

UNIVERSIDAD SIGLO

La educación evoluciona



**La causa “Montani” y el problema de la discriminación y desigualdad sobre la
mujer en el ámbito laboral**

Vicente Pilar

DNI: 32249095

Seminario final Abogacía

Modelo de caso

Tema: Derecho del trabajo

Fallo “Montani Trivio Daniela c/ Trammat S.A. y otras U.T.E”

Suprema Corte de Justicia de la provincia de Mendoza

Año 2021

Sumario: I - Introducción - II – Análisis de la premisa fáctica, historia procesal y decisión de la Suprema Corte de Mendoza – III.- Ratio Decidendi - IV.- Análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales - V.- Postura de la autora - VI.- Conclusión – VII.- Referencias.

I - Introducción

La equiparación entre el hombre y la mujer es una de las grandes luchas que el derecho reconoce como tópico esencial para promover la convivencia social óptima. Obsoletos son los argumentos que impregnen a la realidad con tintes discriminatorios al género femenino. Las diferencias en base a los roles dentro de la familia, el espacio dedicado para la mujer en el mercado laboral e incluso el acceso de la misma a puestos gerenciales u electivos, quedan completamente vedadas en el paradigma actual del derecho. Durante el siglo XX hasta el presente se han aunado los esfuerzos legislativos internos y globales a tal efecto. En el caso específico de Argentina, esto se ve reflejado en la introducción de los tratados de derechos humanos con la reforma constitucional del año 1994. A partir entonces, normas de consenso internacional introdujeron preceptos globales para erradicar todas las formas de violencia contra las mujeres y eliminar la desigualdad estructural que estas padecieron desde tiempos inmemoriales.

El fallo “**Montani Trivio Daniela c/ Trammat S.A. y otras U.T.E**”, sentenciado por la Suprema Corte de Justicia de la provincia de Mendoza sala 2 el 13 de marzo de 2020, versa sobre la discriminación sufrida por la actora por parte de su entonces empleadora. Trata específicamente sobre una mujer que trabajaba como gerente de legales en una empresa, la cual le proporcionaba un trato denigrante por su condición de mujer. Esto debido a que a los demás gerentes -varones- se les abonaba el sueldo con una mayor cuantía y, además, de forma regular y sin modalidades fraccionadas.

Estas prácticas evidenciadas en autos revelan la trascendencia de su análisis en cuanto rige para el derecho del trabajo la manda constitucional del artículo 14 bis que invoca la igualdad remuneratoria entre pares, con el único sustento de que los trabajadores se desenvuelvan en idénticas circunstancias y condiciones de empleo. En consonancia, las actuaciones de la patronal invadieron la esfera de la dignidad de la trabajadora violando el principio de no discriminación e igualdad de trato regente del derecho laboral.

A los fines de estructurar el trabajo, se analizará el tratamiento que el tribunal le dio al problema jurídico axiológico que aqueja a la causa. Este consiste en la indeterminación en el derecho aplicable al caso concreto derivada de la contraposición existente entre un principio general de la materia y normas inferiores, existiendo soluciones diferentes en cuanto se decida emplear los primeros o las segundas para resolver el conflicto del juicio. Existe en la causa un conflicto entre la sentencia de primera instancia respecto de dos principios elementales del derecho del trabajo -el de no discriminación y el de igualdad de trato- que se ven completamente desplazados por la parcialidad asumida por el juzgador. Este último asume especial importancia la valoración de ciertos elementos en autos, dejando de lado los argumentos de hecho y de derecho expuestos por la actora. Es tarea del alto tribunal mendocino velar por sopesar los principios y las normas en conflicto para decidir y resolver el caso planteado.

Esta situación implica, para el *a quem*, un dilema entre decidir si debe respetar la sentencia anterior o apartarse y tener otros sustentos normativos y doctrinarios. Los argumentos rendidos por la Corte, así como la historia de la causa y la decisión tomada, serán analizada en los siguientes apartados. Paso seguido realizara el análisis doctrinario correspondiente para dilucidar en qué medida y cómo se resolvió el problema jurídico mencionado.

