



Seminario final de abogacía- Trabajo final de graduación

“Vulnerabilidad de la mujer en el ámbito laboral”

Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Mendoza, “Montani Tribio Daniela” 13/03/2020

Expte. Nº 13 -03668755-41/1

Carrera: Abogacía

Nombre: Agostina Mondello Salinero

D.N.I: 40271004

Legajo: VABG79476

Tutor: Mirna Lozano Bosch

Temática: Modelo de casos (cuestiones de género)

“Sumario: I. Introducción.- II. Hechos relevantes del caso.- III. Historia procesal.- IV. Problemas de relevancia del fallo.- V. Resolución y fundamentos de la Suprema Corte de la provincia de Mendoza (Ratio decidendi).- VI. Conclusión.- VII. Referencias”

I. Introducción:

El fallo de la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Mendoza, “Montani Tribio Daniela”, es relevante ya que se puede notar como hoy en día la sociedad tiene una percepción errónea de la mujer, con una perspectiva de inferioridad en cuanto al hombre. La problemática que se puede apreciar en dicha causa es cómo se discrimina a la actora por el hecho de ser mujer y se la pone en una posición de desventaja comparado a la de sus compañeros varones, algo que hoy en día resulta absurdo, ya que todas las personas poseen los mismos derechos consagrados en la Constitución Nacional, Pactos Internacionales, Leyes, etc.; los cuales amparan y protegen la vulnerabilidad de la mujer. Existe un concepto que se denomina "techo de cristal, que determina que la mujer no pueda acceder a puestos laborales jerárquicos, y dichos cargos son ocupados por hombres, puesto que social y culturalmente son los hombres los que tienen el rol de autoridad” (Guadagnoli, 2013, p.2).

La OIT define el acoso laboral como la “acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta”. (Morales, 2016, p. 78)

II. Hechos relevantes del caso:

La señora Daniela Montani, actora, ingresa a trabajar en abril de 2006 a la empresa autotransportes Andesmar S.A, pasado 4 meses la transfieren a Condominios S.A, y luego en mayo 2010 es transferida a Tramal S.A y otros UTE, empresas demandadas. Se desarrolla en el cargo de gerente del área legal. En diciembre de 2012 la actora se toma licencia por enfermedad con tratamiento psiquiátrico por trastorno ansioso depresivo por estrés laboral, ya que ella se sentía discriminada en su lugar de trabajo. Le redujeron el salario, le pagaban el mismo en cuotas, su sueldo era menor al de sus compañeros hombres que tenían el mismo cargo, la cambiaron de oficina a una mucho más pequeña y la dejaron sin personal a su cargo.

Por el otro lado, la parte demandada niega esto y dice que a la actora se la despidió por falta de confianza y porque no cumplía con sus tareas adecuadamente, que hizo abandono de trabajo, ya que no presento los certificados psiquiátricos correspondientes a la licencia. Por ello es que el 11/12/2014 se le envía la carta de despido, lo cual la actora niega y alega que la empresa se negó a recibir dichos certificados.

III. Historia procesal:

Los actos mencionados anteriormente son los que dan inicio al pleito que se presenta ante la Segunda Cámara del Trabajo de la Primera Circunscripción Judicial de la provincia de Mendoza, Argentina, donde el Dr. Gómez Orellano, resuelve de manera unipersonal, hacer lugar parcialmente a la demanda

entablada por la actora a que se le pague solidariamente, y rechaza el concepto del art. 80 de la LCT. Ambas partes no conformes con la resolución, decidieron presentar un recurso de apelación a la Excma. Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Mendoza Argentina, ingresa a la sala segunda, señores ministros del tribunal: Dr. Mario Daniel Adaro; Dr. Omar Alejandro Palermo. (Dr. José V. Valerio se encontraba de licencia) donde resuelven de manera conjunta hacer lugar parcialmente al recurso interpuesto por la actora, y rechazar el recurso interpuesto por las demandadas.

