

UNIVERSIDAD
SIGLO

La educación evoluciona



Corte Suprema de Justicia de Mendoza (2020) en autos “Montani Trivio, Daniela c/ Tramati S.A. y otros U.T.E. s/ despido s/ recurso extraordinario provincial”. Sentencia del 13/03/2020.

¿Está cambiando el paradigma social en el ambiente laboral respecto a la igualdad de género?

Carrera: Abogacía.

Nombre y Apellido: Massimini Bessone Florencia.

Legajo: ABG79090.

DNI: 41322859.

Tipo de producto: Modelo de caso.

Tutor: Caramazza María Lorena.

Temática: DERECHO LABORAL-PERSPECTIVA DE GÉNERO.

Entrega de Final de Grado.

Año: 2022.

Sumario: **I.** Introducción. **II.** Premisa fáctica, historial procesal y descripción de la decisión del tribunal. **III.** Ratio decidendi. **IV.** Antecedentes doctrinales, jurisprudenciales y legislativos. **V.** Postura del autor. **VI.** Conclusión Final. **VII.** Referencias bibliográficas.

I. Introducción.

Desde la antigüedad se observa a nivel social y cultural, en nuestra sociedad, discriminación en los ambientes laborales y entre género. Si bien las mujeres han logrado introducirse en un mundo laboral machista, donde lograron conseguir los mismos puestos que los hombres, sin embargo, están siendo pisoteadas, sufren abusos, maltrato psicológico, entre otros...

Al paso de los años y gracias a la evolución de las leyes, se está dando una nueva mirada respecto a la situación laboral de las mujeres, con el propósito de mantener la igualdad de cada persona sin importar condición, generó, color, etc. Destaco que la Corte Interamericana de Derechos Humanos, hace referencia a la obligación de los Estados Parte de prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, de conformidad incorporada en nuestro ordenamiento legal. Hago mención del mismo, ya que en el fallo presentado es notoria la falta de aplicación en la situación de la actora.

Obligación que se relaciona con la Convención de Belem do Para, incorporada a través de la ley 24.632 y la Convención sobre eliminación de todas las formas discriminatorias contra la mujer (C.E.D.A.W) plasmada en nuestra Constitución Nacional en el Art. 75 inc. 22. Respecto al ambiente laboral destaco, los convenios de la Organización Internacional del trabajo (O.I.T) N°111 y N°165, presentados en nuestra Constitución Nacional art. 75 inc.22. A su vez destaco la ley 23.592 “Ejercicios de Derechos y garantías constitucionales y medidas contra actos discriminatorios”, la ley 26.485 de “protección integral de las mujeres” y los artículos 17 y 81 de La Ley de Contrato de Trabajo (L.C.T).

En el fallo presentado “Montani Trivio, Daniela c/ Trammat S.A. y otros U.T.E. s/ despido s/ recurso extraordinario provincial”, dictado por la Corte Suprema de Justicia de

Mendoza, con fecha el 13 de marzo del año 2020, la actora resulto víctima de violencia de género dentro del ambiente laboral, lo que llevo a dañar su salud mental, autoestima, generar estrés. Tal situación llevo a la necesidad de requerir licencia por enfermedad psiquiátrica, posteriormente fue despedida por sus inasistencias dada su condición de salud.

Destaco que la actora sufrió dentro de su ambiente laboral cambios físicos de su lugar de trabajo, reducción de salarios, tratos indignos, acoso verbal por parte de sus pares, lo que la llevó a comenzar una licencia por enfermedad con tratamiento psiquiátrico por trastorno ansioso depresivo por estrés laboral.

La demandada ante la situación presentada decidió despedir a la actora por “Abandono de Trabajo” basándose en el art. 244 de la L.C.T, que dice:

“El abandono del trabajo como acto de incumplimiento del trabajador sólo se configurará previa constitución en mora, mediante intimación hecha en forma fehaciente a que se reintegre al trabajo, por el plazo que impongan las modalidades que resulten en cada caso”.

