



**La subsunción normativa al plexo legislativo internacional y nacional
en materia de género: Una problemática de relevancia a la vista del
caso “Sisnero”**

Carrera: Abogacía

Alumno: Sandra Yulliana Sáenz Huánuco

Legajo: VABG96893

DNI: 19.054.671

Tutor: Carlos Isidro Bustos

Opción de trabajo: Comentario a fallo

Tema elegido: Perspectiva de Género

**Corte Suprema de Justicia de la Nación, “Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/
Taldelva SRL y otros s/ amparo”, Fallos 337:611, (20/05/2014).**

Sumario:I.-Introducción. - II.- Aspectos Procesales: a) Premisa Fáctica. b) Historia Procesal. C) Decisión del Tribunal. –III.- Ratio decidendi o Argumentos en los que se basó el Tribunal. –IV.- Antecedentes legislativos, doctrinales y jurisprudenciales. –V.- Posición de la autora tomada con respecto al caso. – VI.-Conclusión. VII. Referencias bibliográficas.

I. Introducción

En éstas breves páginas, se dará comentario al fallo “Sisnero, Mirtha Graciela y otros c. Tadelva S.R.L. y otros s/amparo” que fue resuelto por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en el año 2014. En el citado resolutorio lo puesto en tela de juicio, sería la negativa suscitada por la accionada en cuanto a hacer factible la incorporación de mujeres como choferes del servicio de transporte público de pasajeros; poniendo en disputa la idoneidad del grupo femenino para desplegar dichas labores.

Así entonces, en el plano de un posible ocultamiento de derechos de raigambre constitucional, el referido decisorio surge en la jurisprudencia nacional como un elemento de destacable relevancia; por cuanto en el mismo, el Poder Judicial resolvió -por unanimidad-, hacer lugar al recurso de amparo interpuesto, mediante la aplicación de lo que actualmente se conoce como una mirada u enfoque de género y con ello favorecer al colectivo de accionantes que luchaban por una chance laboral en calidad de mujeres choferes de colectivo.

Esta valoración particular de los hechos, se convertirá en el caldo de cultivo de lo que jurídicamente se entiende como una problemática de relevancia en miras de la determinación de la norma aplicable. Este problema implica la necesaria distinción entre la pertenencia de una norma a un sistema jurídico y su aplicabilidad (Moreso y Vilajosana, 2004).

Concretamente, la labor magistral se centraría en este caso, en promover un análisis de los hechos en disputa, con la finalidad de determinar el encuadre normativo desde el que los mismos han de ser juzgados. Al parecer, dicha encrucijada recaería en la confirmación de si acaso el sustento legislativo que logrará llevar luz y poner fin a este litigio, surge de la Ley n° 24.632, Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra La Mujer - "Convención de Belem do Pará",(BO 01/04/1996) y de la Ley n° 23.179, más conocida como Convención sobre la

eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW), (BO 03/06/1985).

Es menester destacar que tal y como lo señala Laborías (2019), Argentina presenta una particularidad con respecto a la aplicación de los Tratados Internacionales en el derecho interno, dado el ordenamiento jurídico nacional no solamente tiene una estructura interna, sino que además tiene que regirse por los Tratados Internacionales. Esto se debe a que la reforma de la Constitución Nacional (1994) incluyó en su art. 75 inc. 22 a una serie de Tratados Internacionales que gozan de jerarquía supra legal, es decir, que revisten mayor importancia jerárquica que las leyes nacionales.

Así entonces, el presente modelo de caso, pretenderá dar respuesta a la problemática de relevancia esgrimida, sin pasar por alto el trasfondo de violencia de género que se avizora desde el horizonte de los hechos fácticos del caso.

II. Cuestiones procesales

a) Premisa Fáctica

Mirtha Graciela Sisnero, se presentó frente a la justicia en contra de varias empresas de transporte público de la ciudad de Salta, luego de haberse presentado innumerables veces para el puesto de chofer de colectivo y a pesar de cumplir con los requisitos propuestos por la convocatoria nunca le dieron la posibilidad de ingresar a su plantel.

Sisnero, como ya lo hemos mencionado se había presentado en un sinnúmero de veces y nunca pudo ingresar en ninguna de las compañías de transportes denunciadas, nunca la tuvieron en cuenta, ella quería ejercer su profesión la cual le había costado mucho tiempo en poder capacitarse y quería ejercer esa libertad de poder decidir que profesión quería seguir.