IV. Problemas de relevancia del fallo:

La problemática relevante que encontramos es la siguiente:

- 1-) Relevancia: es aquel en el cual se determina si una norma es aplicable o no a un caso. Ya sea porque pertenece al sistema jurídico y no es aplicable o porque no pertenece y si es aplicable. En el fallo se observa el problema de relevancia en normas y jurisprudencia que se tuvo en cuenta en la Corte y no en el tribunal inferior para resolver, Art. 45 de la ley N° 25.345; Art. 11 de la ley 24.013; Art 14 bis CN; Convención de Belem do Para; Organización internacional del trabajo convenio N° 111 y N° 156; decreto reglamentario 1011/2010 de la ley 26485; Art 17 y 81 de la LCT. Esto es necesario tenerlo en cuenta ya que son normas que utilizaron en la Suprema Corte para resolver, que hacen analizar los hechos desde otra perspectiva, para ver cómo se pone a la mujer en un lugar de inferioridad con respecto a los hombres en el ámbito laboral.

2-) Lingüístico: es la interpretación que el jurista debe hacer para identificar o determinar el sentido de la expresión de la norma, ya sea del texto o el significado. Al hacerlo debe tener en cuenta la ambigüedad y vaguedad de las mismas. En el fallo se advierte en la interpretación del Art 244, del juez de primera instancia, con la interpretación que hacen al respecto de dicho artículo los ministros de la Suprema Corte, es decir tienen distintas posturas con lo que dice el artículo. El significado de dicho artículo es importante porque habla del abandono de trabajo, tema por el cual comienza el conflicto, el juez de primera instancia fallo a favor de la actora, y en la Suprema Corte solo opinaron que era abusivo pero que esa decisión solo le correspondía al juez de primer instancia por ello no emitieron ninguna decisión.

V. Resolución y fundamentos de la Suprema Corte:

En la Suprema Corte los señores ministros, resuelven de manera conjunta hacer lugar parcialmente al recurso interpuesto por la actora a que se le pague la suma histórica de capital de pesos doscientos setenta y siete mil ciento veintiocho con 20/100 (\$277.128,20). “Dicho ello, clara está la manifiesta intencionalidad contra el género femenino que subyació en el accionar de la demandada cuando mantuvo un trato evidentemente discriminatorio hacia la actora respecto de los demás compañeros hombres que cumplían idéntica función.” (Dr. Adaro, 2020, p. 9), “El derecho de la mujer

trabajadora que sean respetadas sus garantías constitucionales, convencionales, en pie de igualdad con el hombre, exige una mirada con perspectiva de género, bajo el paradigma social supone que la mujer trabajadora sufre una vulnerabilidad” (Dr. Adaro, 2020, p. 9). Algunas de las referencias que se utilizaron para dicho razonamiento fue la palabra de la Dra. Mercedes D`Alessandro y la Convención de Belem do Para.

Otros precedentes emitidos por la Suprema Corte donde se puede observar la vulnerabilidad de la mujer en el ámbito laboral son las causas Valdatta, Aracena, Kraus, donde es evidente la discriminación hacia el género femenino.

En segunda cuestión decidieron rechazar el recurso interpuesto por las demandadas “El recurso reviste carácter excepcional y su procedencia requiere una decisiva carencia de razonabilidad en la fundamentación” (Dr. Adaro, 2020, p.5), “En este sentido, es dable señalar que el recurso que no se autoabastece en su argumentación, está conducido a su rechazo formal, por no estar debidamente fundado, obstaculizando la labor de control a realizar por esta Corte” (Dr. Adaro, 2020, p.6), también se puede observar que se utilizó como referencia el fallo “Oliva” sentencia del 23/09/2019, para llegar a ese razonamiento.

La Suprema Corte al resolver, deja claro que se vulneraron los derechos de la actora, dejándola en una posición de desventaja por el hecho de ser mujer. Donde hubo un trato discriminatorio e intencional por parte de las empresas demandadas.

