



**LA IGUALDAD REMUNERATIVA DE LA MUJER  
TRABAJADORA, DESDE UN ENFOQUE CON PERSPECTIVA DE  
GÉNERO**

**Modelo de Caso - Tema: Derechos fundamentales del trabajo**

**Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Mendoza, “Montani Trivio, Daniela  
c/Tramat S.A. y otros U.T.E. s/ despido s/ recurso extraordinario provincial”**

Año: 2021

Alumno: Karina Alejandra González

**Sumario: I.- Introducción. II.- Hechos de la causa, historia procesal y decisión del tribunal. III.- La ratio decidendi de la sentencia. IV.- Análisis conceptual y Postura personal. a) Génesis, cambios históricos y vinculación de principios. b) Arbitrariedad de sentencias. c) Postura personal. V.- Conclusión. VI.- Referencias.**

## **I.- Introducción**

El fallo de la Corte Suprema de Justicia de la provincia de Mendoza pondera en materia laboral el principio fundamental de “in dubio pro operario” (art.9 Ley de Contrato de Trabajo) con la perspectiva de género, cuando la mujer es víctima en razón de su género. Remitiendo a lo establecido en nuestra Carta Magna en sus arts. 14, 14 bis, 16 y los Tratados Internacionales aludidos en el art.75 inc.22 y 23; la ley 23592, y la Ley 26485” Protección integral de las Mujeres” con su respectivo decreto reglamentario 1011/2010.

La sentencia definitiva dictada por la Cámara Segunda del Trabajo de la Primera Circunscripción Judicial de Mendoza en los autos N°152.895 “Montani Tribio, Daniela c/Tramat S.A y otros U.T.E. p/despido”, observa sobre la desestimación de la pretensión de equiparación salarial de la actora como gerente de legales de las demandadas.

El dictamen pone de relieve que los principios que enervan el derecho laboral son vulnerados por las demandadas hacia la trabajadora mediante un accionar discriminatorio; Y por otra parte, los fallos de los jueces a quo manifiestan posiciones segregacionistas de la temática planteada.

En el caso analizado se observan elementos axiológicos en la problemática jurídica. Impone la necesidad de ponderar las diferentes directrices que conforman el Derecho del Trabajo, las reglas y el sesgo cultural subyacente.

El avance de la decisión de la Corte Suprema de Justicia en la causa es concluir que quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función constituye violencia contra las mujeres en el ámbito laboral.

La ponderación utilizada como método para solucionar inconsistencias en los factores mencionados En este caso concreto nos remite a la garantía constitucional expresada en el art.14 bis de la Constitución Nacional sobre la igualdad de remuneración por igual tarea. La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, entre otros convenios.

Se visibiliza la posición vulnerable y discriminatoria de la mujer en el mundo laboral en pleno siglo XXI. A través del desconocimiento de la categoría real de sus funciones, que se traslada en una marcada diferenciación remunerativa disminuida y parcializada.

Para desarrollar lo descripto y poder llegar a la conclusión respecto del mérito del recurso extraordinario provincial en los autos "Tramat S.A en J: 152.895"Montani Tribio Daniela c/ Tramat S.A y otros UTE p/ despido" p/ Recurso Extraordinario Provincial", a continuación se expone las circunstancias fácticas, así como también historia procesal, la decisión del alto tribunal y los fundamentos en los cuales se apoya, todo esto expuesto en los antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales mencionados up supra.

## **II.- Hechos de la causa, historia procesal y decisión del tribunal**

La actora ingresó en el año 2006 a trabajar con funciones de gerenta del área de legales para la empresa Auto transportes Andesmar S.A. Luego se transfirió su contrato a Condominios S.A., para ser trasladada a Trammat S.A. y otros UTE.

Indicó que a partir de diciembre de 2012 comenzó una persecución hacia su persona que la llevó a padecer un trastorno depresivo por estrés laboral, motivo por el cual comenzó con un tratamiento psiquiátrico con la consecuente licencia por enfermedad. En el transcurso de la licencia, las accionadas expresaron que la ruptura del Vínculo contractual se produjo dentro del marco del art.244 de la ley de Contrato de Trabajo, la cual se materializó mediante CD de fecha 11/12/2014.

