



Fallo de la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Mendoza – Sala Segunda
(2021) Causa N° 13-03586356-1/1, caratulada “Valdatta, Florencia Micaela en J°
152.510 Valdatta, Florencia Micaela C/ Asfalia S.A P/Despido P/ Recurso
Extraordinario Provincial 105567692”

“DECONSTRUIR PARA SER MÁS JUSTOS”

NOMBRE Y APELLIDO: FEDERICO SILVANO RAFAEL BUSTOS

LEGAJO: VABG54834

PROFESORA: MARIA ALEJANDRA QUINTANILLA

SUMARIO

I. Introducción **II.** Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del tribunal **III.** Análisis de la ratio decidendi en la sentencia **IV.** Descripción del análisis conceptual, antecedentes jurisprudenciales y doctrinarios **V.** Postura del autor **VI.** Conclusión **VII.** Referencias Bibliográficas.

I. INTRODUCCIÓN

El tema seleccionado para el desarrollo del presente trabajo es Cuestiones de Género, más precisamente la aplicación de la Perspectiva de Género en las Decisiones Judiciales. Por lo antes mencionado, analizaremos el Fallo de la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Mendoza – Sala Segunda, Causa N° 13-03586356-1/1, caratulada “Valdatta, Florencia Micaela en J° 152.510 Valdatta, Florencia Micaela C/ Asfalia S.A P/Despido P/ Recurso Extraordinario Provincial 105567692”

Como punto de partida, decimos género se refiere a la manera en que la sociedad cree que tenemos que vernos, pensar y actuar como mujeres u hombres. Cada cultura tiene sus creencias y reglas informales sobre cómo deben actuar las personas según su género (Planned Parenthood, 2023). Cuando se habla de perspectiva de género, se hace alusión a una herramienta conceptual que busca mostrar que las diferencias entre mujeres y hombres se dan no sólo por su determinación biológica, sino también por las diferencias culturales asignadas a los seres humanos (Armenta, s/f).

La aplicación de la perspectiva de género como método jurídico de análisis requiere constatar la existencia de una relación desequilibrada de poder, se debe identificar a la persona que se encuentra en situación de desigualdad por razón de género y valorar la posible adopción de medidas especiales de protección. Se plantea, juzgar con perspectiva de género, observando si las medidas jurisdiccionales, para prevenir y erradicar toda forma de discriminación o violencia (Sosa, 2021). Por tal motivo, se considera que es importante sobre todo en el análisis interpretativo que hace sobre la cuestión discriminatoria que sufre la demandante del caso seleccionado y para eso es importante también tomar conocimiento de todo el plexo normativo involucrado partiendo precisamente del Artículo N° 1 de la Ley N° 23.592. Una perspectiva de género en los espacios de trabajo es una herramienta fundamental para hacer visibles las relaciones diferenciales y discriminatorias, así como la incorporación de prácticas

tendientes a la construcción y promoción de la igualdad de oportunidades y trato digno hacia todas las personas. (CICOP, 2021)

El fallo seleccionado, además de responder a los requisitos establecidos en la consigna, reviste gran trascendencia por diversas razones. En primer término el Fallo es dictado en el año 2021, por lo que representa una jurisprudencia reciente en la materia. La Sentencia elegida responde a una temática en permanente y actual proyección, ya que se vincula con un aspecto de análisis novel en nuestro derecho, el que no es otro que la perspectiva de género. El análisis de este Fallo importa la posibilidad de contemplar la perspectiva de género desde su abordaje por la legislación nacional e internacional, ya que nos remite a los diversos Tratados que se ocupan del tratamiento de la misma.

La jurisprudencia nacional, a través de los precedentes establecidos por la C.S.J.N., son tomados en cuenta por el Fallo, y nos permite observar la perspectiva en forma transversal en las distintas jurisdicciones.

