



Carrera: Abogacía

Modelo de Caso

Tema: Cuestiones de Género

Cuestiones de género: Una justicia cada vez más igualitaria

Nombre del alumno: Miguel, Miguel Berry

Legajo: VABG93295

DNI: 38580367

Entregable IV

Tutora: María Laura Foradori

Año: 2021

Sumario: I. Introducción.- II. Breve descripción del problema jurídico del caso.- III. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del Tribunal.- IV. Análisis de la ratio decidendi en la sentencia.- V. Análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales.- VI. Postura del autor.- VII. Conclusión.- VIII. Bibliografía.

I. Introducción

La violencia es el uso de la fuerza para conseguir un fin, especialmente para dominar a alguien o imponer algo. La Corte Interamericana ha expresado que la violencia contra la mujer es una forma de discriminación que impide gravemente que goce de derechos y libertades en pie de igualdad con el hombre.

Esta nota de fallo analizará la sentencia de la Suprema Corte de Justicia, Sala Segunda del Poder Judicial de Mendoza, caratulada “Tramat S.A. en J: 152.895 “Montani Tribio Daniela c/ Tramat S.A. y otros U.T.E p/despido” p/ recurso extraordinario provincial” desde una perspectiva de género, con la finalidad de lograr la igualdad entre los distintos géneros existentes o contrarrestar las desigualdades que aún existen, reflejadas en posiciones de dominio del sexo masculino hacia el opuesto, en un contexto social y cultural determinado.

La siguiente investigación contribuye a considerar que la perspectiva de género tendrá especial importancia cuando la mujer u hombre, puedan ser víctimas en razón de su condición, generando un precedente jurisprudencial en materia legal para los próximos conflictos que se susciten entre los distintos géneros en los cuales haya una posición dominante de uno/a hacia otro/a y se quebrante el principio constitucional de igual remuneración por igual tarea (art.14 bis de la Constitución Nacional), en un contexto social en el cual se han ido tratando de eliminar las desigualdades existentes.

En los próximos apartados se hará un análisis concreto de: los hechos que motivaron nuestra nota al fallo, su historia procesal, la decisión del Tribunal, la ratio decidendi en que apoyan su postura los magistrados, el marco conceptual del problema jurídico y sus antecedentes tanto doctrinarios como jurisprudenciales, para finalmente culminar con nuestra postura desde un enfoque jurídico y arribar a una conclusión.

II. Breve descripción del problema jurídico del caso

En este fallo encontramos un problema jurídico de prueba. “El problema de prueba consiste en la indeterminación de la existencia de un hecho no probado que es indispensable para la resolución de la causa que obliga al juzgador a recurrir a presunciones y cargas probatorias” (Siglo 21, 2021, p.12).

Este problema afecta a la premisa fáctica del silogismo, en cuanto se conoce cuál es la norma aplicable y las propiedades relevantes de ella, pero por ausencias de pruebas en la causa aportadas por las partes, no se sabe si existe o no dicha propiedad relevante, o por la valoración incorrecta de las pruebas aportadas por las partes.

No es sobre la prueba del caso concreto o como se probó un hecho particular sino el valor y funcionamiento de determinadas presunciones legales, cargas probatorias y valoración de algunos tipos de pruebas en los hechos delimitados por la temática (Siglo 21, 2021).

En este fallo puntual este problema se da cuando los Señores Ministros del Tribunal tienen que determinar si hubo o no discriminación de género por parte de las demandadas al no pagarle igual remuneración que la que percibían los demás gerentes, todos ellos hombres. Lo que los lleva a basarse en determinados principios como el “in dubio pro operario” y otras presunciones como el menor sueldo que percibía la actora, y hasta las reducciones y pagos en cuota que le efectuaban para determinar la violencia que había hacia el género femenino y la correspondiente equiparación de salarios que le correspondía.

III. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del Tribunal

Montani Tribio, Daniela en calidad de actora alegó haber ingresado en el año 2006 a trabajar -con funciones de gerenta del área de legales- para la empresa Autotransportes Andesmar S.A. para luego transferirse su contrato a Condominios S.A., y finalmente ser trasladada a Trammat S.A. y otros U.T.E.

Indicó que a partir de diciembre del año 2012 comenzó una persecución hacia su persona (reducción del salario, cambio físico de su lugar de trabajo) lo que la llevó a

comenzar una licencia por enfermedad con tratamiento psiquiátrico por trastorno ansioso depresivo por estrés laboral.

