



TÍTULO

Un análisis del fallo “Sisnero” de la Corte Suprema de Justicia de la Nación

NOTA A FALLO

Carrera: Abogacía

Nombre del alumno: José Marcelino Sierra Albrecht

Legajo: VABG91854

DNI: 37.511.948

Fecha de entrega: 21/11/2021

Tutora: María Belén Gulli

Año 2021

Autos: “Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Taldelva SRL y otros s/ amparo”

Tribunal: Corte Suprema de Justicia de la Nación

Fecha de la sentencia: 20 de mayo 2014

I. Introducción

Las sociedades democráticas se desarrollan en el centro de una delicada dicotomía: por una parte, la afirmación jurídica de la igualdad y, por otra, las inequidades sociales que estructuran la vida de las personas (Dubet, 2011). Específicamente las latitudes latinoamericanas poseen los índices de desigualdad más altos del mundo. Lo expuesto es coincidente por lo que se encuentra receptado en nuestro ordenamiento jurídico en diversos cuerpos legales, artículo 75 inc 23 de la Constitución Nacional donde se establece que se deben tomar medidas de acción real para garantizar la igualdad real de oportunidades y de trato como así también el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por la Constitución. Sobre este punto cabe destacar la búsqueda continua que tiene como fin la protección de los grupos más vulnerables dentro del orden social, teniendo como categoría a las mujeres, es por esto que podemos observar la gran cantidad de tratados y convenciones a los que se ha adherido nuestro estado con miras de una igualdad, mencionamos principalmente a la CEDAW o Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Respecto a las medidas de acción según el artículo 75 inc. 23 de la CN mencionado anteriormente, es coincidente la CEDAW estableciendo en su artículo 11 que los estados deberán tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular: a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano; y b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo; Respetando de manera clara lo establecido por el art 14 y 14 bis de nuestra Constitución Nacional en todo lo que compete al trabajo, sobre este punto y en relación al caso elegido es importante establecer una definición de lo que se entiende por IDONEIDAD; se refiere a la aptitud, buena disposición o capacidad que algo o alguien tiene para un fin determinado Se habla también de idoneidad cuando se considera que alguien es adecuado, apropiado o conveniente, para desempeñar determinados cargos o funciones dentro de una organización. Así también se acepta y recepta una mirada crítica con perspectiva de género

respecto a los asuntos que surgieren al respecto, entendiendo que la “perspectiva de género”, en referencia a los marcos teóricos adoptados para una investigación, capacitación o desarrollo de políticas o programas, implica: a) reconocer las relaciones de poder que se dan entre los géneros, en general favorables a los varones como grupo social y discriminatorias para las mujeres; b) que dichas relaciones han sido constituidas social e históricamente y son constitutivas de las personas; c) que las mismas atraviesan todo el entramado social y se articulan con otras relaciones sociales, como las de clase, etnia, edad, preferencia sexual y religión. (Susana Gamba, 2008)

En ese marco, en el fallo “**Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Taldelva SRL y otros s/ amparo**” se presenta una acción de amparo por una mujer ante la imposibilidad de acceder al puesto de chofer, pese a cumplir con los requisitos de idoneidad requeridos. Por lo que podemos ver es que el problema jurídico existente es de tipo lingüístico esto respecto a la interpretación que hace la Corte de Justicia de Salta sobre el significado de idoneidad y respecto a la interpretación de discriminación ya que no se analiza con perspectiva de género ni teniendo en cuenta todas las circunstancias del caso. Este problema se puede ver ya que como señala Hart , los lenguajes naturales presentan una textura abierta dejando un inevitable margen de indeterminación y que, además, hay buenas razones para resistirse a una completa determinación del futuro mediante normas generales (Hart, 1961).