Por su lado la actora funda sus argumentos en el art. 145 inc. II) ap. b) y c) del Código Procesal Civil Comercial y Tributario, y sostiene que el a quo rechazó arbitrariamente la multa provista por el art 80 de la ley 25345. Mediante recurso de aclaratoria la actora introduce la pretensión de equiparación salarial que fue desestimada (v. resolución Fs. 296).

Mientras que las demandadas fundan su pretensión en el art. 145 inc. II) ap. a) c) d) y g) del Código Procesal Civil Comercial y Tributario para indicar la interpretación errónea del juzgador respecto de los arts. 244,62 y 63 de la normativa mencionada.

Como correlato de lo enunciado con anterioridad sobre el fallo, se agrega el dictamen del Sr Procurador (fs. 86/87 vta) que aconseja el rechazo de los recursos intentados. Ante dicha situación fáctica y procesal ambas partes, presentan la interposición de recurso extraordinario provincial.

Conforme a lo establecido por el art.160 de la Constitución de la Provincia de Mendoza toma en consideración para dictar sentencia definitiva de la causa

mencionada ut supra la Sala Segunda de la Excma. Corte de Justicia Provincial- integrado por el Dr. Mario Daniel Adaro, Dr. José V. Valerio y Dr. Omar Alejandro Palermo-.

A los fines del proceso surge el planteo acerca: a) procedencia de los recursos interpuestos b) la solución correspondiente y c) pronunciamiento sobre costas.

La votación del Dr. Adaro – a la cual adhiere el Dr. Palermo- y el Dr. Valerio no suscribe por encontrarse de licencia, resuelve: 1) hacer lugar parcial al recurso provincial interpuesto a fs.44/81 vta., por la actora Montani Tribio, Daniela en contra de la sentencia obrante a fs. 287/295 vta., y la aclaratoria de fs. 296 de los autos N°152.895 caratulados “Montani Tribio, Daniela c/Tramat S.A. y otros U.T.E. p/despido” 2) Rechazar el recurso extraordinario provincial interpuesto por Tramat S.A. y ots. U.T.E., a fs. 17/23 vta., de autos 3) Rechazar las costas a los recurrentes en la medida de sus respectivos vencimientos (art.36. inciso II del Código Procesal Civil, Comercial y Tributario) 4) Regular los honorarios profesionales.

### **III.- La Ratio Decidendi de la sentencia**

La Suprema Corte de Justicia de Mendoza hace lugar al recurso extraordinario provincial en lo referente a la reclamación salarial de la actora conforme a la función que tuvo por demostrada, y la Cámara Segunda del Trabajo provincial omitió pronunciarse.

La justificación se enmarcó en las garantías constitucionales de la Carta Magna Argentina, Ley de Contrato de Trabajo y normas de protección de la mujer a nivel nacional. Como también el derecho internacional basado en el principio fundamental de igualdad y no discriminación que fue ingresado en el dominio de jus

cogens (Conf. Corte I.D.H., Condición Jurídica y Derechos de los Migrantes Indocumentados. Opinión Consultiva OC-18/03 de 17 de septiembre de 2013. Serie A No.18, párrs.101, 103 y 104, y Caso Espinoza González Vs. Perú, supra, párrs.216 y 220).

Los argumentos de la resolución sopesaron el entramado de los Tratados y Convenios supranacionales, y la aplicación de la doctrina vigente de la temática de género sobre la brecha económica-social en el ámbito del trabajo.

El Máximo tribunal concluye que “la no discriminación por razón de sexo, en materia laboral se exige antes, durante y después de la relación laboral”; Y además afirma la importancia de juzgar con perspectiva de género como obligación sine qua non “para protección de los vulnerables de una relación jurídica que permita impartir justicia igualitaria que abandone los estereotipos de una sociedad patriarcal superando las discriminaciones por género” (conf. S.C.J.B.A, sent. Del 25/10/2017, autos “Andrada”).

#### **IV- Análisis conceptual y Postura personal**

Con el fin de esquematizar los antecedentes brindados por la doctrina especializada y la jurisprudencia relacionada con el tema abordado, resulta conveniente enfocar, desde un primer plano la intrínseca vinculación con algunos de los principios fundamentales del derecho mencionados up supra y sus respectivos instrumentos normativos.