Nos encontramos ante un problema jurídico de tipo lingüístico, basado en las posibles interpretaciones en el campo de aplicación del artículo 244 de la L.C.T, concretamente sobre el “Abandono de trabajo” por parte de la demandada.

Tenemos supuestos de hecho de aplicabilidad de la norma “es incierta, discutible o discutida” (Guastini, 1999,p.4), según el caso se requiere de interpretación jurídica para determinar su aplicabilidad, pertenece al género de interpretación textual, y tiene la función de esclarecer o decidir el significado de un texto jurídico. Si analizamos un artículo, el problema nace debido que las partes atribuyen significados distintos al núcleo esencial del art. A partir de ello, la demandada hace interpretación de que la actora abandona su trabajo, ya que no se presentaba a su trabajo, y como consecuencia no brindaba su servicios correspondientes. Por parte de la actora, aclaro no tener voluntad alguna de abandonar su trabajo, pero manifiesta su ausencia en referencia a las indicaciones médicas para tratar su enfermedad diagnosticada que fue causado por el acoso laboral.

Resulta ser un caso relevante ya que resulta de manera contrario a los ideales y principios que presenta el ordenamiento jurídico. El ser despedido sin causa resulta

contrario a los ideales y principios del ordenamiento jurídico, más aún cuando subyace un elemento discriminatorio, en el caso notamos la importancia de resaltar el recorrido para aplicar justicia con perspectiva de género en la rama del derecho laboral.

Para comenzar el análisis del fallo, en primera instancia se realizará una breve descripción de los hechos, la historia procesal y la decisión del tribunal, para hacer hincapié en la ratio decidendi, a los fines de plasmar la postura del autor y finalizar el trabajo con la conclusión.

II. Premisa fáctica, historial procesal y descripción de la decisión del tribunal.

En presente caso, la actora, Sra. Montani Trivio, ingreso a trabajar en el año 2006 en la empresa Autotransportes Andesmar S.A, entre varios traslados, el contrato fue realizado con Trammat S.A. y otros UTE. La Sra. indico que en el año 2012 se incorporó en el ambiente laboral, dado su género sufrió persecución hacia su persona, en base a ello solicito licencia por tratamiento psiquiátrico causados por trastorno ansioso depresivo, lo que además necesito tratamiento farmacológico correspondiente.

Las accionadas expresaron que finalizo el vínculo laboral, basándose en el artículo 244 de la L.C.T, ya que se le requirió a la actora que justificara el periodo de faltas con certificado médico, lo que no aconteció. Por tal motivo la actora interpuso demanda, ante la Excma. Cámara Segunda del Trabajo de la Primera Circunscripción Judicial de Mendoza, por despido injustificado. Mediante el recurso aclaratorio, presento una pretensión de equiparación salarial como generanta del área legal de la empresa demanda.

Dicho Tribunal expreso que la demandada no pudo justificar la causal que imputó a la actora para despedirla, ya que no se acredito el elemento subjetivo que se requiere frente al “abandono de trabajo” y desestimo la pretensión salarial de la actora por haber excedido del objeto procesal. Contra esta decisión, ambas partes deducen recurso extraordinario provincial: la actora funda el art. 145 inc. II) ap. b) y c) del Código Procesal Civil, Comercial y Tributario de la prov. de Mendoza argumentando que el juzgador omitió pronunciarse respecto al salario que debió haber percibido como gerente en tanto de igualdad de condición con el resto de las personas que ocupan el mismo puesto. La

demandada, funda el mismo art. inc. II) ap. a), c), d) y g), e indica que el juzgador interpreto de manera errónea los art. 244, art 62 y art 63 de la L.T.C.

La Suprema Corte de Justicia de Mendoza resolvió de manera unánime dar lugar a las pretensiones de la actora y desestimo los recursos interpuestos por la demandada.

III. Ratio decidendi.

Teniendo en cuenta los argumentos de la Corte Suprema, debe considerarse que tomo como base los principios y garantías que protegen al trabajador, como es el principio “in dubio pro operario” (art. 9 de la L.T.C), e hicieron hincapié sobre la necesidad de juzgar con perspectiva de género, con el fin de impartir justicia igualitaria que supere estereotipos discriminatorios patriarcales.

