



# **La violencia económica contra la mujer: un fallo ejemplificativo**

Marina Alejandra Solorza

**Fallo:** Montani Trivio Daniela c/ Trammat S.A. y otras U.T.E S/ despido

**Sumario:** I.- Introducción. II.- Hechos, historia procesal y resolución de la Suprema Corte de Justicia de Mendoza. III.- *Ratio Decidendi*. IV.- Análisis conceptual, doctrina y jurisprudencia sobre la temática tratada. a) Discriminación laboral. b) Violencia en el trabajo. c) Igualdad remuneratoria y formas de violencia económica contra la mujer. V.- Postura de la autora. VI.- Conclusión. VII.- Listado de Revisión Bibliográfica.

## **I.- Introducción**

El derecho de trabajo consagrado en nuestra Constitución Nacional y receptado no solo en la legislación nacional sino internacional, ha ido evolucionando reconociendo que la igualdad de oportunidades entre todos los ciudadanos sin discriminación alguna. En la actualidad nuestra Constitución en su art. 75 inc. 22 recepta diversos instrumentos que obligan a los estados partes a sancionar leyes que condenen cualquier tipo de conductas que vayan en contra de los sectores más vulnerables de la sociedad. Tal es así que se reconoce la lucha del género femenino contra las actitudes discriminatorias que padecen, jerarquizando con rango constitucional la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

El derecho laboral reconoce como principio fundamental y rector de toda su estructura al llamado “principio de no discriminación e igualdad de trato”, en consonancia con lo establecido en el artículo 14 Bis de la Constitución Nacional y lo normado en el artículo 81 de la Ley de Contrato de trabajo. Estas normas, en conjunción lógica con el principio citado, establecen, a modo de ejemplo, la manda de igualdad de remuneraciones por igual tarea y la prohibición de dispensar tratos discriminatorios fundados en la raza, nacionalidad, edad, sexo, entre otros. De esto se desprenden innumerables normativas y articulados laborales al respecto, lo cual dota al sujeto discriminado de una serie de herramientas para sobrellevar estas circunstancias dañinas para con su persona, su integridad física y psicológica.

La causa escogida, “Montani Trivio Daniela c/ Trammat S.A. y otras U.T.E S/ despido”, muestra el trato desigual respecto del salario percibido por la actora, frente a las mismas tareas que realizan sus compañeros en idéntico cargo de gerentes, vulnerando la demandada el derecho de igual remuneración por igual tarea. Resulta importante su análisis debido a que es una de las aristas más controvertidas dentro de la lucha por la igualdad por parte del colectivo pro mujer. Esta brecha salarial de la que tanto se habla en el ámbito jurídico y político, más allá de poder ser apreciadas en el marco del acceso a oportunidades laborales, se puede apreciar en este caso debido a que indiscriminadamente la patronal ejerció sus atribuciones como empleador para procurar un lento y penoso trayecto hacia la desvinculación de su trabajadora.

En este fragmento jurisprudencial se advierte un problema jurídico axiológico entendido como la contradicción existente de una regla o norma con un principio superior, rector de la materia a la que pertenece, lo cual lleva a indagar cual debe primar a la hora de resolver el caso concreto. De la lectura del caso se advierte que la actora solicitó durante el periodo en el que desempeñó sus funciones una equiparación salarial con el resto de los gerentes dado que ellos percibían mayores sueldos sin que a la actora se le haya consignado un cambio de categoría laboral acorde ni aumento alguno. El tribunal debe adecuar la resolución del juez de primera instancia, teniendo en cuenta que esto es una forma de violencia económica contra la mujer, lo que la denigra y perjudica en un sistema que lucha contra estas irregularidades, a través de los principios de primacía de la realidad y de no discriminación e igualdad de trato, propios del derecho del trabajo.

## **II.- Hechos, historia procesal y resolución de la Suprema Corte de Justicia de Mendoza**

En este apartado expondremos las razones que dieron origen a la causa. La trabajadora Daniela Montani Trivio demandó a la empresa Trammat S.A. y otros UTE., declarando que ostentaba el cargo de gerenta de legales desde el año 2006 en su organización, siendo despedida de forma arbitraria por los mismos.