Paso siguiente, verificar esta relación en decisiones anteriores por parte de distintos órganos decisorios, en pos de individualizar la faceta práctica del fenómeno bajo estudio, viendo cómo y cuándo se puede aplicar su doctrina. Por último, dejar

sentada la postura profesional de la autora.

**a) Génesis, cambios históricos y vinculación de principios.**

La génesis del derecho laboral surge para regular las relaciones laborales dentro del advenimiento del capitalismo -como forma de producción de un sistema económico y social- cuyas características presentan la subordinación, el control y la dependencia económica.

A partir de reconocer la desigualdad asimétrica entre el empleador y el trabajador, se impone la aplicación del principio protectorio aludido en el art.14 bis de la Constitución Nacional Argentina, según el cual se tiene el deber de tutelar y proteger al vulnerable.

Surge la necesidad de corregir las prácticas de exclusión y dar efectividad al principio de universalidad, como indica en su trabajo (Sosa, 2017) en el entendido de que todas las personas son titulares de los mismos derechos. Que se manifiesta en la reestructuración del sistema de protección de DIDH mediante instrumentos normativos y jurisprudenciales, en conjunto con mecanismos que velan por su efectiva aplicación.

En el caso de las mujeres, contar con un Comité especial en Naciones Unidas, o una Relatoría en el Sistema Interamericano, es entre otras instituciones, una decisión estratégica, para fomentar un mecanismo de control específico de la actividad de los Estados respecto de los instrumentos de derechos humanos especiales (convenciones CEDAW, Belém do Pará) o generales (ONU y OEA). (Sosa, 2017)

Respecto del trato igual y el principio de no discriminación, la CSJN Argentina

ha interpretado en numerosas oportunidades que la igualdad de trato ante la ley implica la obligación del Estado de tratar igual a aquellas personas que se encuentran en igualdad de circunstancias.

Ahora, el principio de no discriminación no provee de suficientes herramientas para decidir en una gran cantidad de casos en los que las diferencias de hecho entre las personas, y en particular las que surgen de un trato sistemático excluyente o de sometimiento, son relevantes para realizar tratos diferentes que no serían tolerados por la visión individualista de la igualdad.

Desde fines del SXX y principios del SXXI se comienza a instrumentar en países de Latinoamérica y en particular en la Argentina, ciertas políticas públicas de acción positiva para favorecer a las mujeres en puestos de representación. Como por ejemplo la ratificación argentina de la CEDAW efectuada en 1985; Ley N°25674 denominada “Cupo Femenino Sindical” publicada en B.O 24/11/02; Ley N° 20485 “Protección integral de las Mujeres” B.O 1/4/2009.

En concordancia con el análisis de Lobato, J. (2019) se visibiliza la evolución del derrotero jurisprudencial, a través de diferentes fallos que marcaron aristas diferentes de una perspectiva compleja. Antecedentes de fallos como “Carballo” de 1973 en materia de discriminación por razón de sexo, o la mención del leading case “Fernández Estrella”(1988), el cual refiere a la cláusula de igual remuneración por igual tarea; En el mismo hilo conductor el caso “Ursini” (1999) sobre el carácter discriminatorio del despido de una trabajadora con diversidad funcional. Por otro lado, con el caso “Álvarez” (2010) la CSJN aplicó la dogmática en torno a la aplicabilidad de la Ley Antidiscriminatoria N° 23592 a los vínculos laborales privados, donde la

igualdad se estableció como principio del *jus cogens*.

Desde otro punto de vista, podemos apreciar la vinculación con otros casos como el fallo “Pellicori” (2011), donde el máximo tribunal determina que el estándar probatorio se construye a partir de una distribución dinámica de las cargas, corresponderá al demandado la prueba de que éste tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación. En tanto en el caso “Sisnero” (2014) refuerza la dirección de los casos precedentes, y toma la igualdad como no sometimiento. Impone a los jueces la obligación de abdicar de miradas individualistas, para asumir el deber de ampliar la mirada a la existencia de una situación de exclusión sistemática que en consecuencia debe ser desbaratada.

