



**CAMBIANDO PARADIGMAS  
FALLAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO**

TRABAJO FINAL DE GRADO – NOTA A FALLO

**Autora:** Melisa Soledad Torres

**DNI:** 36161633

**Legajo:** VABG81906

**Carrera:** Abogacía

**Profesor:** Cesar Daniel Baena

Junio, 2022”

**TEMA:** *Perspectiva de Genero*

**FALLO:** *Suprema Corte de Justicia-Sala Segunda-Poder Judicial Mendoza. Fallo: T. en j:“M.T.D.c/ T SA Y OTS P/ DESPIDO P/ P/ RECURSO EXTRAORDINARIO PROVINCIAL P/ EXTRAORDINARIO PROVINCIAL. Del 13 de marzo del 2020.*

**SUMARIO:** I. Introducción - II. Hechos relevantes, historia procesal y decisión del tribunal.- III. *Ratio decidendi* de la sentencia. – IV. Análisis crítico del fallo; El fallo de la CSJN, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. –IV.1 Postura de la autora. – V. Conclusión. – VI. Referencias Bibliográficas. - VII. Anexo: Texto completo del Fallo.

## **I.-Introducción**

Cuando hablamos de perspectiva de género hacemos alusión a la comprensión de los condicionantes socioculturales en la construcción de las identidades, así como el reconocimiento de la igualdad de derechos tanto para varones como mujeres. Históricamente la manera de ser hombre o mujer, han sido pensado desde lugares fijos, es decir con estereotipos eso es, con ideas, cualidades y expectativas que la sociedad atribuye a hombres y mujeres y que con frecuencia se utiliza como justificante para la discriminación de género.

Esta problemática se manifiesta en diferentes ámbitos de actuación tanto públicos como privados y en particular en el laboral que es donde nos centraremos para hacer el análisis del fallo dictado por la Suprema Corte de Justicia, Sala Segunda del Poder Judicial de Mendoza, en los autos caratulados T, j:“M.T.D.c/ T SA Y OTS P/ DESPIDO P/ P/ RECURSO EXTRAORDINARIO PROVINCIAL P/ EXTRAORDINARIO PROVINCIAL con fecha 13 de marzo de 2020, donde haremos hincapié en el enfoque de género abordados en la sentencia, que dio lugar a este recurso extraordinario provincial realizado por la actora al no tener

respuesta con respecto a la pretensión de equiparación salarial al momento de la desvinculación laboral ocurrida en el marco de una relación de trabajo como una forma de violencia y discriminación laboral contra la mujer.

Cabe destacar que en el ámbito laboral existe diversas leyes que protegen a la mujer de la discriminación como ser la Ley N° 26.485 Ley de Protección Integral de la Mujer, como así también la Ley n° 20.744 Ley de Contrato de Trabajo en su artículo 81 donde consagra el derecho a la igualdad, en nuestra Constitución Nacional que encuentra su fundamento en el artículo 14bis, Ley Micaela 27.499 y en la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer Belén do Para que obtuvo jerarquía constitucional.

Todas las fuentes normativas señaladas permiten manifestar que la no discriminación por razón de sexo, en materia laboral, se exige en todo momento, es decir, antes durante y después de la relación laboral. Además, que constituye una obligación legal por parte de todos los efectores jurídicos proteger a los más vulnerables de una relación jurídica y por ello, en el ejercicio del derecho, resulta esencial formar y adoptar una perspectiva de género que permita impartir una justicia igualitaria y que en este fallo se pudo dilucidar la importancia de resolver la cuestión con una mirada con perspectiva de género.

Por lo expuesto, estamos ante un problema jurídico axiológico, definido por Dworkin (1989) como el conflicto entre una regla (norma) y un principio o entre principios. Las reglas operan de manera disyuntiva, es decir se aplican o no se aplican, en el caso de que haya una colisión se resolverá mediante una regla de conflicto del propio sistema, es decir la dictada por alguna autoridad superior o alguna regla dictada más recientemente. En contraste los principios tienen un aspecto de peso, si un principio es aplicable a un caso debe ser considerada por el juzgador en el balance de razones, si hay otros principios que pesan más, inclinan esa balanza, pero el principio original persiste en el ordenamiento jurídico, no es que desaparece o se modifica. Los principios en caso de que las normas no sean suficiente para hallar la solución de un caso concreto darán la solución, inclusive para los casos difíciles. Por consiguiente, en este caso, se manifiesta un conflicto de principios, que hacen referencia a la justicia y a la equidad; dicho autor propone una teoría de la interpretación jurídica, dando prioridad a los principios más que a las normas, ya que afirma que los principios no determinan los resultados

judiciales, sino que más bien inclinan el juicio hacia un lado u otro. Asimismo, sostiene que las decisiones judiciales no son acciones automáticas, sino auténticas reflexiones normativas orientadas a través de principios.

En este caso, el problema se manifiesta cuando el Tribunal *a quo* fallo a favor de la actora en lo que corresponde la ilicitud del despido, pero sin reestablecer el salario que le correspondía por igual tarea atendiendo al trato de igualdad y no discriminación. En donde la contradicción se da entre el Principio de no discriminación que se encuentran previstos en la Constitución Nacional art. 16, 75 incisos 19, 22, 23 y Principio Protectorio consagrado en nuestra Constitución Nacional en su art. 14 bis y Principio del Derecho Laboral, que establece la no discriminación e igualdad de trato.

Por consiguiente El análisis de este fallo resulta relevante ya que demuestra como la Corte Suprema de la provincia resolvió teniendo un enfoque integral con perspectiva de género restableciendo el remedio procesal impartiendo justicia igualitaria y reafirmando el carácter protectorio de nuestro sistema jurídico, logrando equilibrar la natural relación de desventaja y dependencia que se mantiene en una relación de trabajo, creando las condiciones de cambio que permiten avanzar en la creación de la igualdad.

## **II- Hechos relevantes, historia procesal y decisión del Tribunal.**

Este caso inicia en 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 ots. U.T.E p/ despido”, en donde se deduce el recurso extraordinario provincial en contra de la sentencia definitiva dictada por el tribunal. Cabe mencionar que el recurso es realizado tanto por la Actora Daniela Montani como por las demandadas Trammat S.A y Otros U.T.E, Condominios S.A y Autotransportes Andesmar.