II – Análisis de la premisa fáctica, historia procesal y decisión de la Suprema Corte de Mendoza

Los hechos rendidos en este proceso radican sobre la extinción del contrato de trabajo que unió a la actora, Daniela Montani Trivio, y a la empleadora Andesmar S.A., Condominios S.A., Trammat S.A. y a otras empresas de UTE. Cabe aclarar, a los fines de dar correcto tratamiento, a todas estas firmas las identificaremos, de aquí en adelante, como “la empresa”, ya que no son más que una serie de firmas que fueron fusionándose y disolviéndose, pero manteniendo el mismo grupo económico al cual respondía la trabajadora. Esto es, que son un mismo empleador.

La trabajadora afirma que desde el año 2012 ha sufrido de forma sistemática y reiterada un acoso laboral tendiente a forzar su desvinculación. La misma afirma haber sido despedida por medio de un distracto injustificado, que la empresa intentó disfrazar

de legítimo. La empresa, por su parte, instaura la posición contraria, aseverando que el real motivo de extinción de trabajo fue el abandono (art. 244 LCT) al cual incurrió la actora por no justificar sus ausencias, además de otros motivos como el hecho de realizar maniobras ilícitas desde su puesto. La trabajadora rechaza esa postura, afirma haber estado en una licencia por enfermedad, con incluso un dictamen por comisión médica, del cual la empresa fue parte del proceso administrativo. Explica, por otro lado, que siempre se le pagó su salario fuera de término, de forma fraccionada, y en menor cantidad que el resto de sus pares gerentes de la empresa. Acusa a la empleadora de brindarle tratos discriminatorios en razón a la desigualdad remuneraciones.

El tribunal de primera instancia declara injustificado el despido sufrido por la trabajadora, convalidando su postura, no encontrando probado el hecho del abandono de trabajo. Como consecuencia inmediata de esta decisión, se practica una liquidación final donde se estableció la indemnización correspondiente. Se dictaminaron las reparaciones por omisión de preaviso, integración de mes de despido, antigüedad, sac proporcional, vacaciones no gozadas y lo hizo en base a la mejor remuneración normal, habitual y mensual de la interesada. Esto, agravado por lo previsto en el artículo 2 de la ley 25.323.

A esta resolución la empresa la recurrió en virtud de considerar que el juez dio asidero a la presentación de la actora sin fundamento fáctico. Lo propio hizo la trabajadora, quejándose por la no estipulación de la multa del artículo 80 de la LCT, y la omisión de tratamiento de la casuística discriminatoria: las diferencias salariales debidas por la compañía, derivadas de la comparación con los demás gerentes de la empresa. Esto se canalizó por medio de recurso extraordinario provincial, recayendo los autos en los estrados de la Corte Suprema de justicia de Mendoza.

Esta decidió, por voto de la mayoría de sus miembros, aceptar parcialmente el recurso de la trabajadora, así como denegar el instaurado por la demandada. Confirma la sentencia de grado en cuanto no valía interpretar que la multa por omisión de presentación de certificados de trabajo era exigible por la trabajadora. Afirma que en el telegrama de despido le comunicaron que estaban a su disposición estos documentos, más allá de que hoy en día con la tecnología aplicada a las agencias y bancos de datos, esa información es fácilmente accesible por los trabajadores desde la comodidad de su artefacto inteligente más cercano. Por otro lado, revoca la liquidación practicada en la

instancia anterior por entenderla arbitraria en cuanto no dio tratamiento a la causal de despido que encubría un trato discriminatorio y desigual hacia la actora. Confirma los mismos rubros, pero actualiza el monto de la mensualidad de base, conforme al promedio de remuneraciones de los demás gerentes de la empresa. Cabe aclarar que dicha información fue adquirida para el proceso por medio de la pericia contable practicada a los registros, libros y recibos de sueldo de la trabajadora y de sus compañeros. Afirma que la actora dio por probadas sus afirmaciones y que este tipo de prácticas no puede estar amparada por una decisión en ejercicio de la jurisdicción.

