



Universidad Siglo 21

Trabajo Final de Graduación

Abogacía

2021

Alumna: Ferrero, María Belen

DNI: 36.6810.36

Legajo: VABG77244

Tema: Cuestiones de género. Un análisis sobre el fallo “Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Taldelva SRL y otros s/ amparo” CSJN 20 de mayo de 2014

Título: El colectivo como medio de transporte a la igualdad de derechos en el ámbito laboral

Tutora: Dr. Mirna Lozano Bosch

Sumario: I. Introducción. – II. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal. – III. Análisis de la *ratio decidendi*. – IV. Análisis conceptual: antecedentes normativos, doctrinarios y jurisprudenciales. – V. Postura de la autora. – VI. Conclusiones. – VI. Referencias bibliográficas

I) Introducción

En nuestro país, como se desprende de la lectura del libro *Derechos humanos de las mujeres en la Argentina: el camino hacia la igualdad, participación social y política, trabajo y salud (2012)*, la lucha de las mujeres en el reconocimiento de sus derechos fue extenso, comenzó en tiempos del Virreinato del Río de la Plata, y se trasladó luego a la independencia argentina en el año 1816. Pero es recién en el año 1926, donde movimiento feminista, logra su primera gran conquista: los derechos civiles hasta entonces negados con la sanción de la ley 11.357 que otorgó capacidad civil aunque en parte restringida a la mujer, a quien el Código Civil de Vélez Sarsfield le había dado el estatuto de incapaz de hecho.

Con la llegada del peronismo al poder, en 1946, la política de inclusión que favoreció a las trabajadoras; la acción social desarrollada por la Fundación que presidía Eva Perón, dio un gran impulso a la formación profesional y capacitación de las mujeres. La principal medida fue el dictado de la ley 13.010, que consagró el voto femenino en igualdad con el voto masculino protegido por la Ley Sáenz Peña, promulgada el 23 de septiembre de 1947 y puesta en vigor en las elecciones nacionales del 11 de noviembre de 1951, posibilitando la llegada de las mujeres al Parlamento argentino.

El importante avance en la legislación que protege los derechos de la mujer, ocurrido en la Argentina de las últimas décadas, es el resultado visible de la lucha y el activismo de las organizaciones de la mujer, y de su protagonismo en las estructuras políticas institucionales y sociales.

De esta lucha y de la protección de los derechos obtenidos, es en que lo reposa la importancia del análisis del fallo “Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Taldelva SRL y otros s/ amparo”. Fallo del 20 de Mayo de 2014 de la Corte Suprema de Justicia de la Nación. Su análisis permite comprender la importancia del paraguas normativo que comprende la Constitución Nacional, los Tratados Internacionales y todo el ordenamiento jurídico, sentando así bases sólidas para las constituciones y leyes provinciales. En esta oportunidad, la Corte Suprema de Justicia de

la Nación considera que es deber de los Estados, el adoptar todas las medidas adecuadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo con el fin de asegurar el derecho a las mismas oportunidades. Y que la mujer esté protegida contra la discriminación cometida tanto por las autoridades públicas como por las organizaciones, las empresas y los particulares.

Destaco la importancia de luchar por los derechos, reclamar no solo individual sino también colectivamente, usando todas las vías procesales que el ordenamiento pone a disposición de los ciudadanos

Teniendo en cuenta la clasificación brindada por la catedra sobre los cinco tipos generales de problemas jurídicos que puedan presentarse, en el caso bajo análisis nos encontramos con un problema de prueba o bien como la llaman Alchurron y Bulygin (2012) una laguna de conocimiento. Ya que los tribunales inferiores no tomaron en cuenta el criterio de la corte en valoración de la prueba cuando es un caso de discriminación, teniendo en cuenta que la discriminación no suele manifestarse en forma abierta y fácilmente identificable, por lo general resulta ser una acción más presunta que patente; es por ello que la corte considera que si el reclamante puede acreditar la existencia de hechos de los que pueda presumirse su carácter discriminatorio, corresponderá al demandado la prueba de su inexistencia. Este principio de reparto de la carga de la prueba en materia de discriminación tuvo su origen en la jurisprudencia norteamericana, en el conocido caso "Mc Donnell Douglas Corp. vs. Green" (fallo del año 1973, publicado en 411 US 792).

II) Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal

Mirtha Sisnero es una mujer salteña que quiere trabajar como chofer de colectivos. Con ese objetivo, completó todos los trámites reglamentarios exigidos para desempeñarse como tal, incluidos los cursos y exámenes correspondientes para obtener la licencia para conducir transportes urbanos, interurbano y de larga distancia. Desde hace más de cinco años, la señora Sisnero ha intentado, activa pero infructuosamente, ser contratada como chofer en alguna de las siete empresas operadas por SAETA, razón por la cual la señora Sisnero interpone dos pretensiones, una de carácter individual y otra de carácter colectivo. La pretensión individual, alega la violación del derecho a la igualdad y a la no discriminación en razón del género a raíz de la imposibilidad de la señora Sisnero de acceder a un puesto de trabajo como chofer en las

empresas demandadas. En relación con la pretensión colectiva, fundaron la vulneración del derecho a la igualdad y a la no discriminación en la falta de contratación de choferes mujeres en el transporte público de pasajeros por parte de las empresas operadoras de SAETA.

SAETA (Sociedad Anónima del Estado de Transporte Automotor) Y AMT (Autoridad Metropolitana de Transporte) opusieron excepciones de falta de legitimación pasiva, que fueron acogidas.

La sentencia de la Cámara de Apelaciones Civil y Comercial, Sala V, de la Ciudad de Salta, hizo lugar a la demanda y ordenó el cese de la discriminación por razones de género. Resolvió además, que las empresas deberán contratar personal femenino hasta alcanzar un treinta por ciento de la planta de choferes. Dispuso a AMT la confección de una lista de todas las solicitantes mujeres que cumplan los requisitos de las leyes y ordenanzas vigentes, con Mirtha Sisnero situada en primer lugar, y que, en caso de que alguna de las empresas demandadas viole lo dispuesto, deberá abonarle a la primera mujer de la lista un salario equivalente al del chofer de mejor remuneración.

Contra esta sentencia, las empresas interpusieron recurso de apelación. La Corte de Justicia de Salta identificó "síntomas discriminatorios en la sociedad". Así mismo, revocó la sentencia por razonar que "no se configuró el presupuesto para que prospere el pedido de una orden de cese de discriminación". Y agregó que la sola omisión de responder a las reiteradas solicitudes de trabajo de la actora principal no era suficiente para tener por configurado un supuesto de discriminación. Sin embargo, intimó a las demandadas a presentar ante la AMT los requisitos que exigen para la contratación de choferes, y exhortó al Poder Legislativo y al Poder Ejecutivo provincial a emitir las normas necesarias para transformar los estándares socioculturales de discriminación en razón de género.

Contra esa sentencia, las demandantes interpusieron recurso extraordinario argumentando que la sentencia recurrida es contraria al derecho federal que invocan, la tutela judicial efectiva del derecho a la igualdad y a la no discriminación en el acceso al trabajo. Sostienen, también, que es arbitraria porque no tuvo en cuenta la prueba aportada por las actoras. En especial, una resolución del Concejo Deliberante de la Ciudad de Salta que acredita que la búsqueda se remonta al menos a una fecha anterior al 12 de junio de 2008. Finalmente, alegan que la Corte de Justicia de Salta omitió los informes que contienen el listado de personal de las empresas demandadas, de los que surge que, luego de la presentación de la señora Sisnero, contrataron un número considerable de hombres para desempeñarse como choferes, sin siquiera haberla citado para

evaluar su aptitud. La Corte de Justicia de Salta declaro inadmisibile el recurso extraordinario por considerar, en relación con los aspectos formales, que no está dirigido contra una sentencia definitiva, y, en cuanto a los agravios planteados, que las actoras no probaron que haya habido un caso de discriminación.