VI. Conclusión:

Se puede observar como las empresas empleadoras pusieron a la actora en una posición de inferioridad, trasladándola de su lugar de trabajo, dejándola sin personal a su cargo, pagándole un salario inferior al de sus compañeros varones y abonándole el mismo en cuotas, es por ello que se puede observar en el fallo la evidente discriminación con respecto a sus compañeros hombres que se desarrollaban en la misma función, provocándole un perjuicio psicológico, por ello la actora debió tomarse licencia psiquiátrica acto que la empresa empleadora toma como abandono de trabajo, ya que alega que la actora nunca presento los certificados correspondientes, y por otro lado, la actora alega que la empresa se negó a recibir dichos certificados, que ella incluso asistió a las juntas medicas propuestas por la empresa.

Se puede observar como los magistrados, el de primera instancia, y los de instancia superior, discrepan con respecto al abandono de trabajo Art. 244 LCT, ya que el magistrado de primera instancia resuelve a favor de la actora que ella no hizo abandono de trabajo, y los magistrados de la Suprema Corte opinan que esa decisión es abusiva pero deciden no pronunciarse sobre el tema. En ambas instancias concuerdan sobre que era evidente la discriminación por razón de género, que fue manifiesto el trato discriminatorio hacia la actora, y que se vulneraron sus derechos, por ello en ambas instancias resuelven a favor de la actora.

Hoy en día, es notorio que una parte de la sociedad tiene una percepción errónea con respecto a aspectos en cuanto a que la mujer no tienen las mismas

capacidades que los hombres en el ámbito laboral, un claro ejemplo es el fallo Borda y el fallo Sisnero, en los cuales se observa como el cupo de las empresas es en su mayoría es de varones, no respetando el treinta por ciento (30%) del mínimo legal del porcentaje de mujeres que deberían tener contratadas.

El fenómeno de los estereotipos de género tiene que ser contrarrestado y combatido en múltiples frentes: en el idioma y el vocabulario, en las leyes y las prácticas, en la mentalidad de las personas, en los sistemas de justicia, en los medios de comunicación y en la educación, en las diversas organizaciones y autoridades públicas, en las empresas y con las mismas personas. (ONU Mujeres, 2011)

Al día de la fecha se ha logrado un gran avance en cuanto a los derechos de la mujer, gracias a distintos pactos como: Pacto de San José de Costa Rica, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, etc., colocando a la mujer en un plano de igualdad de condiciones, protegiéndola y evitando así que sus derechos sean vulnerados. “Recordando que la discriminación contra la mujer viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana, que dificulta la participación de la mujer, en las mismas condiciones que el hombre” (CEDAW, 1979, p. 2)

Un posible desafío sería analizar cómo se puede implementar la realización de un mayor control, para que se cumpla con lo que la ley estipula, y no haya

abuso de ella tanto de la parte empleadora como de los trabajadores, ya que debe ser justo para ambas partes.

En el fallo López y el fallo Cannao se puede observar como también los trabajadores en ciertas ocasiones intentan obtener un beneficio ostentoso y que no corresponde a su caso. “Los empleadores, previa consulta con los trabajadores, deben desarrollar políticas de acuerdo con la legislación nacional, los convenios colectivos y la práctica” (Morales, 2016, p. 83), para así poder lograr un ambiente de trabajo seguro, pacífico y de igualdad para todos.

Después de haber analizado el fallo que motivo el presente comentario, solo cabe expresar la conformidad con la decisión de los magistrados, siendo esta contundente, razonable y justa. Una reflexión al respecto sería, que debería haber una mayor concientización social ya que no depende del género de una persona para un puesto laboral, sino de su capacidad, sus conocimientos, su idoneidad, y demás aptitudes, ya que todos deben tener las mismas oportunidades y la libertad de poder postular a cualquier trabajo.

VII. Referencias:

Aracena, Maria Veronica c/ ospat p/ despido p/ recurso extraordinario provincial, Suprema Corte de Justicia de la provincia de Mendoza Argentina (2021). Recuperado de: <http://www2.jus.mendoza.gov.ar/jurisprudencia/consultar/index.php#>

Borda, Érica y otros c/ Estado Nacional – mteyss s/ acción de amparo, Cámara Nacional Argentina de apelaciones del trabajo (2018). Recuperado de: [https://jurisprudencia.mpd.gov.ar/Jurisprudencia/Borda%20\(causa%20N%C2%BA%2025952\).pdf](https://jurisprudencia.mpd.gov.ar/Jurisprudencia/Borda%20(causa%20N%C2%BA%2025952).pdf)