Por lo detallado, considero es oportuna la procedencia del Fallo propuesto, por cuanto nos permite contemplar la problemática laboral y su entramado con la perspectiva de género, desde una resolución contemporánea y que abarca las diferentes aristas y posibilidades de análisis, local, nacional e internacional.

El caso elegido plantea un problema de relevancia con respecto a la determinación de la norma aplicable al caso, este problema, requiere de ciertos criterios de reconocimiento. Cuando un juez quiere justificar una decisión jurídica, lo hace apelando a una serie de argumentos justificativos que establecen, entre otras cosas, los criterios de reconocimiento o de validez jurídica de las normas. Esto implica la necesaria distinción entre la pertenencia y su aplicabilidad. Una norma es aplicable a un caso determinado cuando una norma distinta perteneciente al sistema, obliga o autoriza a un órgano jurídico determinado a resolver el caso basándose en dicha norma. En el reclamo deducido por la trabajadora, se hace referencia a la indemnización prevista en la Ley N° 23.592 en su Artículo N° 1, el cual expone:

Quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional, será obligado, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su

realización y a reparar el daño moral y material ocasionado. (Ley 23.592, art. 1, 1988)

A los efectos del presente artículo se considerarán particularmente los actos u omisiones discriminatorios determinados por motivos tales como raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos. Este planteo fue rechazado por el tribunal *a quo*, el que consideraba que no se había determinado la situación discriminatoria y finalmente esta situación es revertida por el voto de los jueces de la Corte, los cuales determinan su procedencia y para ello hacen un análisis de la jurisprudencia con respecto al caso. El problema de relevancia jurídica es concebido como la dificultad de determinar la norma aplicable a un caso, por medio de este, obliga o autoriza a un órgano jurídico determinado a resolver basándose en dicha norma. Esto suele darse en el establecimiento de premisas, donde el juez no sabe si hay o no normas relevantes que puedan aplicarse.

A continuación, identificado el problema jurídico se abordará la reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal, descripción de la solución del Tribunal, para así llegar a los argumentos de la *ratio decidendi*, identificar nuevamente el problema, hacer un análisis conceptual y lograr una postura.

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

A fin de ilustrar brevemente el proceso, la causa se inicia con la demanda por despido discriminatorio interpuesta por la actora, quien alegó que su empleadora le obligó a utilizar como parte del uniforme unas calzas que no eran de su medida, que ella verbalmente solicitó en reiteradas oportunidades unas calzas de su talle y también que en su lugar se le entregara un pantalón de corte de mujer acorde. Todo lo cual desencadenó el posterior intercambio epistolar y sanciones por negarse a usar el uniforme para finalmente ser despedida por la accionada por abandono de trabajo, atento las ausencias de la actora los días 11 y 18 de noviembre de 2013.

En primera instancia, la Sentencia hizo lugar a la demanda interpuesta por Florencia Micaela Valdatta en contra de Asfalia SA por los rubros despido, preaviso,

multa (Ley 25.323, art. 2) y diferencias salariales establecidas en la pericia contable, con más los correspondientes intereses. Por otro lado, rechazó la acción por los rubros no retenibles, atento el depósito efectuado por la accionada, multa (Ley 20.744, art. 80) y despido discriminatorio (Ley 23.592, art. 1).

Desde el Tribunal decidieron que la accionada no logró probar la causal invocada de abandono de trabajo por parte de la actora (Ley 25.323, art. 244) y que no correspondía la condena por el rubro del Art. 1 de la ley 23.592, ya que no se demostró que el despido fuese discriminatorio, sino que se invocó otra causal, que finalmente no resultó acreditada, por lo que el despido devino injustificado. Contra dicha decisión, Florencia Micaela Valdatta, interpuso recurso extraordinario provincial, en base a los siguientes argumentos:

- a. Arbitrariedad por haber omitido el pronunciamiento en torno al rubro comprendido en el Art. 1 de la ley 23.592.
- b. Considera, que el tribunal omitió valorar el intercambio epistolar entre las partes, dejando así de lado las injurias alegadas por cada una de ellas y no sólo el abandono de trabajo.
- c. Argumenta que tampoco se ha considerado la pericia psicológica que da cuenta de secuelas emocionales y sobre la autoestima de la actora a partir del episodio sufrido, sin tener que someter la procedencia del daño moral al riguroso escrutinio probatorio.