No solo se presentó ella de manera individual sino que además obtuvo apoyo de la Fundación Entre Mujeres (FEM), dicha fundación solidarizándose con su caso y generando una lucha contra tal discriminación, solicitaron el cese de la discriminación por cuestiones de género y la incorporación inmediata de Sisnero para ocupar ese puesto de trabajo y no solo eso sino que además solicitaron se fije un cupo de mujeres para ocupar el puesto de chofer de colectivo, esto para ser más equitativos con respecto a las vinculaciones para ese puesto.

Lograron que la Justicia las escuchara en la instancia Civil la justicia se pronunció a favor de ellas, sentenciado a las empresas denunciadas que cesaran con la discriminación y deberían cumplir con un cupo de choferes de colectivo femeninas.

Las empresas apelaron esta decisión y negaron rotundamente haber realizado algún acto de discriminación por cuestiones relacionadas al sexo. En esta instancia obtuvieron apoyo por parte de la Corte Suprema de Salta ya que su pronunciamiento fue a favor de estos, basándose que no identifico que existía síntomas de Discriminación a pesar de las veces que Sisnero se había postulado y que las empresas habían omitido su postulación fundamentándose en que no generaban ningún deber constitucional de estas en responderle. Lo que recalco esa Corte Suprema de Salta fue “síntomas discriminatorios en la sociedad” y observo que, si uno se detiene en cualquier parada de colectivo, no se evidenciaba ningún chofer de género femenino. Por esa razón es que revocó la sentencia por considerar que no se configuro el presupuesto para que prospere el pedido de una orden de cese de discriminación.

El 20 de mayo del año 2014 la Corte Suprema de Justicia de la Nación, marco un precedente importantísimo y resolvió con perspectiva de género frente a un grupo de empresas de Transporte por discriminación laboral, el “**fallo Sisnero**”, acentuando la igualdad entre hombres y mujeres el derecho de elegir libremente la profesión y la eliminación de toda discriminación por cuestiones de género.

b) Historia Procesal

Sisnero y la Fundación Entre Mujeres (FEM) presentaron una denuncia en forma individual y otra colectiva en la justicia Salteña en la Cámara de Apelaciones en lo Civil y Comercial, Sala V, el cual hizo lugar a la demanda y ordeno el cese de la discriminación por razones de género. Resolvió que las empresas deberán contratar personal femenino hasta alcanzar el treinta por ciento de la planta de choferes.

Contra esta sentencia, las empresas interpusieron recurso de apelación y la Corte Suprema de Salta revoco la sentencia indicando que era insuficiente tener por configurado el supuesto de discriminación. Lo único que hizo fue intimar a las empresas de transporte demandas ante la Autoridad Metropolitana de Transporte (AMT) a presentar los requisitos que exigen para la contratación de choferes y exhorto al Poder

Legislativo y al poder Ejecutivo provincial a emitir las normas necesarias para modificar los patrones socioculturales de discriminación.

Contra esta sentencia las demandantes interpusieron recurso extraordinario federal, pero la Corte Suprema de Salta denegó dicho Recurso por los aspectos formales por no encontrarse dirigido contra una sentencia definitiva e intensificaron sus dichos en cuanto a que las demandantes no habían probado que existía un caso de discriminación por parte de la demandada, con lo cual Mirtha Sisnero y FEM interpusieron Recurso de Queja por Recurso extraordinario Federal denegado.

Llegando a la Corte Suprema de Justicia de la Nación, lugar donde el Juez se pronunció e hizo hincapié en los fundamentos de nuestra legislación incorporando las Convenciones Internacionales para erradicar todo tipo de discriminación contra la mujer y la equidad en cuestiones de elección de la profesión.

c) Decisión del Tribunal

La Corte Suprema de Justicia de la Nación hizo lugar al Recurso de queja y Recurso Extraordinario interpuesto por Sisnero y la Fundación Entre Mujeres.

Resolviendo, e indicando que la Corte tiene principios estructurales del orden jurídico constitucional argentino e internacional con respecto a los principios de igualdad y de prohibición de toda discriminación.

Por ello el Juez de la Corte nos dirime a lo dictaminado por la señora procuradora general y hace lugar a la queja se declara precedente el recurso extraordinario y se deja sin efecto la sentencia apelada por las demandantes y ordeno que los autos vuelvan al tribunal de origen para que se dicte un nuevo pronunciamiento con arreglo de lo ya antes mencionado (pronunciamiento de la Sra. Procuradora).

