



RUSALEN, DAIANA MARIA DEL CARMEN

DNI: 36.927.031

LEGAJO: VABG60463

**Una luz para el lado oscuro de la brecha salarial por
cuestiones de género**

TUTOR: Bustos, Carlos Isidro

Abogacía

Universidad Siglo 21

Autos: “Montani Tribio Daniela c/ Trammat S.A. y otros U.T.E. p/ despido p/ recurso extraordinario provincial”

Tribunal: Suprema Corte de Justicia de Mendoza.

Fecha de la sentencia: 13 de marzo de 2020.

“Sumario: I. Introducción. – II. Aspectos procesales: Premisa fáctica. Historia procesal. Decisión del Tribunal. - III. Ratio decidendi. - IV. Descripción del análisis conceptual. Antecedentes doctrinarios, legislativos y jurisprudenciales. - V. Postura de la autora. - VI. Conclusión. – VII. Referencias.”

I- Introducción

A lo largo de este trabajo analizaremos la sentencia plenaria de la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Mendoza (en adelante SCJM) donde se presenta una parte ACTORA, Montani Tribio Daniela, que acciona contra otra parte DEMANDADA, Trammat S.A. y otros U.T.E., empresa para la cual trabaja, por CAUSA de despido injustificado y discriminación salarial por razones de género. Dicha sentencia se dicta en Mendoza, el día 13 de marzo de 2020 y se procura acompañar al lector en la búsqueda de un análisis del Derecho moderno en Cuestiones de Género.

Refiriéndonos al problema jurídico suscitado en el fallo, se evidencia que nos encontramos frente a una problemática axiológica, la cual representa una contradicción con algún principio superior del sistema o un conflicto entre principios en un caso concreto. En el fallo se pone en tela de juicio la discrepancia existente entre las exposiciones de la empresa demandada y los principios superiores o fundamentales del ordenamiento jurídico, como: el principio de igualdad (art. 7 de la Constitución Provincial y el art. 16 de la Constitución Nacional), entre otros. Cabe destacar que también encontramos problemas de prueba, los cuales afectan a la premisa fáctica del silogismo, el problema surge cuando se reconoce cual es la norma aplicable y las propiedades relevantes de ella pero, por ausencia de pruebas en la causa aportadas por las partes, no se sabe si existe o no dicha propiedad relevante, en el fallo se detecta tal problemática al detallarse que no se pudo acreditar que la actora tuvo intención de abandonar su relación laboral, ya que solo se encontraba haciendo uso de su licencia por enfermedad justificada

por su médico, es decir, no se probó que la actora hubiera hecho abandono de trabajo por ausencia del elemento subjetivo que contiene el art 244 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Si bien es interesante el análisis de este fallo porque el Derecho en Cuestiones de Género es relativamente nuevo y en él se ponen en evidencia los principios más avanzados en los que se funda, se considera de gran trascendencia las resoluciones que el tribunal dicta en este sentido, ya que los mismos, en conjunto con las políticas de estado, son quienes reglamentan y promueven la protección de las personas, para que cada derecho sea garantizado en generaciones venideras.

Para culminar con esta etapa introductoria, es importante destacar, que el derecho carece de todo sentido y operatividad cuando va a destiempo con la realidad, cuando no es capaz de captar las situaciones conflictivas que se dan a su alrededor y a partir de ellas diagramar sus leyes. Por este mismo motivo es significativo el dictamen de este fallo, allí se encuentra su preeminencia, porque viene a concluir un proceso de discriminación y vulnerabilidad laboral hacia la mujer.

II- Aspectos procesales

A- Premisa fáctica

La actora, Montani Tribio Daniela, alegó haber ingresado en el año 2006 a trabajar, con funciones de gerente en el área de legales, para la empresa de Autotransporte Andesmar S.A., luego su contrato se transfirió a Condominios S.A. para finalmente ser trasladada a Trammat S.A. y otros U.T.E.

La actora indicó que a partir de diciembre del año 2012 comenzó una persecución hacia su persona (reducción de salario, cambio físico de su lugar de trabajo), lo que la lleva a comenzar una licencia por enfermedad con tratamiento psiquiátrico por trastorno ansioso depresivo por estrés laboral. Ante la divergencia del diagnóstico entre los profesionales de las partes, se llevó a cabo Junta médica en la Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social, en donde el médico del organismo expresó que debía continuar con tratamiento médico especializado psiquiatra, psicológico y farmacológico hasta tanto su profesional le otorgue el alta.