A su turno, la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Mendoza hacer lugar al recurso extraordinario provincial interpuesto contra la sentencia de la Quinta Cámara del Trabajo de la Primera Circunscripción Judicial, Autos N° 152.510, caratulados: “Valdatta Florencia Micaela c/ Asfalia SA p/ despido”, En consecuencia, condenó a los dueños de una estación de servicio a indemnizar con ciento cincuenta mil pesos a la Sra. Valdatta, en concepto de daño moral, por obligarla a utilizar calzas de un talle menor al que le correspondía.

Los votos entre sus razones argumentaron su decisión en que correspondía fijar el daño moral sufrido por la trabajadora teniendo en cuenta la afectación de su dignidad, la angustia e incertidumbre que debió padecer en relación al futuro de su situación laboral

y que se configuraron hechos y situaciones que colocaron a la trabajadora en un contexto de vulnerabilidad y discriminación por razones de género.

III. ANÁLISIS DE LA *RATIO DECIDENDI* EN LA SENTENCIA

Evaluando los argumentos jurídicos de los que se valieron los jueces de la Sala Segunda de la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Mendoza, integrada por los Ministros José Valerio, Mario Daniel Adaro y Omar Alejandro Palermo para arribar a la resolución, se detallan los siguientes. En primer lugar, la Cámara Quinta de la Primer Circunscripción Judicial, resolvió que no correspondía la condena por el rubro del Art. 1 de la Ley 23.592, ya que no se demostró que el despido fuese discriminatorio, sino que el despido devino injustificado. Atento a cómo ha quedado trabada la Litis, la única cuestión a resolver es si resulta procedente o no la indemnización.

Una vez identificada la cuestión a resolver, o sea el problema de relevancia con respecto a la aplicación de la norma, la Corte consideró que había arbitrariedad por parte del Tribunal de primer instancia, ya que omitió el pronunciamiento en torno al rubro comprendido en el Art. 1 de la Ley 23.592. Seguido a esto se describe brevemente la Doctrina y Jurisprudencia de la que se valen los jueces para apoyar su postura y haciendo uso de estos antecedentes afirman que, existe la necesidad de que, en el análisis del plexo probatorio, deban ser tenidos en cuenta los instrumentos internacionales vigentes en la materia, destinada a la protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres. Señalan también que la concepción según la cual la perspectiva de género es una categoría analítica, que pretende cuestionar los estereotipos y elaborar nuevos contenidos, que permitan incidir en imaginario colectivo, de una sociedad al servicio de la igualdad y la equidad. Además, destacan que, en nuestro ordenamiento interno, la Ley Nacional N° 26.485, es un norma orientada a promover y garantizar el reconocimiento y protección de los “derechos de la mujeres”.

En tal sentido, entre sus objetivos primordiales, el propio texto promueve y garantiza “la eliminación de la discriminación entre mujeres y varones en todos los órdenes de la vida”, “el derecho de las mujeres a vivir una vida sin violencia”, “las

condiciones aptas para sensibilizar y prevenir, sancionar y erradicar la discriminación y la violencia contra las mujeres en cualquiera de sus manifestaciones y ámbitos”, como también, “la remoción de patrones socioculturales que promueven y sostienen la desigualdad de género y las relaciones de poder sobre las mujeres” (Ley N° 26.485).

Poniendo en valor el sentido inculcado en nuestra Constitución Provincial cuando dice, en su art. 7, “todos los habitantes de la Provincia son iguales ante la ley y ésta debe ser una misma para todos y tener una acción y fuerza uniformes” (1916).