La actora manifestó que el tribunal *a quo* desestimo la pretensión de equiparación salarial como gerente de legales en igualdad de condiciones con el resto de los gerentes de la empresa, y con la pertinente incidencia en los montos de los rubros reconocidos en la sentencia, por exceder del objeto del remedio

procesal. Es importante mencionar que la sentencia recurrida, diversos rubros indemnizatorios prosperaron, pero no así la equiparación salarial.

Por otra parte, las demandadas indicaron que el juzgador interpreto erróneamente los arts. 244, 62 y 63 de la Ley de Trabajo y que el juez arbitrariamente admitió la multa prevista por los art. 2 de la Ley 25.323, atento a que la actora con su accionar dio motivos suficientes para que se la despidiera.

La causa inicio procesalmente en la Excma. Cámara Segunda del Trabajo de la Primera Circunscripción Judicial de Mendoza, en donde en contra de la sentencia de la mencionada Cámara, la actora interpuso recurso de aclaratoria que fue desestimado. Finalmente, tanto actora como la demandada interpusieron recurso extraordinario en contra de la sentencia definitiva en la Suprema Corte de Justicia Provincial.

Para finalizar la resolución del Tribunal *ad quem* hizo lugar parcialmente al recurso extraordinario interpuesto por la demandante y condeno a las demandadas pagarle solidariamente en el término de cinco días, de quedar firme la sentencia la suma correspondiente más intereses legales devengados a calcularse por el departamento contable y con respecto a la demanda rechazo el recurso extraordinario provincial.

### **III- Ratio Decidendi**

Los argumentos brindado por la Suprema Corte de Justicia de Mendoza establecieron en principio que la demandada no logro justificar el causal del despedido y por consiguiente prospera el embate relativo al real salario que debió percibir la trabajadora, ya que se acredito a través de pruebas correspondientes, que la misma desempeño funciones de gerente, y no se le abono como tal, por más que la actora haya solicitado y reclamado su derecho, hicieron caso omiso alterando así el principio de no discriminación y trato igualitario para todos los empleados que cumplan la misma función.

Dicho ello, clara está la 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.

El derecho de la mujer trabajadora, 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. 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 la cual es incompatible toda situación que, por considerar superior a un determinado grupo, conduzca a tratarlo con privilegio.

Es más, en la actual etapa de evolución del derecho internacional, el principio fundamental de igualdad y no discriminación ha ingresado en el dominio del jus cogens. Por ello sobre él descansa el andamiaje jurídico del orden público nacional e internacional y atraviesa todo el ordenamiento jurídico.

Tanto así, que existe diversos documentos que consagran expresamente la eliminación de toda forma de discriminación contra la mujer, receptada en nuestra Constitución Nacional, como la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer y hasta la Organización Internacional del Trabajo a través de convenios, se pronunciaron al respecto.

Por ende, se tornó necesario concluir que la no discriminación en razón de sexo, en materia laboral se exige en todo momento de la relación, además de la obligación legal por parte de todos lo efectores jurídicos de proteger a los más frágiles en una relación jurídica, inclinando de esta manera la balanza a restablecer el Principio de no discriminación y trato igualitario, finalizando en la admisión parcial del recurso extraordinario provincial interpuesto por la actora, por lo que deberán determinarse los rubros indemnizatorios surgidos del despido injustificado conforme con lo la remuneración que debió haber percibido la

misma. Y en conformidad con lo expuesto los demás ministros del tribunal se adhirieron a la resolución.

#### **IV- Análisis crítico del fallo, Doctrinas y Jurisprudencia.**

Para poder comprender los motivos que dieron lugar a la Corte Suprema de Justicia de Mendoza a resolver este fallo, admitiendo el recurso extraordinario provincial a favor de la actora, es necesario entender que son los principios y cuales fueron vulnerados por el tribunal de instancias anteriores y en concordancia debemos analizar también lo que es la discriminación en el ámbito laboral por razones de género, como así también que es la perspectiva de género y fallar con la misma.

Los Principios constituyen un soporte sobre el que se asienta, en general, la solución de todos los casos en los que se ponen en juego los derechos fundamentales. Dworkin, establece que los principios juegan un papel central en los razonamientos que justifican las decisiones acerca de derechos subjetivos y obligaciones. Afirma que los principios son una exigencia de justicia y equidad o de otro aspecto de la moral.

Amén de lo mencionado, cabe destacar que el tribunal de primera instancia no tuvo en cuenta el contexto de discriminación evidente que padecía la actora, vulnerando tras su resolución el Principio de no discriminación y trato igualitario, omitiendo pronunciarse respecto del salario que debía percibir la trabajadora, en igualdad de condiciones del resto de sus pares y con las pertinentes incidencias en el monto de los rubros reconocidos en la sentencia, por exceder el objeto de remedio procesal.

Es preciso señalar que, los trabajos que realizan varones y mujeres histórica y tradicionalmente han estado determinados en función de su género, las mujeres en el área doméstica y cuidado de familia y los varones en el trabajo remunerado. Si bien las mujeres en el siglo XX se han insertado en el mercado laboral, este espacio tradicionalmente masculino, las ha recibido con las lógicas de

discriminación y violencia propias de la relación de género que imperan en la sociedad en general. (Instituto Nacional de las Mujeres, 2017), denotando que la desigualdad de género es un problema estructural.

¿Pero que es la discriminación? Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que se basen en determinados motivos, como la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional o social, la posición económica, el nacimiento o cualquier condición social, y que tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad de los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas. (OEA, 2019)

En consecuencia, debemos adentrarnos en lo que es la perspectiva de género, como una herramienta inclusiva de los intereses de las mujeres en la idea de desarrollo y para contrarrestar las políticas descritas como “neutrales”, que venían a consolidar las desigualdades de género existentes, convirtiéndose en una estrategia central para lograr la igualdad de facto. (Sosa, M, 2021).