Las actoras interpusieron recurso de queja por recurso extraordinario federal denegado.

La Corte Suprema ha equiparado las sentencias que rechazan una acción de amparo a las definitivas cuando lo resuelto causa un agravio de difícil o imposible reparación ulterior en virtud de que -como ocurre en las presentes actuaciones- las instancias anteriores ya resolvieron sobre el fondo del asunto, volviendo ilusoria la posibilidad de que la actora pueda acudir a otra vía procesal. Por ello, la Corte Suprema opinó que debe ser acogida la queja y declarado admisible el recurso extraordinario interpuesto.

Por otro lado, considera prueba suficiente, teniendo en cuenta los criterios que la Corte ha establecido en materia de cargas probatorias para los casos de discriminación, los registros de empleados incorporados al expediente surge que en las empresas demandadas no hay mujeres contratadas como chofer de colectivos. A su vez, está probado que con posterioridad al 12 de junio de 2008, fecha de la citada resolución del Consejo Deliberante (Resolución 138 mediante la cual solicitó a las empresas de transporte que otorguen a la señora Sisnero y a cualquier otra mujer que lo desee "igualdad de oportunidades en el acceso al oficio de chofer de colectivos", solicitó "el cese inmediato de cualquier acto de discriminación" y dispuso notificar a cada una de las empresas demandadas mediante el envío de una copia), todas las empresas demandadas continuaron tomando, para el puesto, exclusivamente hombres.

Por todo lo expuesto la Corte Suprema de Justicia de la Nación considera hacer lugar a la queja y declarar admisible el recurso extraordinario interpuesto, dejando sin efecto la sentencia impugnada y solicitando que se dicte una nueva conforme a derecho.

IV) Análisis de la *ratio decidendi*

Tal como se afirmó, previo a su decisorio, la Corte Suprema de Justicia de la Nación la sentencia dictada por el tribunal inferior no ha respetado los criterios que la Corte ha establecido en materia de cargas probatorias para los casos de discriminación, en donde toma como precedente la jurisprudencia norteamericana, este principio del conocido caso "Mc Donnell Douglas Corp. vs. Green", donde se determina que es suficiente con la acreditación de hechos que, prima facie

evaluados, resulten idóneos para inducir su existencia, caso en el cual corresponderá al demandado, la prueba de la inexistencia de conductas discriminatorias.

Además, la Corte considera que las diversas pruebas presentadas, y en particular, las nóminas de empleados incorporadas al expediente y el informe de la Autoridad Metropolitana de Transporte, de los que se desprende que en las empresas demandadas no existen mujeres contratadas y que dicha práctica se mantuvo aun después de las sucesivas postulaciones y reclamos por parte de la actora. Sumado a que explicaciones brindadas por las empresas resultan inadmisibles para destruir la presunción de prácticas discriminatorias. El ejemplo lo constituyen las manifestaciones de uno de los empresarios demandados ante un medio periodístico, quien, con relación a este juicio, señaló que "esto es Salta Turística, y las mujeres deberían demostrar sus artes culinarias [...] Esas manos son para acariciar, no para estar llenas de callos [...] Se debe ordenar el tránsito de la ciudad, y [...] no es tiempo de que una mujer maneje colectivos [...]"

V) Análisis conceptual: antecedentes normativos, doctrinarios y jurisprudenciales

La legislación de la República Argentina toma entre sus principios, los de igualdad y no discriminación y los ampara con sus disposiciones:

La Nación Argentina no admite prerrogativas de sangre, ni de nacimiento: no hay en ella fueros personales ni títulos de nobleza. Todos sus habitantes son iguales ante la ley, y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad [...] (Constitución de la Nación Argentina, 1994, art. 16)

Por otra parte la Corte Suprema de Justicia de la Nación tiene, por ende, como principios estructurales los de igualdad y no discriminación al momento de tomar decisiones; siguiendo a los tratados a los cuales la Republica adhiere:

"Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo, a fin de asegurar [...] b) el derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección [...] y c) el derecho a elegir libremente profesión y empleo [...]" (Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, art 11).