Por lo citado anteriormente es de gran relevancia analizar el caso planteado, ya que en él se llena de contenido al término idoneidad a la luz de las convenciones y leyes nacionales, y se trata de un contenido pro mujer en pos de superar diferencias estructurales en tareas laborales que históricamente le fueron asignadas a los hombres. Es así, que el fallo de la CSJN es de menester importancia ya que hace un amplio análisis sobre las cuestiones relevantes que hay que tener en cuenta al momento de determinar hacer lugar o no a la pretensión planteada por la actora; y se da lugar a la misma por considerar al ordenamiento jurídico en su totalidad con una mirada especial con perspectiva de género, donde enumera por qué si se considera un hecho de discriminación lo planteado en cuestión a luz de las distintas convenciones y tratados que nuestro país ha ratificado y es parte, y más tratándose de un grupo vulnerable como se trata de las mujeres en el caso puntual.

II. Premisa fáctica, historia procesal y decisión del Tribunal

El caso en cuestión se inicia a raíz de que la señora Mirtha Sisnero aplica para un puesto de trabajo como chofer en una empresa de colectivos, cumpliendo con todos los requisitos

solicitados por la empresa empleadora, no obstante lo cual no es tenida en cuenta para acceder al puesto de trabajo por lo que decide iniciar una acción de amparo colectivo junto con una fundación que promueve los derechos de las mujeres; dicha acción es presentada contra las múltiples entidades de transporte que tienen a su cargo todos los corredores del transporte público urbano de pasajeros en la ciudad de Salta. Es así que se interpusieron dos pretensiones, una de carácter individual donde lo que se alegaba era una clara violación al derecho de igualdad y a la no discriminación en razón del género, el cual se encuentra expresamente receptado y articulado en nuestra Constitución Nacional, esto en razón de la imposibilidad de la actora para acceder al puesto de trabajo mencionado. Ahora en cuanto a la pretensión colectiva lo que se ve vulnerado es el derecho a la igualdad y a la no discriminación en razón de la nula contratación de choferes mujeres en el transporte público de pasajeros.

Una vez presentada la causa, se hizo lugar a la demanda y se ordenó el cese de la discriminación por razones de género, sin embargo, esta sentencia fue apelada por las empresas de transporte. Ulteriormente la causa llega a la corte de justicia de Salta donde se revocó la sentencia del tribunal a quo al considerar que no se había configurado un presupuesto de discriminación para que así pudiese prosperar el pedido del cese de la discriminación. Contra esta sentencia la actora interpuso un recurso extraordinario el que fue denegado, motivando así a la misma a presentarla queja ante la CSJN. Es así que, en esta instancia, la CSJN luego de revisar lo anteriormente dispuesto por los distintos tribunales, considera válido el recurso extraordinario al examinar en profundidad la causa dictaminando que se estaba ante un caso de discriminación en razón del género, haciendo lugar a la pretensión, fallando a favor de la actora, y dejando sin efecto la sentencia impugnada.

III. La ratio decidendi de la sentencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación

Al momento de rearmar las bases de los argumentos brindados por el Alto Tribunal de Justicia de la Nación podemos afirmar que parten de la base de los principios de igualdad y de prohibición de toda discriminación los cuales están receptados por la Constitución y son elementos estructurales del orden jurídico argentino tanto a nivel nacional como internacional. A su vez estos principios se receptan en múltiples tratados y convenciones de los cuales nuestra Nación es parte ratificante de los mismos, dentro de lo que podemos nombrar a la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer, donde está establecida expresamente la obligación que tienen los estados firmantes de adoptar

las medidas necesarias para la eliminación de la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo

También se ha establecido que nada obsta pensar que la protección de los derechos humanos debe hacerse frente a cualquier hecho lesivo de los mismos, no solamente así frente a un atropello por parte del estado, sino también en cualquier relación que se dé entre particulares, lo que encuadraría en el caso en cuestión.

Es así que dejan sin efecto la sentencia dictada por el tribunal anterior donde se consideró que no se había acreditado un acto discriminatorio al no valorar adecuadamente la prueba presentada. La Corte sin embargo establece el estándar probatorio aplicable para estas situaciones, lo que se indico es que para la parte que invoca un acto discriminatorio basta con “la acreditación de hechos que resulten idóneos para inducir su existencia, caso en el cual corresponderá al demandado a quien se reprocha la comisión del trato impugnado, la prueba de que este tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación”; lo que es decir que si la parte actora puede acreditar la existencia de hechos de los que puede presumirse su carácter discriminatorio corresponderá al demandado la prueba de su inexistencia. En el caso en particular el tribunal considera que se acreditaron diversos y suficientes hechos para que se configure la situación discriminatoria.