También se destaca la relevancia de la Ley 27.499 «Ley Micaela», en tanto dispuso la capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra la mujer, para todas las personas que desempeñen la función pública, en cumplimiento del objetivo señalado.

Para concluir, la Suprema Corte de Justicia, realizó el razonamiento jurídico normativo, para alcanzar la resolución del caso y fundamentarlo. Lo que se puede entender como el medio o el proceso para resolver y dictar sentencia. Por lo expuesto la Cámara decidió, que en este caso concreto estamos en presencia de un despido que es susceptible de ser calificado como discriminatorio, ya que no resulta controvertido que existió conflicto entre la actora y su empleadora en torno al uso del uniforme reglamentario de la empresa. Considerando que el rubro “daño moral” correspondiente al Art. 1 de la ley 23.592 debe prosperar.

IV. DESCRIPCIÓN DEL ANÁLISIS CONCEPTUAL, ANTECEDENTES JURISPRUDENCIALES Y DOCTRINARIOS

IV. 1. Análisis Conceptual

Al elaborar la investigación del presente fallo, vemos que el mismo se desarrolla a través de los siguientes conceptos:

Perspectiva de género: Es el análisis de diversas formas de prejuicio y discriminación en diferentes sociedades, atendiendo especialmente a aquellas que afectan la participación de mujeres y varones en diferentes espacios y procesos sociales: familiares, laborales, políticos; públicos y privados. Hace alusión a una herramienta

conceptual que busca mostrar que las diferencias entre mujeres y hombres se dan no sólo por su determinación biológica, sino también por las diferencias culturales asignadas a los seres humanos. Se refiere a poder reconocer y contemplar la trama de desigualdades estructurales que subyace a los procesos de socialización de género (CONAVIM, 2018).

Despido discriminatorio: “Será considerado despido discriminatorio el originado en motivos de raza, nacionalidad, sexo, orientación sexual, religión, ideología, u opinión política o gremial” (Ley 25.013, art. 11).

Daño moral: Se puede como el menoscabo o lesión a los intereses no patrimoniales provocados por un hecho ilícito, es la lesión de índole espiritual que sufre una persona herida en sus afecciones legítimas. Por daño moral se entiende la afectación que una persona sufre en sus sentimientos, afectos creencias, decoro, honor, reputación, vida privada, configuración y aspecto físico, o bien en la consideración que de sí misma tienen los demás (CCC, art. 1078).

Despido injustificado: Se configura cuando el empleador opta por no seguir adelante con el vínculo laboral sin dar ningún tipo de motivo que lo justifique.

Daño psicológico: Se define como toda perturbación, trastorno, enfermedad, síndrome o disfunción que, a consecuencia de un hecho traumático sobre la personalidad del individuo acarrea una disminución en la capacidad de goce, que afecta su relación con el otro, sus acciones, etc. (Satta, 2012).

Acoso laboral: Es toda conducta que constituya agresión u hostigamiento, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral (DT, 2021).

Dignidad: Se vincula también con su proyecto de vida, el destino que ese trabajador desea para sí y su familia.

Además de los antecedentes conceptuales descritos, investigando sobre la perspectiva de género en las decisiones judiciales, se exponen a continuación varias resoluciones, las cuales al analizar sus argumentos, se encuentran relacionados con la temática abordada.

IV. 2. Antecedentes Jurisprudenciales

*Poder Judicial de la Nación – Cámara Nacional de Apelaciones – Sala VI.
“P.V.P.L C/A .S.A y OTROS S/DESPIDO”*

El actor fue despedido por haber incurrido en acoso sexual a una trabajadora y hostigamiento a otra haciendo abuso de su jerarquía. En Primera instancia se rechazó su pretensión de ser indemnizado por despido injustificado al considerar ajustado a derecho el acto disolutorio dispuesto por la empleadora, ya que quedaron probadas las causales invocadas. La Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, confirmó dicho pronunciamiento y entre sus argumentos expone a la ley 26.485 que al respecto establece que: “Se entiende por violencia contra las mujeres toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal. Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes” (Ley 26.485, art.4).