Los convenios de la Organización Internacional del Trabajo n° 100: igualdad de remuneración, n°111: discriminación en materia de empleo, n°156: trabajadores con responsabilidades familiares, n°183: protección de la maternidad y n° 190: violencia y acoso en el mundo del trabajo, invitan a los tribunales a fallar con perspectiva de género, brindándoles basta cantidad de artículos en donde protegen la igualdad de género y consideran inaceptables la violencia y el acoso ya que amenazan la igualdad de oportunidades y afectan la salud psicológica, física, sexual y su dignidad en el ambiente familiar y social.

En cuanto a la protección y alcance de las normativas vigentes, la Suprema Corte señala desde mediados del siglo pasado sus decisiones, *"Nada hay en la letra ni en el espíritu de la Constitución que permita afirmar que la protección de los llamados 'derechos humanos' -porque son los derechos esenciales del hombre- esté circunscripta a los ataques que provengan solo de la autoridad. Nada hay, tampoco, que autorice la afirmación de que el ataque ilegítimo, grave y manifiesto contra cualquiera de los derechos que integran la libertad lato sensu carezca de la protección constitucional adecuada [..]por la sola circunstancia de que ese ataque emane de otros particulares o de grupos organizados de individuos"* (caso "Kot, Samuel", 1958).

En igual sentido, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha señalado que los derechos fundamentales deben ser respetados tanto por los poderes públicos como por los particulares en relación con otros particulares (ídem "Alvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud SA").

Del análisis del caso se desprende como problema jurídico, el problema de prueba, Jordi Ferrer en su libro *La valoración racional de la prueba* (2018) habla de que uno de los objetivos fundamentales de la actividad probatoria en el proceso judicial es la averiguación de la verdad y que para esto es necesario valorar la prueba de manera contextual y que la misma debe ser valorada libre y racionalmente. La idea fundamental es que el ciudadano tiene derecho a demostrar la verdad de los hechos en los que funda su pretensión. (Taruffo 1984) y que este "Derecho a la prueba" establece criterios:

- a) Que se conciba la decisión del juez sobre los hechos como el resultado final de elecciones en torno a varias hipótesis posibles relativas a la reconstrucción de cada hecho de la causa; b) Que estas elecciones se conciban como si fueran guiadas por criterios de racionalidad; c) Que se considere racional la elección que toma como

“verdadera” la hipótesis sobre hechos que resulta mejor fundada y justificada por las pruebas respecto a cualquier otra hipótesis; d) Que se utilice, como clave de lectura del problema de la valoración de las pruebas, no un concepto genérico de probabilidad como mera no certeza, sino un concepto específico de probabilidad como grado de confirmación de la veracidad de un enunciado sobre la base de los elementos de confirmación disponibles (Taruffo 2005)

Esta Corte también se apoya para fallar, en casos de discriminación, en un caso de la justicia estadounidense, en el conocido caso "Mc Donnell Douglas Corp. vs. Green" (fallo del año 1973, publicado en 411 US 792); tomando de allí el principio de carga de la prueba donde se señala que: si el demandante puede acreditar la existencia de hechos de los que pueda figurarse su carácter discriminatorio, corresponderá al demandado la prueba de su inexistencia ya que lo más habitual es que la discriminación sea una acción más presunta que patente, y difícil de demostrar y que los registros 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.

VI) Postura de la autora

Del análisis del presente fallo se desprenden cuatro puntos para resaltar. En primer lugar, la importancia del conjunto normativo que forman las Leyes Nacionales, la Constitución Nacional y los tratados internacionales que le permiten a los ciudadanos reclamar su derecho a la igualdad y no discriminación.