Ante la divergencia de diagnósticos entre los profesionales de las partes se realizó una junta médica en la Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social, en donde el médico del organismo expresó que debía continuar con su tratamiento hasta que se le otorgara el alta.

Por su parte las demandadas, Trammat S.A. y ots. U.T.E., la despiden por abandono de trabajo, en base a solicitarle mes a mes que justifique sus inasistencias con la respectiva entrega de los certificados médicos que ostentaba tener, lo que según ellas no aconteció.

Frente a esto, la Excma. Cámara Segunda del Trabajo de la Primera Circunscripción Judicial de Mendoza en los autos N° 152.895 caratulados “Montani Tribio, Daniela c/ Trammat S.A. y ots. U.T.E. p/despido” dictó sentencia haciendo lugar parcialmente a la demanda interpuesta por la actora y condenó a pagarle rubros indemnizatorios, salariales y multa art. 2 de la Ley 25.323, originados en el despido injustificado.

Por otro lado, se rechazó la demanda en lo relativo al art. 80 de la Ley de Contrato de Trabajo y se desestimó la pretensión de equiparación salarial de la actora como gerenta de legales de las demandadas, introducida mediante recurso de aclaratoria, por exceder del objeto de este remedio procesal.

Contra dicha resolución las partes interpusieron recurso extraordinario provincial. La actora en primer lugar se basa en que el juzgador omitió pronunciarse respecto del verdadero salario que debió haber percibido por haberse desempeñado como gerenta, en igualdad de condiciones que el resto de los gerentes y con la pertinente incidencia que esto hubiera tenido en el monto de los rubros indemnizatorios reconocidos en la sentencia; en segundo lugar que el a quo rechazó arbitrariamente la multa prevista por el art. 80 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Por su parte las demandadas sostienen que la decisión es arbitraria, con afectación de su derecho de propiedad, seguridad jurídica, defensa y debido proceso indicando que el juzgador interpretó erróneamente los arts. 244, 62 y 63 de la Ley de Contrato de Trabajo; en segundo lugar en que el juez admitió arbitrariamente la multa prevista por el art. 2 de la Ley 25.323, debiendo haber morigerado la sanción allí prevista frente a la actitud de la actora que había dado motivos suficientes para que se la despida.

Por el mérito que resulta del acuerdo precedente, la Sala Segunda de la Excma. Suprema Corte de Justicia de Mendoza el 13 de marzo de 2020 falla en definitiva resolviendo: I- Hacer lugar parcialmente al recurso extraordinario provincial interpuesto por la actora, Daniela Montani Tribio, en contra de la sentencia caratulada “Montani, Tribio Daniela c/Tramat S.A. y otros U.T.E. p/despido”, modificando la decisión previa, en la parte pertinente al verdadero salario que le correspondía por haberse desempeñado como gerenta de legales y realizando el correspondiente reajuste de los rubros indemnizatorios reconocidos. II-Rechazar el recurso extraordinario provincial interpuesto por Trammat S.A. y ots. U.T.E.

IV. Análisis de la ratio decidendi en la sentencia

En primer lugar la Suprema Corte de Justicia a través del voto del Dr. Mario Daniel Adaro dice que el recurso planteado por las demandadas es ineficaz para revertir lo decidido en la resolución puesta en crisis, ya que no le asiste razón en lo tocante a la errónea interpretación de lo normado por el artículo 244 de la Ley de Contrato de Trabajo.

No se acreditó que la actora haya hecho abandono de trabajo por ausencia del elemento subjetivo del respectivo artículo; ni tampoco es de recibo el agravio relativo a la imposición de la multa prevista en el art. 2 de la Ley 25.323, debido a que no está debidamente fundado ya que la crítica a la errónea aplicación o interpretación de la ley debe ser completa, decisiva, convincente y demostrativa del error en que ha incurrido el tribunal a quo.

Continuando con lo expresado por el Dr. Mario Daniel Adaro el recurso planteado por la parte actora es parcialmente acogido. Lo rechaza respecto de la multa prevista en el art. 80 de la Ley de Contrato de Trabajo, ya que la información que le permite al trabajador saber su situación laboral se encuentra disponible en forma permanente lo que excede notablemente el nivel de disponibilidad previsto en su momento por el legislador, lo que lo ha llevado a su razonable desuso hoy en día (CNT, Sala III, Luna Paola c/ Fidelitas S.A., 20/12/2004).