Como describe la autora Lobato, J. el basamento consolidado en la tríada “Álvarez” “Pellicori” y “Sisnero”, posibilita incorporar nuevas herramientas de fundamentación para desmantelar situaciones de discriminación fáctica disvaliosas

#### **b) Arbitrariedad de sentencias**

Como alude Bidart Campos. (2001) “No hay nada tan inconstitucional como aplicar la misma ley en casos semejantes haciendo de esa ley interpretaciones desiguales”. En la administración de justicia en causas de índole laboral, no basta la correcta interpretación de los hechos conforma la plataforma fáctica de la Litis, para dictaminar una sentencia con fundamentación razonable, debe sumarse la valoración de los principios y las reglas jurídicas existentes.

Precedentes de la Corte Argentina en la rama laboral, se encuentra en el 2010 en función del principio de no discriminación, tuvo lugar un importante antecedente que decidió la reinstalación de un trabajador a su puesto de trabajo. Esto fue posible en

virtud de la aplicación de los derechos fundamentales, que positivados permitieron la utilización de leyes sustantivas ajenas al derecho del trabajo en el ámbito laboral .v.gr. Ley N° 23542 Actos discriminatorios en el fallo “Alvarez c/Cencosud”.

### **c) Postura Personal**

Las circunstancias fácticas descriptas ut supra respecto de las demandadas hacia la actora motivó que los magistrados consideren una clara intención aludida contra el género femenino.

Tal como señala Zappino Vulcano, V. (2021) en su trabajo de análisis del caso: “Un accionar discriminatorio, reflejo de una conducta prohibida por el plexo normativo citado, inserto en el eje de igualdad y discriminación.”

Resulta pertinente el desarrollo que la Suprema Corte mendocina elabora para suministrar contenido específico al principio igualitario ante el trato segregatorio del caso, y que constituye la manifestación de un contexto de discriminación estructural.

En adhesión a la línea argumentativa de Zappino Vulcano, (2021) que la formulación argumentativa se cimienta sobre aportes ilustrativos sobre cómo la coyuntura segregacionista impacta de manera doble: en su origen y en la explicación de las desigualdades de jure y de facto que menoscaban a ciertos colectivos (en este caso “las mujeres”).

Como resultado de una situación de exclusión, vulneración, sometimiento histórico y sistemático apuntalado sobre complejas prácticas sociales, prejuicios identitarios y afianzadas creencias.

El decisorio reseñado apunta a su eficacia como mecanismo para garantizar que los derechos encumbrados en los regímenes constitucionalistas gocen de vigorosa

eficacia en las diversas facetas que canalizan el pleno desarrollo de la personalidad humana (De vega García, P, 2004).

## **V.- Conclusión**

La problemática jurídica se concentra en la noción de igualdad como principio antidiscriminatorio, que constituye una concepción útil para desactivar prácticas discriminatorias particulares, en este caso en el ámbito del derecho laboral. El uso de la fórmula “igualdad de trato ante igualdad de circunstancias relevantes” según concepto de (Saba, 2007) al basarse en un modelo individual, no logra dar cuenta de las prácticas culturales, los procesos económicos-sociales, los discursos e instituciones a través de los cuales constituyen tales relaciones de opresión.

Como expone (Lobato, J. 2019) se torna imperioso avanzar hacia concepciones de igualdad que ofrezcan la densidad analítica necesaria para abordar situaciones de injusticia sistemática, determinadas a través de relaciones de dominación que estructuran la sociedad.

La ratio del fallo “Montani Tribio” se ajusta a este direccionamiento. Por medio de sus fundamentos reconoce el principal sesgo de la problemática conocida como “el suelo pegajoso y el techo de cristal”, analogías utilizadas para referenciar las barreras que sufren las mujeres en el ámbito del trabajo que las condiciona o impide acceder a cargos directivos. Asimismo, el empleo de la metáfora “paredes de cristal” se suma en clara alusión a los obstáculos invisibles tendientes a concentrar al género femenino en ciertas funciones.

El máximo tribunal de justicia mendocino, está en cuerda con la línea jurisprudencial que ha desarrollado la CSJ Argentina, al resolver casos de

discriminación -en forma directa o indirecta- los derechos de las trabajadoras. Que gira en torno a un enfoque de género, entendido como método para manifestar las estructuras e ideologías sexistas manifiestas en el discurso jurídico laboral.

. El desafío por delante, es que en el marco del derecho laboral argentino se fomente nociones de igualdad transformadoras para fortalecer categorías jurídicas que permitan desarticular procesos sociales de opresión y dominación.