*Segunda Cámara del Trabajo – Provincia de Mendoza (Año 2020) “M.J.A.C/B
S.H S.A P/DESPIDO”*

La sentencia que resuelve el despido de la trabajadora acosada debe establecer si la indemnización prevista legalmente se ajusta a los altos términos de protección de la Ley 26.485 que debe brindarse frente a la violencia de género, y que excede el derecho a la protección contra la arbitrariedad del despido del art. 14 bis de la Constitución Nacional. Corresponde evaluar en los casos de despidos provocados por acoso, violencia física o psicológica, u otro motivo de discriminación de la mujer, que sean indemnizados sus padecimientos por la pérdida del trabajo en estas particulares condiciones (Cfr. Punto 19, Recomendación General Núm. 33, Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, ONU).

*Suprema Corte de Justicia de Mendoza - M.T.D.C/ T S.A Y OTS P/ DESPIDO s/
RECURSO EXTRAORDINARIO PROVINCIAL P/ EXTRAORDINARIO PROVINCIAL
(Año 2020)*

Una abogada cumplía funciones de Gerente de Legales en una empresa y percibía una remuneración que equivalía casi a la mitad de la remuneración del resto de los gerentes varones. No se le abonaban los aumentos salariales y percibía sus ingresos con reducciones y pagos seccionados, sin justificación alguna, todo lo cual fue acreditado según la pericia contable. Ante su despido, la sentencia condenó a pagar las indemnizaciones emergentes del mismo de acuerdo a la misma remuneración que percibían los gerentes. La sentencia se funda en el derecho de la mujer trabajadora a que sean respetadas sus garantías constitucionales y convencionales, en pie de igualdad con el hombre, en virtud de la aplicación del principio de no discriminación con apoyo en numerosos instrumentos internacionales.

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo – Sala II (Año 2018) B.E, C/ ESTADO NACIONAL y OTROS S/ ACCION DE AMPARO.

Una mujer aspirante al puesto de chofer de colectivo, quien no fuera contratada, presentó acción de amparo por discriminación por género contra el Estado Nacional - Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social- y tres empresas de transporte de pasajeros. En primera instancia se desestimó la pretensión. Sin embargo se instó a las tres empresas demandadas a que confeccionaran un Protocolo de Buenas Prácticas en la selección de personal. Apelada la resolución, la Cámara resolvió que las empresas demandadas deberán contratar mujeres hasta alcanzar el cupo del treinta por ciento (30%) de la planta de chóferes. Estableció que dicha medida regirá provisoriamente como pauta que asegure el cumplimiento de la orden de cesar inmediatamente la discriminación por género y hasta tanto las autoridades ejecutivas y legislativas establezcan una reglamentación específica para compensar las ilegítimas desigualdades en materia de acceso de las mujeres a la conducción de colectivos de transporte público de pasajeros. Se fijaron pautas en la elaboración y control de Protocolos de Buenas Prácticas en la selección del personal.

Juzgado Laboral N° 2 – Catamarca (Año 2016) G.C.M. c/ H.C.T.S.A s/ Beneficios Laborales

El trato discriminatorio es todo comportamiento en el ámbito laboral, tales como palabras, actos, gestos, omisiones y escritos que de manera directa o indirecta, atenten contra la dignidad, igualdad o la integridad psíquica o física del trabajador, o pueda

poner en peligro su empleo o degradar el clima de trabajo. Y sobre el trato desigual, la CSJN resolvió que hay que dispensar igualdad de trato a los iguales en igualdad de circunstancias, lo que está vedado es que esa diferencia sea arbitraria, es decir que no tenga un fundamento razonable, lógico. La obligación de dar igual trato en iguales circunstancias, en modo alguno significa una merma respecto de la facultad de dirección y organización del empleador, la misma solo impide discriminación arbitraria (CNT Sala VII, 20-3-89, T. y S S. 1989-427). La prohibición del trato discriminatorio se basa en dos elementos que en cada caso deben ser objeto de análisis: a) si la diferencia de trato está dotada de una justificación objetiva y razonable – es decir si posee una justificación legal y constitucional suficiente y , b) si existe debida proporcionalidad entre la distinción del trato que se efectúa y los objetivos que con ella se persiguen (TSJ de Córdoba, Sala Contencioso Administrativa, 14-10-98, D. T. 1999-A-1693) En cada caso, debe apreciarse si en la situación concurren razones objetivas de diferenciación que tengan un fundamento de razonabilidad

