



**UNIVERSIDAD EMPRESARIAL SIGLO 21
CARRERA ABOGACIA**

**Cátedra
“SEMINARIO FINAL DE ABOGACIA”**

**ENTREGABLE N° 4
Entrega Final de la nota a fallo**

TEMA
Derecho de Género: Despido discriminatorio
ALUMNO: Mariana Ortubia Federigi
TUTOR: Hernán Alcides Stelzer
MODULO: 4

FECHA DE ENTREGA: 26/06/2022

NOTA AL FALLO

2022

Tema: Cuestiones Género

Tribunal: Suprema Corte de Justicia - Sala Segunda Poder Judicial Mendoza

Autos: “M.T.D.c/ T SA Y OTS P/ DESPIDO P/ P/ RECURSO EXTRAORDINARIO PROVINCIAL P/ EXTRAORDINARIO PROVINCIAL”

Fecha del fallo: 13 de Marzo de 2020.

Sumario: 1. Introducción de la nota al fallo. 2. Reconstrucción de la premisa fáctica e historia procesal y descripción de la solución del tribunal. 3. Análisis de *Ratio Decidendi*. 4. Descripción del análisis conceptual y antecedentes. 5. Postura de la autora. 6. Conclusión 7. Bibliografía.

1. Introducción de la nota al fallo

El caso tiene su origen en la presentación de un recurso extraordinario provincial presentado por la actora en contra de la sentencia definitiva dictada por la Excma. Cámara Segunda del Trabajo de la Primera Circunscripción Judicial de Mendoza en los autos caratulados: “M.T.,D. C/ T. SA Y OTS. P/despido, por considerar entre otros puntos, el no sancionar un despido discriminatorio por condición de género y erradicar la violencia contra la mujer.

La importancia del fallo radica en que el sistema jurídico actual no solo debe prevenir, sino también sancionar todo tipo de violencia laboral contra la mujer, analizando e identificando la suficiencia de las pruebas presentadas desde un punto de vista técnico- jurídico en congruencia con un marco jurídico integral, imponiéndose el deber jurídico de juzgar con perspectiva de género.

La importancia jurídica radica en el ejercicio de la magistratura, resulta esencial adoptar una perspectiva de género que permita impartir una justicia igualitaria que abandone los estereotipos de una sociedad patriarcal superando las discriminaciones por género donde se logre ponderar que los derechos de la mujer trabajadora sean respetados según las garantías constitucionales y convencionales y normativas laborales, en pie de igualdad con el hombre, con perspectiva de género.

La importancia de juzgar con perspectiva de género persigue la finalidad de contrarrestar las desigualdades que aún existen y se reflejan como posiciones de dominio, principalmente por parte del hombre en su trato hacia la mujer por el solo hecho de ser tal en un contexto social y cultural.

Por ello, es necesario destacar que este fallo reviste una gran relevancia social, porque se ha revelado necesidad de primar y resaltar y garantizar de manera eficaz la igualdad del hombre y la mujer a partir de patrones socioculturales, para eliminar la violencia estructural contra la mujer que encuentra su fundamento en las relaciones desiguales y jerarquizadas entre los sexos y se pondere el goce de derechos que sí se reconocen a quienes no se consideran incursos en tal situación de inferioridad. No es admisible crear diferencias de tratamiento entre seres humanos que no se correspondan con su única e idéntica naturaleza.

Como problema jurídico, se puede establecer un problema de prueba, donde la actora manifiesta intencionalidad contra el género femenino que subyació en el accionar de la demandada cuando mantuvo un trato evidentemente discriminatorio hacia la actora respecto de los demás compañeros hombres que cumplían idéntica función y en tal contexto, se torna necesario la valoración del material probatorio incorporado al proceso teniendo en cuenta que, dentro del principio fundamental de “in dubio pro operario” (art. 9 Ley de Contrato de Trabajo).

