



Brecha salarial entre hombres y mujeres

Un análisis con perspectiva de género

Carrera: Abogacía

Nombre y Apellido: Giuliana Karen Escobar Di Fabio

Legajo: VABG88371

DNI: 40221418

Fecha de entrega: 25 de junio del 2022

Tutor: Nicolás Cocca

AÑO 2022

Temática: Cuestiones de género y Derechos fundamentales en el mundo del trabajo.

Autos: "Tramat S.A en J: 152895 Montani Tribio Daniela c/ Tramat S.A y otros U.T.E p/ despido p/recurso"

Tribunal: Suprema Corte de Justicia de la provincia de Mendoza

Fecha de sentencia: 13 de marzo del 2020

Sumario: **I.** Introducción - **II.** Premisa fáctica, historia procesal y resolución del tribunal - **III.** Análisis de la *ratio decidendi* de la sentencia - **IV.** Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales - **V.** Postura de la autora - **VI.** Conclusión. - **VII.** Bibliografía.

I. Introducción

La problemática de la igualdad de género ha sido tema de agenda no solo dentro de nuestro país sino en la comunidad internacional. Sin embargo, cuando los derechos de igualdad y no discriminación de las mujeres se vean vulnerados, la resolución a este tipo de conflictos debe ser abordada desde una perspectiva de género. En otras palabras, no puede sustanciarse idéntico mecanismos procesales que en otro proceso, "sin olvidar la cuestión de género y su problemática que es en definitiva lo que da origen al conflicto" (Medina, 2018, p.3).

Los autos "Tramat S.A en J: 152895 Montani Tribio Daniela c/ Tramat S.A y otros U.T.E p/ despido p/recurso", dictado por la Suprema Corte de Justicia de la provincia de Mendoza (SCJ) con fecha de sentencia del 13 de marzo del 2020 abarca la temática de los derechos fundamentales del trabajo con énfasis en la igualdad de género dentro del ámbito laboral. El caso tiene de protagonista a una mujer que ejercía tareas como gerente en la empresa Tramat S.A. quien reclamó que su sueldo no se encontraba equiparado al de sus compañeros gerentes varones, quienes desempeñaban igual tarea que ella. Si bien la mujer fue despedida y el reclamo al respecto de esa cuestión no prospero, la SCJ de Mendoza dictaminó hacer lugar al recurso extraordinario de manera parcial, pues solo prosperó su agravio sobre el sueldo que debió percibir la actora en su calidad de "gerenta de legales", consecuentemente obligó a la demandada a re calcular los rubros indemnizatorios correspondientes.

Al respecto del problema jurídico identificado en la sentencia es necesario para un mejor desarrollo del mismo. Primeramente, hacer mención a que los principios de

igualdad y no discriminación gozan de la tutela de mayor rango en nuestro ordenamiento jurídico por estar consagrados de manera expresa en la Constitución Nacional (CN) a través de los art. 16 y 75 inc.22, este último enumera tratados internacionales de derechos humanos que también los contemplan. Por su parte, el art. 14 bis de la CN reza que “el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor (...) igual remuneración por igual tarea”. Es de especial interés para esta problemática hacer mención a la convención de la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación hacia las Mujeres (CEDAW) que tiene dentro de sus objetivos eliminar la discriminación contra la mujer dentro del ámbito laboral para asegurar los mismos derechos que tiene los hombres en iguales condiciones.

En razón de lo mencionado en los párrafos anteriores se deduce que la sentencia puesta en crisis colisiona y vulnera los derechos y principios fundamentales del derecho debiendo los magistrados de la SCJ de Mendoza resolver un problema jurídico axiológico ya que existe un conflicto entre principios en un caso concreto (Dworkin, 1989).

Si bien se produjeron grandes cambios en las últimas generaciones, tal como se sostiene preámbulo de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “las mujeres siguen siendo hoy un grupo desaventajado frente a los hombres en múltiples contextos”, lo que amerita la necesidad de fallos ejemplares como el que se encuentra bajo análisis. Pues, la SCJ de Mendoza se pronunció en sintonía con la normativa nacional e internacional vigente dejando sentada jurisprudencia en la cual los magistrados toman una posición activa para erradicar las prácticas discriminatorias en razón del género. Asimismo, aplican una herramienta jurídica de vital importancia como es la perspectiva de género que viene a resolver las desigualdades de género para lograr una justicia más igualitaria que elimine los preconceptos y estereotipos de una sociedad patriarcal (Medina, 2018).

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

Para delimitar la plataforma fáctica del caso importa mencionar que la actora fue contratada por la empresa demandada -amén de que el contrato se haya ido transfiriendo a otras empresas- en el año 2006 y desde ese entonces que cumplió funciones de gerenta de legales. A pesar de cumplir funciones de gerenta como el resto de sus compañeros gerentes varones, nunca se le equiparó el sueldo como a ellos, incluso habiendo mediado

reclamos por escrito. Desde el año 2012 comenzó una persecución en contra de la actora, cambios de oficina, reducciones en el sueldo, etc. Ello motivo a que tuviera que comenzar una licencia por enfermedad con tratamiento psiquiátrico al ser diagnosticada con trastorno ansioso depresivo como consecuencia del estrés laboral ocasionado por estas situaciones. Las circunstancias alrededor de su enfermedad tuvieron como resultado ciertas divergencias entre los profesionales de las partes. En razón de ello, se organizó una junta médica en la Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social en donde se concluyó que la actora debía continuar en tratamiento psiquiátrico. Con fecha 11/12/2014 la empresa envía un telegrama a la empleada desvinculándola con fundamento en el art. 244 -abandono de trabajo- de la LCT al sostener que no presentó los certificados que mensualmente debía enviar justificando sus inasistencias.

