rechazaba a Fernando Puig el reclamo de la indemnización especial por despido por causa por matrimonio, a pesar de haber sido desvinculado en el plazo luego del acto nupcial en el que la ley presume que el despido sin invocación de motivos tiene por causa el matrimonio. Dicho rechazo fue fundado en que el actor es hombre. Contra dicho pronunciamiento, el actor dedujo recurso extraordinario que fue denegado y originó la correspondiente queja. La Corte hizo lugar a la queja, declaró procedente el recurso extraordinario y dejó sin efecto la sentencia apelada.

2) Principios ratificados en los fallos identificados

2.1) Los Principios de Igualdad y de No Discriminación forman parte del “Ius Cogens”

En el fallo “Sisnero”, la Corte Suprema de Justicia reproduce lo que ya había considerado en los fallos “Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo” (CSJN, 2011) y “Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ acción de amparo” (CSJN, 2010), admitiendo que los principios de Igualdad y de No Discriminación forman parte del Ius Cogens.

La Opinión Consultiva OC-18/03 sobre “Condición jurídica y derechos de los migrantes indocumentados” de La Corte Interamericana de Derechos Humanos (2003) ya se había expedido sobre el tema en la, donde dicho tribunal sostuvo que el “principio fundamental de igualdad y no discriminación forma parte del derecho internacional general”, y “acarrea obligaciones erga omnes de protección que vinculan a todos los Estados y generan efectos con respecto a terceros, inclusive particulares”. Cualquier norma, contrato o acto que sea contrario a esos principios del ius cogens sería contrario a las normas imperativas de Derecho Internacional.

Lo instaurado por la CIDH es respetado por nuestro Más Alto Tribunal, que acentúa una obligación fundamental inmediata que pesa sobre el Estado de garantizar la no discriminación, siendo esto plenamente operativo en cuestiones de género.

2.2) Carga Dinámica de la prueba en casos de discriminación

La Corte Suprema de Justicia de la Nación instaura un paradigma de cargas dinámicas en casos de discriminación en ambientes laborales, subsanando los inconvenientes probatorios que generalmente apesadumbraban a las presuntas víctimas. Estos nuevos criterios pueden resumirse en que toda vez que acaezca un trato desigual

que no tiene fundamento en razones objetivas, basta con que la víctima acredite hechos que prima facie demuestren la existencia de discriminación, trasladándose luego la carga probatoria al demandado, quien deberá acreditar que la distinción tuvo como causa un motivo objetivo y razonable.

Estas directrices probatorias tienen como antecedente el fallo “Fernández, Estrella c/ Sanatorio Güemes S.A” (CSJN, 1988), en el voto de los ministros Petracchi y Bacqué. Luego es receptado el Fallo “Pellicori”, y se consolida en el Fallo “Sisnero”. En este último, la Corte alude “que la discriminación no suele manifestarse de forma abierta y claramente identificable; de allí que su prueba con frecuencia resulte compleja”, admitiendo incluso una prueba estadística de distinción arbitraria: dar por probada la discriminación en base a la poca cuantía de mujeres contratadas en relación a la cantidad de hombres.

En el dictamen de la Procuración General de la Nación en fallo “Gallo”, el que es compartido íntegramente por la Corte, se alude a que un examen débil y rigurosamente formal puede llevar a que se disimule un acto discriminatorio bajo un velo de legalidad.

El Tribunal Supremo reafirma nuevamente este principio en el Fallo “Puig”, toda vez que una de las razones por la cual la Corte descalifica el fallo apelado es que no se tuvieron en cuenta las pautas en materia de pruebas establecidas en “Pellicori” y “Sisnero”.

3) Principios innovadores en materia de género

3.1) Violación al derecho a la igualdad y a la no discriminación en una dimensión colectiva en materia laboral

A partir del fallo “Sisnero” la Corte Suprema de Justicia de la Nación, puso de manifiesto que las prácticas discriminatorias reproducen patrones de género en los

mercados laborales. Estos estereotipos ya habían sido definidos por la Corte Interamericana de Derechos Humanos (2009) en el caso “González y Otras (“Campo Algodonero”) vs. México” como “una pre-concepción de atributos o características poseídas o papeles que son o deberían ser ejecutados por hombres y mujeres respectivamente” y admite que “la creación y uso de estereotipos se convierte en una de las causas y consecuencias de la violencia de género en contra de la mujer.”

