



PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL CUMPLIMIENTO DE DERECHOS

Modelo de Caso- Cuestiones de Género

Fallo: causa A74.573 “P.V.B C/ Municipalidad de La Plata s/ pretensión de restablecimiento o reconocimiento de derechos” Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires, 08 de mayo de 2019.

ALUMNA: ROCÍO ANAHÍ AIMAR

D.N.I: 39.857.129

LEGAJO: VABG71241

TUTOR: FERNANDA DÍAZ PERALTA

INSTITUCION: UNIVERIDAD EMPRESARIAL SIGLO 21

CARRERA: ABOGACÍA

SUMARIO: I. Introducción. II. Premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del tribunal. III. La Ratio Decidendi. IV. Antecedentes Doctrinarios. IV.I- El origen del juzgamiento con perspectiva de género. IV.II. Discriminación trans en el ambiente laboral y la aplicación de la ley 14.783. V. Antecedentes jurisprudenciales. VI. La postura de la autora. VII. Conclusiones. VIII. Referencias. VIII.I Doctrina. VIII.II Legislación. VIII.III Jurisprudencia. IX. Anexo

I. INTRODUCCION:

La discriminación hacia la comunidad trans en ambientes laborales sigue vigente a pesar de haber avanzado notablemente en materia de legislación.

De allí proviene la importancia de juzgar con perspectiva de género tal como se evidencia en el fallo dictado en la causa A74.573 “P.V.B C/ Municipalidad de La Plata s/ pretensión de restablecimiento o reconocimiento de derechos” por la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires el 08 de mayo de 2019, el cual sienta un precedente en cuanto se busca lograr la efectiva aplicación de la ley 14.783 de cupo laboral trans de la provincia de Buenos Aires, cuando ésta no es aplicada por el sector público de la Provincia. Dicha ley busca lograr el acceso efectivo a puestos de trabajo por parte de personas de la comunidad trans, ya sea en empresas públicas como privadas. Este acceso a fuentes de trabajo registrado, ha sido logrado luego de muchos años de lucha social e importa un cambio significativo en el nivel de vida de estas personas, permitiéndoles insertarse en un mundo laboral, y acceder así a beneficios básicos laborales como la prestación medica prepaga, vacaciones, jornada laboral de 8 horas, entre otros.

En el fallo planteado se evidencia un PROBLEMA JURIDICO DE RELEVANCIA el cual es concebido como el problema de la determinación de la norma aplicable a un caso. Este problema implica la necesaria distinción entre la pertenencia de una norma a un sistema jurídico y su aplicabilidad (Moreso y Vilajosana, 2004).

En esta causa la Suprema Corte de Justicia tenía el trabajo de determinar si existía inaplicabilidad de la ley 14.783 por la parte empleadora, y si en su lugar correspondía hacer uso de la misma, como solicitaba la parte actora.

II. PREMISA FÁCTICA, HISTORIA PROCESAL Y DESCRIPCIÓN DE LA DECISIÓN DEL TRIBUNAL

La plataforma fáctica del caso versa sobre la aplicación de la ley 14.783 de cupo laboral trans. El mismo se origina en la Ciudad de La Plata, provincia de Buenos Aires en el año 2016; donde la Sra. V. P. B. solicita que la Municipalidad de La Plata reinstale a la actora en su puesto de trabajo. El Juzgado de Primera Instancia en lo Contencioso Administrativo N° 4 de la ciudad de La Plata da lugar al pedido de la actora por voto afirmativo resolviendo hacer lugar a la medida cautelar solicitada por la misma, ordenando su reinstalación como personal temporario hasta que se dicte sentencia.