Como así también en la importancia de juzgar con perspectiva de género, ya que es una obligación legal impuesta en nuestra Constitución Nacional como en los Tratados Internacionales de Derechos Humanos en el que el Estado es parte. La incorporación de la perspectiva de género en la Justicia implica no solo que se cumpla con la obligación constitucional sino también que tiendan a desaparecer las relaciones asimétricas de poder y las situaciones estructurales de desigualdad. (Mascardi, J, 2021). En la misma línea, afirma Medina. G, “lograr juzgar con perspectiva de género, se requiere reconocer que existen patrones socioculturales que promueven y sostienen la desigualdad de género, es necesario conocer y aceptar su existencia. En otras palabras, es necesario un intenso y profundo proceso de educación del juzgador que le permita ver, leer, entender y explicar e interpretar las prácticas sociales y culturales...”

En la sentencia del caso analizado, el tribunal se ampara en la Constitución Nacional como así también, en toda norma que proteja a la mujer de cualquier tipo de discriminación como ser la CEDAW donde estableció expresamente “Los



Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen...”

Luego aborda lo establecido en la Convención de Belén do Para, para referirse al mismo sentido haciendo referencia al art. 8 “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; modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, incluyendo el diseño de programas de educación formales y no formales apropiados a todo nivel del proceso educativo, para contrarrestar prejuicios y costumbres y todo otro tipo de prácticas que se basen en la premisa de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los géneros.

Por otra parte, los convenios de la Organización Internacional del Trabajo también se han pronunciado al respecto: Así, el Convenio N°111 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.

Para profundizar aún más y respaldar su decisión el tribunal aquo señalo nuestra legislación interna en sus 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, en el específico ámbito laboral, los artículos 17 y 81 de la Ley de Contrato de Trabajo, estableciendo que la No discriminación por razón de sexo, en materia laboral, se exigen antes, durante y después de la relación laboral.

En concordancia con lo analizado se ha encontrado el caso “V. F. M. EN J° 152.510 V. F. M. C/ A. S.A. P/ DESPIDO P/ RECURSO EXTRAORDINARIO

PROVINCIAL.” (Suprema Corte de Justicia, Sala segunda, Mendoza, 2021) En donde la Corte Suprema de justicia, fallo a favor de la actora que trabajaba en una estación de servicio, en donde el empleador le imponía utilizar un uniforme que consistía en una calza un talle menos, al negarse se dio una serie de sanciones que conllevaron al despido, motivo por el cual el Tribunal califico al despido por razones de discriminación y desigualdad por la condición de mujer. Lo relevante del hecho es que el Tribunal encuadro la cuestión desde una perspectiva de género, estableciendo un precedente en la lucha por la dignidad de la mujer y restableciendo el Principio Protectorio.

Otro fallo relevante fue el caso Sisnero, Mirtha Graeiela y otros el Taldelva SRL y otros s/amparo. En este caso la Corte suprema entendió que se había vulnerado el derecho de las mujeres en general y de la actora en particular a elegir libremente una profesión, y a no ser discriminadas en el proceso de selección, a los fines de acceder al empleo como conductora de colectivo, por lo que revocó la sentencia impugnada.

En consecuencia, el tribunal del caso analizado, logra a través del análisis de doctrinas, jurisprudencias y legislación, tutelar el derecho de la mujer contra todo tipo de discriminación, resolviendo a través de la perspectiva de género, el problema en cuestión.

#### **IV.1 Postura del autor**

Tomando en cuenta el análisis de este fallo, considero acertada la resolución impuesta por la Suprema Corte de Justicia, para resolver el problema axiológico, ya que juzgar con perspectiva de género es una obligación legal que encuentra su fundamento en el Derecho a la igualdad y no discriminación establecidos en nuestra Constitución Nacional y tratados Internacionales de Derechos Humanos en el que el Estado Argentino ha rectificado e incorporado mediante el artículo 75, inciso 22 de la ya nombrada Constitución Nacional.

Cabe destacar la importancia de la función judicial a la hora de emitir sentencias fundadas en perspectiva de género, ya que la misma reivindica la dignidad e igualdad que posee la mujer en el ámbito laboral, y centrándonos en el caso, lo positivo de la misma es que se han cambiado las reglas tradicionales en otras más aptas encuadrando la resolución del conflicto desde una mirada con perspectiva de género, asumiendo el rol que tiene el estado de proteger los derechos de la mujer.

Si bien vivimos en una sociedad donde los Derechos a la igualdad y no discriminación son reconocidos por todos, pero a la hora de respetar y poner en práctica esos derechos se vulnera constantemente, desde todos los ámbitos, es importante resaltar que es de vital importancia el respeto de todas las personas sin distinción, por el solo hecho de ser persona, como dice nuestra Constitución Nacional; por eso el camino para lograr una sociedad igualitaria, es la educación y formación de la sociedad en sí, pero sobre todo de los funcionarios policiales, judiciales y magistrados en materia de igualdad y no discriminación en razón de género, para impartir una verdadera justicia, incorporando miradas concretas e interdisciplinarias.

## **V- Conclusión**

La Corte Suprema de Justicia de Mendoza, al fallar a favor de la actora, estableció un precedente en lo que es la lucha por la igualdad entre el hombre y la mujer y más aún un ámbito donde se denota tal cuestión que es el laboral.

Dando de esta manera un punto final al problema axiológico que encontramos en esta sentencia encuadrando la solución del mismo, desde un enfoque con perspectiva de género, entendiendo y comprendiendo el contexto que vive la mujer y la desigualdad estructural que existe en nuestra sociedad.

Si bien en la actualidad se ha ampliado sustancialmente el derecho, con políticas públicas para garantizar la igualdad de género, como sociedad nos falta todavía formarnos para poder seguir implementado la perspectiva de género en todos los

ámbitos que nos desarrollamos y así garantizar los derechos fundamentales y principios rectores.