Focalizándose sobre los compromisos adoptados por nuestro País al aprobar la Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación de la mujer y por la aplicación de la ley 26.485, corresponde tomar medidas apropiadas para modificar los patrones socio culturales de conducta de hombres y mujeres para lograr la eliminación de los prejuicios laborales y la igualdad de las mujeres al elegir libremente su profesión.

III. *Ratio decidendi*

Los argumentos jurídicos adoptados por la Corte Suprema de Justicia de la Nación fueron unánimes y contundentes con respecto al tema de igualdad y prohibición de toda discriminación basándose no solo en el orden jurídico nacional sino en el orden jurídico internacional.

Para ello, tomo como referencia a nivel nacional el art 16 de la constitución nacional, Ley 26.485, a nivel Internacional el artículo 2 de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, artículo 2 y 7 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, art. 2.1 y 26 del Pacto Internacional de derechos civiles y políticos, en sus artículos 2 y 3 del Pacto Internacional de derechos económicos, sociales y culturales, art 1.1 y 24 de la Convención Americana sobre los Derechos Humanos y sobre todo hizo hincapié en los tratados que tratan la materia específicamente como la Convención Internacional sobre eliminación de todas las formas de discriminación racial, Convención de los derechos del Niño y por sobre todo la convención internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

Sobre esta última la corte se expresa en la esfera del empleo a fin de asegurar que tengan las mismas oportunidades inclusive en que tengan los mismos criterios de selección y a elegir libremente la profesión.

IV. Antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales

Adentrándonos en lo que son las cuestiones de género y en el impacto que estas generan en las sociedades, es imprescindible atender –en primer término- a lo que es el papel de género y al rol que el mismo despliega en la actualidad. Así entonces, la doctrina ha asumido que este rol de género:

(...) se forma con el conjunto de normas y prescripciones que dictan la sociedad y la cultura sobre el comportamiento femenino o masculino. (...) ergo, lo femenino es lo maternal, lo doméstico, contrapuesto con lo masculino como lo público. La dicotomía masculino-femenino, con sus variantes culturales (del tipo del yang y el yin), establece estereotipos, las más de las veces rígidos, que condicionan los papeles y limitan las potencialidades humanas de las personas al estimular o reprimir los comportamientos en función de su adecuación al género. (Lamas, 1996, p. 222)

Así entonces, este tipo de conductas que normalmente se asumen, divulgan y transmiten culturalmente, llegan a atentar contra el mandato establecido en el Art. 75 de la Constitución Nacional y contra los derechos humanos fundamentales (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, s/f), así entonces se ha manifestado que “La vigencia de estereotipos en la sociedad se convierte en una de las causas y consecuencia de la violencia de género en contra de la mujer” (Benzaquen, 2020, p. 4).

Pero ante el conglomerado normativo de legislación que se promueve en la eliminación de estereotipos, ésta realidad comienza –muy lentamente- a mutar a una nueva concepción de lo que ha venido a denominarse perspectiva de género y que se muestra en la defensa de los derechos de la mujer, y en contra de la violencia de género entendida como “toda conducta, acción u omisión, (...), basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal” (art. 4º, ley n° 26.485, Ley de Protección Integral a las Mujeres, BO 14/04/2009).

Este nuevo enfoque o concepción, ha llegado a reconocerse como una herramienta muy valiosa cuya finalidad es “impregnar de manera transversal las leyes, instituciones y sistemas organizativos de la sociedad del ideal de igualdad entre varón y mujer” (Aranda-Novoa, 2012, p. 347). Así por ejemplo interesa destacar la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW) (incorporada a nuestro país mediante la Ley n° 23.179, BO 03/06/1985), la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra La Mujer - "Convención de Belem do Pará", incorporada también a nuestra legislación mediante la Ley n° 24.632, BO 01/04/1996) y la Ley n° 26.485, Ley de Protección Integral a las Mujeres, (BO 14/04/2009).

Pero, ¿Cómo impactan estas cuestiones a nivel jurídico, en un caso en el que a una mujer no se le permite acceder a un puesto de chofer de colectivos? Justamente, en la valoración o encuadre normativo; a lo cual nosotros hemos arribado a analizar, bajo la contextualización de una problemática de relevancia. Tal y como Moreso y Vilajosana (2004) lo enseñaran, definirse en cuanto a la aplicación de una determinada norma, demanda inevitablemente de una tarea interpretativa, ya que la aplicación del derecho como técnica refiere a una actividad que consta en decidir casos individuales conforme a normas generales; por lo que dicha actividad consistirá en repasar las premisas

normativas y fácticas que conllevan un caso, a la obtención de una conclusión argumentada dentro de la misma resolución judicial.