Prospera el embate relativo al real salario que debió haber percibido la trabajadora por desempeñarse como gerenta de legales, en igualdad de condiciones con los demás gerentes de la empresa, todos ellos hombres, y realizar el correspondiente reajuste de los rubros indemnizatorios, fundamentándose su decisión de conformidad con la garantía de igual remuneración por igual tarea (art.14 bis de la Constitución Nacional) y en las normas de protección de la mujer, enfocando su decisión desde una perspectiva de género, ya que la no discriminación por razón de sexo, en materia laboral, se exige antes, durante y después de la relación laboral.

Sobre las mismas cuestiones, el Dr. Omar Alejandro Palermo adhirió por los fundamentos al voto del Dr. Mario Daniel Adaro. Se deja constancia que la presente resolución, no es suscripta por el Dr. José V. Valerio por encontrarse en uso de licencia.

V. Análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales

Es notable al momento de analizar los recursos planteados por las partes, que el Tribunal haya: acogido en forma parcial el recurso extraordinario provincial interpuesto por Montani Tribio, Daniela -en calidad de actora- y desestimado el recurso interpuesto por las demandadas, fallando en definitiva desde una perspectiva de género.

Es importante en primer término determinar la acepción que se tiene de género para poder analizar detalladamente y con precisión la sentencia. El género es una categoría relacional que se refiere a una construcción en base a la cultura que, a partir del sexo determinado por la biología, decreta roles, personalidades y espacios de acción, de manera diferente, basado en un sistema de creencias y prácticas acerca de cómo deben ser los hombres y las mujeres, y cómo deben actuar en relación a sus comportamientos, emociones y formas de pensar (Benavente, 2007).

Se trata de un fenómeno que compromete a toda la sociedad en su integridad, pues de alguna u otra manera estamos expuestos a reproducir patrones culturales o sostenemos conductas que sirven de apoyo a estas estimaciones, que suelen transformarse en divergencias que además lucen “normales” (Bramuzzi,2019).

La perspectiva de género es novedosa en nuestro ordenamiento jurídico ya que se ha ido originando en forma progresiva, no había sido reconocida sino hasta la reforma

constitucional de 1994 cuando diversos tratados y convenios internacionales quedaron incorporados a nuestra Carta Magna a través del art. 75, inc.22 (Palacio de Caeiro, 2020).

Uno de los fundamentos para consignar la equiparación salarial y otorgar el real salario que le correspondía a la actora se basa en la garantía del art. 14 bis de la Constitución Nacional, el cual dice que el trabajo gozará de la protección de las leyes, asegurando condiciones dignas y equitativas de labor, especialmente el derecho a igual remuneración por igual tarea.

También se adoptó el principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor (C100, Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951). Acogido y consagrado por nuestra Carta Magna en su art. 75 inc.22, al otorgarle jerarquía constitucional a los tratados internacionales y a los convenios internacionales.

Al acreditarse que había un trato evidentemente discriminatorio hacia la actora respecto de los demás compañeros hombres, que cumplían idéntica función, se viola: el principio de igual remuneración por igual tarea (art. 14 bis de la CN) y la pertinente exigibilidad de igualdad de condiciones (C.N.A. del Trabajo, Capital Federal C.A.B.A. Sala 4 “Barzana Gustavo Gabriel c/Loginter S.A. s/ diferencias de salario” 26 de septiembre de 2017).

Por su parte el art. 81 de la Ley de Contrato de Trabajo (Ley 20.744, 1976) estipula en cabeza del empleador el deber de dispensar a todos los trabajadores igual trato en idénticas circunstancias y, sólo admite el trato desigual que se sustente en razones de mayor eficacia, laboriosidad o contracción a tareas.

El empleador puede establecer diferenciaciones de trato entre sus dependientes únicamente en pos de mejorar la situación de quién exhiba mayor dedicación, contracción a sus tareas, como una forma de reconocimiento de los mayores méritos (C.N.A del Trabajo, Capital Federal C.A.B.A. Sala 9 “Paz, Jorge Alberto c/ SABO Argentina S.A. s/despido” del 23 de mayo 2012).

Claramente ésto no sucede ya que se había acreditado que la actora había desempeñado funciones de gerenta de legales en igualdad de condiciones que los demás gerentes de la empresa.