III - Ratio Decidendi

Para tratar los argumentos del tribunal, resulta conveniente organizarlos en cuanto a su pertinencia para resolver el problema jurídico que se identificó *ut supra*. Dicho esto, se puede apreciar que, al atender esta indeterminación en el derecho, la Corte Suprema de Justicia de la provincia de Mendoza consolida los principios vulnerados por la sentencia de la instancia anterior. Afirma la Corte que de no verse probada la extinción del contrato en una causa legalmente establecida (art. 244 LCT – Abandono de trabajo), el juez omite las razones que de fondo correspondían analizar. Explican que al ocurrir esto, no debe limitarse a sentenciar en virtud de la mera situación del despido que se torna injustificado, sino que además debe resolver la desigualdad manifiesta en el trato que de forma ostensible recibió la trabajadora mientras duró la relación.

Los magistrados consideran que la empleadora esgrimió una causal de despido fraudulenta para ocultar el acoso practicado sobre la trabajadora, quien fue víctima de diversos tratos denigrantes, incluidos la minimización de su rol en la empresa y la discriminación salarial efectuada. Afirman en consecuencia que la actora sufrió de violencia económica por parte de sus superiores, quienes con el fin de que ella abandone la empresa, la sometieron a tratos desiguales vulnerando el contenido de la ley 26.485, así como lo estipulado en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (con jerarquía constitucional por el artículo 75, inciso 22 de la carta magna).

En segundo lugar, el tribunal estipula que la indemnización de primera instancia resulta incompatible con la cuestión ventilada sobre la discriminación acaecida en la relación de trabajo. No por falta de inclusión de rubros, sino por la adaptación de los mismos al salario real cobrado por la trabajadora. Al no tener en cuenta la diferencia salarial reclamada, el *a quem* practica nuevamente dicha planilla, tomando como valor de base para cada ítem la suma de \$14.694,50, correspondiente al promedio de remuneraciones percibidas por los gerentes de la parte accionada (\$12.277,16; 15.500; 15.500 y 15.500, respectivamente).

Por último, resulta interesante pero no hace al quid de la cuestión, la Corte declara que el art. 80 de la Ley de Contrato de trabajo se encuentra en desuso por las aplicaciones que las agencias gubernamentales prevén para los ciudadanos. En las mismas, estos pueden constatar el estado de su historia laboral, sus aportes, el pago de la obra social, entre otros. Es por esto que, indistintamente le pusieron a la trabajadora a su disposición sus certificados, deviene abstracto el reclamo de la misma.

VI.- Análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales

Para la doctrina mayoritaria los principios generales del derecho del trabajo consisten en una herramienta imprescindible para la labor interpretativa y legislativa en la materia (Goldín et. al, 2013). Estos principios son

las reglas inmutables e ideas esenciales que forman las bases sobre las cuales se sustenta todo el ordenamiento jurídico laboral. Su finalidad es proteger la dignidad del trabajador y proyectar su eficacia, tanto al iniciarse el vínculo laboral, como durante su desarrollo y al momento de su extinción (Grisolía, 2019, p. 78).

Estas pautas sirven para favorecer la interpretación de las normas, así como su integración y correspondiente aplicación sobre las relaciones de trabajo. En ocasiones sirven incluso para rellenar aquellas lagunas que se presenten en la práctica por omisiones del legislador, o para actualizar la normativa si esta deviene en desuso por arcaicas.

El artículo 14 bis de la Constitución Nacional, establece en su primer párrafo que al trabajador se le asegurará una igualdad remuneratoria. Según Goldín, et. al (2013), esto sin dudas implica una paridad salarial entre iguales en igualdad de circunstancias. En un mismo establecimiento laboral, no deben existir diferencias injustificadas entre personas en paridad de situaciones ya que esto implicaría caer en un trato desigual y discriminatorio. Este tipo de conductas están reprobadas por el ordenamiento jurídico en su totalidad, incluso amparándose en diversas normas internacionales (como por ejemplo el convenio de la Organización Internacional del Trabajo N.º: 111 del año 1958) que imponen un respeto irrestricto a la dignidad humana, reivindicando su prohibición dentro de las relaciones de trabajo.