Por su parte, las accionadas, señalaron que a la actora se le efectuó una auditoría de la que resultó la carga inadecuada dentro del sistema de gestiones extrajudiciales de emulaciones de juicios contra la empresa, solicitudes de pasajes como si se tratara de juicios y la carga de actividades en el sistema sin el correspondiente soporte archivo. Expresaron que la ruptura del vínculo contractual no llegó a materializarse por esa serie de infidelidades e irregularidades, sino que se posicionó dentro del marco del art. 244 de la Ley de Contrato de Trabajo, ya que se le requirió a la actora que justificara sus inasistencias con la entrega de los certificados que mes a mes anunciaba ostentar, lo que no aconteció. Por todo, la ruptura se produjo por abandono de trabajo y se materializó mediante CD de fecha 11/12/2014.

B- Historia procesal

Primeramente, se acciona contra la empresa Trammat S.A. y otros U.T.E, a raíz de un despido por violencia de género laboral y falta de pruebas del mismo hacia la Sra. Montani Tribio Daniela, donde se deduce recurso extraordinario provincial en contra de la sentencia definitiva dictada por 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 otros U.T.E. p/ despido”.

Es decir, en primera instancia procede la Excma. Cámara Segunda del Trabajo de la Provincia de Mendoza y luego, al apelarse procede la Suprema Corte de Justicia Provincial, en los autos N° 152.895, caratulados “Montani Tribio Daniela c/ Trammat S.A. y otros U.T.E. p/ despido p/ recurso extraordinario”, donde la actora obtiene sentencia a favor.

C- Decisión del tribunal

La decisión del Tribunal ante este caso fue a favor de la actora en primera medida, hacer lugar parcialmente al recurso extraordinario provincial interpuesto por la actora, en contra de la sentencia obrante a fs. 287/293vta y aclaratoria de fs. 296 de los autos N° 152.895 caratulados “Montani Tribio Daniela c/ Trammat S.A. y otros U.T.E. p/ despido”; luego, rechazar el recurso extraordinario provincial interpuesto por Trammat S.A. y otros

U.T.E. a fs. 17/23vta, de autos; imponer las costas a los recurrentes en la medida de sus respectivos vencimientos; regular honorarios profesionales de los Dres. Ernesto Vertalitis, Mauricio Fábrega y Pablo Teixidor, en forma conjunta en el 13% , o 10,4% o 7,8% según corresponda; regular los honorarios profesionales de los Dres., Daniela Montani y Mauro Nasello, en forma conjunta en el 13% , o 10,4% o 7,8% según corresponda; por último, dar la suma de \$5.000 (cinco mil pesos), en concepto de depósito judicial , el destino previo por el inciso IV del art. 47 del C.C.C. y T.

III- Ratio decidendi

El derecho de la mujer trabajadora a que sean respetadas sus garantías constitucionales y convencionales, en pie de la igualdad con el hombre, exige una mirada con perspectiva de género, bajo el paradigma social que supone que la mujer trabajadora sufre vulnerabilidad especial que requiere tutela para su no discriminación. La desigualdad del hombre y la mujer construida a partir de patrones socio-culturales, da lugar a la violencia estructural contra la mujer que encuentra su fundamento en las relaciones desiguales y jerarquizadas entre los sexos. Como hoy las mujeres estudian más que hace 20 años, se acercan a mejores condiciones laborales y salariales y podemos ver como acortan sus diferencias con sus pares, en el lado oscuro de la brecha salarial, caen el machismo, los prejuicios, las preferencias de los trabajadores, los grados de competitividad, dinámicas laborales que excluyen a las mujeres. No podemos medir el proceso mental por el que pasa un jefe cuando decide contratar a un muchacho asumiendo el prejuicio de que él será más apto para determinada tarea que una chica.