## **VI- Referencias Bibliográficas**

### **A) Doctrina**

Dworkin, R. (1989). Los Derechos en serio. Barcelona: Ariel S.A

Informe Violencia Laboral bianual. (2017). Violencia contra las mujeres en el ámbito laboral. Observatorio Nacional de Violencia contra la Mujer. Recuperado de <https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/informeviolencialaboralbianual2017-18.pdf>

Mascardi Juan (2021). Juzgar con perspectiva de género: como la justicia debe abordar los casos en los que existe desigualdades estructurales. Redacción Peridismo Humano. Recuperado de <https://www.redaccion.com.ar/juzgar-con-perspectiva-de-genero-como-la-justicia-debe-abordar-los-casos-en-los-que-existen-desigualdades-estructurales/>

Medina, G. (s.f.). Juzgar con Perspectiva de Género ¿Por qué juzgar con perspectiva de género? Y ¿Cómo juzgar con perspectiva de género? En Pensamiento Civil. Recuperado de <https://pensamientocivil.com.ar/system/files/2018/09/Doctrina3804.pdf>

Sosa, María Julia (2021). Investigar y juzgar con perspectiva de género. Asociación de Magistrados y Funcionarios de la Justicia Nacional. Recuperado de <https://www.amfjn.org.ar/2021/04/05/investigar-y-juzgar-con-perspectiva-de-genero/>

Troitiño-García et al. (2019) Compendio Igualdad y No Discriminación. OEA-CIDH. Recuperado de <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/Compendio-IgualdadNoDiscriminacion.pdf>

## **B) Legislación**

Congreso de la Nación. (13 de marzo 1996) Ley 24632. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención Belén Do Para” recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/35000-39999/36208/norma.htm>

Congreso de la Nación Argentina. (13 de mayo 1976) Ley de Contrato de Trabajo. [Ley N° 20.744]. B.O 13 de mayo de 1976.

Congreso de la Nación Argentina. (19 de diciembre de 2018). Ley Micaela. [Ley 27499]. BO:10/01/2019.

Congreso de la Nación Argentina (11 de marzo de 2009). Ley de Protección integral de las mujeres. [Ley 26485]. BO: 14/04/2009.

## **C) Jurisprudencia**

SCJM “Montani Tribio Daniela c/ Trammat S.A. y otros U.T.E. p/despido p/recurso Extraordinario provincial”. CUIJ: 13-03668755-4/1 (2020).

SCDJ “Sisnero, Mirtha Graeciela y otros el Taldelva SRL y otros s/amparo”.(2014). Recuperado de [https://www.juschubut.gov.ar/images/OM/observatorio/sentencias/Sisnero\\_Mirtha\\_Graciela\\_y\\_otros\\_c.\\_Taldelva\\_SRL\\_y\\_otros\\_s.\\_amparo.pdf](https://www.juschubut.gov.ar/images/OM/observatorio/sentencias/Sisnero_Mirtha_Graciela_y_otros_c._Taldelva_SRL_y_otros_s._amparo.pdf)

SCJM “V. F. M. EN J° 152.510 V. F. M. C/ A. S.A. P/ DESPIDO P/ RECURSO  
EXTRAORDINARIO PROVINCIAL.” (Mendoza, 2021)

**VII- Anexo: Fallo completo**

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA - SALA SEGUNDA PODER JUDICIAL  
MENDOZA

foja: 93 CUIJ: 13-03668755-4/1((010402-152895))

TRAMAT S.A. EN J: 152895 MONTANI TRIBIO DANIELA C/ TRAMAT  
S.A Y OTROS U.T.E P/ DESPIDO P/ RECURSO EXTRAORDINARIO  
PROVINCIAL

En Mendoza, al 13 de marzo de 2020, reunida la Sala Segunda de la  
Excma. Suprema Corte de Justicia, tomó en consideración para dictar sentencia  
definitiva la causa N° 13-03668755-4/1, caratulada: “TRAMAT S.A. EN J:  
152.895 “MONTANI TRIBIO DANIELA C/ TRAMAT S.A Y OTROS U.T.E P/  
DESPIDO” P/ RECURSO EXTRAORDINARIO PROVINCIAL”.

De conformidad con lo establecido en los arts. 140 y 141 del C.P.C.C.yT.  
y teniendo en cuenta las facultades conferidas por la Acordada N° 5845, en el acto  
del acuerdo quedó establecido el nuevo orden de votación de la causa por parte de  
los Señores Ministros del Tribunal: primero: DR. MARIO DANIEL ADARO;  
segundo: DR. JOSÉ V. VALERIO; tercero: DR. OMAR ALEJANDRO  
PALERMO.

ANTECEDENTES:

A fs. 17/23vta., se presenta Trammat S.A. y otros U.T.E., Condominios

S.A. y Autotransportes Andesmar, por medio de apoderado Dr. Ernesto Vartalitis y a fs. 44/Slvta., comparece la actora Daniela Montani por sí y, deducen recurso extraordinario provincial en contra de la sentencia definitiva dictada por la Excma. Cámara Segunda del Trabajo de la Primera Cécunsciipción Judicial de Mendoza en los autos N° 152.895, caratulados: “Montani Tribio, Daniela c/ Trammat S.A. y ots. U.T.E. p/despido”.

A fs. 65 se admiten formalmente los recursos intentados y se ordena correr traslado a la parte contraria, quien contesta a fs. 70/76 y 79/83vta., por intermedio de su apoderado.

A fs. 86/87vta., corre agregado el dictamen del Sr. Procurador, quien por las razones que expone aconseja el rechazo de los recursos intentados.

A fs. 92 se llama al Acuerdo para sentencia y se deja constancia del orden de estudio de la causa por parte de los Señores Ministros del Tribunal.

De conformidad con lo establecido por el art. 160 de la Constitución de la Provincia, esta Sala se plantea las siguientes cuestiones a resolver:

P R I M E R A: ¿son procedentes los recursos interpuestos? S E G U N D A: En su caso, ¿qué solución corresponde?

T E R C E R A: Pronunciamiento sobre costas.

SOBRE LA PRIMERA CUESTION EL DR. MARIO DANIEL ADARO:

I. La resolución en crisis hizo lugar parcialmente a la demanda interpuesta por la actora y condenó a pagarle rubros indemnizatorios, salariales y multa art. 2 de la Ley 26.323, originados en el despido injustificado, pero rechazó la demanda en lo relativo al art. 80 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Para así decidir, el Tribunal —en lo que aquí interesa- expresó que:

1. La demandada no logró justificar la causal que imputó a la actora para despedirla. No se acreditó el elemento subjetivo que requiere la figura del abandono de trabajo en los términos del art. 244 de la Ley de Contrato de Trabajo, para que éste fuera efectivo. No hubo intención de la actora de abandonar la relación laboral, sólo se encontraba haciendo uso de licencia por enfermedad justificada por su médico tratante y el dictamen del profesional interviniente en la Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social conforme la junta médica solicitada por las accionadas. 2. Las costas se impusieron a cargo de las demandadas por los rubros que prosperaron y en el orden causado en lo que refiere a la multa dispuesta por el art. 80 de la Ley de Contrato de Trabajo.