Desde otro punto de vista, no hay que ignorar que existen dos formas de entender las desigualdades que pueden presentarse entre los seres humanos. Conforme nos ilustra Mosset Iturraspe (2009), un primer tipo de desigualdad implica discriminación, en la cual se cataloga y diferencia a los sujetos por motivos arbitrarios, causándoles la pérdida de un beneficio o privilegio, cuyo disfrute está en manos de otro grupo de personas catalogados por características distintas, igualmente arbitrarias. Siendo esta forma de encarar a la discriminación la que el derecho busca contrarrestar. No sucede lo mismo con sus otras interpretaciones, ya que resultan incluso sanas para la humanidad. Tales son, por ejemplo, aquellas desigualdades que existen en una comunidad basadas en criterios objetivos, donde un grupo de trabajadores tendrán una cierta cantidad de salario por la prestación de sus servicios -equivalente a su tarea y grado de perfeccionamiento-, mientras que en otros sectores -por razones específicas como el talento o profesionalización- recibirán una remuneración mejor. De más está decir que se tornaría injusto catalogar cada diferencia entre las realidades de los seres humanos como discriminación, esto porque al ser cada uno de nosotros distintos entre sí, con obligaciones y responsabilidades diferentes, no podemos pretender una igualdad propiamente dicha ya que caeríamos en un absurdo. De ser así, conceptos como la jerarquía, escalafón, organigrama, entre otros, perderían cualquier tipo de sustento en la práctica.

Ya en el análisis de la última reforma constitucional, autores como Néstor Pedro Sagüés hablaban de la incorporación del principio de igualdad real de oportunidades entre varones y mujeres en el acceso para la ocupación de cargos electivos (Sagüés, 2007). Esta realidad se manifiesta en consonancia con otras mandas de nuestra carta magna. Así, la igualdad de las personas frente a la ley (Art. 16) y la igualdad de oportunidades en todo el territorio de la república (art. 75, inc. 2), fundamentan aún más la idea de prohibir la segregación de cualquier grupo de personas por razones arbitrarias.

En el marco de las relaciones laborales, esta igualdad debe ser entendida desde una perspectiva limitada. Esto ya que, en base a las estructuras sociales, económicas y empresariales, es imposible equiparar en un plano de igualdad real a todos y cada uno de los trabajadores, de todos y cada uno de los puestos de trabajo existentes (Rodríguez Mancini et. al, 2013). En ocasiones la doctrina ha mencionado que la igualdad entre operarios se da en el marco de reconocerles idéntica remuneración, trato y condiciones de trabajo, en la medida que estos se desempeñen en puestos de trabajo iguales, en la misma plaza en el organigrama jerárquico, es decir, igualdad entre iguales en virtud de la paridad de circunstancias (Bidart Campos, 2001).

Desde la óptica del derecho internacional, la igualdad ha sido tratada en diversos instrumentos. Entre estos, encontramos aquellos que tienen jerarquía constitucional (por el art. 75 inc. 22 CN) como ser la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (art. 2 y 12), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (arts. 2 y 7), la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (arts. del 1 al 7), entre otros (Ferdman, 2005).

Especialmente, a tono con el desarrollo de la presente nota a fallo, nos encontramos con la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la cual establece la igualdad de géneros, castigando todas las formas de segregación que el sexo femenino, en razón del mismo, pueda sufrir en el desarrollo de su existencia (Mosset Iturraspe, 2008).