Entre los documentos que consagran expresamente, encontramos la Convención sobre Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (Cedaw), receptada por nuestra CN en el art 75, inc. 22, con jerarquía supra legal, así como la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Convención de Belém do Pará). Los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT), se han pronunciado al respecto: Así, el Convenio N° III materializó el compromiso de la Organización Internacional del Trabajo de eliminar la discriminación en el empleo, cualquiera sea su razón de ser y la forma en que se manifieste. Dentro de nuestra legislación interna encontramos la protección

constitucional dispuesta en los arts. Art 14, 14 bis, 16 y 75 inc. 22 y 23; la ley 23.592 de "Ejercicio de Derechos y Garantías Constitucionales y Medidas Contra Actos Discriminatorios", la Ley 26.485 y su decreto reglamentario 1011/2010 de "Protección Integral de las Mujeres" y, en el específico ámbito laboral, los artículos 17 y 81 de la Ley de Contrato de Trabajo.

En concreto, 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 y ha ratificado que la noción de igualdad se desprende directamente de la unidad de naturaleza del género humano y es inseparable de la dignidad esencial de la persona, frente a lo cual es incompatible toda situación que, por considerar superior a un determinado grupo, conduzca a tratarlo con privilegio, o que, a la inversa, por considerarlo inferior, lo trate con hostilidad.

IV- Descripción del análisis conceptual. Antecedentes doctrinarios, legislativos y jurisprudenciales

La delimitación del concepto de identidad de género es fundamental para comprender la problemática planteada. A partir de allí, se sabrá cuáles son los bienes que lo integran, destacado su concepto en el art. 2 de la Ley 26.743 de Identidad de Género. Asimismo, y esta vez adentrándonos específicamente en el fallo en cuestión y cómo lo define el art. 4 de la Ley 26.485 de Protección Integral a las Mujeres, cabe mencionar que, por violencia contra la mujer, se entiende todo tipo de conducta basada en la desigualdad de poder o cualquier práctica discriminatoria que ponga a esta en desventaja con respecto al varón, ya sea directa o indirectamente.

Hay Estados que se comprometen al respeto de medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a los fines de asegurarle, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos. Nos referimos en acuerdo a lo que se expone en el fallo “Sisneros, Mirtha Graciela y otros c/ Taldelva SRL y otros s/ amparo”, en una relación laboral que se rige por el derecho privado, hay que tener en cuenta que existe un compromiso de respeto de los derechos humanos entre los particulares. Esto es, de la obligación real de garantizar la efectividad de los derechos

humanos protegidos en cabeza de los Estados. Esta, ha sido desarrollada en la doctrina jurídica y, exclusivamente, por la teoría del *Drittwirkung*, según la cual los derechos fundamentales deben ser respetados tanto por los poderes públicos como por los particulares (2014, p. 3).

La Convención de Belém do Pará refiere, en el mismo sentido, que:

"Los Estados Partes convienen en adoptar, en forma progresiva, medidas específicas, inclusive programas para: fomentar el conocimiento y la observancia del derecho de la mujer a una vida libre de violencia y el derecho de la mujer a que se respeten y protejan sus derechos humanos (art. 8, 1996).

Cuando hacemos referencia a la violencia contra las mujeres en el ámbito laboral, estamos indicando que se quebranta el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. La Corte Interamericana ha recalado la obligación de los Estados Partes de utilizar la debida diligencia para "prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer" de conformidad con lo dispuesto en los artículos 8 y 25 de la Convención Americana, obligaciones que se complementan y refuerzan con la Convención de Belem do Pará.¹ El fallo caratulado "Fundación de mujeres en Igualdad y otro c/ Freddo S.A. s/ amparo" expresa que hoy en día, a las mujeres se les debe asegurar no ser discriminadas en el momento de acceder a su puesto de trabajo por tal condición, o bien a los puestos de mayor jerarquía; también debe garantizarse que no sean despedidas por la razón de ser tales, que las condiciones de trabajo sean semejantes y, por último, que perciban las mismas remuneraciones que un hombre que realiza igual tarea (2002, p. 7).