La demandada alegó en todo momento que se trató de un despido justificado ya que se configuró un abandono de trabajo debido a que la trabajadora decía estar enferma y no rindió cuentas de sus respectivos certificados médicos cuando se los solicitaron. La decisión extintiva del contrato de trabajo la tomó la empleadora por medio de la comunicación epistolar del día 11/12/2014. Por parte de la actora, se denunciaron los hechos respecto a la licencia por enfermedad, dejando asentado en el expediente que se encontraba recuperándose de un pico de estrés laboral que le provocó un trastorno depresivo-ansioso, debido a la persecución laboral que la aquejaba. Planteó ante el tribunal de primera instancia que fue discriminada en razón a su género desde el punto de vista económico, ya que cobraba menos que el resto de sus pares en igual puesto y tiempo de permanencia. Expresó, además, que fue cambiada asiduamente de tareas, así como su sueldo era abonado de forma irregular, en varios pagos, sin la regularidad que presentaban las liquidaciones del resto de la compañía.

A todos estos hechos, rendidos por las partes, el tribunal de primera instancia dio lugar al pedido de la actora, sancionando a la empresa empleadora, solidariamente con todas las compañías del grupo económico que formaron durante la duración del contrato de trabajo, a pagar las indemnizaciones por despido. Consideró que no existía tal abandono de trabajo, así como dio por probado que se realizó una junta médica ante la

secretaría de trabajo de la jurisdicción, cuyo resultado fue la prosecución del tratamiento médico. De este trámite administrativo participó activamente la empresa ya que ella fue quien determinó la disidencia entre lo que decía su médico revisor de la licencia y el profesional particular de la paciente. Por último, vale aclarar que omitió dar respuesta a la solicitud de pago de diferencias salariales, así como también denegó el pago de la indemnización por falta de entrega de certificados de trabajo (art. 80 LCT).

Ante este dictamen la Sra. Montani interpone el recurso extraordinario provincial, alegando que el juez no consideró la cuestión respecto al salario que debió percibir por el cargo de gerenta, el cual fue desarrollado en igualdad de condiciones que los demás gerentes de la empresa, más la correspondiente incidencia en los montos de los rubros que fueron observados en la sentencia. Por su parte la empresa también interpone el mismo recurso contra la sentencia por considerarla arbitraria dado que ve afectado su derecho de propiedad, seguridad jurídica, defensa y debido proceso. Expresó que el juzgador se limitó a interpretar de manera errónea la Ley de Contrato de Trabajo. Consideran que la actora fue intimada a justificar sus inasistencias, sin haber obtenido respuesta alguna, lo cual dio como resultado el abandono de trabajo previsto en la ley antes mencionada. Alegan, por otra parte, el juez arbitrariamente admitió la multa regulada por el art. 2 de la Ley 25.323, sin tener en cuenta que la actora, dio motivos para despedirla, solicitando se morigere la sanción.

La Sala Segunda de la Suprema Corte de Justicia de Mendoza se pronunció por mayoría, admitiendo parcialmente al recurso extraordinario interpuesto por la actora. Actualizó los montos salariales de base para la indemnización y condenó a la empleadora a realizar el pago de los artículos 232, 233 y 245 de la LCT, más el

agravante previsto en el artículo 2 de la ley 25.323. Determinando improcedente, al igual que la instancia previa, la sanción prevista en el artículo 80 de la LCT.

### **III.- Ratio Decidendi**

Así planteada la causa, para tomar la decisión final, el máximo tribunal de Mendoza utilizó como principal argumento la implementación de los ordenamientos previstos por el legislador para combatir la diferencia salarial que aqueja a la actora. Dio curso en positivo de su petitorio, verificando por comprobada la deficiencia en la registración laboral en cuanto no consigna los datos reales del puesto de la trabajadora.

También se dieron por probados los extremos aducidos y sentenciados a tal efecto en la instancia anterior respecto al despido injustificado, por lo que corresponde la actualización de esos montos según la tarea desarrollada. Se ampara en estos puntos en el principio de la realidad y en el principio de no discriminación emanado del derecho laboral, así como en 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.