Cannao, Néstor Fabián c/ Congeladores Patagónicos S.A. y otro, Corte Suprema de Justicia de la Nación Argentina (2019). Recuperado de: <http://www.saij.gov.ar/corte-suprema-justicia-nacion-federal-ciudad-autonoma-buenos-aires-recursos-hecho-deducidos-congeladores-patagonicos-sa-provincia-aseguradora-riesgos-trabajo-sa-cnt-43075-2013-3-rh2-causa-cannao-nessor-fabian-congeladores-patagonicos-sa-otro-accidente-accion-civil-fa19000059-2019-06-11/123456789-950-0009-1ots-eupmocsollaf>

Convención Belem do Para, Brasil, Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (1994). Recuperado de: <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), Asamblea General de las Naciones Unidas (1979).

Recuperado de:

<http://www.mpfcordoba.gob.ar/pdf/CONVENCION%20SOBRE%20LA%20ELIMINACION%20DE%20TODAS%20LAS%20FORMAS%20DE%20DISCRIMINACION%20CONTRA%20LA%20MUJER.pdf>

Guadagnoli R.S. (2013). "Las desigualdades de género como obstáculo del Trabajo Decente". Recuperado de: <http://www.saij.gob.ar/romina-soledad-guadagnoli-desigualdades-genero-como-obstaculo-trabajo-decente-dacf130390-2013-12-09/123456789-0abc-defg0930-31fcanirtcod>

Kraus Ingrid Analia c/ la caja art S.A. p/ enfermedad profesional p/ recurso extraordinario provincial, Suprema Corte de la provincia de Mendoza, Argentina (2021). Recuperado de: <http://www2.jus.mendoza.gov.ar/jurisprudencia/consultar/index.php#>

Listas diarias de expedientes de la provincia de Mendoza, Argentina. Recuperado de: <http://www2.jus.mendoza.gov.ar/listas/proveidos/vertexto.php?ide=6394571453>

López, Enrique Eduardo el Horizonte Compañía Argentina de Seguros Generales S.A, Corte Suprema de Justicia de la Nación Argentina (2017). Recuperado de : <http://www.saij.gob.ar/corte-suprema-justicia-nacion-federal-federal-ciudad-autonoma-buenos-aires-recurso-hecho-deducido-demandada-causa-lopez-enrique-eduardo-horizonte-compania-argentina-seguros-generales-sa-accidente-ley-especial-fa17000030-2017-07-04/123456789-030-0007-1ots-eupmocsollaf>

Morales, M. A. (2016). “Aproximación al acoso laboral desde la legislación comparada”. Recuperado de: <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-comparado/article/view/10640/12808>

Montani Tribio Daniela c/ Trammat S.A y otros u.t.e p/ despido p/ recurso extraordinario provincial, Suprema Corte de la provincia de Mendoza, Argentina (2020). Recuperado de: <http://www.saij.gob.ar/suprema-corte-justicia-local-mendoza-montani-trivio-daniela-tramat-sa-otros-ute-despido-recurso-extraordinario-provincial-fa20190000-2020-03-13/123456789-000-0910-2ots-eupmocsollaf?>

ONU Mujeres. (2011). “Discriminación de género y los estereotipos negativos sobre el género”. Recuperado de: <https://www.unwomen.org/es/news/stories/2011/7/countering-gender-discrimination-and-negative-gender-stereotypes-effective-policy-responses>

Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Taldelva SRL y otros, Corte Suprema de justicia de la Nación Argentina (2014). Recuperado de: <http://jusformosa.gob.ar/oficinadelamujer/index.php/jurisprudencia/accesos-jurisprudencia-formosa/16-jurisprudencia/fallos-novedosos/164-2014-csjn-cisnero-s-amparo-laboral>

Valdatta Florencia Micaela c/ Asfalia S.A. p/ despido p/ recurso extraordinario provincial, Suprema Corte de la provincia de Mendoza, Argentina (2021). Recuperado de: <http://www2.jus.mendoza.gov.ar/jurisprudencia/consultar/index.php#>