Estos hechos motivaron a que la empleada iniciara acciones legales. Habiendo intervenido en la causa la Excma. Cámara Segunda del Trabajo de la Primera Circunscripción Judicial de la Prov. de Mendoza hizo lugar de manera parcial a la demanda de la actora y condenó a la empresa a pagarle los rubros indemnizatorios, salariales y la multa del art. 2 de la ley nº 25.323 por considerar el despido de la actora injustificado. La Cámara rechazó el petitorio sobre el reclamo de la multa del art. 80 de la LCT y desestimó la equiparación de los salarios como gerenta de legales por entender que excedía el objeto del recurso de aclaratoria.

Frente al resolutorio de la Cámara ambas partes deducen recurso extraordinario provincial. La actora lo fundamenta en el art. 145 del Código Procesal Civil, Comercial y Tributario dado que el tribunal omitió pronunciarse sobre la cuestión de la igualdad de los salarios. La demandada reclamó que los magistrados realizaron una errónea interpretación de los art. 244, 62 y 63 de la LCT. Asimismo, se agravió de la arbitrariedad en la que incurrió la Cámara al admitir las multas del art. 2 de la ley Nº 25.323.

Analizadas las pruebas y argumentos de las partes, la SCJ de Mendoza se pronunció en el caso e hizo lugar de manera parcial al recurso provincial interpuesto por la actora, rechazando el recurso de la demandada. De tal modo, ordenó a la demandada a recalcular los rubros admitidos en la instancia previa en función de los salarios del resto de los gerentes.

III. Descripción y análisis de la *ratio decidendi*

Para arribar a su pronunciamiento, la SCJ primeramente tuvo por probado que la empleada se había desempeñado como gerenta más allá de haber ejercido sus funciones en una “oficinita” como expresó un testigo. Asimismo, hizo referencia a que la actora había reclamado de manera formal que se le equipare su salario con el resto de sus compañeros que realizaban igual tarea que ella. Sostuvo que la empresa tuvo una clara intencionalidad contra el género y que mantuvo un trato discriminatorio en perjuicio de la actora. En sintonía con las obligaciones asumidas por la República puso énfasis en la necesidad de abordar el caso desde una perspectiva de género.

De tal modo, los magistrados mencionaron toda la normativa, doctrina y jurisprudencia que avalaba su resolución de los autos siendo los argumentos más relevantes y válidos para este análisis los que se expondrán. Entonces, primeramente, resolvieron con fundamento en la garantía de igual remuneración por igual tarea consagrada en el art. 14 bis de la CN y normas de protección a la mujer. Asimismo, trajo a colación un estudio que brinda datos sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres, la cual se estima en un veintisiete por ciento.

Dentro del ámbito internacional, la SCJ citó a la Convención Interamericana de Derechos Humanos que considera inadmisibles “crear diferencias de tratamiento entre seres humanos que no se correspondan con su única e idéntica naturaleza”. Mencionó otros tratados y convenciones que contemplan los principios fundamentales de igualdad y no discriminación como la CEDAW y a la Convención Belém do Pará. Sobre el primero de ellos destacó que manda a los estados miembros a eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera laboral para así asegurarle en condiciones de igualdad con el hombre los mismos derechos, incluyendo el de igual remuneración. Por su parte, los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo también abordan la temática y fueron utilizados como fundamento para la resolución del conflicto por parte de la SCJ. Así, el convenio N° 111 materializó el compromiso de eliminar la discriminación en el empleo; el N° 156 permitió reconocer la efectiva igualdad de oportunidades; entre otros.

Sobre nuestra legislación local destacó la ley 23.592 de Ejercicios de derechos y garantías constitucionales y medidas contra actos discriminatorios, la ley 26.485 de protección integral a mujeres y, dentro del ámbito específico laboral, la LCT. Dejando de relieve que, en acuerdo con la mencionada normativa, constituye violencia contra la mujer quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea.

IV. Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales

En este apartado se encontrarán antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales sobre la temática abordada, la discriminación hacia la mujer en razón de su género dentro del ámbito laboral, y cómo ésta se refleja en la diferencia remuneratoria en comparación con la de los hombres, cuando realizan igual tarea.

El marco normativo sobre los principios de no discriminación e igualdad ya se ha mencionado en la introducción de este trabajo, por lo que, para no ser redundante recomiendo su lectura. Lo que sí es necesario destacar nuevamente, es que la CN en su art.14 bis y 75 inc. 22 de la CN, deja de resalto que los trabajadores deben percibir “igual remuneración por igual tarea”.

Ahora bien, por qué este derecho constitucional se ve vulnerado en perjuicio de las mujeres. Para poder dar respuesta a este interrogante, es necesario primeramente entender qué son y cómo actúan los estereotipos. La doctrina define los estereotipos considerando que “son una visión generalizada o una preconcepción sobre los atributos o características de los miembros de un grupo en particular o sobre los roles que tales miembros deben cumplir” (Moreau, 2004). De tal modo, siguiendo esta idea se entiende que todas las personas miembros de un cierto grupo social poseen atributos o características particulares o tienen roles específicos, como por ejemplo el rol de cuidadora/madre que se le asigna a la mujer (Cook y Cusack, 2010).