No conforme con esta decisión, la municipalidad apela la misma. En dicha etapa del procedimiento la Cámara de Apelaciones en lo Contencioso Administrativo de La Plata por voto de la mayoría, da lugar al recurso interpuesto por el municipio y revoca la decisión de primera instancia, dejando sin efecto la medida cautelar allí concedida. La actora disconforme con esto, deduce recurso extraordinario de inaplicabilidad de la ley, el cual es denegado por la cámara con fundamento en que la decisión impugnada no era definitiva ni equiparable a tal.

Este contexto motivó a la actora, una mujer trans, a interponer queja ante la Suprema Corte de Justicia de Buenos Aires, justificando el peligro en la demora.

Mediante la resolución de 22 de marzo de 2017, el tribunal declara mal denegado el remedio extraordinario; llamando a autos para resolver.

Finalmente el 8 de mayo de 2019 se reúnen los jueces Negri, de Lazzari, Soria, Pettigiani para dictar sentencia definitiva, en la cual se hace lugar al recurso interpuesto por la actora y se revoca el pronunciamiento impugnado.

III. LA RATIO DECIDENDI:

Los magistrados de la corte suprema votaron unánimemente por dar lugar al recurso interpuesto por la parte actora, sin embargo, en cuanto a los fundamentos fueron discrepantes entre sí.

Los jueces tenían el deber de juzgar con perspectiva de género y dado a que el presente fallo presentaba un problema jurídico de relevancia decidir si era apropiado encuadrar el caso dentro de la ley 14.783.

Así el doctor Negri abduce que el recurso debe prosperar y argumenta que las “finalidades del instituto cautelar no es otra que atender aquello que no exceda el marco de lo hipotético, motivo por el cual la procedencia de toda medida precautoria no exige de los jueces un examen de certeza sobre el derecho pretendido” (Negri, 2019), y que hay que verificar la verosimilitud del derecho y la existencia de peligro ya que puede influir en que la sentencia se convierta en una ejecución ineficaz.

De esta manera el Dr. de Lazzari adhiere a la afirmativa del Dr. Negri, argumentando que la carga de probar la existencia o no de un acto discriminatorio es menester de la parte accionada. El fundamento legal concreto de S.S para resolver este caso además de ser la ley de cupo laboral trans lo son los artículos 14 bis, 16 y 75 inc. 19 y 23 de nuestra carta magna, el preámbulo, las leyes 23.551 y 23.592, como así también las normas con jerarquía constitucional como ser art 2 de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; art 2 y 7 de la Declaración universal de Derechos Humanos; Art 2.1 y 26 del Pacto internacional de Derechos Civiles y Políticos; art. 2 y 3 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y art. 1.1 y 24 de la Convención Americana sobre derechos Humanos, como también la Jurisprudencia de la CSJN como los casos “Sisnero”, “Pellicori”, y “Álvarez”.

En el fallo Sisnero especialmente alega que la carga de probar la existencia o no del acto discriminatorio corre por parte del demandado y con el fin de establecer si existe un motivo justo para su despido.

Argumenta que la discriminación afecta a las personas más vulnerables de la sociedad, que son aquellos que por razones inherentes a su personalidad son disminuidos en el goce y ejercicio de los derechos fundamentales, así como también en sus necesidades específicas, todo esto teniendo como punto de comparación la capacidad de la que gozan al respecto de otras personas que no tienen dichas dificultades. Sumado a que el acceso a la justicia de personas vulnerables (por género, edad, estado físico, circunstancias sociales, entre otras) encuentra dificultades para ejercer plenamente los derechos que le son reconocidos por el ordenamiento jurídico. El derecho dicta que todos los hombres son libres e iguales pero que también existen diferencias y que esta libertad e igualdad mencionada no puede mantenerse en un plano formal, es necesario equilibrar desigualdades de acuerdo a los valores que se encuentran en las normas fundamentales.

Además en cuanto al régimen procesal los jueces y poderes deben tener en consideración mantener la igualdad de las partes que se encuentren en el proceso.