A su vez considera que las defensas presentadas por las empresas resultan insostenibles para hacer caer la presunción de que se ha incurrido en prácticas discriminatorias ya que se han cumplido con las pruebas suficientes que trae aparejado el caso, en especial en relación a la nómina de empleados de las empresas demandadas donde solo había personal masculino.

IV. Antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales

Nuestro ordenamiento jurídico recepta a la igualdad como un pilar fundamental del mismo, plasmado en la Constitución Nacional en su artículo 16 donde se establece que “...Todos sus habitantes son iguales ante la ley, y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad...”. Sin embargo, la desigualdad y en particular la desigualdad de género se encuentra presente en diversos aspectos de la realidad social de nuestro país, representado así especialmente el mercado de trabajo una dimensión en la cual la posición de la mujer es completamente desventajosa en relación al hombre.

En relación a este punto el Estado Argentino ha tomado diferentes acciones y medidas para intentar remediar esta situación y para garantizar el cumplimiento de los derechos, en conexión

a esto la Ley de Contrato de Trabajo Ley N°20744, contiene disposiciones en cuanto a la no discriminación de la mujer, así el artículo 17 refiere “Por esta ley se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad”.

De manera análoga en el ámbito del Derecho Internacional de los Derechos Humanos, nuestro Estado ha suscripto múltiples tratados que receptan la igualdad entre Hombres y Mujeres. Así la Declaración Universal de los Derechos Humanos, del año 1948 expresa en su artículo 2° que “Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.”

Asimismo, en el año 1981 entra en vigor en el orden del Derecho Internacional de los Derechos Humanos la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Dicha Convención es ratificada por nuestro país en el año 1985, mediante ley N. ° 23.179. Esta convención trajo un gran avance en la lucha por lograr la igualdad de derechos entre mujeres y hombres, donde los estados partes asumen el compromiso de adoptar “...todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre.” (Art. 3°) y el artículo 11 se refiere específicamente al compromiso de los Estados partes de adoptar medidas para garantizar la no discriminación de la mujer en el mercado del trabajo.

De manera análoga cabe mencionar a la Ley 26.485, que fue sancionada en el año 2009, y que se refiere específicamente a la Mujer esta ley se denomina” Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales”. Esta ley es creada bajo la gran influencia de los Tratados Internacionales de protección de los Derechos Humanos de la Mujer, principalmente la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer o CEDAW por sus siglas en inglés y de la Convención para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer o Convención Belem Do Para, tratados ambos con jerarquía constitucional de acuerdo al artículo 75 inciso 22 de la Constitución Nacional.

Siguiendo a Mónica Sladogna, podemos decir que la división sexual del trabajo valora los puestos de forma desigual en especial a aquellos que se encuentran asociados a las mujeres. Por lo tanto, para poder llegar a terminar con la desigualdad de género, hay que cuestionar

cuales son los distintos parámetros diferentes al sexo que se tienen en cuenta al momento de repartir los puestos laborales, como así también una valoración y reconocimiento amplios de los diferentes trabajos, recursos y saberes que se ponen en acción.

Por otro lado, según datos oficiales del gobierno, “la brecha de ingresos totales entre varones y mujeres es del 29,0%, calculada como la variación relativa entre la media de ingresos de los varones y el promedio de ingresos de las mujeres.” Asimismo, la inserción de las mujeres en la actividad económica remunerada viene de la mano de condiciones desfavorables tanto en el acceso como en la permanencia.

La exclusión o subrepresentación de las mujeres distorsiona y sesga el desarrollo humano, ya que implican una diferenciación sistemática entre las oportunidades de mujeres y varones para expandir sus capacidades y decidir sobre sus propias trayectorias de vida (PNUD, 1995)

Respecto a la jurisprudencia encontramos un fallo similar (Fundación Mujeres en Igualdad y otro c/ FREDDO S.A s/ AMPARO) al que se analiza, en el cual un grupo de mujeres no podía acceder a un empleo en la Cadena de Heladerías Freddo por el solo hecho de su género. La disputa judicial se inicia cuando un colectivo de mujeres concentradas en una asociación civil llamada “Fundación Mujeres en Igualdad” presenta un amparo colectivo contra la mencionada empresa, estableciendo que ésta realizaba prácticas que eran discriminatorias contra las mujeres para la selección de personal; alegan que como surge de los hechos y la prueba presentada, la parte demandada rechazaba la contratación de mujeres en la empresa.