En el fallo “Sisnero”, la Corte reconoce la existencia de estos estereotipos, refiriéndose a ellos como “síntomas discriminatorios en la sociedad” que se encuentran en el ideario colectivo operando de modo inconsciente en los individuos, produciendo mercados laborales segregados sobre categorías sospechosas. Puede notarse que las consecuencias disvaliosas no se subsanan con la reparación del caso particular, puesto que exceden el interés particular de las afectadas directas que buscan hacer cumplir sus pretensiones, como bien lo expresa la Procuradora General su dictamen cuando opina que “el comportamiento de las empresas demandadas, en cuanto contribuye a mantener un mercado laboral sesgado por un estereotipo de género, proyecta consecuencias disvaliosas cuya reparación no se agota con la subsanación de la discriminación que sufrió la señora Sisnero en particular”.

Esta concepción colectivista de la discriminación puede verse también en el Fallo “Puig”, en el que la Corte remarcó la realidad de un patrón socio cultural que circunscribe a las mujeres las faenas que históricamente se han catalogado como “tareas de cuidado”, y que carga en los hombres la responsabilidad de ser el principal sostén de familia.

3.2) Acciones positivas por parte de los órganos estatales

En el fallo “Sisnero” se remarca que adoptar medidas que busquen paliar los efectos discriminatorios es crucial para evitar que se perpetúen estos estereotipos. En

dicho caso tanto la Corte Suprema como la Procuración General, remiten a la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación de la Mujer (CEDAW, 1979) cuando consagra el deber de los Estados de adoptar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo con el fin de garantizar el goce pleno del derecho de igualdad laboral de las mujeres.

La Procuradora General en su dictamen, al cual la Corte adhiere, expresa que “esta situación reclama la adopción de medidas de acción positiva para contrarrestar la segregación por género y revertir los patrones socioculturales que la explican.” Luego alude a que en el caso se encuentran controvertidos temas institucional y socialmente trascendentes, y recordando doctrina sentada por la misma en Corte en el fallo “F., A. L. s/ Medida autosatisfactiva” (CSJN, 2012), remarca la importancia de instar a los otros poderes estatales a que adopten medidas para revertir la discriminación por género.

En el fallo “Puig”, la Corte ratifica la importancia de las acciones positivas de los órganos estatales para reducir las brechas de género. En la misma línea se expidió la Procuración General de la Nación en su dictamen al resaltar que un estereotipo a erradicarse es el que nace de la repartición de las tareas del hogar basada en el género.

Como respuesta a esto, la Corte Suprema en este caso entendió que una acción en miras de eliminar estos patrones es incentivar y apoyar la participación de los hombres en tareas domésticas a través de la protección contra la discriminación laboral que sufre el género masculino cuando asume ese tipo de faenas igualitariamente en su planificación familiar.

3.3) Determinación de horarios laborales respetando maternidad

En el fallo “Gallo”, la Procuración General de la Nación dictaminó que la determinación de horarios laborales debe hacerse respetando el derecho de la mujer a no

ser discriminada y atendiendo a la defensa de la maternidad, cuestión a la que la Corte Suprema adhiere.

3.4) Hombres como víctimas de discriminación por razones de género

En el fallo “Puig”, se reconoció que el contexto que asignaba la división de tareas según el género se encontraba en proceso de cambio, atribuyendo al hombre el ejercicio de parte de las tareas de cuidado. La Corte Suprema de Justicia de la Nación se inclinó por entender que al existir una nueva distribución de tareas, el hombre también puede ser víctima de discriminación laboral por razones de matrimonio o planificación familiar, puesto que la razón de ser de estos tipos de segregación es el temor a que la productividad de los trabajadores se vea afectada por sus obligaciones familiares, por lo que los empleadores podrían tener la misma preocupación respecto de los hombres.

En esta misma sentencia el ministro Dr. Horacio Rosatti llega a concluir que una interpretación desfavorable para hombres puede afectar de forma disvaliosa al género femenino, cuando en su voto afirma que:

“Tal interpretación, desfavorable a los varones, implicaría asimismo afectar la igualdad de oportunidades de las mujeres en el acceso a los puestos de trabajo, restringiendo la contratación del género femenino. En efecto, al tener éstas y no aquellos la presunción de despido por matrimonio, el empleador podría inclinarse por seleccionar varones a fin de evitar la futura aplicación de la figura.”