El Dr. Soria adhiere al voto del Dr. Negri con excepción de que podría incidir al derecho a la salud de la peticionante al encontrarse privada de cobertura social. Sostiene que la municipalidad de la Plata no acredita el cumplimiento de las obligaciones que la ley 14.783 exige; tampoco dicha municipalidad ha regulado la reglamentación en su estatuto de modo que permita la aplicación de los derechos que se reconocen en la ya nombrada ley.

Por último el Doctor Pettigiani vota por la afirmativa limitándose solamente a lo dichos argumentados por el doctor Soria.

De esta manera se soluciona el problema jurídico de relevancia aplicando la ley 14.783, junto con normativa nacional y tratados internacionales.

IV. ANTECEDENTES DOCTRINARIOS

IV.I- EL ORIGEN DE EL JUZGAMIENTO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Partiendo del fallo “P.V.B C/ Municipalidad de La Plata s/ pretensión de restablecimiento o reconocimiento de derechos” se considera que es necesaria la efectiva aplicación de las leyes, como así también el juzgamiento con perspectiva de género en aquellos casos en que los derechos consagrados por nuestro ordenamiento le sean menoscabados a grupos vulnerables.

La perspectiva de género en la justicia no se trata de una moda, sino que por el contrario, encuentra su origen en 1975 fecha en la que se lo incluye por primera vez en el discurso de la Organización de las Naciones Unidas, en cuanto se lo relacionaba con políticas destinadas al desarrollo de las mujeres para así poder replantearse aquellas que podían resultar neutrales que significarían un efecto en la consolidación de la desigualdad de género. (Matas, 2019, p. 2).

Esta forma, fue incorporada al ámbito jurisdiccional nacional a través de sentencias de la corte suprema, esta introdujo la perspectiva de género como una forma de garantizar a las personas (mujeres y niñas), el acceso a la justicia de manera efectiva e igualitaria. Para lograr este tipo de justicia parte de la idea de que el género produce impactos diferenciados en la vida de las personas que deben ser tomados en consideración al momento de apreciar los hechos, valorar las pruebas e interpretar y aplicar las normas jurídicas, ya que de esta manera se podrían remediar futuros efectos discriminatorios que el ordenamiento jurídico y las practicas institucionales pueden tener en perjuicio de las personas (mujeres, niñas y minorías sexuales). (CSJN, p. 119, 2020).

IV.II. DISCRIMINACION TRANS EN EL AMBIENTE LABORAL Y LA APLICACION DE LA LEY 14.783

El fallo en estudio es juzgado con perspectiva de género fallando a favor de una mujer trans, aclarando que cuando hablamos de persona trans se hace alusión a aquellos

individuos cuya identidad de género discrepa con su sexo asignado. (Wolff p. 326, 2020).

Tal como se advierte en la sentencia, la mujer solicita la aplicación de la ley de cupo laboral trans, y sostiene que existió un despido injustificado por discriminación basada en su identidad de género. La Corte Interamericana de Derechos Humanos la define como aquella que “se refiere a la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría o no corresponder con el sexo asignado al nacer” (Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) p. 23, 2020)

Cuando se habla de discriminación por identidad de género, se hace alusión a una serie de prácticas, comportamientos que se identifican como actitudes distantes hacia la diversidad sexual que concibe a las sexualidades no dominantes como contrarias, inferiores, anormales, no aceptadas, mediante la cual se producen una serie de estigmas sobre el grupo de personas del colectivo LGTBIQ+ al definirlos o clasificarlos negativamente como enfermas, delincuentes, pecadoras, peligrosas o desequilibradas; también se suele a considerarlas como no humanas, no merecedoras de un trato igual y digno. Esta discriminación se puede presentar de múltiples formas, como ser violencia física y verbal, como así también en el rechazo silencioso e institucionalizado hacia este grupo social. A su vez se constituyen en ACTOS DISCRIMINATORIOS cuando impidan el acceso de derechos, espacios, reconocimiento, prestigio o poder. (Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI), pp 18-19, s.f.)