3. Desestimó la pretensión de equiparación salarial de la actora como gerenta de legales de las demandadas, introducida mediante recurso de aclaratoria, por exceder del objeto de este remedio procesal (v. resolución fs. 296).

H. Contra dicha decisión la actora interpone recurso extraordinario

1. Funda el mismo en el art. 145 inc. II) ap. b) y c) del Código

Procesal Civil, Comercial y Tributario, argumentando que el juzgador omitió pronunciarse respecto del salario que debió haber percibido la trabajadora por haberse desempeñado como gerenta, en igualdad de condiciones con el resto de los gerentes de la empresa, y con la pertinente incidencia en el monto de los rubros reconocidos en la sentencia.

2. Sostiene, además, que el a quo rechazó arbitrariamente la multa prevista por el art. 80 de la Ley de Contrato de Trabajo al considerar que la certificación de servicios fue puesta a su disposición y no fue retirada.

III. Las demandadas también deducen recurso extraordinario provincial contra idéntico decisorio.



1. Al así proceder, lo fundan en el art. 146 inc. II) ap. a) c) d) y g) del Código Procesal Civil, Comercial y Tributario y sostienen que la decisión es arbitraria, con afectación de su derecho de propiedad, seguridad jurídica, defensa y debido proceso.

Indican que el juzgador ha interpretado erróneamente los arts. 244, 62 y 63 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Entienden que la actora fue emplazada a justificar sus inasistencias

-lo que no hizo- y en consecuencia, se configuró el abandono de trabajo previsto en la norma referida.

2. Por otra parte, refieren que el juez arbitrariamente admitió la multa

prevista por el art. 2 de la Ley 25.323 atento a que la actora, con su accionar, dio motivos suficientes para que se la despidiera, por lo que bien podría haberse morigerado la sanción allí dispuesta.

IV. Anticipo que, si mi voto es compartido por mis distinguidos colegas de Sala, los recursos interpuestos por las demandadas no prosperarán y el de la actora prosperará parcialmente.

1. A los fines de un mejor entendimiento del caso, realizaré una breve síntesis de las circunstancias fácticas pertinentes.

a. La actora alegó haber ingresado en el año 2006 a trabajar —con funciones de gerenta del área de legales- para la empresa Autotransportes Andesmar S.A. Luego se transfirió su contrato a Condominios S.A., para finalmente ser trasladada a Trammat S.A y otros UTE.

Indicó que a partir de diciembre del año 2012 comenzó una persecución hacia su persona (reducción del salario, cambio físico de su lugar de trabajo) lo que la llevó a comenzar una licencia por enfermedad con tratamiento psiquiátrico por trastorno ansioso depresivo por estrés laboral.

b. Ante la divergencia de diagnósticos entre 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 psiquiatría, psicológico y farmacológico hasta tanto su médico le otorgada el alta.

c. Por su parte, las accionadas señalaron que a la actora se le efectuó una auditoria 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.

2. En tal contexto, daré tratamiento en primer término al recurso interpuesto por las accionadas, toda vez que la suerte del recurso deducido por la actora se encuentra íntimamente ligada a la solución de esta censura.

a. Como ya adelanté, no le asiste razón a los demandados en lo tocante a la errónea interpretación de lo normado por el artículo 244 de la Ley de Contrato de Trabajo.

De la lectura de la sentencia puesta en crisis advierto que el juzgador consideró que no se acreditó que la actora hubiera hecho abandono de trabajo por ausencia del elemento subjetivo que contiene el an. 244 de la Ley de Contrato de Trabajo.

(i) En ese sentido, en la instancia anterior se señaló que la actora no podía concurrir a prestar sus funciones porque se encontraba de licencia por enfermedad psiquiátrica, dolencia documentada mediante los respectivos certificados que fueron transcritos en el intercambio epistolar mantenido entre las partes (ver fs. 291 de los fundamentos).

Por ello, las accionadas no lograron acreditar que la actora tuviera la intención de no regresar más a su ocupación, lo que da cuenta de que el planteo constituye un simple disenso con lo resuelto en la causa.

Por el contrario, esta Suprema Corte ha manifestado que la tacha de arbitrariedad en el orden local no importa admitir una tercera instancia ordinaria cono pronunciamientos. El recurso reviste carácter excepcional y su procedencia requiere una decisiva carencia de razonabilidad en la fundamentación (LS 223-176; ad. v. sent. del 23/09/2019, “Oliva”, entre muchos ojos).

A su vez, cabe recordar que la apreciación del material probatorio, la valoración de la conducta asumida por las partes en la fase previa a la rescisión del vínculo contractual, como lo atinente acerca de la existencia o la entidad de la injuria en las causales invocadas que justifiquen la extinción de dicho vínculo, constituyen materias reservadas a los jueces de grado. Las conclusiones que en ejercicio de dichas atribuciones éstos formulen no son revisables en la instancia extraordinaria, salvo que se acredite la existencia de una absurda apreciación de los hechos y las pruebas de la causa, o que se demuestre que la valoración de la injuria invocada fue efectuada por el juzgador sin la prudencia que la ley exige (art. 242, LCT) (LS 303-488, 242-291; 101-20; 410-36, 417-190, 422-7, 424-117, 428-169, 430-1, 430-196, 434-242, e.o.).

(ii) Por lo tanto, la censura es ineficaz para revertir lo decidido en la resolución puesta en crisis.

b. Tampoco es de recibo al agravio relativo a la imposición de la multa prevista por el art. 2 de la Ley 25.323.

En este punto, el quejoso se limita a esgrimir que la actora, con su acción, dio motivos suficientes para que se la despidiera, por lo que bien podría haberse morigerado la sanción allí dispuesta. No obstante, no especifica de qué modo la supuesta infracción legal ha determinado un resultado disvalioso.

En este sentido, es dable señalar que el recurso que no se autoabastece en su argumentación, está conducido a su rechazo formal, por no estar debidamente fundado, obstaculizando la labor de control a realizar por esta Corte.