Según lo que explica Alchourron y Bulygin (2012), existe un problema jurídico de prueba debido en el contexto donde se torna necesario la valoración del material probatorio incorporado al proceso teniendo en cuenta que, dentro del principio fundamental de “in dubio pro operario” debido a la indeterminación de la existencia de un hecho no probado que es indispensable para la resolución de la causa que obliga al más alto Tribunal que no puede excusarse de fallar a recurrir a presunciones y cargas probatorias, de hecho, y la perspectiva de género deberá tener especial consideración cuando la mujer es víctima en razón de su género en relación a lo dispuesto en nuestra legislación interna, la constitución nacional 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” refiere que, la violencia laboral contra las mujeres es aquella que discrimina a las mismas

en los ámbitos de trabajo públicos o privados; y, 4 en el específico ámbito laboral, los artículos 17 y 81 de la Ley de Contrato de Trabajo. Constituye, por tanto, violencia contra las mujeres -en el ámbito laboral-, quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función.

2. Reconstrucción de la premisa fáctica e historia procesal y descripción de la solución del tribunal

El caso se origina en la presentación de un recurso extraordinario provincial ante la Suprema Corte de Justicia de Mendoza, Sala Segunda, en contra de la sentencia definitiva dictada por la Excma. Cámara Segunda del Trabajo de la Primera Circunscripción Judicial de Mendoza en los autos caratulados: “M.T.,D. C/ T. SA Y OTS. p/ despido. La resolución mencionada hizo lugar parcialmente a la demanda interpuesta por la actora y condenó a pagarle rubros indemnizatorios, salariales y multa art. 2 de la Ley 25.323, originados en el despido injustificado, pero rechazó la demanda en lo relativo al art. 80 de la Ley de Contrato de Trabajo y la actora interpone recurso extraordinario provincial y las demandadas también deducen recurso extraordinario provincial contra idéntico decisorio.

La Suprema Corte de Justicia hizo lugar parcialmente al recurso extraordinario provincial interpuesto por la actora y en consecuencia revocó parcialmente la sentencia dictada en función del único agravio que admitió, y que se corresponde con el deducido por la parte actora de los autos principales referido al salario que debió percibir en su calidad de “gerenta de legales”.

Por otro lado, la Corte Suprema de Justicia de Mendoza, también rechazó el recurso extraordinario provincial interpuesto por T. S.A. y ots. U.T.E.

3. Análisis de la *ratio decidendi* en la sentencia

El análisis de la justicia al momento de resolver, y teniendo en cuenta el problema de pruebas, conforme a la ley aplicable al caso, puedo entender que la resolución apelada, no ha tenido en cuenta distintos elementos de prueba que han sido incorporados a la causa, sobre todos los gerentes relevados por la pericia contable, que evidenciaron que todos los gerentes eran varones mientras que, la única mujer en la misma función era la actora y no percibía aumentos salariales,

recibía casi la mitad de los ingresos que aquéllos, con reducciones y pagos seccionados sin justificación alguna.

El tribunal logra vislumbrar que existe una intencionalidad contra el género femenino en el trato discriminatorio hacia la actora en el ejercicio de su función y en tal contexto, y el alto tribunal valoro el material probatorio incorporado a la causa. Esta resolución deja en manifiesto el respeto por el derecho de la mujer trabajadora a que sean consideradas sus garantías constitucionales y convencionales, en pie de igualdad con el hombre.

La resolución de La Corte Suprema exterioriza el tratamiento de la causa con perspectiva de género, protegiendo y tutelando a la mujer trabajadora que se encontró en una situación de vulnerabilidad especial y discriminación.

4. Descripción del análisis conceptual y antecedentes

Los problemas de género y la discriminación laboral representa un emblema representativo de la desigualdad existente en nuestra sociedad, que vulnera los derechos básicos reconocidos en nuestro ordenamiento jurídico de libertad y respeto por lo que se debe brindar una protección integral a las víctimas violencia de género.

D'Alessandro (2017), sostiene que existen factores en el mundo laboral que hacen que las mujeres ganen menos que los hombres por el mismo trabajo. Parte de las diferencias salariales pueden explicarse por factores claros, objetivos y que podemos medir. Si alguien tiene mayor nivel de educación, más preparación o experiencia para un puesto suena lógico que gane más que sus compañeros que no las tienen.