Como se ha dicho, la discriminación puede identificarse en varios ámbitos de la vida de este grupo de personas, tal como lo es en su lugar de trabajo como se evidencia en el despido de VPB al retirarla de sus labores sin causa. Hay que tener en cuenta que la provincia de Buenos Aires cuenta con una ley de cupo laboral trans que se aprobó en 2015, y fue reglamentada en 2019. Esta en su articulado expresa que el sector público de la provincia se debe ocupar y reservar para personas travestis transexuales y transgénico en una porción no menor al uno por ciento siempre que estas cuenten con idoneidad para ocupar dichos cargos, todo esto a fin de lograr la igualdad real de oportunidades en el empleo público (art 1 ley 14.783, 2015). Hay que recalcar que esta

ley es fruto de una constante lucha de todo el colectivo pero principalmente de la líder activista Daiana Sacayán, quien fuera asesinada de 13 puñaladas, ella lo “pensó como una estrategia para paliar la exclusión de sus compañeras que el 95% de las travestis y trans están o estuvieron en situación de prostitución” (Wolff, 2020)

Dentro de la múltiple normativa internacional existente en materia de acceso laboral se encuentra el principio 12 de Yogyakarta establece que el derecho a un trabajo digno y productivo es aplicable a toda persona, como así también a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, protegiendo a las personas contra el desempleo, y libre discriminación que surjan como causa de orientación sexual o identidad de género. A su vez los estados deberán eliminar toda discriminación por orientación sexual o identidad de género para así lograr y garantizar igualdad de oportunidades laborales y de superación en todas las ramas del servicio público. (Principio 12 Yogyakarta, 2016)

Hay una violencia estructural que se dirige especialmente a sectores que son protegidos por leyes de igualdad y derechos humanos, pero que sufren el desplazamiento y la vulneración de sus derechos a través de la administración estatal y de justicia. (Rueda, par-18, 2019). Por eso es necesario que los magistrados de nuestra república adopten estas leyes de protección para sus resoluciones.

V. ANTECEDENTES JURISPRUDENCIALES

Hay una serie de fallos que son enriquecedores en la materia; tal es el fallo ("BELLO, VANESA ARAMÍ Y OTROS C/MUNICIPALIDAD DE PARANA S/ACCION DE AMPARO" 2019) en el cual juez de Entre Ríos Pablo B. se manifiesta a favor de 6 empleadas trans dando lugar a un recurso de amparo para que las mismas sean reincorporadas a su lugar de trabajo, al fallar el magistrado lo hizo mediando una perspectiva de género, el mismo alega que en estas cuestiones en la que se discuten derechos de sectores desprotegidos no hay que decidir como si fuera un caso más, sino que es necesario el juzgamiento con perspectiva de género para así poder detectar y erradicar las barreras y obstáculos que causen una discriminación en las personas por su identidad de género. Siguiendo su línea argumentativa continúa diciendo

La incorporación de esta crucial perspectiva en la labor jurisdiccional, implica cumplir la obligación constitucional y convencional de hacer realidad el derecho a la igualdad, remediando las relaciones asimétricas de poder y situaciones estructurales de desigualdad, así como visibilizando la presencia de estereotipos discriminatorios de género en la producción e interpretación normativa y en la valoración de hechos y pruebas.- ("BELLO, VANESA ARAMÍ Y OTROS C/MUNICIPALIDAD DE PARANA S/ACCION DE AMPARO" 2019)

Cabe destacar que argentina posee una regulación en materia contraria a la discriminación como en su art 16 de la CN y en los nuevos tratados incorporados en la última reforma del art 75 inc. 22.