Seguidamente cabe destacar el deber que asume el Estado de adoptar todas las medidas adecuadas y necesarias para la eliminación de la discriminación en la esfera del empleo, con el fin de asegurar el derecho a las mismas oportunidades tanto en la esfera pública como en el ámbito privado de las organizaciones, empresa y particulares.

En tercer lugar es sumamente importante el criterio que la Corte Suprema de Justicia de la Nación utiliza para valorar las pruebas en casos de discriminación, especialmente en este fallo que sirvió como base para casos más recientes como Varela c/ Disco S.A (2018) y Fontana c/ Cibie (2021) .De esta manera los ciudadanos podrán contar con herramientas que le den garantías a la hora de solicitar hacer valer su derecho a la igualdad.

Para finalizar, este caso destaca la importancia de luchar por los derechos, reclamar no solo individual sino también colectivamente, usando todas las vías procesales que el ordenamiento pone

a disposición de los ciudadanos. Continuar por el largo camino de la lucha por la igualdad por el que hace tantos años transita la República Argentina, dejando huellas que brindan un país más justo y equitativo para las generaciones futuras.

VII) Conclusiones

En el fallo que nos ocupa nos encontramos con un problema jurídico de prueba o laguna de conocimiento, en el cual por falta de conocimiento de las propiedades del hecho no se sabe si pertenece o no a un caso de discriminación, haciéndose de esta forma difícil de encuadrar para que tenga alguna consecuencia normativa (Alchurron y Bulygin, 2012).

En el análisis de la *ratio decidendi* nos encontramos con la solución a dicho problema, brindada por la CSJN, quien considero que los tribunales inferiores no valoraron adecuadamente las pruebas que constan en el expediente ni tuvieron en cuenta los criterios que esta Corte señala en materia de carga probatoria para casos de discriminación como el planteado en este fallo.

Numerosos convenios, leyes Nacionales, tratados Internacionales, doctrina y jurisprudencias apoyan la decisión de la corte de fallar con perspectiva de género y brindan la posibilidad de que cualquier persona pueda reclamar un trato laboral más equitativo.

Juzgar con perspectiva de género es la única forma de conseguir que los presupuestos legislativos se concreten en respuestas judiciales justas, para las personas que recurren a los tribunales para solucionar los problemas de discriminación que por el solo hecho de ser mujer, como en este caso, les ha causado.

VIII) Referencias Bibliográficas

Alchourron, C. y Bulygin, E. (2012). *Introducción a la Metodología de las Ciencias Jurídicas y Sociales*. Buenos Aires, AR: Astrea.

C.S.J.EEUU (1973), *Mc Donnell Douglas Corp vs Gren*.

C.S.J.N (1958), *Kot, Samuel S.R.L. s/ Acción de amparo*.

C.S.J.N (2018), *Varela, José Gilberto c/ Disco S.A. s/ amparo sindical*.

C.S.J.N (2021), *Fontana, Edith Fabiana c/ Cibie Argentina S.A. s/ juicio sumarísimo*.

C.S.J.N. (2010), *Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ acción de amparo*.

Constitución de la Nación Argentina, (1994)

Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, (1979)

Convenio n° 100, Organización Internacional del Trabajo (1951)

Convenio n° 111, Organización Internacional del Trabajo (1958)

Convenio n° 156, Organización Internacional del Trabajo (1981)

Convenio n° 183, Organización Internacional del Trabajo (2000)

Convenio n° 190, Organización Internacional del Trabajo (2019)

Ferrer Beltrán, J. (2018). *La valoración racional de la prueba*.

Lic. Marité Fernandez, Lic. Marianela Galli, Lic. Alejandra Mir y Dra. Laura Masson. (2012)- *Derechos humanos de las mujeres en la Argentina: el camino hacia la igualdad, participación social y política, trabajo y salud*. Buenos Aires. Secretaría de Derechos Humanos.