Los Magistrados a la vez adoptan una perspectiva de género al ver que todos los demás gerentes de la empresa eran hombres, la única mujer en la misma función era la actora y que llamativamente no percibía aumentos salariales, recibiendo casi la mitad de ingresos que aquéllos, con reducciones y pagos seccionados sin justificación alguna, asumiendo la conducta la condición de violencia contra la mujer.

Se entiende por violencia contra las mujeres toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, en el ámbito público como privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como su seguridad personal; por otra parte se considera violencia indirecta toda conducta, acción, omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón (Ley 26.485 de Protección Integral de las Mujeres, artº4, 2009).

Todos estos antecedentes doctrinarios como jurisprudenciales, sin dejar de lado la legislación interna e internacional, a través de los tratados reconocidos por nuestra constitución, sirven de apoyo para poder enfocarnos y comprender la problemática central analizada en esta nota al fallo.

VI. Postura del autor

Fallar con una perspectiva en base a cuestiones de género es una prerrogativa y deber de todos los agentes y funcionarios públicos. A los legisladores les toca la tarea de sancionar leyes para proteger los derechos de quienes se encuentren en una situación de vulnerabilidad, leyes actualizadas teniendo en miras situaciones contemporáneas y cuyos destinatarios no sean solo las mayorías, sino toda la sociedad en su conjunto sin distinción de sexo, clase, religión, entre muchas aristas.

En una controversia, los magistrados aplican e interpretan las normas, teniendo en cuenta las desigualdades que se puedan llegar a presentar entre las distintas partes, analizando si diversas situaciones reproducen estereotipos de dominación patriarcal, mejorando las condiciones de acceso a una justicia más equitativa para así lograr una sociedad más justa; caso contrario podría dar lugar a una posible recusación del funcionario si se demuestra que no hubo imparcialidad.

A nivel mundial se hace axiomático como tanto la jurisprudencia internacional como los convenios adoptados por varios países han ido incrementando políticas de género, ya

que es un fenómeno que involucra a la sociedad toda, teniéndonos a nosotros como miembros integrantes exclusivos de ella, con derechos personalísimos obligados a respetarse.

Podemos resaltar convenios como la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Ley 24.632, 1996) entre muchos otros.

Coincido con los Magistrados al analizar la sentencia dictada por la Excelentísima Cámara Segunda del Trabajo de la Primera Circunscripción Judicial de Mendoza, ya que si no hubieran considerado la evidente situación de marginación que se había llevado adelante por parte de las demandadas se hubiera profanado la propia Constitución Nacional, al verse afectado por un lado el principio de que todos somos iguales ante la ley (art. 16 C.N.), y dentro del mismo cuerpo legal designado, el de igual remuneración por igual tarea (art. 14 bis C.N.).

El fallo va a servir de modelo, sentará jurisprudencia para que estas situaciones que denigran a las personas, afectándolas en sus afecciones más íntimas no se vuelvan a repetir, y para que en aquellos supuestos que los empleadores, aprovechando su situación de “superioridad”, infringiendo una conducta indecorosa, contraria al ordenamiento jurídico en pos de perjudicar al asalariado/a por su condición de género e inferioridad en la relación laboral, se les va a aplicar todo el peso de ley.

A su vez dentro del caso particularmente analizado por tratarse de una cuestión de índole laboral cuestionada desde una mirada en base al género no puede omitirse que el derecho laboral consagra los principios de no discriminación e igualdad de trato y el de progresividad.

El principio de no discriminación referido a la obligación del empleador de no discriminar por razones de sexo, religión, entre muchas otras; y uno de especial consideración como lo es el de progresividad, por el cual nuestro país se compromete a adoptar todas las medidas para lograr escalonadamente la plena efectividad de los derechos reconocidos y no verse condicionados por normas regresivas, especialmente por el gran avance que ha sido sancionar mirando eventuales desigualdades entre hombres y mujeres.

VII. Conclusión

Es evidente la discriminación llevada adelante por Trammat S.A., Condominios S.A. y Autotransportes Andesmar, en calidad de demandadas, al no garantizarle una igualdad de género a la actora Montani, Tribio Daniela, no proporcionándole un trato igualitario que a los demás gerentes, todos ellos hombres, y por ende consignándole una remuneración menor a la que le correspondía por las funciones desempeñadas provocando el planteo del recurso extraordinario provincial por parte de aquélla.