Teniendo en cuenta al fallo en estudio, en el cual se analiza si existe una figura de discriminación, partiendo de la discusión sobre la existencia de tal en el fallo "Recurso de hecho deducido por la actora en la causa Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Taldelva SRL y otros s/ amparo", en la cual se discute la procedencia de una queja interpuesta por la actora por motivos de discriminación de parte de la empresa de transporte, la cual tenía un trato discriminatorio y no cumplía el cupo del 30 por ciento que debe ser ocupada por mujeres; la corte falla a favor de la actora para que se vuelvan los autos al tribunal de origen para que se dicte un nuevo pronunciamiento.

Que cabe recordar que la discriminación no suele manifestarse de forma abierta y claramente identificable; de allí que su prueba con frecuencia resulte compleja. Lo más habitual es que la discriminación sea una acción más presunta que patente, y difícil de demostrar ya que normalmente el motivo subyacente a la diferencia de trato está en la mente de su autor, y "la información y los archivos que podrían servir de elementos de prueba están, la mayor parte de las veces, en manos de la persona a la que se dirige el reproche de discriminación" (Sisnero, 2014)

VI. LA POSTURA DE LA AUTORA:

Teniendo en cuenta lo expuesto en la ratio decidendi, coincido con la decisión del total de los jueces del tribunal, pero en particular con el fundamento del Juez doctor

de Lazzari, que resulta de vital importancia en cuanto sienta un precedente respecto a cuestiones litigiosas que se refieran a la protección de derechos que surjan con posterioridad; tema no tenido en cuenta por el resto de los magistrados.

Es de vital importancia entender de qué se habla cuando nos referimos a juzgar con perspectiva de género, para esta manera, poder comprender sucesos tan importantes como el analizado. Pero además de entender su significado, también es importante la puesta en práctica por parte de los magistrados de esta forma de juzgar; para así lograr que las minorías de la sociedad, como el colectivo trans en este caso no se vean impedidos, restringidos o menoscabados de sus derechos.

Para fortalecer la democracia necesitamos un Poder Judicial inclusivo en su propia composición, y en su relación con las y los justiciables. La perspectiva de género debe adoptarse en la cotidianidad, con el fin de dar un adecuado tratamiento a quienes sean víctimas, imputadas/os o bien testigos en hechos patrimoniales, laborales, civiles, comerciales, de familia, penales y/o cualquier otro ámbito del derecho. Cuando la administración de justicia interviene en conflictos donde se ponen en juego derechos de las mujeres y diversidades, es necesario que quienes integran los tribunales, actúen con una perspectiva de género (Dra. Camaño. P 1, año 2020)

Sostengo que necesitamos que la justicia se encuentre libre de estigmas, estereotipos, y que por sobre todo esté libre de discriminación.

Estamos frente a un sector minoritario de la sociedad cuya expectativa de vida no supera los 40 años; de allí la importancia de que no se vean impedidos, por su identidad de género, al acceso a puestos de trabajos decentes y acordes a las normativas legales.

Contamos con un régimen legal y una doctrina rica en cuestiones de género para su protección, pero aun así, el caso en cuestión evidencia que todavía resulta necesario alcanzar extremos judiciales para que estos derechos no sean vulnerados.

Resulta absurdo que situados en el siglo XXI, actos de restricción de derechos al colectivo trans sigan siendo noticia, y que como sociedad cueste tanto avanzar en el respeto hacia la libertad individual del otro.

Por otro lado, teniendo en cuenta la prueba de la discriminación coincido con el criterio adoptado por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en cuanto establece que, para quien invoca el acto discriminatorio es suficiente acreditar los hechos, que a su prima facie sean idóneos para su existencia, y de esta manera le corresponde al demandado probar que su acción fue a causa de un motivo objetivo libre de discriminación.

Teniendo en cuenta lo dicho, manifiesto que el fallo es de suma importancia ya que logra marcar una verdadera protección a los derechos laborales de las personas trans y de esta manera colaborar con las mejoras en su calidad de vida

VII. CONCLUSIONES

En este modelo de caso se analizó si en la causa A74.573 “P.V.B C/ Municipalidad de La Plata s/ pretensión de restablecimiento o reconocimiento de derechos” por la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires el 08 de mayo de 2019, correspondía hacer lugar al recurso de inaplicabilidad de la ley interpuesto por la actora.