Causa N° 13-03814092-7/1, caratulada: “Musatti, Sergio Omar C Amigos del Jockey Club P/Amparo S/ Inc. Cas.” (Sentencia del 16/3/17), si bien estaba referida al ámbito del derecho sindical, contiene ciertos principios generales respecto del despido discriminatorio.

Causa A. 1023. XLIII. Recurso de Hecho Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ acción de amparo (7/12/10), nuestro Címero Tribunal, en el considerando 5º) expresó que “la ley 23.592 ha tendido a conjurar un particular modo de menoscabo del pleno ejercicio de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional: el acto discriminatorio” y que “No es por azar que el Anexo II del Pacto Federal del Trabajo, ratificado por la ley 25.212, emplazó, entre las infracciones "muy graves", las "decisiones del empleador que impliquen cualquier tipo de discriminación en el empleo o la ocupación por motivos de: raza, color, ascendencia nacional, religión, sexo, edad, opinión política, origen social, gremiales, residencia o responsabilidades familiares" (2010).

Causa P. 489. XLIV. Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo (15/11/11), la Corte Suprema de Justicia de la Nación se ocupó de analizar, específicamente el tema de la prueba en el caso de que el actor acuse

un despido discriminatorio. En tal sentido, resolvió que si bien el sujeto pasivo de un acto de discriminación injusta y despido sin causa, debe probar el acto injurioso, el empleador tiene a su cargo demostrar que el despido no entrañó como causa dicha discriminación, ya que se encuentra en mejor condición para aportar pruebas

Causa “Recurso de hecho deducido por José Gilberto Varela en la causa Varela, José Gilberto c. Disco S.A. s/ amparo sindical”, nuestra Corte Suprema de Justicia de la Nación expresó que “en la medida en que nuestro régimen constitucional y laboral no ha vedado el supuesto de despido sin causa y, por lo tanto, el empleador puede rescindir el vínculo laboral sin justificación alguna, es suficiente para evitar las consecuencias que las leyes 23.551 y 23.592 determinan en caso de despidos discriminatorios que el empleador acredite que el trato dispensado al trabajador en cuestión no obedeció al motivo discriminatorio reprochado. Bastará que demuestre que el distracto se dispuso por cualquier otro motivo, de la naturaleza que fuere. La única limitación es que la rescisión no responda a los móviles discriminatorios proscriptos” (2018).

Sentencias penales “Cruz Caporiccio”, “Merlo Lazza”, “Quiroga Morales”, “Ojeda Pérez”, “Vázquez Tumbarello”, entre otros. En dichas ocasiones, al momento de la revisión en esta instancia extraordinaria de pronunciamientos jurisdiccionales emitidos sobre casos que resultaron encuadrados dentro de la violencia de género, destacué la necesidad de que “el análisis del plexo probatorio reunido deba serlo teniendo en cuenta los diversos instrumentos internacionales vigentes en la materia, particularmente la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, “Belem Do Pará”, y la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer “CEDAW”-; así como también, entre otras, las normas contenidas en la Ley N° 26.485 destinada a la protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres”.