Se evidencia el perjuicio que sufrió la actora en las reducciones salariales, el cual llegó a ser abonado hasta en cuatro cuotas al mes, afectando de manera manifiesta el derecho de la actora a percibir una igual remuneración por igual tarea, según lo establecido en la carta magna en su art. 14 Bis. De igual forma confirma la sentencia anterior en cuanto a la sanción prevista en el artículo 2 de la ley 25.323, ya que la trabajadora tuvo que acudir a la justicia a solicitar se declare su despido como arbitrario, No corrió con igual suerte el agravio de incluir las indemnizaciones por falta de entrega

de certificados de trabajo, lo cual dio expreso cumplimiento la empresa al dejárselos a su disposición, pese a que el despido por abandono de trabajo fuese improcedente.

#### **IV.- Análisis conceptual, doctrina y jurisprudencia sobre la temática tratada.**

##### **a) Discriminación laboral:**

La discriminación laboral es un fenómeno lamentable que ocurre en diversas situaciones, circunstancias y formas. Abarca tanto el mercado de trabajo en la economía formal como en la informal. Esta puede ser realizada de forma directa o indirecta. Es directa cuando la normativa misma es la que excluye o desfavorece a cierto cúmulo de trabajadores y/o trabajadoras en virtud de su sexo, religión, etnia o estado civil. Por otro lado, esta puede ser indirecta cuando se practica conforme a parámetros falaces, aparentemente objetivos, pero que al ser observados de forma colectiva nos damos cuenta de que su alcance es más grande de lo que pensábamos. Esta última si bien es muy difícil de apreciar, suele darse en la búsqueda laboral debido a los altos requisitos exigidos en dicha puja social en pos de obtener un trabajo digno (ejemplo, que soliciten niveles altos de conocimiento en un rango etario joven) (Picón, 2005).

##### **b) Violencia en el trabajo**

En el ámbito de trabajo, la mujer como cualquier otro empleado puede ser víctima de Mobbing o Acoso Psicológico Laboral (APL). Este se manifiesta cuando el mismo es receptor de comportamientos y hechos hostiles e intimidatorios por parte de un superior jerárquico de la empresa o de sus mismos compañeros. Estas conductas se suelen realizar de forma sistemática y constante, ya que estas características son las que permiten inferir el nexo de causalidad de estas con los daños psicológicos y físicos

acaecidos en la víctima (Hirigoyen, 1999). A diferencia de la violencia física o del acoso sexual, el APL parece ser un proceso más discreto. Debido a que comienza con ciertos efectos “imperceptibles” tal como la pérdida de autoestima y el sentimiento de culpa (Escudero Moratalla y Poyatos i Matas, 2005). Es por esto que la mayoría de los trabajadores afectados no relatan lo que sufren ya que tienen miedo a las represalias, en un mundo cada vez más competitivo en la búsqueda laboral.

**c) Igualdad remuneratoria y formas de violencia económica contra la mujer.**

La constitución nacional reza en su artículo 14 bis el siguiente precepto de nuestro interés: “Igual remuneración por igual tarea”. Este es uno de los pilares fundamentales que debemos seguir si pretendemos tener una sociedad justa y equilibrada, pues con su respeto podemos inferir que los trabajadores no están siendo denigrados al momento de buscar el sustento a sus necesidades. Se traduce, a criterio de Martínez Vivot (1994), en dar paridad de remuneración a sujetos trabajadores que se encuentren en paridad de circunstancias, siendo esto posible si comparamos su carga horaria, su rol asignado por el empleador y su antigüedad, entre otros.

Esta igualdad remuneratoria no solo tiene repercusión en la normativa constitucional y laboral (art. 17 LCT) sino que es reconocida en el ámbito jurisprudencial. Es así como en el fallo de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, caratulado “Fernández, Estrella c/ Sanatorio Guemes S.A”, se condenó a una empresa a pagar indemnizaciones a la actora con el valor del sueldo que le correspondía por pertenecer a un sector crítico de la empresa, cosa que no se respetó y siempre se le pagó menos que a sus compañeros.