Este precedente jurisprudencial, presenta el problema lingüístico, y el Tribunal resolvió que ante ambigüedades interpretativas la ley debe de interpretarse a favor de la parte más vulnerable del vínculo contractual, es decir, el trabajador, complementando los principios legales intrínsecos de nuestro ordenamiento jurídico y amparado su decisión dentro de un cuadro de visión integral en cuestión de género.

En efecto, sostuvieron que no le asistía razón a la demandada en su interpretación del Art. 244 de la L.T.C., por ausencia del elemento subjetivo, *animus abdicativo*, es decir, la voluntad del empleado de no reintegrarse al empleo, apoyándose en la doctrina y jurisprudencia nacional. El Alto cuerpo señaló, en concordancia con instancia anterior, que la actora no podía prestar sus funciones porque se encontraba de licencia por enfermedad psiquiátrica, la cual está avalada por el médico.

También, consideraron procedente la petición de equiparación salarial solicitada por la actora, con fundamentos en la garantía constitucional de igual remuneración por igual tarea (art. 14 bis de la CN) y atento a que constituye violencia contra las mujeres, en el ámbito laboral, quebrantar la garantía ya mencionada, con razón del convenio CEDAW, en su art. 11 inc. I, ap. c): “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”.

IV. Antecedentes doctrinales, jurisprudenciales y legislativos.

En nuestro país, Argentina, la igualdad de género la encontramos regulada en los art. 14 y 16 de nuestra Constitución Nacional. En la ley 26485 de “Protección Integral de Mujeres” en su correspondiente art. 4 define la violencia de género:

Se entiende por violencia contra las mujeres toda conducta, acción u omisión, que, de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal. Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes. Se considera violencia indirecta, a los efectos de la presente ley, toda conducta, acción, omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón.

En base a ello la igualdad de género encuentra su reconocimiento en los Tratados Internacionales de los Derechos Humanos (Art. 75, inc. 22 de la CN). Podemos destacarlo en lo anteriormente mencionado sobre C.E.D.A.W; donde también se le da lugar en nuestro ordenamiento la convención de Belem do Para con una jerarquía infraconstitucional.

Resaltando el derecho laboral que involucra este fallo, podemos destacar dos artículos de L.C.T, art.17 (“Art 17: “Por esta ley se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad”) y art. 81 (“Art 81: El empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones...”), donde señalan un avance normativa hacia la igualdad entre las mujeres y hombres, este enfoque es apoyado por la O.I.T. en su convenio N° 111, que trata sobre la eliminación de discriminación en los ambientes laborales y en su convenio N° 100 que reza: “las mujeres tienen derecho a percibir el mismo salario que los hombres cuando realizan un trabajo del mismo valor que estos”.

La Corte expreso por su parte que la violencia contra la mujer es una forma de discriminación que obstruye el goce de derecho y libertad en cuanto a la igualdad con el

hombre, entendiendo que la igualdad proveniente de la naturaleza del género humano es inseparable de la dignidad esencial de las personas. (Corte III.D.H. “Velázquez Paiz vs. Guatemala”, en el año 2015).

Constituye una obligación legal como indica el altísimo cuerpo de Buenos Aires, proteger a los más vulnerables de una relación jurídica, por lo que la magistratura tomó una decisión importante, en cuanto adoptar una decisión con perspectiva de género que permita impartir justicia de manera igualitaria.

Proteger la parte más vulnerable toma un nuevo significado y debe complementarse, con principios de protección de trabajador como el principio “*indubio pro operario*” (Art. 9° L.T.C) y el principio de la norma más favorable para el trabajador: “En caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales prevalecerá la más favorable al trabajador, considerándose la norma o conjuntos de normas que rija cada una de las instituciones del derecho del trabajo”. La jurisprudencia, a la hora de interpretar el Art. 244 de la L.T.C., reconoce un requisito subjetivo para que proceda la rescisión por abandono, y es la voluntad o *animus* del trabajador de renunciar.

La Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, en su Sala II, con respecto al fallo “Texeira, G.C. c/ Alexander Fleming S.A. s/ Despido” con fecha 13 de noviembre de 2019, resolvió dar lugar a la pretensión de la actora, y citó:

Para la configuración de “abandono de trabajo” como causal extintiva sin consecuencias indemnizatorias para el empleador, deben converger dos elementos: uno de tipo objetivo, que radica en la no concurrencia al trabajo, y otro de tipo subjetivo, representado por la voluntad del empleado de no reintegrarse al empleo (Vásquez Vialard, A. (2005). "Ley de Contrato de Trabajo, comentada y concordada". Santa Fe: Rubinzal Culzoni, pág. 404).

V. Postura del autor.

Dada la resolución de la Corte, que versa sobre el art. 244 de la Ley de Contrato de Trabajo y en interpretarlo con perspectiva de género, desde mi postura destaco que es de total importancia aplicar la perspectiva de género al interpretar las leyes laborales, dado a

que a nivel social se ve a diario dinámicas laborales que excluyen los derechos de las mujeres.

Destaco la ley 27499/2017, conocida tal como LEY MICAELA que establece de manera obligatoria la capacitación en temática de género para aquellos que desempeñen en la función pública en el poder Judicial de la Nación, con miras a detectar transgresiones al principio de igualdad que pueda llegar a pasar desapercibidas. En el caso analizado la Corte Suprema de Justicia Mendocina señalo la obligación de velar por los más vulnerables jurídicamente, en conformidad con la normativa aplicada a lo largo de este fallo, y determino la necesidad de juzgar con perspectiva de género.

El principio subjetivo subyace en el art. 244, adjudicado por la jurisprudencia y doctrina. “La primera regla de interpretación de las leyes es dar pleno efecto a la intención del legislador y la primera fuente para determinar esa voluntad es la letra de la ley” (S.C.J.N., “Giardeli c/ S.I.D.E.”, 2002). Tomando como punto de partida la voluntad del legislador, como es interpretada actualmente, se evidencia una necesidad de protección a la parte vulnerable que no solo es compatible, sino complementaria a la perspectiva de género.

La Excelentísima Corte llega a la conclusión de complementariedad tras ponderar el marco legal nacional e internacional. Siguiendo a la Corte I.D.H. (Caso Espinosa Gonzales c/ Perú, 2014), señala la S.C.J. mendocina que: “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* (La Convención de Viena de 23 de mayo de 1969 sobre el Derecho de Tratados codifica, por primera vez, en su art. 53, la noción de *Ius Cogens* o Derecho Imperativo Internacional de la siguiente manera: “...una norma imperativa de derecho internacional general es una norma aceptada y reconocida por la comunidad internacional de Estados en su conjunto como norma que no admite acuerdo en contrario y que solo puede ser modificada por una norma ulterior de derecho internacional general que tenga el mismo carácter)”. Para dar fundamento a eso basta con hacer referencia a la Constitución Argentina, artículos 16, 37 y 75 inc. 2, 19, 22 y 23, que contemplan los derechos de igualdad ante la ley y el principio de no discriminación, así como la ya mencionada ley de protección Integral a las mujeres y el decreto 936/2011 de Protección Integral a las mujeres.

El altísimo cuerpo omitió pronunciarse respecto a esta cuestión en el fallo, considero imprescindible dar noción de la misma. En el caso analizado resulta lógica su aplicación, por la manifiesta intencionalidad contra el género femenino en el actuar de la demandada y de la situación del que fue víctima la actora.

Por mi parte considero de suma importancia la ley de protección integral de mujeres y su su art. 4 donde considera violencia cualquier intencionalidad contra la mujer, siempre y cuando provenga de un hombre. Dicho esto, la intención de discriminar a una mujer en base a su género, habilita la posibilidad de aplicar una postura a favor a la protección de integridad de ambos géneros, dado que son situaciones que podrían evitarse en el ambiente laboral.