De estas nociones pertinentes se llega a comprender, como los hechos descriptos en la historia procesal del caso bajo estudio, llegan finalmente a ser dilucidados y analizados bajo una perspectiva de enfoque de género. Cabe destacar que este tipo de embates tiene precedente en el caso “Borda, Erica c/Estado Nacional (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seg. Soc. de la Nac. y otros) s/Acción de amparo” resuelto por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala II, el pasado 11/10/2018, donde en el marco de un amparo, la justicia condenó al Estado nacional y a diversas empresas de colectivos por discriminación contra las mujeres para trabajar como choferes en el transporte público de pasajeros. Con claridad, los magistrados manifestaron que:

El comportamiento de las empresas de transporte de pasajeros, en cuanto contribuye a mantener un mercado laboral sesgado por un estereotipo de género, proyecta consecuencias disvaliosas cuya reparación requiere la adopción de otras medidas tendientes a revertir el efecto discriminatorio verificado en la política de contratación de choferes. (Considerando IV, C.N.A.T., Borda, Erica c/Estado Nacional (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seg. Soc. de la Nac. y otros) s/Acción de amparo, 11/10/2018)

Atento ello, la garantía de igualdad, sustentada en la Constitución Nacional, Tratados Internacionales de Derechos Humanos con jerarquía constitucional y en diversas normas legales, se manifiesta determinante en miras de atacar a las vicisitudes que impone un actuar arbitrario que se manifieste a favor de la discriminación (CSJN, “Álvarez Maximiliano y otro c/ Cencosud S.A. s/ Acción de amparo”, Fallos 333:2306, consid. 7º, 7/12/2010).

En tal caso, el ordenamiento jurídico nacional constituye una referencia obligada en el tema, siendo que el art. 6 de la ley 26.485 (B.O. 14/04/2009), reconoce que violencia laboral contra las mujeres es aquella que “discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad y permanencia en el mismo” (art. 6º inc.c). Por su parte, Carrasco Fernández (2012) afirma que en el derecho laboral también existen sesgos discriminatorios, por lo que la aplicación del paradigma de la mujer implica que la misma, por ser más débil, requiere de mayor protección. Todo ello impone al Estado Nacional, el deber de implementar el desarrollo de acciones tendientes a eliminar la violencia contra las mujeres (Yuba, 2016).

V. Postura de la autora

Considero que la decisión del Tribunal es muy acertada, porque no solo se baso en las normas nacionales, sino que además hizo mucho énfasis en los tratados Internacionales, a los cuales les otorgó el valor que éstos merecen representar. En este sentido, es sumamente importante recordar que los miembros de la Corte Suprema de Salta enfatizaron que existen síntomas Discriminatorios en la sociedad, y que esto se convierte en un causal en la creación de estereotipos impuestos, e inmersos en una sociedad en donde –tal y como lo afirma Lamas (1996), la mujer siempre ocupa el lugar más débil o delicado.

Eliminar todo tipo de trato desigual solo por ser distinto, por pensar diferente, por querer cosas distintas no es tarea fácil, pero se necesita compromiso de parte de una sociedad dispuesta a ser parte del cambio. Y en este contexto, los jueces de la Corte Suprema de la Nación han sabido visualizar y distinguir cuán importante es respetar este razonamiento para poder convertirnos en ese agente de cambio.

En este análisis, se pudo detectar que existía una problemática de relevancia en cuanto a la hora determinar que norma aplicar, y sin dudarlo la Corte se promovió en diversas convenciones, pero en particular, en la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra La Mujer - "Convención de Belem do Pará", incorporada también a nuestra legislación mediante la Ley n° 24.632, BO 01/04/1996).

Reconociendo también el Artículo 75, inciso 23, de la Carta Magna, el cual prevé a cargo del Congreso de la Nación legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato, y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por la Constitución Nacional y por los Tratados Internacionales vigentes.

Sisneros había pasado por una baiven de lugares tratando de ser oída, en busca de alguien que se comprometiera con su causa y tomara en cuenta su solicitud laboral como chofer de ómnibus, y finalmente la justicia abrió las puertas a esta posibilidad mediante el claro acierto de que un actuar en contrario significaría a todas luces un acto de discriminación contrario a la norma vigente, lo cual hasta el momento no había sido atendido con la diligencia debida.