En tal sentido, entre sus objetivos primordiales, el propio texto promueve y garantiza “la eliminación de la discriminación entre mujeres y varones en todos los órdenes de la vida”, “el derecho de las mujeres a vivir una vida sin violencia”, “las condiciones aptas para sensibilizar y prevenir, sancionar y erradicar la discriminación y la violencia contra las mujeres en cualquiera de sus manifestaciones y ámbitos”, como también, “la remoción de patrones socioculturales que promueven y sostienen la

desigualdad de género y las relaciones de poder sobre las mujeres” (art 2, inc. a, b, c y e respectivamente).

Poniendo en valor el sentido inculcado en nuestra Constitución Provincial cuando dice, en su art. 7, “Todos los habitantes de la Provincia son iguales ante la ley y ésta debe ser una misma para todos y tener una acción y fuerza uniformes” (1916).

También se destaca la relevancia de la ley 27.499 «Ley Micaela», en tanto dispuso la capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra la mujer, para todas las personas que desempeñen la función pública, en cumplimiento del objetivo señalado.

Para concluir, la Suprema Corte de Justicia, realizó el razonamiento jurídico normativo, para alcanzar la resolución del caso y fundamentarlo. Lo que se puede entender como el medio o el proceso para resolver y dictar sentencia, analizando los argumentos jurídicos, la jurisprudencia y la doctrina.

IV. 3. Antecedentes Doctrinarios

Algunas reflexiones sobre la perspectiva de género en el nuevo Código civil y Comercial de la Nación (Bertoldi de Fourcade, 2016).

La interpretación jurídica con perspectiva de género. Un decálogo de estándares interpretativos (Juan, 2021).

Perspectiva de género, derechos humanos y feminismos jurídicos en la enseñanza del Derecho Internacional Privado (Bauger, 2021)

V. POSTURA DEL AUTOR

El problema de relevancia con respecto a la determinación de la norma aplicable al caso, este problema, requiere de ciertos criterios de reconocimiento. En el reclamo deducido por la trabajadora, se hace referencia a la indemnización prevista en la Ley N° 23.592 en su Artículo N° 1, el cual expone. Este planteo fue rechazado por el tribunal a quo, el que consideraba que no se había determinado la situación discriminatoria y

finalmente esta situación es revertida por el voto de los jueces de la Corte, los cuales determinan su procedencia.

Por todo lo expuesto entendemos que, no debería existir por parte de los jueces de primer instancia un problema de relevancia de la norma, ya que se encuentran probados los indicios de discriminación por parte del trabajador, y el empleador no puede demostrar causas justificantes del despido que lo tornen verosímil.

Por ello, partiendo de la resolución con perspectiva de género, entiendo que no existe otra solución que la del caso, puesto que el despido discriminatorio se encuentra más que comprobado, a la luz de estos principios y por ende la aplicación del Artículo N° 1 de la Ley N° 23.592 es inobjetable.

En lo particular, encuentro acertada y concuerdo con la postura tomada por la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Mendoza, en el caso considera y de conformidad con las razones expuestas en su conjunto por los jueces del Tribunal. Entiendo que la decisión adoptada como se expresa en los considerandos, es la única capaz de superar la desigualdad aún existente entre hombres y mujeres, la que ha sido construida y sostenida durante años por la reiteración de modelos basados en la errónea creencia de superioridad del hombre y su consecuente derivado, que no es otro que la suma de privilegios en todos los ámbitos.

Sin perjuicio del sinnúmero de derechos del trabajador que se ven afectados por el despido discriminatorio, sin lugar a duda todo despido discriminatorio violenta, principalmente, la dignidad del trabajador, entendida como esa concepción que la persona tiene de sí misma, su autoestima y el respeto que entiende se le debe por el sólo hecho de ser persona, sin perjuicio de sus ideas políticas, religiosas, sindicales, tendencia sexual, etc.

De esta forma, las disposiciones normativas tanto de orden interno como externo, que buscan a través de acciones positivas remediar esta desigualdad, no resultan suficientes para revertir las prácticas y costumbres sociales tan arraigadas.

Es por eso, que coincido en que, para alcanzar la justicia en un caso que se manifiesta la vulneración de derechos de la mujer, debe ser necesariamente utilizada la

perspectiva de género como base indispensable para lograr la correcta aplicación de la norma comprometida.