Blau y Kahn (2016), muestran que la educación ha dejado de ser un componente importante a la hora de explicar la brecha de género. Como hoy las mujeres estudian más que hace veinte años, se acercan a mejores condiciones laborales y salariales y con ello se acortan la diferencia con sus pares.

En el lado oscuro de la brecha salarial “... se visualizan los prejuicios, las preferencias de los trabajadores, los grados de competitividad y dinámicas laborales que excluyen a las mujeres, derechos inequitativos” (D'Alessandro, p. 27).

En materia legislativas de conformidad con la garantía de igual remuneración por igual tarea consagrado en el art. 14 bis de la Constitución Nacional y normas de protección de la mujer se reconoce el derecho de la mujer trabajadora a que sean respetadas sus garantías constitucionales y convencionales, en pie de igualdad con el hombre, exige una mirada con perspectiva de género, bajo el paradigma social que supone que la mujer trabajadora sufre una vulnerabilidad especial que requiere tutela para su no discriminación.

En el derecho internacional, prima el principio fundamental de igualdad y no discriminación¹. Por ello, sobre él descansa el andamiaje jurídico del orden público nacional e internacional y permea todo el ordenamiento jurídico.

La Convención sobre Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (Cedaw), receptada por nuestra Constitución Nacional en el artículo 75, inciso 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), son determinantes para la protección de las mujeres.

La Convención establece expresamente que se debe 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, las mismas oportunidades de empleo, la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo; elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional, derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo.

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

¹ Conf. Corte I.D.H., Condición Jurídica y Derechos de los Migrantes Indocumentados. Opinión Consultiva OC-18/03 de 17 de septiembre de 2013. Serie A No. 18, párrs. 101, 103 y 104, y Caso Espinoza González Vs. Perú, supra, párrs. 216 y 220)

“Protección Integral de las Mujeres” refiere que, la violencia laboral contra las mujeres es aquella que discrimina a las mismas en los ámbitos de trabajo públicos o privados; y, en el específico ámbito laboral, los artículos 17 y 81 de la Ley de Contrato de Trabajo. Constituye, por tanto, violencia contra las mujeres -en el ámbito laboral-, quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función

En concreto, la doctrina, legislación y jurisprudencia se han expresado en 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 o de cualquier forma lo discrimine del goce de derechos que sí se reconocen a quienes no se consideran incurso en tal situación².

De ahí la importancia de juzgar con perspectiva de género, que persigue la finalidad de lograr la igualdad entre ambos géneros o, dicho de modo contrario, contrarrestar las desigualdades que aún existen y se reflejan como posiciones de dominio, principalmente por parte del hombre en su trato hacia la mujer por el solo hecho de ser tal en un contexto social y cultural³.

5. Postura de la autora

Luego de haber analizado el caso, queda claro que en el caso queda plasmada una discriminación hacia la mujer trabajadora por la condición de género, de hecho la demandada no logró justificar la causal que imputó a la actora para despedirla mostrando un problema de pruebas como problema jurídico.

² Corte I.D.H., “Velásquez Paiz y ots. Vs. Guatemala”, 19/11/2015, párr. 173

³ CUIJ: 13-04248700-1/1, caratulada: “Fc/ Alaniz Pineira Daniel Héctor P/ Amenazas Simples (21900) P/ Recurso Ext.De Casación”.

Con el análisis integral de la causa, surge la persecución hacia la persona de la trabajadora evidenciado en la reducción del salario, cambio físico de su lugar de trabajo, que la llevó a la misma a comenzar una licencia por enfermedad con tratamiento psiquiátrico por trastorno ansioso depresivo por estrés laboral.

En los tiempos actuales, la justicia debe erradicar la desigualdad del hombre y la mujer, construida a partir de patrones socioculturales, ya que ello da lugar a la violencia estructural contra la mujer que encuentra su fundamento en las relaciones desiguales y jerarquizadas entre los sexos.