Tal como lo describe el Dr. Omar A. Palermo en el antecedente jurisprudencial caratulado "Kraus Ingrid Analía c/ La Caja A.R.T. S.A. p/ enfermedad profesional (12345) p/ Recurso Extraordinario Provincial", el desarrollo del problema presentado por la mujer y la desigualdad, ha permitido advertir la invisibilidad de las prácticas estereotipadas, que resultan discriminatorias. Se impone entonces una alerta y mayor

¹ (v. Corte IDH, Caso «V.R.P., V.P.C. y otros vs. Nicaragua», Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas, sentencia de 8 de marzo de 2018, párr. 152).

atención en la persona que juzga, debiendo poner interés en ciertas desigualdades que pueden desapercibiarse por el sistema de justicia y por las personas involucradas, sean partes, patrocinantes o la magistratura (2020, p. 17). Hay que poner énfasis en el método de valoración de prueba por parte de los jueces para garantizar acciones positivas respecto del abordaje de una temática tan sensible y es por ello que no resulta novedoso que los jueces deben ponderar los elementos probatorios a la luz de parámetros interpretativos. (2021, p. 10).

La OIT aprobó, en el 2019, el Convenio 190 (C190) sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el mundo del trabajo. Este reconoce que constituyen una violación a los derechos humanos de trabajadores y trabajadoras y vulneran el derecho a disfrutar de espacios laborales libres de estas manifestaciones. Este Convenio entiende por violencia y acoso un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, que pueden manifestarse de manera puntual o recurrente, causantes o susceptibles de causar daño físico, psicológico, sexual o económico por razón de género.

Las convenciones son las que brindan los elementos más importantes para el trabajo jurídico en relación con la protección de los derechos de las mujeres y obligan a los Estados a realizar una serie de acciones a nivel interno para garantizar el goce efectivo de los derechos que contienen. Como en insistentes ocasiones ha repetido la Convención Interamericana de Derechos Humanos al expedirse sobre los alcances del art. 24 del Pacto de San José de Costa Rica, la noción de igualdad se desprende directamente de la naturaleza del solo hecho de ser humano y a la persona le es inseparable. Frente a ella resulta incompatible cada situación que llegue a producir cualquier trato con privilegio a determinado grupo por ser considerado superior o que, a la inversa, propicie un trato hostil por calificarlo ideológicamente inferior, segregándolo del goce de derechos que si se reconocen a quienes no lucirían incursos en tal situación (Zappino Vulcano V., 2021). Estas, obviamente, se tornan obligatorias en los Estados en la medida en que ellos deciden libremente formar parte, es decir, la firman y la someten al procedimiento que cada país establece para incorporar legislación internacional a su propio régimen jurídico. A partir de ese momento, nacen las obligaciones que puedan ser exigidas a nivel nacional por las personas y también abren la posibilidad de una instancia internacional. ¿Qué significa esto? Significa que los Estados están obligados a cumplir esas convenciones y si no las cumplen y no brindan una respuesta satisfactoria en términos de justicia a nivel interno

se puede realizar un reclamo internacional de los Estados, que exija la responsabilidad internacional de los mismos. Este tipo de reclamos surge cuando el Estado no cumple una convención internacional de la que se ha hecho parte.

El derecho laboral en su legislación nos muestra en distintas oportunidades, sus principios rectores, que hacen referencia a todas las cuestiones que se han venido planteando y que son reglas inmutables e ideas esenciales que conforman las bases sobre las cuales se sustenta el ordenamiento jurídico laboral, cuyo fin último es proteger la dignidad del trabajador y proyectar su eficacia mientras se inicia, durante el desarrollo, hasta la extinción del vínculo laboral (Grisolia J.A., 2011, p. 33). Así lo indica el principio de igualdad de trato y no discriminación, la ley 20.744 que anuncia el régimen de contrato de trabajo, en sus arts. 17, 70, 72, 73, 81, 172, 187, exige al empleador la prohibición de hacer discriminaciones, prohíbe todo tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, religión, gremio, nacionalidad, política o edad. Otro principio que compete al caso es el de buena fe y si bien no es exclusivo del orden laboral, adquiere esencial relevancia, que es la forma en que se debe conducir el empleador como el trabajador, que debe regir desde el inicio hasta la finalización laboral, es decir los deberes de conducta recíprocos, tanto el trabajador como el empleador deben obrar con diligencia, honestidad, prudencia, sin engaños o trampas o abusos y este se encuentra regulado por el art. 63 de la LCT (Grisolia J.A., 2011, p. 40).