Dicho recurso buscaba lograr la equiparación salarial con relación a los demás gerentes que desempeñaban el mismo cargo que ella y el correspondiente reajuste equitativo de los rubros indemnizatorios reconocidos en la sentencia dictada por la Excelentísima Cámara Segunda del Trabajo.

Por ello, lo resuelto por la Suprema Corte de Justicia del Poder Judicial de Mendoza al reconocer parcialmente el recurso interpuesto por la actora, viable en lo relacionado al verdadero salario que debió haber percibido fue justo y constitucional, reconociendo y sosteniendo el principio de la supremacía constitucional y el de varios tratados internacionales con jerarquía suprallegal asegurando la vigencia de un pleno Estado de Derecho.

La decisión adoptada por el juez es ejemplar y abarcativa de quienes se encuentran en una posición más vulnerable, protegiendo al más débil de la relación laboral y evitando no sostener y confirmar prácticas discriminatorias en ningún ámbito, sobre todo en el laboral en que hay una brecha todavía marcada entre hombres y mujeres.

Resulta necesario recalcar la responsabilidad con la que se manejaron los Magistrados al resolver la cuestión planteada, demostrando conocer cuáles son las nuevas tendencias impulsadas por la sociedad, en la que ya no se permiten prácticas en las que se expongan a las mujeres a tratos indignos, crueles, degradantes, reflejo de una sociedad cada vez menos patriarcal, en el que el Poder Judicial viene teniendo un progresivo cambio de mentalidad, enfocándose en un derecho cada vez más moderno.

Por último es dable señalar que el presente fallo resulta ser un claro avance de la protección de la mujer en la sociedad, y va a ser trascendente para que las futuras prácticas que encubran discriminación o tratos denigrantes sean sancionadas con todo el peso de la ley, evitando que se repitan en el futuro. El derecho se encuentra en constante

evolución y el juez no es un simple espectador, vela por el cumplimiento de la ley y sobre todo por los derechos de la sociedad, involucrándose.

VIII. Bibliografía

VIII.1 Doctrina

Canvas Universidad Siglo 21 (2021). La identificación del fallo y del problema.

Benavente, S. (2007). Hacia un feminismo popular: los legados de Rodolfo Kusch y Domitila Barrios.

Bramuzzi, G. (2019). Juzgar con perspectiva de género en materia civil.

Palacio De Caeiro. (2020) Mujeres y su integración en la Corte Suprema de Justicia de la Nación.

VIII.2 Legislación

Indemnizaciones Laborales. Ley 25.323 del 13 de septiembre del 2000.

Contrato de trabajo. Ley 20.744 del 13 de mayo de 1976.

Constitución de la Nación Argentina. Ley 24.430 del 15 de diciembre de 1994.

Código Procesal Civil, Comercial y Tributario [C.P.C.C.yT.]. Ley 9.001 de 2017. 12 de septiembre de 2017 (Mendoza).

Convención sobre Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer. Art.1°. 1979.

Convenio sobre igualdad de remuneración. 1951.

Protección Integral de las Mujeres. Ley 26.485. 2009

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. Ley 24.632, 1996.

VIII.3 Jurisprudencia

Suprema Corte de Justicia. Sala Segunda Poder Judicial de Mendoza. Causa N° 13-03668755-4/1, caratulada “Montani Trivio, Daniela c/Tramat S.A. y otros U.T.E. s/ despido s/ recurso extraordinario provincial”; 13 de marzo de 2020.

Corte Interamericana de Derechos Humanos. Caso “V.R.P, V.P.C. y otros vs Nicaragua”; 8 de marzo de 2018, párr.152. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas.

Cámara Segunda del Trabajo de Mendoza. Caso N° 152.895 caratulados “Montani Tribio, Daniela c/ Trammat S.A. y ots. U.T.E. p/despido”.

CNT. Sala III, Luna Paola c/ Fidelitas S.A., 20 de diciembre de 2004.

C.N.A. del Trabajo, Capital Federal C.A.B.A. Sala 04 Caso “Barzana Gustavo Gabriel c/Loginter S.A. s/ diferencias de salario”, 26 de septiembre de 2017.

C.N.A del Trabajo, Capital Federal C.A.B.A. Sala 09 “Paz, Jorge Alberto c/ SABO ARGENTINA S.A. s/ despido” del 23 de mayo de 2012.