En la actualidad, por ese rumbo apunta el Conversatorio del Convenio n°190 de la OIT, el cual ha sido integrado a la Constitución Nacional Argentina. Donde se reconoce el derecho de toda persona a un mundo de trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género. El conversatorio es una instancia para analizar junto a todos los actores del mundo laboral, los objetivos del convenio mencionado- en su articulado 10 y 11-. Requiere del esfuerzo y metamorfosis de los grupos sociales subordinados históricamente: como las mujeres, en un rol de protagonismo como agentes dinámicos de cambios del entramado sociocultural y económico conservador liberal.

## **VI.-Referencias**

- Bidart Campos, G. (2001). *La jurisprudencia obligatoria* (Artículo de opinión). LA LEY, 2001-F, 1492 o 2001,1289 AR/DOC/13474 2001. Recuperado de <http://cporesolucionesjudiciales.blogspot.com/>
- D'Alessandro, M. (2017). *Economía Feminista 3ra ed.* Buenos Aires: Editorial Sudamericana.
- De Vega García, P. (2004) "La eficacia frente a particulares de los Derechos Fundamentales (La problemática de la Drittwirkung der Grundrechte)", en "*Responsa Iurisperitorum Digesta*" - Vol. V, Aquilafuente - Ediciones Universidad de Salamanca, Salamanca, pág. 54.

- 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), e20194609. <https://doi.org/10.22187/rfd2019n46a9>
- Saba, R. (2007). (Des) igualdad estructural. En M. Alegre y R. Gargarella (comp.), *El derecho a la igualdad: aportes para un constitucionalismo igualitario* (pp. 163-196). Buenos Aires: Lexis Nexis.
- Sosa, F. (2017) *De qué hablamos cuando hablamos de género?* Publicado en web de AAL, 2017.Reproducido en <https://www.relatsargentina.com/documentos/RA.1-Genero/RELATS.A.G.Sosa2017.1.pdf>
- Zappino Vulcano, V (2021) *A propósito del fallo "Montani" de la Suprema Corte de Justicia de Mendoza: un escrutinio de la doctrina de la Drittwirkung Der Grundrechte según los aportes de Jürgen Habermas*. [www.saij.gov.ar](http://www.saij.gov.ar) Id SAIJ: DACF210062

### **Legislación**

- Ley N° 24430. Constitución de la Nación Argentina. Congreso de la Nación Argentina
- Ley N° 23179 Convención sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). Congreso de la Nación Argentina.
- Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Convención de Belém do Pará; art. 8).
- Convenios n°111 y n°156 de la OIT, relativos a la discriminación en materia de empleo y ocupación y a los trabajadores con responsabilidades familiares.
- Ley N° 23.592. Actos Discriminatorios .Congreso de la Nación Argentina.
- Ley N°26.485 Ley de Protección Integral a las Mujeres .Congreso de la Nación

Argentina.

Decreto reglamentario nº1011/20.

Ley Nº27.400 .Ley de Contrato de Trabajo. Congreso de la Nación Argentina

La Declaración Universal de Derechos Humanos (arts. 7 y 23 inc. 2),

La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (art. II),

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (art. 2, inc. 2)

Derechos Civiles y Políticos (art. 26),

Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica;  
arts. 1 y 24),

Convenio nº100 de la OIT

Convenio nº 190 de la OIT

### **Jurisprudencia**

C.S.J.N “Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ acción de amparo”

Fallos: 333:236 (2010)

C.S.J.N. “Carballo, María Isabel y otros c. Nación Argentina (Prefectura Nacional  
Marítima) s/ cont.adm.” Fallos 287:42 (1973)

C.S.J.N. “Fernández, Estrella c/ Sanatorio Güemes S.A”. Fallos311:1602 (1988)

C.S.J.N. “Ursini, Paola Cassia c. Geddes, Gloria y otros”. Fallos322:2383 (1999)

C.S.J.N. “Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital  
Federal s/ amparo”. Fallos334:1387. (2011)

C.S.J.N. “Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Taldelva SRL y otros s/ amparo”

Fallos337:611 (2014)

Suprema Corte de Justicia. Mendoza “Montani Trivio, Daniela c/ Trammat S.A. y otros

U.T.E. s/ despido s/ recurso extraordinario provincial” (2020)

CUIJ: 13-03668755-4/1((010402-152895))