Los estereotipos de género no deben explicarse desde un punto de vista biológico, sino que éstos “encuentran sus cimientos en los patrones sociales y culturales que privilegian a unos grupos sobre otros. Consecuentemente, lograr una igualdad implicaría transformar estos patrones profundamente arraigados” (Arena, 2021, p.52). Sobre ello se expidió la CEDAW pues, aunque los estereotipos intenten ser positivos empoderando a la mujer al respecto de cómo logra ejercer la crianza, ello se traduce en que es el hombre quien ejerce la actividad o rol principal como sostén de la familia, y la mujer quien acompaña o apoya. Entonces, la Convención ha dejado en claro que ambos tipos de estereotipos de género, tanto los negativos como los aparentemente benignos o positivos, pueden ser perjudiciales porque crean o sostienen una jerarquía que da lugar a la desigualdad de género (Arena, 2021).

En este orden de ideas, se expondrá cómo ello también afecta al mercado laboral. La discriminación en perjuicio de las mujeres, tiene su origen en los estereotipos, que limitan las opciones de éstas sobre sus opciones de desarrollo como personas, dificultándoles y, en algunos casos, restringiendo totalmente el goce sus derechos fundamentales adquiridos, como en este caso a un trabajo digno, a una remuneración equitativa a la de sus compañeros varones que ejecutan iguales tareas. Si bien con la globalización se ha logrado mayor participación de la mujer en los mercados laborales, la realidad imperante ha demostrado que esa incorporación no ha estado acompañada de una igualdad al respecto de las condiciones de trabajo. Como señala Carrasco Fernández (2012) en palabras de Álvarez Lara (2010) “La feminización de los mercados de trabajo no necesariamente implica la desaparición de las condiciones de discriminación” (p.137).

Expresamente sobre la brecha salarial entre los hombres y mujeres, que realizan igual tareas, la OIT atendió a esta realidad y en el Convenio 111 refirió que la “discriminación” comprende

Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados (art. 1).

Al respecto del artículo mencionado, un doctrinario realizó un análisis del mismo dejando de resalto que la OIT decide abordar la discriminación para la OIT, por ejemplo, a los efectos de poder acceder de igual manera al empleo, es decir, no es solo una igualdad a los fines remunerativos, sino también en el acceso, las oportunidades. En cuanto a la problemática puntual, el convenio establece que la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor deben ser sin discriminación en cuanto al sexo. En la misma línea, establece que los Estados miembros deben garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina (Lupinazzi, 2021).

No obstante, la normativa y los aportes de la jurisprudencia sobre la igualdad remunerativa, nuestro país marca una brecha salarial de aproximadamente un 27% a favor del sexo masculino (Goren y Trajtember, 2019). Este porcentaje ha ido en aumento con

el paso de los años, pues en el año 2021, en trabajos formales los varones tienen ingresos un 30% mayor que el de las mujeres en una misma tarea, y dentro del los empleos informales, esta brecha aumenta al 35.6%¹.

La jurisprudencia por su parte ha realizado sus aportes, de tal modo el Máximo Tribunal en el precedente “Sisneros” sobre la discriminación que sufren las mujeres en el ámbito laboral, el dictamen de la Procuradora ante la CSJN destacó que el comportamiento de las empresas demandadas contribuía a mantener un mercado laboral sesgado por un estereotipo de género, proyectando consecuencias disvaliosas. Sostuvo que las obligaciones estatales en materia de igualdad y no discriminación demandan políticas activas para combatir las prácticas discriminatorias. En el caso “Andrada” (25/10/17) la SCJ de Bs. As destacó que resultaba esencial adoptar una perspectiva de género para arribar a una justicia igualitaria que abandone los estereotipos de género de una sociedad patriarcal y; dentro del ámbito internacional la CIDH en el caso “Velásquez Paiz vs. Guatemala” (19/11/2015) dejó de relieve que considerar a un determinado grupo inferior en función de su género constituye una práctica discriminatoria.

V. Postura de la autora

La problemática jurídica axiológica fue atendida por la SCJ de Mendoza, ello en virtud de que decidieron adaptar los rubros indemnizatorios en función del salario que percibían los compañeros varones de la actora, que realizaban igual tarea. Claramente este decisorio encuentra fundamentos en la doctrina, jurisprudencia y la normativa vigente, tanto nacional como internacional. De tal modo, es correcto su pronunciamiento en razón de lograr erradicar estereotipos de género culturalmente construidos. Siendo la característica destacada y más duradera la asimetría entre los dos géneros, donde se considera que “el masculino está construido como superior al femenino. O mejor: el femenino se construye como “lo otro” del masculino” (Pitch, 2010, p. 436). Estas ideas tan arraigadas se filtran en todos los ámbitos, incluyendo el laboral, y traen aparejadas consecuencias negativas para las mujeres, pues los propios empleadores son quienes, bajo estos falsos paradigmas, creen correcto que las mujeres cobren una menor remuneración que los hombres.