Desde otro punto de vista, si vemos que esta igualdad no es respetada por los empleadores, podemos aplicar el artículo 5, inciso 4 de la ley De Protección Integral A Las Mujeres (Ley 26.485), el cual establece como forma de violencia económica o patrimonial hacia la mujer el hecho de percibir un salario menor por igual tarea que sus compañeros, dentro de un mismo lugar de trabajo.

Esta cuestión de la distinta remuneración de la mujer, es parte de un problema social aún más abarcativo que un simple trato desigual dentro de un mismo establecimiento laboral. Existe una brecha de género entre la realidad del hombre y la mujer en el mercado laboral y podríamos encontrar respuestas a ella. En este punto seguimos las consideraciones de Leopoldo Halperin Weisburd y compañía:

“Las sugerencias que podrían formularse en punto a reducir las brechas de género de los ingresos laborales apuntarían a una presencia más activa del Estado en dos aspectos: a) una recuperación del papel regulador directo en materia laboral, a efectos de tutelar el cumplimiento del principio legal que establece igualdad de remuneración para iguales funciones y b) una acción indirecta por la vía de la mejora de las oportunidades de trabajo femeninas mediante la expansión de las prestaciones de educación y salud, vinculada a la recomposición de las remuneraciones en estas áreas, severamente rezagadas en los últimos años” (Halperin Weisburd, et al., 2011, pp. 52)

#### **V.- Postura de la autora.**

El fallo objeto de estudio nos posiciona en el estado real de lucha por la igualdad en la cual nos vemos inmiscuidas las mujeres. No obstan los esfuerzos legislativos para poder acrecentar el nivel de respeto, en los hechos, de las normas constitucionales e internacionales (OIT, 2019) relativas a la no discriminación e igualdad por razones del género. La tarea argumentativa realizada por el Superior Tribunal de la causa resulta de

gran atractivo doctrinario, siempre que sus dichos fomentan se hagan extensivos a cualquiera de los tratos violentos que las trabajadoras puedan sufrir.

Estamos en presencia de una pieza de jurisprudencia que nos alcanza para informar al público acerca de lo complejo que puede ser probar la configuración de un APL, así como resulta complicado demostrar la discriminación que lo provoca. Esto podemos apreciarlo, gracias a la labor del tribunal interviniente, en las circunstancias vertidas en autos y que se les dio el rol que merecen. Vemos que se comprobó fehacientemente que la actora mientras se encontraba en tratamiento psiquiátrico como consecuencia del maltrato recibido, es aún más perseguida por su empleadora, quien lejos de dejarla recuperarse inicia una búsqueda implacable de motivos para poder despedirla con justa causa.

Las maniobras intentadas fueron variadas y constan en el texto mismo del fallo: le hicieron una auditoría a su oficina, la acusaron de fraude de pasajes de ómnibus, tacharon de ausentismo a su inasistencia por pedido médico, e incluso llegado el juicio no escatimaron en denigrar su posición a través de testimonios con alto contenido discriminatorio hacia su condición de mujer trabajadora. Le restaron importancia a su labor y eso quedó demarcado en la causa. La trataron de simple oficinista (como si eso tuviera algo de malo) y negaron su categoría real (que era la de gerenta).

Asiste la razón a los magistrados en cuanto determinaron que debía ajustarse a la realidad la situación de la actora, ya que, si no dependía del arbitrio jurisdiccional, la empleadora iba a salirse con las suyas, perpetrando un cierre perfecto a sus consistentes vulneraciones de los derechos humanos de aquella. Rescato el hecho de que el tribunal sopesa los actos rendidos por la misma empresa en los procesos realizados en el marco de la junta médica practicada sobre su persona. Todo esto porque la misma empresa se

puso en contra de la licencia concedida por el médico particular de la trabajadora, aletargando el plazo de recuperación y de correcto tratamiento indicado. Cuestión que resulta de suma importancia ya que el motivo que terminó utilizando para despedirla fue la del abandono de trabajo, cosa que no puede suceder si está de por medio una licencia por enfermedad.

Desde otro punto de vista, estas circunstancias discriminadoras analizadas en el fallo obstan a la identificación de los elementos normativos y de derecho que el tribunal tuvo que utilizar para dirimir la causa. Considero apropiado resaltar que el problema axiológico planteado queda resuelto en cuanto se devela que, entre las contradicciones existentes, debe prevalecer el principio general del derecho. Así, bajo una concepción defensora de la integridad de los y las trabajadoras, se logra vislumbrar que en las cuestiones laborales debe primar la no discriminación y la igualdad de trato.