Dicha cuestión llega a la Sala H de la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil quien emite un pronunciamiento de real y trascendental importancia condenando así a la empresa a que “en el futuro, solo contrate personal femenino hasta compensar en forma equitativa y razonable la desigualdad producida”. En igual sentido establece que la empresa demandada deberá presentar a la parte actora un informe de manera anual, y deberá permitirle el acceso a toda información pertinente y en caso de no cumplir con lo establecido será sancionada con multas.

También se ha dicho que:

“Al limitarse a la mujer, por la sola razón de su sexo, la posibilidad de emplearse en determinadas tareas y condiciones de trabajo, se restringe su derecho a elegir una ocupación adecuada a sus aptitudes y necesidades, derecho que, en rigor, no es sino una manifestación del ejercicio de

libertad. Posibilidad de elección que no se limita ni condiciona al trabajador varón, de modo que la prohibición pone en evidencia un inequívoco contenido discriminatorio.”

Por todo lo anteriormente dispuesto podemos observar cómo históricamente las mujeres han sufrido un trato discriminatorio basado exclusivamente por la condición de ser mujer. Es así que es imperativo que se tomen medidas de acción reales por partes de los estados para garantizar el acceso a iguales oportunidades no solo en el ámbito laboral sino también en todos los ámbitos de la vida social. Como podemos ver no basta con el simple hecho de suscribir y crear normas en distintos niveles de orden jerárquico ya que se sigue perpetuando las prácticas discriminatorias hacia este grupo vulnerable, es momento de llevar a la práctica acciones reales e interpelar a las personas que realicen actos discriminatorios a que de manera inmediata cesen en la continuación de los mismos para así proteger todos los derechos que les son inherentes por el hecho de ser personas que se encuentran consagrados en nuestra carta magna.

V. Postura del Autor

Si reconstruimos el fallo, objeto de análisis de este trabajo, debemos dar cuenta de cuál es la línea jurisprudencial sobre la que se para la CSJN respecto al abordaje de las diferentes violencias contra las mujeres, específicamente la discriminación. En tal sentido tomó como antecedente lo resuelto en “Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo” del año 2011, sentando como precedente que en los casos donde la parte actora afirma un trato discriminatorio basta con la acreditación de los hechos que a prima facie son evaluados y que resulten idóneos para inducir su existencia por lo que corresponde al demandado la carga de la prueba; en Sisnero se sigue la misma línea de razonamiento, entendiendo que la discriminación no se expresa de forma manifiesta y literal, que su identificación no es simple, de allí que resulte complejo crear una estructura probatoria sustentable en tal sentido; el máximo tribunal señaló que resulta más habitual que sea una acción más presunta que patente y difícil de demostrar ya que el motivo subyacente a la diferencia de trato deviene en la mente del autor: esto significa que las respuestas debemos encontrarlas en la profundización crítica sobre cómo nos toca pensar la realidad.

Resulta fundamental avanzar en aquellos esfuerzos tendientes a asegurar a las mujeres, feminidades e individuos de la comunidad LGBTIQ+ el disfrute en condiciones de igualdad de

todos los derechos humanos y sus libertades fundamentales por medio de medidas eficaces que vinculen necesariamente al Estado Argentino con los pactos e instrumentos internacionales de derechos humanos. Esta vinculación es esencial para dar cuenta que la eliminación de violencias contra la mujer no solo es una obligación constitucional que tiene el estado para con sus ciudadanos sino, también, que es un objetivo en clave internacional. El cumplimiento de las obligaciones internacionales es un eje para estandarizar los derechos humanos internalizándolos de manera más efectiva a nivel legislativo, institucional y de políticas públicas. Es necesario que la acción estatal este dirigida por todos los medios apropiados y sin dilaciones aquellas medidas efectivas para promover la no discriminación. El estado se ha comprometido a adoptar políticas públicas, leyes y políticas de acción afirmativas necesarias para eliminar las practicas sociales que discriminen a las mujeres o que reproduzcan su posición de desigualdad en la sociedad, ello no se limita al ámbito público, sino también, a privado; se debe hacer hincapié en la modificación de patrones socioculturales de conducta ejecutados por los miembros de la comunidad procurando una educación adecuada al respecto.