¹ <https://www.argentina.gob.ar/noticias/brecha-salarial-entre-varones-y-mujeres>

Así como los propios empleadores se ven afectados por preconceptos, al momento de contratar empleados e incluso durante la duración del vínculo laboral, también los estereotipos pueden afectar el razonamiento mismo de las personas encargadas de impartir justicia; ya sea desde el modo en que interpretan las disposiciones normativas para identificar normas jurídicas, o modelando las inferencias a partir de las cuales evalúan los elementos de prueba para determinar los hechos sobre los cuáles tomar una decisión. En consecuencia, es primordial que quienes imparten justicia deben dar respuesta a la exigencia, ya instalada en la mayoría de las culturas jurídicas, de prevenir o contrastar los efectos perjudiciales de los estereotipos sociales. Esos efectos se manifiestan “en la distribución de derechos y obligaciones; pues con cierta frecuencia estas se apoyan, de manera explícita o implícita, en estereotipos de género” (Arena, 2021, p.5).

Entonces, me pregunto cómo lograr erradicar los prejuicios que se forman en razón del género femenino. Entiendo, primeramente, que la perspectiva de género sirve para detectar, entender y, ultimadamente, enmendar diferencias de género ilegítimas que vulneran los derechos de las personas, particularmente de las mujeres. Es una herramienta que debe permearse en el mundo jurídico y, concretamente, al judicial (Vela Barba y Gómez, 2021). Asimismo, creo firmemente que más allá del ámbito judicial, laboral o cualquiera ámbito específico, la discriminación contra las mujeres se origina en la sociedad, en la cultura patriarcal. Por ello concluyo que la única forma de erradicar la violencia y discriminación por género es una temprana educación en la materia. Para que luego no tengamos que lamentarnos porque los operadores jurídicos no estaban capacitados en resolver conflictos judiciales con enfoque de género.

VI. Conclusión

En síntesis, en el caso analizado una mujer reclamó, entre otras cuestiones, que su sueldo difería del de sus compañeros varones, quienes gestionaban las mismas tareas que ella. La mujer había sido despedida y la SCJ de Mendoza ordenó a la demandada a recalcular los rubros indemnizatorios en base al sueldo que ella debió haber percibido como sus compañeros varones. De tal modo, los magistrados resolvieron la problemática jurídica axiológica, ponderando los principios de igualdad y no discriminación en razón del género a favor de la mujer. Para así resolver, la SCJ refirió a los convenios de la OIT, el CEDAW, la Convención Belém Do Pará, entre otros.

Así, el caso dejó de relieve la importancia de erradicar los estereotipos de género y de hacer valer la normativa vigente para lograr la ansiada igualdad de género y erradicar cualquier tipo de violencia y discriminación en perjuicio de las mujeres. Por ello ratifico, la necesidad de reforzar la educación en las cuestiones de género, no solo para lograr un ámbito laboral equitativo, sino en todas las esferas de la vida. Concluyo, que en virtud de ley Micaela N° 27.499, que obliga a todos los funcionarios de la gestión pública -poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación- a capacitarse en la materia y perspectiva de género, deberían organizarse jornadas periódicas que refuercen estos conceptos.

VII. Bibliografía

Doctrina

- Álvarez de Lara, R. M. (2010) *Democracia y derechos de las mujeres. Género y derecho*. México, Popocatepelt.
- Arena, F. (2021) *Manual sobre los efectos de los estereotipos en la impartición de justicia* Suprema Corte de Justicia de la Nación Avenida José María Pino Suárez núm. 2 Colonia Centro, Alcaldía Cuauhtémoc C.P. 06060, Ciudad de México, México.
- Carrasco Fernández, F.M (2012) *Discriminación laboral por motivos de género*. Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de investigaciones jurídicas, Universidad autónoma del Estado de Morelos
- Cook, R. J y Cusack, S (2010) *Estereotipos de género. Perspectivas legales transnacionales*. Traducción al español por: Andrea Parra (andparra@gmail.com) Profamilia, 2010 Título Original: Gender Stereotyping: Transnational Legal Perspectives, University of Pennsylvania Press, 2009.
- Dworkin, R. (1989). *Los Derechos en serio*. Barcelona. Editorial Ariel S.A.
- Lupinacci, I. (2021) *La no discriminación en el marco del Derecho Internacional del Trabajo*. País: Argentina Publicación: El Derecho - Revista de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Número 5 - Mayo 2021
- Gómez, H y Vela Barba, E (2021) *Manual para Juzgar con Perspectiva de Género en Materia Laboral, Perpectiva de género y derecho laboral*. Suprema Corte de Justicia de la Nación Avenida José María Pino Suárez núm. 2 Colonia Centro, Alcaldía Cuauhtémoc C.P. 06060, Ciudad de México, México.
- Medina, G. (2018) *Juzgar con Perspectiva de Género” “¿Porque juzgar con Perspectiva de Género? Y ¿Cómo Juzgar con Perspectiva de Género?* Recuperado de [Doctrina3804.pdf \(pensamientocivil.com.ar\)](https://pensamientocivil.com.ar/Doctrina3804.pdf)
- Moreu, S R. (2004) *The Wrongs of Unequal Treatment*. En: University of Toronto Law Journal No. 54.
- Goren, N. y Trajtember, D. (2019) *Programa de género y políticas públicas: la diferencia como desigualdad: brecha salarial según género*. 1ra Edición Jose C Paz, Edunpaz.
- Pitch, T. (2010) *Sexo y género de y en el derecho: el feminismo jurídico* * Sex and Gender of and in Law: Legal Feminism.