En efecto, la crítica a la errónea aplicación o interpretación de la ley, debe ser completa, decisiva, convincente, demostrativa del error en que ha incurrido el a quo, de manera que el superior advierta el error señalado, consignándose además de qué modo supera el defecto legal apuntado.

c. Por lo expuesto, siendo los recaudos formales verdaderos presupuestos ineludibles de procedibilidad, no habiéndose verificado su cumplimiento propongo el rechazo del recurso extraordinario provincial interpuesto por las accionadas.

Cabe recordar que este Tribunal ha sostenido reiteradamente la posibilidad de revisar el cumplimiento de los recaudos formales al momento de dictar sentencia, ya que toda admisión formal decidida con anterioridad es de naturaleza provisoria (“Diario Los Andes Hnos. Calle S.A., sent. de 12-XII-2016, L.S. 518-072).

3. Seguidamente analizaré el recurso interpuesto por la actora.

a. Abordaré, en primer lugar, la censura vinculada al rechazo de la multa prevista por el art. 80 de la Ley de Contrato de Trabajo, la que resulta inatendible.

Observo que la crítica se reduce a la obtención de una indemnización más, toda vez que fue acompañado al contestar demanda conforme luce en las copias obrantes a fs. 180/212 de los autos principales (LS 414-180, 444-233).

(i) Así, esta Sala ha dicho que: "...con la reforma introducida por el artículo 45 de la ley N° 25.345 al artículo 80 citado, el legislador ha manifestado su intención de sumar un instrumento a la lucha contra la evasión fiscal y fortalecer el derecho del trabajador, a diferencia por ejemplo, del requisito agregado al artículo 11 de la ley 24.013 por el artículo 47 de la mencionada ley. El párrafo agregado al artículo 80 por la ley N° 25.345, establece que cuando el empleador omite entregar al trabajador la documentación prevista en sus párrafos anteriores, será sancionado con una indemnización a favor de este último. . ." (LS 387-215, LS 386 -29).

(ii) Además, actualmente el trabajador puede controlar si se le efectuaron los aportes y contribuciones a través del portal de internet -o concurriendo personalmente a cualquier unidad - de ANSES, o llamando por teléfono gratuitamente a un 0800 de este organismo.

Más aún, AFIP habilitó un sitio [www.afip.gov.ar/trabajoenblanco](http://www.afip.gov.ar/trabajoenblanco) que permite al trabajador saber en tiempo real cuál es su situación registral laboral; sistema que permite ingresar con clave, o gestionarla on-line, e incluso ingresar sin clave para saber si su empleador realizó los depósitos. ("Parra" sentencia de fecha 13 de marzo de 2018)

Esta información, que se encuentra disponible en forma permanente para el trabajador, excede notablemente el nivel de disponibilidad previsto en su momento para el legislador, "lo que hace razonable el desuso en que ha caído esta parte de la normativa" (CNT, Sala III, Luna Paola c/ Fidelitas SA, 20/12/04, citado por Barbarán, Francisco Javier, "La prescripción y la entredá de certificado de trabajo", DT, 2008-marzo, 296).

(iii) Consecuentemente, corresponde rechazar este agravio y determinar la improcedencia de la multa en análisis.

b. Sí prospera el embate relativo al real salario que debió percibir la trabajadora, en tanto la resolución en crisis concluyó que, la actora se desempeñó cumpliendo funciones de gerenta pero, que nunca se le abonó como tal.

Sobre el punto, advierto que se acreditó que la actora se desempeñó en tal función, en forma indistinta para todas las empresas codemandadas (ver fs. 289 de los fundamentos), más allá de que cumpliera funciones en una “oficinita”, sin personal a cargo en Andesmar Cargas (como declaró la testigo “Biscaro”).

A su vez, se constató que la demandante reclamó la equiparación salarial con el resto de los gerentes (v. fs. 143 vta. y telegrama obrante a fs. 9) y que ellos percibían mayores sueldos (v. pericia contable a fs. 274) pero que no se le consignó ni la categoría real, en los recibos de remuneraciones —donde sólo figuraba como “jefe”- ni ninguno de los aumentos otorgados a los demás.

Lo que es más, la sentencia da cuenta de que la actora sufrió reducciones en su salario y que éste se le llegó a abonar hasta en cuatro cuotas al mes (v. fs. 291 de los fundamentos).

No obstante, a la postre no se efectuó ninguna consideración en torno al planteo de equiparación salarial que la actora realizó en función de las remuneraciones del resto de gerentes a la sazón, todos hombres, planteo que se materializó además en el intercambio epistolar mantenido entre las partes.

Las conclusiones relatadas debieron haber conducido a la resolución a determinar los rubros pretendidos según un salario análogo para la actora que desempeñó iguales tareas, de conformidad con la garantía de igual remuneración por igual tarea (art. 14 bis de la Constitución Nacional y normas de protección de la mujer que aboidaré a continuación).

Por lo tanto, corresponde determinarle a la reclamante su salario conforme a la función que tuvo por demostrada (ver fs. 289 de los fundamentos) y por consecuencia, se sigue la admisión de esta porción de la presentación recursiva.

c. A este respecto, no puedo preterir que todos los gerentes relevados por la pericia contable eran varones mientras que, la única mujer en la misma función era la actora y, llamativamente, no percibía aumentos salariales, recibía casi la mitad de los ingresos que aquéllos, con reducciones y pagos seccionados (v.

pericia contable fs. 273/274 y conclusiones decisionales de fs. 291) sin justificación alguna.

Dicho ello, clara está la 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.

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.

Máxime, en un país como el nuestro, donde la brecha salarial entre hombres y mujeres ronda el 27% (v. Goren, Nora y Trajtemberg, David, “Programa de Género y Políticas Públicas: observatorio de género y políticas públicas: la diferencia como desigualdad: brecha salarial según género”, 1ª ed.- José C. Paz, Edunpaz, 2019).

De hecho, 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.

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 la 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 situación de inferioridad. No es admisible crear diferencias de tratamiento entre seres humanos que no se correspondan con su única e idéntica naturaleza (Corte IDH. Opinión consultiva OC-4/84, 19 de enero de 1984).