Es importante el avance de la justicia en cuanto analiza y resuelve el caso con perspectiva de género, que persigue la finalidad de lograr la igualdad entre ambos géneros y contrarrestar las desigualdades que aún existen y se reflejan como posiciones de dominio en un contexto social.

6. Conclusión

Durante los últimos años se han producido cambios notables tanto en la sociedad como la justicia, desplegados por el desarrollo de formación de género, contándose con herramientas para producir equidad y acceso a los derechos constitucionalmente reconocidos.

Durante mucho tiempo, las mujeres han padecido la desigualdad de género en el ámbito laboral, siendo la brecha salarial y de funciones entre hombres y mujeres la mayor discriminación. El fallo analizado muestra una tendencia de la jurisprudencia más moderna de aplicar las normas antidiscriminatoria en las relaciones laborales, y particularmente, al despido adoptado por el empleador en base a una conducta discriminatoria por cuestiones de género.

La resolución adoptada por la Corte está sustentada en los conceptos sobre la estabilidad como principio general del derecho del trabajo, igualdad y el de dignidad inherente a la persona humana, y define la cuestión probatoria en cuanto a la valoración del material probatorio incorporado al proceso teniendo en cuenta la determinación del despido de la actora como un acto discriminatorio por cuestiones de género.

La igualdad de género es un pilar básico en los Derechos Humanos y la justicia debe poner fin a diferencias de trato injustificadas en el ámbito del trabajo, y este fallo muestra una nueva perspectiva de género a través de la postura de la Corte sobre la base de las normas locales e internacionales de protección contra todas las formas de discriminación de las mujeres en el ámbito laboral.

7. Bibliografía

Doctrina

Alchourron, C. y Bulygin, E. (1991). Definiciones y normas. En Autores, Análisis lógico y Derecho. Madrid: Centro de Estudios Constitucionales.

D'Alessandro, Mercedes (2017) Economía feminista. 3ra ed. Buenos Aires. Editorial Sudamericana

Gasparini, L. (2000). Informalidad Laboral. En La Economía Oculta.

FIEL Rojo Brizuela, S. y Tumini, L. (2008). Inequidades de género en el mercado de trabajo de la Argentina: las brechas salariales. Revista de Trabajo • Año 4 • Número 6 • Agosto - Diciembre 2008

Trombetta, M. y Cabezón Cruz, J. (2020) Brecha salarial de género en la estructura productiva argentina. Documentos de Trabajo del CEP XXI N° 2, Centro de Estudios para la Producción XXI - Ministerio de Desarrollo Productivo de la Nación.

Legislación

Constitución Nacional. (BO, 1994). Recuperado en www.infoleg.gob.ar

Corte I.D.H., Condición Jurídica y Derechos de los Migrantes Indocumentados. Opinión Consultiva OC-18/03 de 17 de septiembre de 2013. Serie A No. 18, párrs. 101, 103 y 104, y Caso Espinoza Gonzáles Vs. Perú, supra, párrs. 216 y 220)

Corte I.D.H., “Velásquez Paiz y ots. Vs. Guatemala”, 19/11/2015, párr. 173

La Convención sobre Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (Cedaw).

Ley 26.485 y su decreto reglamentario 1011/2010 de “Protección Integral de las Mujeres”. Recuperado en www.infoleg.gob.ar

Ley 24.632 “Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra La Mujer - Convención de Belem do Pará”
www.infoleg.gob.ar

Ley 23.592 de “Ejercicio de Derechos y Garantías Constitucionales y Medidas Contra Actos Discriminatorios”. www.infoleg.gob.ar

Ley 23179 “Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer”. www.infoleg.gob.ar

Ley 20744. Ley de Contrato de Trabajo. Recuperado en www.infoleg.gob.ar

Jurisprudencial

Suprema Corte de Justicia. M.T.D.c/ T SA Y OTS P/ DESPIDO P/ P/
RECURSO EXTRAORDINARIO PROVINCIAL P/ EXTRAORDINARIO
PROVINCIAL”

CUIJ: 13-04248700-1/1, caratulada: “Fc/ Alaniz Pineira Daniel Héctor P/
Amenazas Simples (21900) P/ Recurso Ext.De Casación”).