Jurisprudencia

CIDH (2015) “Velásquez Paiz vs. Guatemala” (19/11/2015)

CSJN (2014) “Recurso de hecho deducido por la actora en la causa Sisnero, Mirtha Graciela y otros el Taldelva SRL y otros si amparo” (20/05/2014)

SCJ de LA Prov. de Bs A.s “Andrada” (25/10/17)

SCJ de la Prov. de Mendoza, (2020) "Tramat S.A en J: 152895 Montani Tribio Daniela c/ Tramat S.A y otros U.T.E p/ despido p/recurso" (13/03/2020)

Legislación

Constitución de la Nación Argentina- Boletín Oficial 23 de agosto de 1994.

Ley N° 17.677, (1968). “Convenio 111 de la OIT sobre la discriminación” (BO 08/03/1968)

Ley N°20.744, (1976) “Ley de Contrato de Trabajo”. Gobierno de la Nación Argentina (BO 13/05/1976)

Ley N° 23.054, (1984). “Convención Americana sobre Derechos Humanos”. (BO27/03/1984).

Ley N° 23.179, (1985). “Eliminación de Todas las Formas de Discriminación hacia las Mujeres”. (BO 8/05/1985)

Ley N° 23.451, (1986). “Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores” (BO 01/12/1986)

Ley N° 24.632, (1996). “Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer” 632 “Convención Belem do Pará”. (BO 1/04/1996)

Ley N° 26.485, (2009). “Ley de Protección Integral a las Mujeres.” (BO 14/04/2009).
Gobierno Argentino.

FALLO

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° 13-03668755-411, caratulada: "TRAMAT S.A. EN J: 152.895 "MONTAN! TRIBIO DANIELA CI TRAMAT S.A Y OTROS U.T.E PI DESPIDO" PI 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. 17123vta., 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. 44/51 vta., 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 Circunscripción Judicial de Mendoza en los autos N° 152.895, caratulados: "Montani Tribio, Daniela cl 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 79183vta., 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: PRIMERA: ¿ Son procedentes los recursos interpuestos? SEGUNDA: En su caso, ¿qué solución corresponde? TERCERA: Pronunciamiento sobre costas. SOBRE LA PRIMERA CUESTION EL DR. MARIO DANIEL ADARO, dijo: 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 25.323, 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: I. 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). II. Contra dicha decisión la actora interpone recurso extraordinario provincial. 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. 145 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 otorgara el alta. c. Por su parte, las accionadas señalaron que a la actora se le efectuó una auditoría 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 art. 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 transcriptos 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 contra 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 otros). 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 accionar, 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 que permite al trabajador saber en tiempo real cuál es su situación registra! laboral; sistema que permite ingresar con clave, o gestionarla online, 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 entrega 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 tomo 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 abordaré 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 decisoriales 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 incursos en tal situación de inferioridad. No es admisible crear diferencias de tratamiento entre seres humanos que no se correspondan con su única e idéntica naturaleza (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: "I. 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°III 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 recalado 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: "Fe/ Alaniz Pineira Daniel Héctor P/ Amenazas Simples (21900) PI 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 e/ G.R.J.J p/ homicidio agravados/ 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 Vera, 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 DANIEL ADARO, dijo: 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, Tribio 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: 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 moratorias devengados deberán ser calculados -según lo dispuesto por el a qua- 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 ADARO. dijo: 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 Dr. 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: SENTENCIA: Y VISTOS: Por el mérito que resulta del acuerdo precedente la Sala Segunda de la Excma. Suprema Corte de Justicia fallando en definitiva, RESUELVE: 1) Hacer lugar parcialmente al recurso extraordinario provincial interpuesto a fs. 44/51 vta., 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) Hacer lugar parcialmente a la demanda instada 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 más los intereses legales devengados, a calcularse por Departamento Contable, con costas. (. . .) 3) Diferir la regulación de honorarios y demás costas causídicas para su oportunidad ... ". 2º) Rechazar el recurso extraordinario provincial interpuesto por Trama! S.A. y ots. 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). 4 °) 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 Montani 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, 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. 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 frente al citado tributo (CS expte. 4120/200002 "Carinadu SA c/. Banco de la Provincia de Buenos Aires", 02/03/2016). 5º) 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 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. 1 Discriminación salarial por razones de género: Suprema Corte de Justicia de Mendoza, Sala 2°, 13/03/2020, “Montani Trivio, Daniela c/ Trammat S.A. y otros U.T.E. s/ despido s/ 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° 13-03668755-411, caratulada: "TRAMAT S.A. EN J: 152.895 "MONTANI TRIBIO DANIELA CI TRAMAT S.A Y OTROS U.T.E PI DESPIDO" PI 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. 17123vta., 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. 44/51 vta., 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 Circunscripción Judicial de Mendoza en los autos N° 152.895, caratulados: "Montani Tribio, Daniela c/ Trammat S.A. y otrs. 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 79183vta., 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: PRIMERA: ¿ Son procedentes los recursos interpuestos? SEGUNDA: En su caso, ¿qué solución corresponde? TERCERA: Pronunciamiento sobre costas. SOBRE LA PRIMERA CUESTION EL DR. MARIO DANIEL ADARO, dijo: 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 25.323, 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: I. 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). II. Contra dicha decisión la actora interpone recurso extraordinario provincial. 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. 145 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 otorgara el alta. c. Por su parte, las accionadas señalaron que a la actora se le efectuó una auditoría 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 art. 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 contra 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 otros). 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 accionar, 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 que permite al trabajador saber en tiempo real cuál es su situación registra! 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 entrega 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 tomo 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 abordaré 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 incursos en tal situación de inferioridad. No es admisible crear diferencias de tratamiento entre seres humanos que no se correspondan con su única e idéntica naturaleza (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 Gonzáles 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 recalado 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 incurso en tal situación. (Corte I.D.H., "Velásquez Paiz y o/s. 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: "Fe/ Alaniz Pineira Daniel Héctor P/ Amenazas Simples (21900) PI 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 e/ G.R.J.J p/ homicidio agravados/ 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