A continuación, se adopta el significado de discriminación en cuanto al salario o remuneración por trabajo para adentrarnos en el tema que nos compete: Hay discriminación salarial cuando individuos que presentan características económicas similares, reciben salarios diferentes y dichas diferencias están sistémicamente correlacionadas con algunas características no económicas de dicha persona, como puede ser la religión o el sexo, entre otras. La discriminación, sea de cualquier carácter, se puede originar en una de tres fuentes principales: los empleadores, los empleados o trabajadores y los consumidores. Generalmente se origina en los empleadores, como ocurre en el caso que nos concierne, donde estos se disponen a pagar mayores salarios a los hombres que a las mujeres, aunque sus productividades sean iguales e, inclusive, la productividad de las

mujeres sea mayor y más eficaz (Jaime Tenjo G., Rocío Ribero M., Luisa Fernanda Bernat D.², 2005).

La igualdad salarial comprende, para la OIT, una preocupación de larga data. Tanto es así que el convenio N° 100, sobre igualdad de remuneración, asume que dos personas tienen el derecho a percibir el mismo ingreso si ambas realizan el mismo trabajo, así como también que puedan existir trabajos que sean distintos pero que tengan el mismo valor. Para establecer el valor de cada puesto de trabajo, se requiere la evaluación de las capacidades que se esperan de la persona trabajadora, los esfuerzos que debe realizar, las responsabilidades que debe asumir y las condiciones en que debe laborar (Larraitz Lexartza, A., Chaves Groh M.J., Carcedo Cabañas A., Sánchez A., 2019).

Por todo lo dicho, es importante destacar que:

La evolución de las brechas salariales indica que a pesar de la afluencia masiva de las mujeres al mercado de trabajo y los aumentos significativos de sus credenciales educativas, persisten desigualdades en términos de remuneración. En la actualidad existe una importante porción de la diferencia de remuneraciones que las características productivas de los trabajadores y de sus puestos de trabajo no alcanzan a explicar (Tesis de grado Género y trabajo: Reflexiones acerca del lugar de la mujer en el mercado de trabajo argentino, 2006, p. 40)

En América Latina, la mayor parte de la población femenina comenzó a trabajar en la década de los ochenta como resultado del creciente empobrecimiento de las familias y la necesidad de incrementar los ingresos monetarios por la crisis de la deuda externa que sufrió la región, según la CEPAL. En la Argentina, datan las cifras oficiales que la participación laboral de mujeres fue creciendo de manera sucesiva con la crisis del Plan Austral y la hiperinflación de 1989, al inicio de la convertibilidad, con la expectativa de

² Los autores son respectivamente: Profesor del Departamento de Economía Universidad Javeriana, Investigadora del CEDE, Universidad de Los Andes; Investigadora del Departamento de Economía, Universidad Javeriana y Universidad de Alcalá de Henares.

que el descenso inflacionario abriera las posibilidades de mejoras en los empleos y que a su vez se encontraran bien remunerados (Heller³ en Alías Lahittette, 2006, p. 27).

Finalmente, por todo lo expuesto hasta aquí, nos interesa destacar lo señalado por Gasparini y Marchionni:

Uno de los cambios socioeconómicos más destacados en América Latina en el último medio siglo ha sido el fuerte aumento de la participación femenina en la fuerza de trabajo. Esta tendencia ha tenido un profundo impacto en la vida cotidiana de millones de mujeres y familias latinoamericanas y ha acarreado importantes consecuencias laborales y sociales en toda la economía. Sin embargo, aunque su avance ha sido notable, la tendencia a largo plazo de los logros para las mujeres ha sido insuficiente para cerrar la brecha con los hombres en la mayoría de los aspectos del mercado laboral, como los salarios, el empleo y la participación en la fuerza de trabajo. La igualdad de género en el mercado laboral sigue siendo una meta difícil de conseguir en la región (p. 20).