Dicha causa al tener un problema jurídico de relevancia se estudia si corresponde una efectiva aplicación de la ley 14.783 sumado a normativas nacionales e internacionales. De esta manera, da como resultado una resolución ejemplar al hacer lugar al recurso interpuesto por la actora y reincorporarla a su lugar de trabajo y así, dándole efectivo cumplimiento a la ley laboral de cupo trans.

Este fallo demuestra un notable avance en materia de reconocimiento de derechos consagrados, que le son vulnerados a sectores minoritarios de la sociedad y que en materia de igualdad de acceso laboral tanto se ha trabajado y luchado.

VIII. REFERENCIAS:

VIII.I. DOCTRINA

- Camaño, G. (2020). Escuela Judicial. Recuperado el 3 de junio de 2022, de <https://escuelajudicial.pjn.gov.ar/programa-de-capacitacion-en-materia-de-perspectiva-de-genero/>
- CIDH. (2020). Informe sobre personas trans y de genero diverso y sus derechos económicos, sociales, culturales y ambientales. Relatoría especial sobre los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales de la comisión interamericana de derechos humanos.
- Granillo Fernández, Juan M. (2019) La Suprema Corte bonaerense y un fallo indispensable en la lucha por la diversidad de género Obtenido de <https://palabrasdelderecho.com.ar/articulo.php?id=633>
- INADI. (s.f.). Diversidad sexual y derechos humanos.
- Matas, G. (14 de enero de 2019). DIGITUN Biblioteca Universitaria. Recuperado el 24 de mayo de 2022, de <http://hdl.handle.net/10201/67401>
- Moresco, J., & Vilajosana, J. (2004). Introducción a la teoría del derecho. Madrid. Ed: Marcial Pons.
- Nación, S. C. (2020). Protocolo para juzgar con perspectiva de género. México.

- Rueda, A. (2019). Queremos trabajar: ¿cupo laboral trans ya! A cuatro años de la ley en la provincia de Buenos Aires. Dialnet, 1-5.
- Wolff, M. (2020). ¿Es necesario contar con una ley especial que regule la ocupación laboral de las personas transexuales? En F. d. UNC, *Dossier de publicaciones universitarias en derechos humanos* (págs. 326-338). Córdoba: U.N.C.

VIII.II LEGISLACIÓN

- Constitución de la Nación Argentina. (s.f.).
- Principios de Yogyakarta 11/2006.
- Ley 14783, 17/09/2015.

VIII.III JURISPRUDENCIA

- "BELLO, VANESA ARAMÍ Y OTROS C/MUNICIPALIDAD DE PARANA S/ACCION DE AMPARO" , N°0217 F°109 (Tribunal Parana 6 de diciembre de 2019).
- Juzgado de 1ra instancia en lo contencioso administrativo n° 4 de la ciudad de La Plata -674-.- PEREYRA VALENTINA BELLA C/ MUNICIPALIDAD DE LA PLATA S/ MEDIDA CAUTELAR AUTONOMA O ANTICIPADA - EMPL.PUBLICO. Obtenido de <https://www.ajb.org.ar/wp-content/uploads/JUCALP-4.-Pereyra-Bella-Valentina-c-Mun.-de-La-Plata.-17-05-16-1.pdf>
- Sisnero, Mirtha Graciela y otros cl Taldelva SRL y otros s/ amparo, S. 932. XLVI (Corte suprema de justicia de la nacion 20 de mayo de 2014).

- Suprema Corte de Justicia Provincia de Buenos Aires. P., V. B. c/ Municipalidad de La Plata s/ pretención de restablecimiento o reconocimiento de derechos", A. 74.573 . 08/05/2019