DISCUSIÓN

El objetivo general de este manuscrito científico consiste en identificar y analizar cuáles son los principios fundamentales de derecho que la Corte Suprema de Justicia de la Nación Argentina ha instaurado mediante fallos que involucran perspectiva de género en materia laboral. Resulta de más interesante poder encontrar las directrices que nuestro máximo tribunal ha elaborado y tiene en cuenta en dicha materia a la hora de abordar una causa cuyo conflicto se produce debido a las brechas de género en ámbitos laborales.

En cuanto a la identificación de fallos de la Corte Suprema de Justicia de la Nación que resuelvan incorporando la perspectiva de género en materia laboral, pueden reconocerse tres fallos actuales, que a su vez remiten a otros anteriores, como lo es “Sisneros” que funciona como una bisagra en la inclusión del enfoque de género en la jurisprudencia; el fallo “Gallo” que si bien es una sentencia de materia contenciosa administrativa se encuentra relacionado con el ámbito de trabajo del género femenino y la maternidad; y el caso “Puig” que resulta sumamente interesante ya que la víctima pertenece al género masculino.

En cuanto al segundo objetivo específico, se identifican dos principios fundamentales de derecho ratificados en los fallos enumerados. La inclusión del principio de no discriminación y de igualdad como parte del Ius Cogens sitúan esos axiomas en la cúspide de las normas jurídicas (cuestión no discutida por la doctrina hoy en día). En cuanto a las cargas dinámicas de la prueba en caso de discriminación, es un aspecto central en lo que a género se refiere, puesto que permite el acceso de las mujeres a la justicia. Esta carga probatoria facilita el acceso a la justicia ya que “el empleador, no solo detenta el poder jurídico y económico, sino que es quien tiene en sus manos una serie de

documentación, información y constancias, que surgen de sus registros y asientos legales, laborales comerciales y sociales.” (M. Hernández, 2015)

Respecto al tercer objetivo específico no puede negarse que la forma en que la Suprema Corte de Justicia fue abordando la problemática de género en materia laboral dio un giro interesante en la década pasada, cuando comenzó a integrar en sus fallos diversos principios de derecho innovadores en los casos de discriminación por género.

Abordar la segregación por género como fenómeno estructural y exhortar a los distintos órganos del Estado a que asuman un rol activo ante esta; compeler a que se determinen los horarios laborales de modo que se pueda compatibilizar la faceta materna de las mujeres con su vida laboral; y visibilizar al hombre atado a estereotipos sociales y como posible víctima de discriminación por razón de su género son verdaderas innovaciones que la Corte incorpora al plexo axiológico jurídico.

El paso de un entendimiento individualista del fenómeno a uno más colectivista es algo fundamental a la hora de poder achicar las brechas de género. La igualdad formal se desplaza hacia una noción de igualdad sustantiva, que demanda del Estado un rol activo para generar equilibrios sociales, la protección especial de ciertos grupos que padecen procesos históricos o estructurales de discriminación. (V. Abramovich, 2010)

Abordar la discriminación laboral hacia las mujeres como una cuestión estructural permite arribar a decisiones jurisdiccionales que vean en esta segregación estereotipada la causal de los actos discriminatorios y que permitan la inclusión del género femenino a ámbitos laborales históricamente le ha sido vedado, o eliminar patrones de violencia hacia las mujeres que hoy se encuentran naturalizados.

A su vez, la Corte comenzó a exhortar a los órganos estatales a implicarse desde un rol activo. Ya no pueden los órganos del Estado contentarse con la mera reparación

económica de situaciones particulares, sino que es su obligación bregar por que se elimine la reproducción de patrones sociales y estereotipos culturales de discriminación por género. V. Spaventa (2017) analizando la CEDAW refiere que:

“la Argentina tiene que cumplir una serie de obligaciones con la “debida diligencia”, lo que requiere que diseñe y despliegue una serie de medidas tendientes a la prevención, la investigación, la sanción y la reparación de la discriminación que sufren las mujeres, cualquiera sea la modalidad en que se manifieste. El abanico de deberes estatales es bien amplio y completo, y se expresa a través de obligaciones positivas y negativas.”

En cuanto al cambio de sentido en el enfoque de género que la Corte realiza, entendiendo que los hombres también son víctimas de discriminaciones por género, es una directriz fundamental para poder abordar la nueva distribución de las tareas de cuidado y el trabajo reproductivo. Este nuevo enfoque resulta más integrador ya que entiende al hombre como víctima del estereotipo según el cual debe cumplir con el trabajo productivo. Este entendimiento de la Corte, concatenado con el principio de que las mujeres puedan compaginar las facetas maternas y laborales de sus vidas, pone de manifiesto que el derecho acompaña y respalda la nueva distribución de tareas productivas y reproductivas en el mundo y en los núcleos familiares.