V- Postura de la autora

En el aspecto que aquí nos ocupa, cabe destacar que, con el fallo en cuestión, se coincide en que fue muy acertado dar lugar a la apelación planteada por la actora como recurso extraordinario ante la Suprema Corte Provincial de Mendoza, ya que, en el proceso de valoración de prueba, las mismas fueron contundentes por parte de la actora y no así por parte de la demandada. Esta última tuvo falencias notorias al no lograr probar o justificar la causal que imputa la actora para despedirla, además del tema de discriminación que al que se apunta en todo momento. Otro motivo para estar en completo

³ Heller L.: “El empleo femenino en los noventa ¿nuevos escenarios, nuevas ocupaciones? El caso argentino”, Ponencia presentada en el XXII Congreso de Latin American Studies Association (LASA 2000) celebrado en Marzo del 2000 en Miami.

acuerdo con la actora y de total relevancia en la demanda que se exhibe, es que el juzgador en la anterior instancia, omite pronunciarse respecto a su salario en el desempeño como gerente, en equivalencia de condiciones con el resto de los gerentes de la empresa, causa por la cual se la somete a la actora a discriminación salarial dentro de la misma para la cual cumplía su actividad profesional; existía una notable, arbitraria e injustificada brecha salarial que ponía en desigualdad de oportunidades a quien demanda. Las singularidades respectivas a dicha contienda, giraron en torno a la ilicitud del comportamiento desplegado por el empleador al retribuir a la accionante mediante haberes inferiores a los que en su momento se les abonaban a sus pares varones.

Si bien, al momento de elaborar una sentencia, se respetan los derechos de quien acciona y de las partes en su totalidad, en esta segunda instancia, más que en la anterior y donde no se vulneran principios fundamentales, definitivamente la igualdad ante la ley no resulta suficiente, debemos trabajar para que exista “equidad”, real y definitivo acceso a los derechos y a la justicia. En el caso planteado se muestra la intencionalidad contra el género femenino que subyació en el accionar de la demandada cuando mantuvo un trato indiscutiblemente discriminatorio hacia la actora respecto de los demás compañeros hombres que cumplían idéntica función, por lo cual estamos ante una clara falta del valor nombrado con anterioridad, por no hacer mención a muchos otros.

Se plantea la necesidad de que la ley de contrato de trabajo y demás normas laborales, que se relacionan de lleno con cuestiones de género en el ámbito del desempeño laboral, como los convenios colectivos de trabajo, deben ser modificados y adaptados simultáneamente para adecuarlos a los criterios actuales, al concepto de mujer, a los derechos de la comunidad, a las nuevas relaciones laborales y de familia, como así también obligaciones de los ciudadanos. El derecho al trabajo es un derecho inalienable de todo ser humano, a las mismas oportunidades de empleo, a igual remuneración y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor; a la seguridad social, en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo.

El tribunal se expide fallando con perspectiva de género, con lo cual se coincide rotundamente, basándose en todos los elementos probatorios y teniendo en cuenta la legislación internacional y local para fundamentarse correctamente, todo ello expresado

a lo largo del estudio en cuestión, destacando que la parte demandada no obtuvo una desproporción con la decisión tomada, sino más bien se medió sobre los justos motivos que hicieron a esta sentencia definitiva. En la etapa contemporánea de la evolución del derecho internacional, el principio señero de igualdad y no discriminación luce severo, definitivamente, en el dominio del jus cogens. Sobre aquel descansa la plataforma jurídica del orden público, regional e internacional; su esencia impregna cada faceta, peldaño y dimensión del esquema normativo preponderante.

Para llegar al meollo de la hipótesis planteada, ha sido necesario analizar el contenido de convenciones y tratados locales e internacionales, doctrinas y jurisprudencias, se ha realizado un análisis exhaustivo de la legislación vigente, los que constituyen la base normativa a partir de la cual se tiende, en nuestro caso, a la erradicación de la violencia y la discriminación contra la mujer dado que exigen, a los Estados signatarios, el desarrollo de políticas tendientes a su prevención y eliminación. Se pone especial atención en esto último, ya que se considera el deber tanto estatal como particular, de reforzar y aplicar mayor énfasis para una mejor y creciente aplicación de las normas que hacen a una adecuada participación de la mujer en todo tipo de ámbito que nos rodee, no solo en el establecimiento de trabajo. Gran parte del material investigado se encuentra expuesto en el desarrollo de este trabajo final de graduación.