Particularmente y respecto a lo analizado en el caso de autos, la Dra. Mercedes D'Alessandro, sostiene que “hay muchos factores en el mercado laboral que hacen que las mujeres ganen menos que los varones por el mismo trabajo, y es un hecho que se repite a lo largo de todo el planeta [...] 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. . . Hay diversos análisis de la evolución de la brecha salarial de género. En general, para evaluar se procede con la disección de los distintos factores que caracterizan a los trabajadores, y se van haciendo ejercicios de comparación para ver qué peso tiene cada uno sobre el resultado. Por ejemplo, Blau y Kahn (2016) muestran en un trabajo sobre los Estados Unidos que, a diferencia del pasado, 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 (y llegan a niveles educativos más altos), se acercan a mejores condiciones laborales y salariales y podemos ver cómo acortan la diferencia con sus pares. En cambio, el tipo de trabajo que realizan sí es clave a la hora de entender que ganen menos, y a que ellas tienden a elegir carreras peor pagas. . . Pero hay muchas variables que no se pueden aislar y observar tan fácilmente. En el lado oscuro de la brecha salarial — la brecha no explicable-, caen el machismo, los prejuicios, las preferencias de los trabajadores, los grados de competitividad, dinámicas laborales que excluyen a las mujeres, derechos inequitativos. 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 racional o apto para determinada tarea que una chica.”( D'Alessandro, Mercedes. Economía feminista. 3ra ed. Buenos Aires. Editorial Sudamericana 2017. Pág. 27.)

d. En la actual etapa de evolución del derecho internacional, el principio fundamental de igualdad y no discriminación ha ingresado en el dominio del *jus cogens* (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).



Por ello, sobre él descansa el andamiaje jurídico del orden público nacional e internacional y permea todo el ordenamiento jurídico.

(i) Entre otros documentos que lo consagran expresamente, encontramos 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), ambos instrumentos determinantes para la protección de las mujeres.

En particular, la Convención sobre Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer establece expresamente que: “1. Los Estados Partes adoptarán 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; b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo; c) El derecho a 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 superior y el adiestramiento periódico; d) El 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; e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas; f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción. ..” (art. 11)

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: a. 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; b. modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, incluyendo el diseño de programas de educación formales y no formales apropiados a todo nivel del proceso educativo, para contrarrestar prejuicios y costumbres y todo otro tipo de prácticas que se basen en la premisa de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los géneros o en los papeles estereotipados para el hombre y la mujer que legitiman o exacerban la violencia contra la mujer”; (art. 8)

(ii) Los convenios de la Organización Internacional del Trabajo también se han pronunciado al respecto: Así, el Convenio N°111 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.

El Convenio N°156, ante la aparición de nuevos criterios de discriminación, permitió reconocer la efectiva igualdad de oportunidades y de trato entre los trabajadores de uno y otro sexo con responsabilidades familiares, al igual que entre éstos y los demás trabajadores, así como también que las responsabilidades familiares constituyen una problemática que afecta a la familia y a la sociedad, y no sólo a las trabajadoras.

Este plexo se complementa con la Recomendación N°165 sobre las trabajadoras con responsabilidades familiares y deben ser considerados como elementos indispensables para garantizar que todo hombre y toda mujer tengan la posibilidad de llevar a cabo plenamente sus funciones en la vida social, económica, pública, familiar y laboral.

A su turno, la Organización Internacional del Trabajo elaboró un informe denominado “La igualdad de género como eje del trabajo decente”, y postuló como aspecto central la adopción de un enfoque integral de la igualdad de género, elemento intrínseco del Programa de Trabajo Decente.

(iii) Asimismo, 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” 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.

e. La Corte Interamericana, ha recalcado 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. (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).

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 o de cualquier forma lo discrimine del goce de derechos que sí se reconocen a quienes no se consideran incursos en tal situación. (Corte I.D.H., “Velásquez Paiz y ots. Vs. Guatemala”, 19/11/2015, párr. 173, entre otros)

f. Todas las fuentes normativas señaladas permiten concluir que la no discriminación por razón de sexo, en materia laboral, se exige antes, durante y después de la relación laboral.

Además, que constituye una obligación legal por parte de todos los efectores jurídicos proteger a los más vulnerables de una relación jurídica y por

ello, 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 (conf. S.C.J. B.A., sent. del 25/10/2017, autos “Andrada”).

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 cultural (v. mi voto en sent. recaída en autos con CUIJ: 13-04248700-1/1, caratulada: “Fc/ Alaniz Pineira Daniel Héctor P/ Amenazas Simples (21900) P/ Recurso Ext.De Casación”).

Asimismo, he referido que los problemas derivados de esta especial situación de vulnerabilidad exceden un abordaje meramente jurídico, en tanto se trata de una problemática compleja que atraviesa y debe ser atendida, comprendida y abordada desde conocimientos interdisciplinarios. Por ello, el administrador de justicia, al valorar los elementos probatorios debe ponderar los patrones socioculturales y estereotipos sobre los que se construye esta problemática, a fin de tener una verdadera comprensión del fenómeno de violencia de género y, de esta manera poder lograr desde el derecho aportar soluciones que contribuyan a atacar el flagelo de la violencia y trabajar en pos de la igualdad de género (SCJM Expte. 13-04202269-6/1 “Fiscal c/ G.R.J.J p/ homicidio agravado s/ cas.” 31/07/2018).

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) que rige en nuestra materia, la perspectiva de género tendrá especial consideración cuando la mujer es víctima en razón de su género.

La Corte Interamericana de Derechos Humanos atendió la interseccionalidad de la discriminación entendiendo como tal a una forma particular de discriminación que resulta de la intersección de diversos motivos

prohibidos que dan como resultado una forma determinada de discriminación con características específicas (CorteIDH “Gonzales Lluy y otros vs. Ecuador”). La discriminación interseccional no sólo se refiere a la discriminación basada en diferentes motivos, sino que atiende a la concurrencia simultánea de diversas causas de discriminación que pueden tener un efecto sinérgico, superior a la simple suma de varias formas de discriminación, y que combinadas generan un tipo particular de discriminación (Vargas Veia, G. (2016). Interseccionalidad de la discriminación, formas agravadas de vulnerabilidad. El caso Gonzales Lluy y otros vs. Ecuador. Iuris DiCtio. 18.)

Tal referencia amerita considerar que se impone la protección integral de los sectores vulnerables reforzando así la perspectiva aquí señalada cuando los factores discriminatorios surgen acumulados agravando aun más la situación de la víctima.