conurrencia 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 Vera, 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 DANIEL ADARO, dijo: 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, Tribio Daniela C/ Tramata 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: 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 qua- 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 ADARO. dijo: 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 Dr. 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: SENTENCIA: Y VISTOS: Por el mérito que resulta del acuerdo precedente la Sala Segunda de la Excma. Suprema Corte de Justicia fallando en definitiva, RESUELVE: 1) Hacer lugar parcialmente al recurso extraordinario provincial interpuesto a fs. 44/51 vta., 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) Hacer lugar parcialmente a la demanda instada 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 más los intereses legales devengados, a calcularse por Departamento Contable, con costas. (. . .) 3) Diferir la regulación de honorarios y demás costas causídicas para su oportunidad ... ". 2º) Rechazar el recurso extraordinario provincial interpuesto por Tramat 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). 4 º) 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 Montani 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, 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. 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 frente 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

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.

2 Discriminación salarial por razones de género: Suprema Corte de Justicia de Mendoza, Sala 2°, 13/03/2020, "Montani Trivio, Daniela c/ Trammat S.A. y otros U.T.E. s/ despido s/ recurso extraordinario provincial" En Mendoza, al 13 de marzo de 2020, reunida la Sala Segunda de la Excm. Suprema Corte de Justicia, tomó en consideración para dictar sentencia definitiva la causa N° 13-03668755-411, caratulada: "TRAMAT S.A. EN J: 152.895 "MONTANI TRIBIO DANIELA CI TRAMAT S.A Y OTROS U.T.E PI DESPIDO" PI 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. 17123vta., 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. 44/51 vta., comparece la actora Daniela Montani por sí y, deducen recurso extraordinario provincial en contra de la sentencia definitiva dictada por la Excm. Cámara Segunda del Trabajo de la Primera Circunscripción Judicial de Mendoza en los autos N° 152.895, caratulados: "Montani Tribio, Daniela cl 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 79183vta., 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: PRIMERA: ¿ Son procedentes los recursos interpuestos? SEGUNDA: En su caso, ¿qué solución corresponde? TERCERA: Pronunciamiento sobre costas.

SOBRE LA PRIMERA CUESTION EL DR. MARIO DANIEL ADARO, dijo: 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 25.323, 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). II. Contra dicha decisión la actora interpone recurso extraordinario provincial. 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. 145 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 otorgara el alta. c. Por su parte, las accionadas señalaron que a la actora se le efectuó una auditoría 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 art. 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 transcriptos 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 contra 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 otros). 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 accionar, 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 que permite al trabajador saber en tiempo real cuál es su situación registra! 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 entrega 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 tomo 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 abordaré 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 incursos en tal situación de inferioridad. No es admisible crear diferencias de tratamiento entre seres humanos que no se correspondan con su única e idéntica naturaleza (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 recalado 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: "Fe/ Alaniz Pineira Daniel Héctor P/ Amenazas Simples (21900) PI 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 e/ G.R.J.J p/ homicidio agravados/ 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 Vera, 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 DANIEL ADARO, dijo: 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, Tribio Daniela C/ Tramati 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: 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 moratorias devengados deberán ser calculados -según lo dispuesto por el a qua- 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 ADARO. dijo: 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 Dr. 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: SENTENCIA: Y VISTOS: Por el mérito que resulta del acuerdo precedente la Sala Segunda de la Excm. Suprema Corte de Justicia fallando en definitiva, RESUELVE: 1) Hacer lugar parcialmente al recurso extraordinario provincial interpuesto a fs. 44/51 vta., 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) Hacer lugar parcialmente a la demanda instada 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 más los intereses legales devengados, a calcularse por Departamento Contable, con costas. (. . .) 3) Diferir la regulación de honorarios y demás costas causídicas para su oportunidad ... ". 2º) Rechazar el recurso extraordinario provincial interpuesto por Tramat 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). 4 º) 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 Montani 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, 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. 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 frente 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

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.