La participación laboral y el empoderamiento económico no son sinónimos. Para transformar la participación laboral en un proceso de empoderamiento, hay que echar por tierra los estereotipos de género y el mercado laboral tiene que convertirse en un entorno en el que el trabajo y el cuidado sean compatibles, como así también mejorar y clasificar o dirigir las respuestas políticas en función del mercado de trabajo, pudiendo disminuir las limitaciones de tiempo de las mujeres, mejorar la cooperación femenina y apoyar la participación y productividad de las mujeres en el lugar de trabajo. Esto sería viable, posible, si se mantiene el sentido común necesario para su cumplimiento, tal cual todo lo expresado, si se logra desvincular de la ideología política imperante de cualquier gobierno de turno, en una palabra “libertad”; siempre que no perjudique las posibilidades de contratación y desarrollo laboral respetuoso de las normas del empleador, así se podría conseguir un trato digno y semejante entre ambas partes de un contrato de trabajo, garantizando igualdad de oportunidades.

VI- Conclusión

A lo largo del presente estudio analítico, se ha tratado primordialmente de la discriminación hacia el género femenino en el ámbito laboral, ha existido discriminación administrativa, salarial y despido injustificado, demostrándose, como lo expone la resolución judicial, que ha sido exclusivamente por el hecho de ser mujer. Con esa vocación procederemos a efectuar una breve reseña de las singularidades del pronunciamiento bajo estudio. Resulta pertinente destacar que existió, de parte del empleador (demandado) hacia Tribio Daniela (actora), desconocimiento formal del status profesional como gerenta de la empresa, el mismo se encontraba simplemente enmascarado en los recibos de haberes, en estos últimos se hallaba disminuida arbitraria e injustificadamente su remuneración salarial con respecto a sus colegas masculinos; se destacó a su vez marginación en el lugar físico de trabajo de la impulsora de la demanda, incumpléndose con todo tipo de reconocimiento de acuerdo a su cargo.

A modo de conclusión, finalizando este trabajo y apoyando las palabras precisas del Dr. Omar A. Palermo en el fallo antes citado de Kraus Ingrid Analía:

considero que aplicar la perspectiva de género en cada decisión judicial debe convertirse en una práctica habitual y exigible. Hacer visibles las desigualdades naturalizadas socialmente, constituye una forma de propender a la igualdad requerida por nuestro ordenamiento jurídico. Poner el foco en dichas desigualdades contribuye a conocer y modificar las circunstancias concretas que afectan a las mujeres en su vida cotidiana y permite la efectividad de un paradigma normativo ambicioso, que podría quedar en letra muerta si dejáramos pasar esas realidades. En definitiva, el Poder Judicial en su conjunto tiene la obligación de no perpetuar estereotipos discriminatorios en sus sentencias, pero además tiene la oportunidad histórica de ser un agente de cambio (2020. p. 25).

VII- Referencias

DOCTRINA

- Alías Lahittette, M. E. (2006). *Género y trabajo: Reflexiones acerca del lugar de la mujer en el mercado de trabajo argentino*. [Tesis de Grado]. Universidad Nacional de La Plata, Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. La Plata, Buenos Aires, Argentina. Recuperada de <http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/tesis/te.511/te.511.pdf>
- Gasparini, L. y Marchionni, M. (2018). ¿Cerrar las brechas de género? El aumento y la desaceleración de la participación de la mujer en la fuerza de trabajo en América Latina. *Las mujeres en el trabajo: abordar las desigualdades. Policy in Focus*, volumen 15, pp-20.
- Grisolia, J. A. (2011). Guía de estudio. *Programa desarrollado de la materia laboral*. (Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social). Estudio. Buenos Aires, Argentina. pp. 33 - 40.
- Larraitz Lexartza, A., Chaves Groh M.J., Carcedo Cabañas A. y Sánchez A. (2019). *La brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina. En el camino hacia la igualdad salarial*. Oficina Regional para América Latina y el Caribe (OIT). Américas Informes Técnicos. Lima. Volumen 16, pp-11.
- Tenjo, J.G., Ribero, R.M. y Bernat, L.F.D. (2005). Evolución de las diferencias salariales por sexo en seis países de América Latina un intento de interpretación. *CEDE*, volumen 18, pp-4.
- Zappino Vulcano V. (2021). A propósito del fallo "Montani" de la Suprema Corte de Justicia de Mendoza: un escrutinio de la doctrina de la Drittwirkung Der Grundrechte según los aportes de Jürgen Habermas. *Sistema Argentino de Información Jurídica*. pp. 2-3. Recuperado de [A propósito del fallo Montani de la Suprema Corte de Justicia de Mendoza un escrutinio de la doctrina de la Drittwirkung Der Grundrechte según los aportes de J.pdf](#)