Como limitación de este trabajo puede señalarse que las cuestiones de género que en materia laboral han llegado hasta la Corte Suprema de Justicia de la Nación han sido pocas, ya que dicho órgano es la última instancia jurisdiccional de nuestro país.

En contraposición a esto, estudiar la jurisprudencia del máximo tribunal jerárquico de nuestro sistema judicial, sumado a la especificidad de la temática, resulta una fortaleza. Esto se debe a que los principios que pudieron identificarse funcionan como

directrices para todos los tribunales inferiores, quienes deben aplicarlos siguiendo el principio de economía procesal. Otra fortaleza del presente manuscrito radica en su actualidad. En la materia existen pocas investigaciones actuales, siendo la más afín a esta la titulada “Cláusula de igualdad en el ámbito laboral y perspectiva de género. Aportes desde el Derecho del Trabajo argentino a partir del caso Sisnero” (J. Lobato, 2018) la que no contempla fallos posteriores a Sisnero, como si lo hace este estudio.

A modo de conclusión de todo lo expuesto puede inferirse que han sido cuantiosos los principios fundamentales de derecho que la Corte Suprema de Justicia de la Nación ha incluido en sus fallos, receptando diferentes aspectos del enfoque de género. Al tratarse del órgano jerárquicamente superior de todo el Poder Judicial, sus decisiones sientan directrices seguidas por todos los tribunales inferiores, e incluso muchas veces replicadas por los otros poderes.

El hecho de que la Corte incorpore un enfoque de género integral que aborde las brechas de género como un fenómeno estructural, a la vez que sienta bases para que los distintos Poderes y Órganos del Estado abandonen el rol pasivo que históricamente ha tenido frente a ella, allana el camino para que las mujeres puedan acceder a la justicia en busca de hacer valer su derecho a una vida sin violencia ni discriminación.

Finalmente, como nuevas líneas de investigación se sugiere que se continúen investigando a futuro los principios fundamentales de derecho relativos al género que la Corte instaure en sus fallos venideros en la materia, para poder estudiar si en los mismos se irán incorporando distintas realidades que las mujeres viven en sus facetas laborales, como lo son la brecha salarial, el techo de cristal y piso pegajoso, entre otras cuestiones que todavía no han sido abordadas por nuestro Máximo Tribunal.

REFERENCIAS

- Abramovich, V. (2010). Responsabilidad estatal por violencia de género: comentarios sobre el caso “Campo Algodonero” en la Corte Interamericana de Derechos Humanos.
 - *Anuario de Derechos Humanos*, (6), pág. 167-182. doi:10.5354/0718-2279.2011.11491. Recuperado de: <https://anuariocdh.uchile.cl/index.php/ADH/article/view/11491/11852>
- Corte Suprema de Justicia de la Nación (2010). Álvarez, Maximiliano y otros c. Cencosud S.A s/acción de amparo. Recuperado de: <https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verUnicoDocumentoLink.html?idAnalisis=691754&cache=1623021133340>
- Corte Suprema de Justicia de la Nación (2012) F., A. L. s/ Medida autosatisfactiva. Recuperado de: <http://www.sajj.gob.ar/corte-suprema-justicia-nacion-federal-ciudad-autonoma-buenos-aires--medida-autosatisfactiva-fa12000021-2012-03-13/123456789-120-0002-1ots-eupmocsollaf>
- Corte Suprema de Justicia de la Nación (1988). Fernández, Estrella c/ Sanatorio Güemes S.A. Recuperado de: <http://www.sajj.gob.ar/corte-suprema-justicia-nacion-federal-ciudad-autonoma-buenos-aires-fernandez-estrella-sanatorio-guemes-sa-recurso-hecho-fa88000795-1988-08-23/123456789-597-0008-8ots-eupmocsollaf>
- Corte Suprema de Justicia de la Nación (2016). Gallo, María Liliana c/ Provincia de Buenos Aires - Ministerio de Salud s/ demanda contencioso administrativa. Recuperado de: <https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verUnicoDocumentoLink.html?idAnalisis=727720&cache=1623089954574>
- Corte Suprema de Justicia de la Nación (2011). Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo. Recuperado de: <https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verUnicoDocumentoLink.html?idAnalisis=11116&cache=1623111323158>
- Corte Suprema de Justicia de la Nación (2020). Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido. Recuperado de: <https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verUnicoDocumentoLink.html?idAnalisis=760721&cache=1623022546001>
- Corte Suprema de Justicia de la Nación (2014). Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Taldelva SRL y otros s/ amparo. Recuperado de: <https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verUnicoDocumentoLink.html?idAnalisis=711378&cache=1623026085362>
- Corte Interamericana de Derechos Humanos (2003). Opinión Consultiva OC-18/03 Condición jurídica y derechos de los migrantes indocumentados.