4 Discriminación salarial por razones de género: Suprema Corte de Justicia de Mendoza, Sala 2°, 13/03/2020, "Montani Trivio, Daniela c/ Trammat S.A. y otros U.T.E. s/ despido s/ 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° 13-03668755-411, caratulada: "TRAMAT S.A. EN J: 152.895 "MONTANI TRIBIO DANIELA CI TRAMAT S.A Y OTROS U.T.E PI DESPIDO" PI 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. 17123vta., 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. 44/51 vta., 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 Circunscripción Judicial de Mendoza en los autos N° 152.895, caratulados: "Montani Tribio, Daniela cl 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 79183vta., 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: PRIMERA: ¿ Son procedentes los recursos interpuestos? SEGUNDA: En su caso, ¿qué solución corresponde? TERCERA: Pronunciamiento sobre costas. SOBRE LA PRIMERA CUESTION EL DR. MARIO DANIEL ADARO, dijo: 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 25.323, 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). II. Contra dicha decisión la actora interpone recurso extraordinario provincial. 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. 145 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 otorgara el alta. c. Por su parte, las accionadas señalaron que a la actora se le efectuó una auditoría 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 art. 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 contra 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 otros). 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 accionar, 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 que permite al trabajador saber en tiempo real cuál es su situación registra! 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 entrega 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 tomo 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 abordaré 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 incursos en tal situación de inferioridad. No es admisible crear diferencias de tratamiento entre seres humanos que no se correspondan con su única e idéntica naturaleza (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: "I. 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 recalado 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 incurso en tal situación. (Corte I.D.H., "Velásquez Paiz y o/s. 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: "Fe/ Alaniz Pineira Daniel Héctor P/ Amenazas Simples (21900) PI 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 e/ G.R.J.J p/ homicidio agravados/ 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 Vera, 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 DANIEL ADARO, dijo: 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, Tribio 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. I. 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: 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 moratorias devengados deberán ser calculados -según lo dispuesto por el a qua- 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 ADARO. dijo: 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 Dr. 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: SENTENCIA: Y VISTOS: Por el mérito que resulta del acuerdo precedente la Sala Segunda de la Excma. Suprema Corte de Justicia fallando en definitiva, RESUELVE: 1) Hacer lugar parcialmente al recurso extraordinario provincial interpuesto a fs. 44/51 vta., 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) Hacer lugar parcialmente a la demanda instada 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 más los intereses legales devengados, a calcularse por Departamento Contable, con costas. (. . .) 3) Diferir la regulación de honorarios y demás costas causídicas para su oportunidad ... ". 2º) Rechazar el recurso extraordinario provincial interpuesto por Trama! S.A. y ots. 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). 4 º) 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 Montani 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, 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. 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 frente 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 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. 5 Discriminación salarial por razones de género: Suprema Corte de Justicia de Mendoza, Sala 2°, 13/03/2020, "Montani Trivio, Daniela c/ Trammat S.A. y otros U.T.E. s/ despido s/ 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° 13-03668755-411, caratulada: "TRAMAT S.A. EN J: 152.895 "MONTANI TRIBIO DANIELA CI TRAMAT S.A Y OTROS U.T.E PI DESPIDO" PI 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. 17123vta., 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. 44/51 vta., 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 Circunscripción Judicial de Mendoza en los autos N° 152.895, caratulados: "Montani Tribio, Daniela cl 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 79183vta., 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: PRIMERA: ¿ Son procedentes los recursos interpuestos? SEGUNDA: En su caso, ¿qué solución corresponde? TERCERA: Pronunciamiento sobre costas. SOBRE LA PRIMERA CUESTION EL DR. MARIO DANIEL ADARO, dijo: 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 25.323, 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). II. Contra dicha decisión la actora interpone recurso extraordinario provincial. 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. 145 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 otorgara el alta. c. Por su parte, las accionadas señalaron que a la actora se le efectuó una auditoría 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 art. 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 transcriptos 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 contra 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 otros). 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 accionar, 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 que permite al trabajador saber en tiempo real cuál es su situación registra! laboral; sistema que permite ingresar con clave, o gestionarla online, 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 entrega 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 tomo 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 abordaré 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 incursos en tal situación de inferioridad. No es admisible crear diferencias de tratamiento entre seres humanos que no se correspondan con su única e idéntica naturaleza (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: "I. 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 recalado 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: "Fe/ Alaniz Pineira Daniel Héctor P/ Amenazas Simples (21900) PI 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 e/ G.R.J.J p/ homicidio agravados/ 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 Vera, 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 DANIEL ADARO, dijo: 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 Nº152.895 caratulados: "Montani, Tribio Daniela C/ Tramet 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: 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 moratorias devengados deberán ser calculados -según lo dispuesto por el a qua- 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 ADARO. dijo: 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 Dr. 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: SENTENCIA: Y VISTOS: Por el mérito que resulta del acuerdo precedente la Sala Segunda de la Excma. Suprema Corte de Justicia fallando en definitiva, RESUELVE: 1) Hacer lugar parcialmente al recurso extraordinario provincial interpuesto a fs. 44/51 vta., 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) Hacer lugar parcialmente a la demanda instada 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 más los intereses legales devengados, a calcularse por Departamento Contable, con costas. (. . .) 3) Diferir la regulación de honorarios y demás costas causídicas para su oportunidad ... ". 2º) Rechazar el recurso extraordinario provincial interpuesto por Trama! S.A. y ots. 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). 4 °) 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 Montani 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, 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. 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 frente 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 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. 7 Discriminación salarial por razones de género: Suprema Corte de Justicia de Mendoza, Sala 2°, 13/03/2020, "Montani Trivio, Daniela c/ Trammat S.A. y otros U.T.E. s/ despido s/ 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° 13-03668755-411, caratulada: "TRAMAT S.A. EN J: 152.895 "MONTANI TRIVIO DANIELA CI TRAMAT S.A Y OTROS U.T.E PI DESPIDO" PI 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. 17123vta., 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. 44/51 vta., 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 Circunscripción Judicial de Mendoza en los autos N° 152.895, caratulados: "Montani Tribio, Daniela cl 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 79183vta., 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: PRIMERA: ¿ Son procedentes los recursos interpuestos? SEGUNDA: En su caso, ¿qué solución corresponde? TERCERA: Pronunciamiento sobre costas. SOBRE LA PRIMERA CUESTION EL DR. MARIO DANIEL ADARO, dijo: 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 25.323, 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). II. Contra dicha decisión la actora interpone recurso extraordinario provincial. 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. 145 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 Tramata 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 otorgara el alta. c. Por su parte, las accionadas señalaron que a la actora se le efectuó una auditoría 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 art. 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 transcriptos 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 contra 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 otros). 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 accionar, 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 que permite al trabajador saber en tiempo real cuál es su situación registra! 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 entrega 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 tomo 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 abordaré 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 Gonzáles 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: "I. 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 recalado 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 incurso en tal situación. (Corte I.D.H., "Velásquez Paiz y ota. 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: "Fe/ Alaniz Pineira Daniel Héctor P/ Amenazas Simples (21900) PI 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 e/ G.R.J.J p/ homicidio agravados/ 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 Vera, 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 DANIEL ADARO, dijo: 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, Tribio