4. Por todo lo expuesto, y si mi opinión es compartida por mis distinguidos colegas de Sala, se admite parcialmente el recurso extraordinario provincial interpuesto por la actora; por lo que, deberán determinarse los rubros indemnizatorios surgidos del despido injustificado conforme a la remuneración que debió haber percibido la actora, lo que será determinado en la segunda cuestión.

ASI VOTO.

Sobre la misma cuestión, el Dr. OMAR. ALEJANDRO PALERMO adhiere por los fundamentos al voto que antecede.

SOBRE LA SEGUNDA CUESTION EL DR. MARIO DANIFI.,  
ADARO di‘o:

V. Que, de conformidad con lo decidido en la votación que antecede, y en virtud de lo dispuesto por el artículo 150 del Código Procesal Civil, Comercial y Tributario, corresponde revocar parcialmente la sentencia dictada a

fs. 287/293vta., y aclaratoria de fs. 296 de los autos N°152.895 caratulados: “Montani, Tiibio Daniela C/ Trammat S.A. y Otros U.T.E. P/Despido”, originarios de la Excma. Cámara Segunda del Trabajo de la Primera Circunscripción Judicial.

1. En este cometido, en función del único agravio que se admite, 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”, en atención a lo previsto por los artículos 56 y 245 (mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada) de la Ley de Contrato de Trabajo y pericia contable rendida a fs. 273/274 y vta., corresponde fijarlo en 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).

2. En consecuencia, se impone el re-cálculo de los rubros admitidos en la instancia previa, según el siguiente detalle:

Mejor remuneración devengada      \$14.694,50

Antigüedad    9 períodos

Indemnización antigüedad    5132.250,50

Indemnización Sust. Preaviso      829.389,00

Integración mes despido      \$9.306,51

Vacaciones no gozadas      \$14.106,72

Sac proporcional      \$6.602,46

Art. 2, Ley 25323      \$85.473,00

3. En definitiva, la acción prospera por la suma de capital histórico de pesos doscientos setenta y siete mil ciento veintiocho con 20/100 (\$277.128,20).

Los intereses moratorios devengados deberán ser calculados -según lo dispuesto por el a quo- por el Departamento Contable, a fin de facilitar el contralor por parte de los interesados.

ASI VOTO.

Sobre la misma cuestión, el Dr. OMAR ALEJANDRO PALERMO adhiere al voto que antecede.

SOBRE LA TERCERA CUESTIÓN EL DR. MARIO DANIEL

VI. Atento al resultado a que se arriba en el tratamiento de las cuestiones que anteceden, corresponde imponer las costas a los recurrentes en la medida de sus vencimientos (art. 36, inciso II del Código Procesal Civil, Comercial y Tributario).

ASI VOTO.

Sobre la misma cuestión, el Di. OMAR ALEJANDRO PALERMO adhiere al voto que antecede.

Con lo que se dio por terminado el acto, procediéndose a dictar la sentencia que a continuación se inserta:

S E N T E N C I A:

Y V I S T O S

Por el mérito que resulta del acuerdo precedente la Sala Segunda de la Excm. Suprema Corte de Justicia fallando en definitiva,

**R E S U E L V E:**

1º) Hacer lugar parcialmente al recurso extraordinario provincial

interpuesto a fs. 44/51vta., por la actora Montani Tribio, Daniela 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”. En consecuencia, la decisión previa se modifica, en su parte pertinente, de la siguiente forma: “...1) Macer lugar parcialmente a la demanda tostada por Daniela Montani Tribio contra Trammat S.A. y otros U.T.E., Autotransportes Andesmar S.A. y Condominios S.A. y, en consecuencia, condenar a estas últimas a pagarle solidariamente en el término de Cinco Días (5) de quedar firme la liquidación, la suma histórica de capital de pesos doscientos setenta y siete mil ciento veintiocho con 20/100 (\$277.128,20), con mas los intereses legales devengados, a calcularse por Departamento Contable, con costas. (...) 3) Diferir la regulación de honorarios y demas costas causídicas para su oportunidad...”

2º) Rechazar el recurso extraordinario provincial interpuesto por Trammat S.A. y otrs. U.T.E., a fs. 17/23vta., de autos.

3º) Imponer las costas a los recurrentes en la medida de sus respectivos vencimientos (art. 36, inciso II del Código Procesal Civil, Comercial y Tributario).

4º) Regular los honorarios profesionales de los Dres. Ernesto Vartalitis, Mauricio Fábrega y Pablo Teixidor, en forma conjunta, en el 13%, ó 10,4%, ó 7,8% según corresponda (escala del art. 2, ley 9131) sobre la base regulatoria actualizada que se establezca en la instancia de origen (arts. 2, 3, 15 y 31 de la ley 9131). Considérese el art. 16 de dicha norma. Todo ello por la labor desplegada en el recurso de fs. 17/23 de autos.



Regular los honorarios profesionales de los Dres. Daniela Montauk y Mauro Nasello, en forma conjunta, en el 13%, ó 10,4%, ó 7,8% según corresponda (escala del art. 2, ley 9131) sobre la base regulatoria actualizada que se establezca en la instancia de origen (arts. 2, 3, IS y 31 de la ley 9131). Considérese el art. 16 de dicha norma. Todo ello por la labor desplegada en el recurso de fs. 44/51 de autos.

Las regulaciones precedentes no incluyen el IVA, monto que -en su caso- deberá ser adicionado conforme a la subjetiva situación de los profesionales beneficiarios. Mente al citado tributo (CS expte. 4120/200002 "Carinadu SA c/. Banco de la Provincia de Buenos Aires", 02/03/2016).

5°) Dar a la suma de \$5.000 (pesos cinco mil), abonada a fs. 27, en concepto de depósito judicial, el destino previsto por el inciso IV del artículo 47 del Código Procesal Civil, Comercial y Tributario.

NOTIFÍQUESE. OFÍCIESE.

DR. MARIO DANIEL ADARO    DR.    OMAR    ALEJANDRO  
PALERMO

Ministro    Ministro

CONSTANCIA: Se deja constancia que la presente resolución, no es suscripta por el Dr. José V. Valerio por encontrarse en uso de licencia (art. 88 apart. III del C.P.C.C.y T.). Secretaría, 13 de marzo de 2020.