- Recuperado de:
<https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2003/2351.pdf>
- Corte Interamericana de Derechos Humanos (2009). González y Otras (“Campo Algodonero”) VS. México. Recuperado de:
https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_205_esp.pdf
 - Grupo Banco Mundial (2020). *Mujer, Empresa y el Derecho 2020*.
 - *Mujer, Empresa y Derecho (2020)* doi: :10.1596/978-1-4648-1532-4. Recuperado de:
<https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/32639/211532SP.pdf>
 - Hernández, M. O. (2015) Carga Dinámica de la Prueba - El paradigma de la carga probatoria en el proceso laboral. Recuperado de:
https://www.aadproc.org.ar/pdfs/biblioteca_virtual/Congreso_2015/Ponencias%20de%20Participantes/Jurisdiccion%20Protectoria/Laboral%20y%20Seguridad%20Social/HERNANDEZ%20Manuel%20O..pdf
 - Instituto Interamericano de Derechos Humanos (2008) “Herramientas básicas para integrar la perspectiva de género en organizaciones que trabajan derechos humanos”. San José: IIDH. Recuperado de:
https://www.iidh.ed.cr/IIDH/media/1829/herramientas_integrar_genero_ddhh-2008.pdf
 - Lamas, M. (2000) Diferencias de sexo, género y diferencia sexual.
 - *Cuicuilco*, vol. 7, núm. 18, p. 3. Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/pdf/351/35101807.pdf>
 - Lobato, J. (2019). Cláusula de igualdad en el ámbito laboral y perspectiva de género. Aportes desde el Derecho del Trabajo argentino a partir del caso “Sisnero”.
 - *Revista de la Facultad de Derecho*, (46), 49-107. Epub 03 de junio de 2019. Recuperado de: http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S2301-06652019000100049&script=sci_arttext&tlng=en
 - Ley 23.592 de Actos Discriminatorios (1988). Recuperado de:
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=20465>
 - Ley 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres en los Ámbitos en que Desarrollen sus Relaciones Interpersonales (2009). Recuperado de:
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/150000-154999/152155/norma.htm>
 - Ministerio de Economía Argentina (2020) Las brechas de género en la Argentina, Estado de situación y desafíos. Recuperado de:

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/las_brechas_de_genero_en_la_argentina_0.pdf

- Observatorio Nacional de Violencia contra las Mujeres (2018). Violencia Contra las Mujeres en el Ámbito Laboral. Recuperado de: <https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/informeviolencialaboralbianual2017-18.pdf>
- Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (2017). Informe estadístico sobre violencia laboral. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
- Oficina Internacional del Trabajo (2016) *Las Mujeres en el Trabajo, Tendencias de 2016*. Ginebra: OIT. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_483214.pdf
- ONU Mujeres (2015) *El Progreso de las Mujeres en el Mundo 2015 - 2016*. Estados Unidos: ONU Mujeres. Recuperado de: <https://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2015/4/progress-of-the-worlds-women-2015>
- Organización de las Naciones Unidas (1979). Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). Recuperado de: <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>
- Organización de las Naciones Unidas (1948). Declaración Universal de los Derechos Humanos. Recuperado de: https://www.ohchr.org/en/udhr/documents/udhr_translations/spn.pdf
- Organización de los Estados Americanos (1994) Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belém do Pará). Recuperado de: <https://www.oas.org/es/mesecvi/docs/BelemDoPara-ESPANOL.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo (1958). Convenio 111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación). Recuperado de: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312256
- Taruffo, M. (2007). Precedente y jurisprudencia.
 - *Precedente. Revista Jurídica*, (-), pag. 86-99. <https://doi.org/10.18046/prec.v0.1434> Recuperado de: <https://www.icesi.co/revistas/index.php/precedente/article/view/1434>
- Yuni, J. y Urbano, C. (2013). Técnicas para investigar (Tomo 1, 2 y3). Córdoba:Brujas.