Mirta Sisneros había elegido libremente su profesión, formándose profesionalmente para ello, e incluso se había postulado en diversas empresas de transporte urbano, entre las que ni siquiera “una” pudo brindarle la oportunidad de demostrar cuan calificada estaba para ese puesto.

Las mujeres no solo estamos expuestas a la discriminación necesariamente explícita, sino que también lo estamos en lo implícito, en el silencio de quien no nos toma en cuenta, cuando pretenden excluirnos y no darnos la posibilidad de acceder a un puesto de trabajo para el que nos hemos preparado.

Por lo consiguiente estoy totalmente de acuerdo con la decisión del tribunal. Es momento de comenzar a dar importancia a las Convenciones y Tratados Internacionales ya nombrados en nuestro análisis, lo cual es acorde a la doctrina de Laborías (2016), quién se muestra como un claro precursor de esta postura; e incluso, desde mi punto de vista, todos los tribunales deberían tenerlos muy presente, y empezar a juzgar con perspectiva de género.

Cabe distinguir que Sisneros solo quería ser chofer de colectivos, pero esta resolución marca nuevamente un precedente importante en nuestra legislación a la cual estudiamos y estudiaremos como base en nuestra doctrina.

VI. Conclusión

Luego de analizar el fallo elegido, destaco la decisión tomada por la Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN), ya que claramente podemos notar que la misma priorizó diligentemente la importancia que los Tratados Internacionales poseen en nuestro sistema jurídico en cuanto a la materia de violencia de género. Dicha valoración ha permitido encuadrar el caso como una vulneración a los derechos de la mujer, un acto discriminatorio que debe ser juzgado bajo la óptica que impone el enfoque de género como herramienta de juzgamiento.

La problemática de relevancia ha quedado visiblemente resuelta con la valoración efectuada por la Corte Suprema, y a la que se adhiere personalmente. Este precedente en la historia del derecho que lentamente comienza a interiorizarse y comprometerse con la abolición de estereotipos de género, demanda además de nuestro compromiso individual y colectivo de constituirnos en una sociedad que se promueve

como precursora y proteccionista de los derechos de la mujer enmarcados en diversos instrumentos nacionales e internacionales.

VII. Referencias bibliográficas

Doctrina

- Aranda-Novoa, M. (2012). Diferença entre a perspectiva de gênero e a ideologia de gênero. *Díkaión, Año 26 - Vol.21 Núm. 2*, pp. 337-356.
- Benzaquen, A. S. (2020). Derechos de las mujeres. *La Ley*, pp. 1-11.
- Carrasco Fernández, F. M. (2012). Discriminación laboral por motivos de género. *Instituto de investigaciones jurídicas, Universidad Autónoma del Estado de Morelos*, pp. 1-25.
- Laborías, Alexis R, (2016). Apuntes acerca de la aplicación de tratados internacionales en el derecho argentino. *Microjuris*, pp. 1-7
- Lamas, M. (1996). La perspectiva de género. *La Tarea, Revista de Educación y Cultura de la Sección 47 del SNTE. No. 8*, pp. 216-229.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. (s/f). Derechos laborales de mujeres y varones. *Igualdad de oportunidades, N° 2*, pp. 1-20.
- Moreso, J. J., & Vilajosana, J. M. (2004). *Introducción a la teoría del derecho*. Madrid: Marcial Pons.
- Yuba, G. (2016). Actuación conjunta del Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer y el Comité de. *La Ley*, pp. 1-5.

Legislación

- Ley n° 23.179, (08/05/1985). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW). (BO 03/06/1985). *Honorable Congreso de la Nación Argentina*.
- Ley n° 24.632, (13/03/1996). Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra La Mujer - "Convención de Belem do Pará". (BO 01/04/1996). *Honorable Congreso de la Nación Argentina*.
- Ley n° 26.485, (11/03/2009). Ley de Protección Integral a las Mujeres. (BO 14/04/2009). *Honorable Congreso de la Nación Argentina*.

Jurisprudencia

C.N.A.T., Borda, Erica c/Estado Nacional (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seg. Soc. de la Nac. y otros) s/Acción de amparo (11/10/2018).

CSJN, (2010). "Alvarez Maximiliano y otros c/CENCOSUD S.A. s/Acción de amparo", Fallos: 333:2306 (07/12/2010).

CSJN, (2014). "Sisnero, Mirtha Graciela y otro c/Tadelva SRL y otros s/amparo" (20/05/2014).

CSJN, (2020). "S.M.G. y otros C/ Tadelva SRL y otros S/amparo" (20/05/2020).