Para ello resultará primordial entender que la construcción cultural de estereotipos que impregnan las instituciones, tanto públicas como privadas, se asientan sobre bases de un sistema asimétrico y patriarcal, la diferencia de trato y la discriminación se construye en la mente del individuo a partir de supuestos universales y androcéntricos que operan como base a la hora de dirigir el trato a una feminidad. No puede pretenderse una neutralidad en el discurso porque sobre estas nociones se constituyen las exclusiones fundantes en el orden de las subjetividades contribuyendo a la negación de las desigualdades basadas en el sexo-genero. Deviene fundamental entender que el sistema jurídico debe identificar la desigualdad estructural y operar sobre ella para dirigir su accionar a un proceso de democratización de la justicia.

Dicho esto, considero oportuno el hecho de que la CSJN haya hecho lugar al amparo en esta causa, teniendo en cuenta que, en el sistema jurídico argentino, juzgar con perspectiva de género es obligatorio. Esto en razón de que aplicar perspectiva de género no es otra cosa que aplicar las normas vigentes mencionadas de la CN, tratados internacionales, y la legislación nacional.

VI. Conclusión:

La presente nota gira en torno al fallo “Sisnero” dictado por la Corte Suprema de Justicia de la Nación, en el cual se puede advertir un problema jurídico de tipo lingüístico, concretamente respecto al significado que se le asigna a la idoneidad.

Sobre esta base, lo pretendido en el trabajo fue, a través de la reconstrucción de los argumentos de la CSJN en trenza con un marco legislativo, doctrinario y jurisprudencial concreto, poner en evidencia un tema delicado que nos compete y que considero de gran relevancia en nuestro presente, desde lo jurídico hasta lo social.

En el caso en concreto, no debe pasarse por alto la gran importancia que conlleva una decisión de esta envergadura, ya que deja un precedente importante para lo que conlleva juzgar con perspectiva de género y esto, a su vez, implica asumir la realidad de las minorías sexo-genéricas y advertir el recorrido histórico que han recorrido para llegar a dicha realidad

Referencias Bibliográficas

Legislación:

Constitución de la Nación Argentina

Tratados con jerarquía Constitucional, art. 75 inc. 22

Ley N °20.744: Contrato de Trabajo

Ley N °26.485: Ley de Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que se desarrollen sus relaciones interpersonales.

Doctrina:

Dubet, F. (2011). *Repensar la Justicia Social*. Siglo Veintiuno.

Gamba, S., & Diz, T. (2008). *Diccionario de estudios de Género y Feminismos*. Editorial Biblos.

Hart, H. (1961). *El Concepto de Derecho*. Abeledo Perrot.

Jurisprudencia: CASO FREDO Sala H de la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil Buenos aires, 16 de diciembre de 2002.

Otros:

Estudios Metropolitanos <http://estudiosmetropolitanos.com.ar/wp-content/uploads/2018/09/Reflexiones-sobre-g%C3%A9nero-mercado-e-intervenci%C3%B3n-estatal.pdf> (consultado el día 22/10/21)

Gobierno

Argentino

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/las_brechas_de_genero_en_la_argentina_0.pdf (consultado el día 22/10/21)

Sistema argentino de información jurídica <http://www.sajj.gob.ar/romina-soledad-guadagnoli-desigualdades-genero-como-obstaculo-trabajo-decente-dacfl30390-2013-12-09/123456789-0abc-defg0930-31fcanirtcod> (consultado el día 22/10/21)

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo –PNUD (2014) Aportes para el desarrollo humano en Argentina 2014: Género en el trabajo: brechas en el acceso a puestos de decisión. Buenos Aires.