Por último, pondero la cuestión de que la trabajadora fue respetada en cuanto se primó la realidad de su relación laboral, así como el motivo real de su extinción, por sobre las formas y las características que la demandada intentó utilizar para desvirtuar su solicitud. Como bien dijeron los miembros del jurado, no basta una mera descripción de las inconformidades que se tenga para con una resolución, sino que además hay que exponer las razones de hechos y de derechos que nos ampare en nuestra expresión de agravios.

## **VI.- Conclusión**

El derecho de trabajo ha evolucionado como cualquier otra rama del derecho: al ritmo mismo de la evolución del pensamiento humano. De más está recordar que cada

vez que la idiosincrasia o el pensamiento colectivo cambia, es menester que el conjunto de normas que regula esa realidad del ser humano también lo haga.

En la cuestión escogida para la realización de esta nota a fallo, podemos apreciar como este continuo cambio normativo se hace explícito a lo largo del tiempo. Las mujeres fueron reconocidas en igualdad de condiciones a los hombres, pero solo a través de las últimas décadas esto llegó a un punto alto de desarrollo. Vemos que la temática llegó a que se plantee la situación en las estructuras mismas de gobierno (con leyes de cupos, por ejemplo) y en cualquier otra situación de poder (sea de orden público o privado). Por supuesto, esto no obra por virtud de sus propios postulados, sino que deriva del rechazo irrestricto de toda conducta discriminatoria, hecho que terminó con la sanción de una serie de normas adecuen al respeto y dignidad de los individuos femeninos (Entre otras, la ley 26.485).

La causa “Montani Trivio Daniela c/ Tramati S.A. y otros UTE p/ Despido p/ Recurso Extraordinario Provincial” resuelta por la Suprema Corte de Justicia de Mendoza es reflejo del trato discriminatorio tan reprochado por el ordenamiento jurídico afectado por este proceso de cambio. Esto debido a que en este fallo se aprecia de qué manera se puede quebrantar no solo la dignidad de la persona, en este caso de una mujer, sino también como ese trato incide en la salud física y mental.

El tribunal interviniente, cuya decisión comparto, no solo dicta sentencia con apego a la ley, sino que realiza una interpretación más activa de ella, al manifestar la necesidad se pronunciarse con una perspectiva de género. Esto es, defendiendo los derechos no solo como trabajadora por el hecho del trabajo, sino también como mujer, ya que considera que el género no es impedimento para percibir una remuneración que sea inequitativa a las tareas para las que fue contratada.

## **VII.- Listado de Revisión Bibliográfica:**

### **Doctrina:**

Escudero Moratalla, J. F. y Poyatos i Matas, G. (2005). *Mobbing: análisis multidisciplinar y estrategia legal: comentarios y formularios*. Barcelona: Bosch.

Halperin Weisburd, L. et al. (2011). *Problemas de género en la Argentina del siglo XXI: feminización de la pobreza e inequidad del mercado laboral - 1a edición*. Buenos Aires: Universidad de Buenos Aires.

Hirigoyen, M. F. (1999). *El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana*. París: La Découverte y Syros.

Martínez Vivot J. J. (1994). *Elementos del derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Buenos Aires: Astrea.

Picón, L. N. (2005). La discriminación en las distintas etapas del contrato de trabajo, *Revista Lexis Nexos*, mayo 2005.

OIT (2019). *La brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina*. Lima: OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe

### **Jurisprudencia:**

“Fernández, Estrella c/ Sanatorio Guemes S.A”. Corte Suprema de Justicia de la Nación.

“Montani Trivio Daniela c/ Trammat S.A. y otras U.T.E S/ despido”. Suprema Corte de Justicia de Mendoza. Sala Segunda.

### **Legislación:**

Ley de Contrato de Trabajo. (Ley 20.744)

Ley de Protección Integral A Las Mujeres (Ley 26.485)

Ley de Indemnizaciones Laborales (25.323)