Sintéticamente, Martínez Vivot afirma de forma excelsa que la discriminación sobre la mujer -en si sobre cualquier persona- se presenta cuando, de forma ilegítima se efectúa una segregación, distinción o restricción que afecta el plano de igualdad que debe existir entre esta y cualquier otro individuo de la comunidad (Martinez Vivot,

2000). A este efecto, podemos complementar la idea con el contenido del segundo párrafo del artículo 4 de la ley 26.485, el cual reza: Se considera violencia indirecta, a los efectos de la presente ley, toda conducta, acción omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón. Como se puede apreciar, tanto el legislador como la doctrina receptan y se comprometen en cuanto al respeto irrestricto del principio de igualdad y la prohibición de la discriminación en este sentido.

La jurisprudencia de nuestro país no es ajena a esta postura, ya que también se refiere al rechazo categórico de las instituciones o prácticas que impliquen desfavorecer a la mujer. Así, por ejemplo, se trata el tema de la igualdad de oportunidades para ocupar puestos de trabajo anteriormente considerados exclusivos para los varones. El fallo “Borda, Érica c/ Estado Nacional (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seg. Social de la Nación) y otros s/ acción de amparo” es un fiel reflejo de esta situación. Oportunamente, la Cámara de Apelaciones de Trabajo Nacional, Sala II, sancionó a una empresa del rubro de transporte a los fines de que adopte mecanismos tendientes a eliminar los requisitos de sexo establecidos en sus protocolos de recursos humanos. Sentencia la Cámara estableciendo que este tipo de discriminaciones sustentadas en estereotipos de género no son sino una continuación de un parámetro vacío de asidero legal en la actualidad.

A pesar de lo expuesto, no debe entenderse al fenómeno de la discriminación a la mujer en el ámbito laboral como algo estanco, limitado al acceso a puestos de trabajo o a la reclamación de igualdad de oportunidades. Por el contrario, las maniobras discriminatorias son una realidad que puede afectar a su situación laboral en distintos aspectos. Así quedó configurado en el fallo “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido” dictado por la CSJN, cuyos magistrados interpretaron que un beneficio clásicamente otorgado a la mujer, es en realidad un beneficio para cualquier trabajador, sin distinción de género (Art. 180, 181 y 182 LCT). Así, usó el paradigma de la no discriminación para enfatizar que el viejo rol de la mujer era un acto de discriminatorio, y, al hacerlo valedero para el varón, resultaba justo para equiparar los géneros y cumplir con los altos estándares emanados de las normativas internacionales de derechos humanos.

V.- Postura de la autora

Al analizar un fallo debe siempre ser una actividad enriquecedora. En este caso, el análisis propuesto y posteriormente realizado sobre la causa “Montani”, hace especial esfuerzo en fortalecer las concepciones de igualdad y de no discriminación en materia de relaciones laborales. La mujer no puede ni debe ser disminuida en su condición de ser humano, sea cual sea el aspecto diferenciador que se quiera utilizar al respecto. No puede ejercerse sobre las trabajadoras actos que impliquen violencia alguna. En cuanto a la causa, podemos apreciar en ella distintas prácticas que consolidaron un acoso constante y permanente de la operaria, la cual era menospreciada en su actividad. Esto ocurrió desde un punto de vista funcional, ya que algunos directivos de la empresa declararon que era una mera secretaria, pero también desde una óptica salarial, confirmada por la diferencia de remuneraciones que percibió en comparación de sus compañeros.

Bajo estas cuestiones rendidas en autos, debemos enaltecer el rol que tiene esta jurisprudencia reciente en la lucha por obtener una sociedad justa y sin distinciones arbitrarias entre sus integrantes. El rol de la mujer, tantas veces oprimido y limitado, hoy en día se estructura en base a su autodeterminación. El fallo de la Corte Suprema de Justicia de Mendoza logra reestablecer las bases igualitarias por el empleador dañadas. A este se le carga la sanción de pagar todos los rubros indemnizatorios bajo la real remuneración que debió esta percibir. Estamos, en consecuencia, ante un acto jurisdiccional de equiparación entre la mujer y el hombre, debido a la resolución favorable del problema jurídico axiológico al respeto de los principios de no discriminación e igualdad de trato vulnerados por el accionar ilegítimo de la empleadora.