JURISPRUDENCIA

Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil. Sala H. Sentencia N° interno H034151. 16 de diciembre de 2002. Recuperado de <http://www.derechoshumanos.unlp.edu.ar/assets/files/documentos/fallo-fundacion-mujeres-en-igualdad-y-otros-contra-freddo-sa-sobre-amparo.pdf>

Corte Suprema de Justicia de la Nación. Sentencia N° interno S.932.XLVI. 20 de mayo de 2014. Recuperado <http://www.saij.gob.ar/corte-suprema-justicia-nacion-federal-ciudad-autonoma-buenos-aires-sisnero-mirtha-graciela-otros-taldelva-srl-otros-amparo-fa14000071-2014-05-20/123456789-170-0004-1ots-eupmocsollaf>

Suprema Corte de Justicia de Mendoza. Sala Segunda. Sentencia N° CUIJ 13-04792150-8/1. 19 de noviembre de 2020. Recuperado de <http://www.ela.org.ar/a2/index.cfm?muestra&aplicacion=APP187&cnl=4&opc=47&codcontenido=4283&plcontampl=12>

Suprema Corte de Justicia de Mendoza. Sala Segunda. Sentencia N° CUIJ 13-04024351-2/1. 25 de marzo de 2021. Recuperado de <https://www.diariojudicial.com/public/documentos/000/097/272/000097272.pdf>

Suprema Corte de Justicia de Mendoza. Sala Segunda. Sentencia N° CUIJ 13-03668755-4/1. 13 de marzo de 2020. Recuperado de <http://www.saij.gob.ar/suprema-corte-justicia-local-mendoza-montani-trivio-daniela-tramat-sa-otros-ute-despido-recurso-extraordinario-provincial-fa20190000-2020-03-13/123456789-000-0910-2ots-eupmocsollaf>

LEGISLACIÓN

Constitución de la provincia de Mendoza. Art. 7. 11 de febrero de 1916 (Argentina). Recuperado de <http://www.saij.gob.ar/0-local-mendoza-constitucion-provincia-mendoza-lpm0000000-1916-02-11/123456789-0abc-defg-000-0000mvorpyel>

Constitución Nacional Argentina. Art. 14. 1 de mayo de 1853 (Argentina). Recuperado de <http://www.saij.gob.ar/nacional-constitucion-nacion-argentina-lnn0002665-1853-05-01/123456789-0abc-defg-g56-62000ncanyel>

- _____. Art. 14 bis. 3 de enero de 1995 (Argentina).
Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm#:~:text=Art%C3%ADculo%2014%20bis.%2D%20El%20trabajo,igual%20tarea%3B%20participaci%C3%B3n%20en%20las>
- _____. Art. 16. 3 de enero de 1995 (Argentina). Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm>
- _____. Art. 75, inc. 22 y 23. 3 de enero de 1995 (Argentina).
Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm>
- Ley N° 20744 de 1976. Ley de Contrato de Trabajo. Arts. 17, 63, 70, 72, 73, 81, 172, 187 y 244. 13 de mayo de 1976. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/2500029999/25552/texact.htm>
- Ley N° 23054 de 1984 por la cual se aprueba la Convención Americana sobre los Derechos Humanos. Art. 8 y 25. 19 de marzo de 1984. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/28152/norma.htm>
- Ley N° 23592 de 1988. Actos discriminatorios. 23 de agosto de 1988. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/20465/texact.htm>
- Ley N° 26485 de 2009. Ley de Protección Integral a las Mujeres. 1 de abril del 2009. Recuperado de <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-26485-152155/texto>
- Ley N° 26743 de 2012. Ley de Identidad de Género. 23 de mayo del 2012. Recuperado de <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-26743-197860/texto>
- Pacto de San José de Costa Rica. Art. 24. 7 al 22 de noviembre de 1969 (San José, Costa Rica). Recuperado de https://www.oas.org/dil/esp/tratados_b-32_convencion_americana_sobre_derechos_humanos.htm