VI. Conclusión Final.

En el presente fallo de la Suprema Corte de Mendoza, se presenta el problema jurídico de tipo interpretativo, al analizar el art. 244 de L.T.C. sobre abandono de trabajo. La Corte resolvió el caso teniendo en cuenta la perspectiva de género para dar solución a la oscuridad del artículo mencionado, considerándose novedoso desde el marco legal y social, ya que promueve la inclusión, la preservación de los derechos humanos y la igualdad de oportunidades en el ámbito.

Analizar el caso teniendo en cuenta la necesidad de interpretar la norma en base a la perspectiva de género, fue de gran utilidad, permite dar un resultado positivo, dado que resulta un avance hacia la justicia igualitaria.

La posición que tomo la Corte viene a demostrar la relevancia de este paradigma, tanto a la hora de interpretar la plataforma fáctica de la causa como la ley en que se deduce la demanda. Además, sentó jurisprudencia que podrá ser de relevancia en fallos sobre despidos sin causa donde medie elementos discriminativos hacia la mujer, como sucedió en el fallo bajo análisis.

En lo personal, me pareció un caso fascinante porque al ser mujer y saber que se vive a diario discriminación en el ámbito laboral y que son tolerados durante tiempo prolongado, la resolución de la Corte es fundamental, ya que sanciona la violencia de género contra las mujeres y busca lograr igualdad de oportunidades entre el hombre y la mujer en el ámbito

laboral. Para que la igualdad entre los géneros sea una realidad es menester erradicar en lo cotidiano los abusos, hostigamientos y diferentes formas de violencia que se ejerce contra las mujeres, tanto en el ámbito privado como en el ámbito público.

VII. Referencias bibliográficas.

Fallo: <http://www.sajj.gob.ar/suprema-corte-justicia-local-mendoza-montani-trivio-daniela-tramat-sa-otros-ute-despido-recurso-extraordinario-provincial-fa20190000-2020-03-13/123456789-000-0910-2ots-eupmocsollaf?>

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala II, “Teixeira, Graciela Estela c/ Alexander Fleming S.A. s/ Despido”, (2019).

Constitución de la Nación Argentina. Ley N° 24.430 (1994).

Convención Americana sobre Derechos Humanos (Ley N°23.054).

Convención sobre Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (Ley N°23.179).

Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados (Ley N°19.865).

Convenio de la Organización Internacional del Trabajo N°111 (Ley N°17.677).

Convenio de la Organización Internacional del Trabajo N°165 (Ley N°23.977).

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Ley N°24.6329).

Corte Interamericana de Derechos Humanos, “Espinosa Gonzales Vs. Perú”, (2014).

Corte Interamericana de Derechos Humanos, “Velásquez Paiz Vs. Guatemala”, (2015).

Corte Interamericana de Derechos Humanos., “V.R.P., V.P.C. y otros c/Nicaragua s/ Excepciones preliminares, Fondo, Reparación y Costas” (2018).

Decreto 936/2011 (2011). Protección Integral a las mujeres.

GUASTINI, R. (1999). “Estudios sobre la interpretación jurídica”. México: Universidad Nacional Autónoma de México.

LAGARDE, M. (1996). “Género y feminismo: Desarrollo humano y democracia”.

Ley N° 20.744 (1976). Ley de contrato de trabajo.

Ley N° 23.592 (1988). Ley de actos discriminatorios.

Ley N° 26.485 (2009). Ley de protección integral a las mujeres.

Ley N° 27.499 (2018). Ley Micaela.

Ley provincial N° 9.001. Código Procesal Civil Comercial y Tributario de Mendoza.

Suprema Corte de Justicia de la Nación, “Giardeli, M. A. c/ S.I.D.E.”, (2002)

Suprema Corte de Justicia de Buenos Aires, “Andrada, M. G. c/ Arturi, C. A. s/División de condominio”, (2017).

Suprema Corte de Justicia de Mendoza, “Montani Trivio, Daniela c/ Trammat S.A. y otros U.T.E. s/ despido s/ recurso extraordinario provincial”, (2020).

VÁZQUEZ VIALARD, A., y OJEDA, R.H. (2005). Ley de Contrato de Trabajo, Comentada y Concordada, Santa Fe: Rubinzal Culzoni.