Daniela C/ Tramati 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: 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 qua- 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 ADARO. dijo: 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 Dr. 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: SENTENCIA: Y VISTOS: Por el mérito que resulta del acuerdo precedente la Sala Segunda de la Excma. Suprema Corte de Justicia fallando en definitiva, RESUELVE: 1) Hacer lugar parcialmente al recurso extraordinario provincial interpuesto a fs. 44/51 vta., 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/ Tramati 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) Hacer lugar parcialmente a la demanda instada por Daniela Montani Tribio contra Tramati 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 más los intereses legales devengados, a calcularse por

Departamento Contable, con costas. (. . .) 3) Diferir la regulación de honorarios y demás costas causídicas para su oportunidad ... ". 2º) Rechazar el recurso extraordinario provincial interpuesto por Trama! S.A. y ots. 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). 4 º) 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 Montani 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, 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. 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 frente al citado tributo (CS expte. 4120/200002 "Carinadu SA c/. Banco de la Provincia de Buenos Aires", 02/03/2016). 5º) 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 DANIELADARO DR. OMARALEJANDRO PALERMO 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. 8 Discriminación salarial por razones de género: Suprema Corte de Justicia de Mendoza, Sala 2º, 13/03/2020, "Montani Trivio, Daniela c/ Tramat S.A. y otros U.T.E. s/ despido s/ 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° 13-03668755-411, caratulada: "TRAMAT S.A. EN J: 152.895 "MONTAN! TRIBIO DANIELA CI TRAMAT S.A Y OTROS U.T.E PI DESPIDO" PI 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. 17123vta., se presenta Tramata S.A. y otros U.T.E., Condominios S.A. y Autotransportes Andesmar, por medio de apoderado Dr. Ernesto Vartalitis y a fs. 44/51 vta., 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 Circunscripción Judicial de Mendoza en los autos N° 152.895, caratulados: "Montani Tribio, Daniela cl Tramata S.A. y otrs. 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 79183vta., 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: PRIMERA: ¿ Son procedentes los recursos interpuestos? SEGUNDA: En su caso, ¿qué solución corresponde? TERCERA: Pronunciamiento sobre costas. SOBRE LA PRIMERA CUESTION EL DR. MARIO DANIEL ADARO, dijo: 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 25.323, 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). II. Contra dicha decisión la actora interpone recurso extraordinario provincial. 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. 145 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 Tramata 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 otorgara el alta. c. Por su parte, las accionadas señalaron que a la actora se le efectuó una auditoría 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 art. 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 transcriptos 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 contra 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 otros). 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 accionar, 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 omita 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 que permite al trabajador saber en tiempo real cuál es

su situación registra! laboral; sistema que permite ingresar con clave, o gestionarla online, 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 entrega 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 tomo 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 abordaré 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: "I. 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 recalado 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: "Fe/

Alaniz Pineira Daniel Héctor P/ Amenazas Simples (21900) PI 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 e/ G.R.J.J p/ homicidio agravados/ 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 Vera, 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 aún 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 DANIEL ADARO, dijo: 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, Tribio 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 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 moratorias devengados deberán ser calculados -según lo dispuesto por el a qua- 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 ADARO. dijo: 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 Dr. OMAR ALEJANDRO PALERMO adhiere al voto que antecede. Con lo que se dio por terminado el acto, procediéndose a dictar la sentencia que a conti nuación se inserta: SENTENCIA: Y VISTOS: Por el mérito que resulta del acuerdo precedente la Sala Segunda de la Excma. Suprema Corte de Justicia fallando en definitiva, RESUELVE: 1) Hacer lugar parcialmente al recurso extraordinario provincial interpuesto a fs. 44/51 vta., 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) Hacer lugar parcialmente a la demanda instada 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 más los intereses legales devengados, a calcularse por Departamento Contable, con costas. (. .) 3) Diferir la regulación de honorarios y demás costas causídicas para su oportunidad ... ". 2º) Rechazar el recurso extraordinario provincial interpuesto por Trama! S.A. y ots. 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). 4 º) 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. 1 7 /23 de autos. Regular los honorarios profesionales de los Dres. Daniela Montani 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, 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. 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 frente al citado tributo (CS expte. 4120/200002 "Carinadu SA c/. Banco de la Provincia de Buenos Aires", 02/03/2016). 5º) 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 DANIELADARO DR. OMARALEJANDRO PALERMO 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.