Por último, es menester aclarar un punto en desacuerdo con lo tratado con el alto tribunal de Mendoza. El *a quem* evitó tratar una indemnización agravada para con el empleador por el hecho del despido que se dio en una circunstancia discriminadora. No obstante, desde la praxis jurídica, el mismo estaba limitado a las denuncias de la actora en autos, así como en su petitorio como demandante. Este fallo debería ser de utilidad en el futuro, no solo para argumentar a favor de la igualdad entre las personas sino como un llamado de atención para mejorar los postulados que los profesionales

esgrimen ante los tribunales. En definitiva, el caso podría haber sido más anecdótico si se desprendiera de él algún patrón indemnizatorio del daño acaecido, fuera de la regularización salarial en sí.

VI.- Conclusión

A modo de cierre del presente trabajo en el cual se analizó el derecho laboral tomando el caso “Montani Trivio Daniela c/ Trammat S.A. y otras U.T.E”, cuya sentencia fue dictada por la Suprema Corte de Justicia de la provincia de Mendoza, se observa en la causa la existe de una desigualdad laboral, la cual es reprochada por nuestro ordenamiento jurídico.

Frente a dicha situación el órgano jurisdiccional interviniente tuvo un rol fundamental al momento de emitir su pronunciamiento condenatorio dado que considero las cuestiones referidas en las instancias anteriores, en torno a la discriminación en razón del sexo y a la desigualdad. Estas dos cuestiones conllevan a que la parte más débil de la relación vea disminuido su ingreso económico, así como también provocan una afectación que incide en su dignidad humana. Se debe tener presente que en la causa planteada quien mayor flagelo sufre es la mujer quien muchas veces ante una necesidad económica debe soportar humillaciones y malos tratos por parte de sus empleadores.

Resulta evidente que el estado actualmente, tanto por medio del ejercicio del poder de policía llevado a cabo por medio del poder legislativo al momento de elaborar las leyes, como por el poder judicial quien es encargado de administrar justicia frente al caso concreto, asume una postura activista en defensa de los derechos que se reconocen en cabeza de todo ser humano. Impidiendo que en especial las mujeres sufran con tratos indignos, estableciendo sanciones a quienes incurran en dichas actitudes generando que, en este caso, la actora se vea despedida injustamente y su indemnización se ajuste al verdadero salario que debía percibir en ocasión de funciones.

VII.- Referencias

Bidart Campos, G. J. (2001). *Tratado elemental de derecho constitucional argentino. Tomo 1-A*. Buenos Aires: Ediar.

Ferdman, Beatriz E. (2005). Las normas internacionales del trabajo. Su aplicación e interpretación judicial. *Revista Derecho Del Trabajo*, p. 609 – 746. Buenos Aires: La Ley.

Goldín, A. et. al (2013). *Curso de derecho del trabajo y la seguridad social. Segunda edición actualizada*. Buenos Aires: La Ley.

Grisolía, J. A. (2019). *Manual de derecho laboral*. Buenos Aires: Abeledo Perrot.

Martínez Vivot J. J. (2000). *Elementos del derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Buenos Aires: Astrea.

Mosset Iturraspe, J. (2008). Derecho A La No Discriminación. Daño Por Discriminación. *Revista de derecho de daños, año 2008*, p. 7-25. Santa Fe: Rubinzal

Rodriguez Mancini, J. et al (2013). *Ley de Contrato de Trabajo, comentada, anotada y concordada. 2da edición actualizada y ampliada*. Tomo I. Buenos Aires: La Ley.

Sagüés, N. P. (2007). *Manual de derecho constitucional*. Buenos Aires: Astrea

Jurisprudencia:

CSJN “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido”.

SCJ de Mendoza “Montani Trivio, Daniela c/ Trammat S.A. y otros U.T.E. s/ despido s/ recurso extraordinario provincial”.

CNATR Sala II “Borda, Érica c/ Estado Nacional (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seg. Social de la Nación) y otros s/ acción de amparo”.