VI. CONCLUSIÓN

Para concluir, es importante aclarar que la perspectiva de género nos lleva a reconocer que, históricamente, las mujeres han tenido oportunidades desiguales en el acceso a la educación, la justicia y la salud, y aún hoy con mejores condiciones (según la región en la que habiten) sus posibilidades de desarrollo siguen siendo desparejas e inequitativas.

Actualmente nos encontramos en un tiempo histórico de análisis revisión y cuestionamiento de diversa prácticas y de las formas de relaciones entre hombres y mujeres. Esto nos lleva a que distintas normas que han sido establecidas oportunamente para asegurar la igualdad entre las personas sean analizadas desde la perspectiva de género, con el fin también de eliminar cualquier tipo de diferencia estructural que se ha sedimentado en las relaciones a través de los años, producto de las desigualdades que han existido en la realidad, en la práctica y en la costumbre de las relaciones.

Por lo expuesto con anterioridad, el juez no puede apreciar la prueba aislándose de los aspectos fácticos y modales que conforman las particulares circunstancias de cada caso en concreto. Por el contrario, su labor debe estar informada de ellos, y atendiendo siempre no sólo a los bienes jurídicos que resultan protegidos por las normas jurídicas en juego sino, también, a las condiciones de vulnerabilidad de las personas involucradas.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Fuentes jurídicas

Código Civil y Comercial de la Nación Argentina. Ley 26.994. 7 de octubre de 2014

Constitución de la Nación Argentina. Arts. 14 bis, 16, 19 y 75, incisos 22 y 23. 1994

(Argentina)

Constitución de la Provincia de Mendoza. 1916 (Argentina)

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. Boletín Oficial de la República Argentina. 1 de abril de 1996

Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial. ONU. 13 de julio de 1967

Convención sobre Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). Boletín Oficial de la República Argentina. 27 de mayo de 1985

Convenio de la Organización Internacional del Trabajo sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación (111). OIT. 25 de junio de 1958

Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (N°190). OIT. 10 de junio de 2019

Declaración Universal de Derechos Humanos. Arts. 1, 2, 7, 23 y 25. ONU. 10 de diciembre de 1948

Ley 23.592 contra Actos Discriminatorios. Boletín Oficial de la República Argentina. 23 de agosto de 1988

Ley 20.744 de Contrato de Trabajo. Arts. 17, 75 y 81. Boletín Oficial de la República Argentina. 13 de mayo de 1976

Ley 25.013 de Reforma laboral. Boletín Oficial de la República Argentina. 22 de septiembre de 1998

Ley 25.323 de Indemnizaciones laborales. Boletín Oficial de la República Argentina. 6 de octubre de 2000

Ley 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales. Boletín Oficial de la República Argentina. 1 de abril de 2009

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Arts. 26 y cc. ONU. 19 de diciembre de 1966

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Arts 2, 3 y 7.
ONU. 19 de diciembre de 1966

Protocolo Facultativo de la Convención sobre Eliminación de todas las Formas de
Discriminación contra la Mujer. ONU. 6 de octubre de 1999

Jurisprudencia

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo – Sala II B.E, C/ ESTADO NACIONAL
y OTROS S/ ACCION DE AMPARO; 2018

Causa “Recurso de hecho deducido por José Gilberto Varela en la causa Varela, José
Gilberto c. Disco S.A. s/ amparo sindical”; 4 de Septiembre de 2018

Causa A. 1023. XLIII. Recurso de Hecho Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud
S.A. s/ acción de amparo; 7 de diciembre de 2010

Causa N° 13-03814092-7/1, caratulada: “Musatti, Sergio Omar C Amigos del Jockey
Club P/Amparo S/ Inc. Cas.”; 16 de marzo de 2017

Causa P. 489. XLIV. Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la
Capital Federal s/ amparo; 15 de noviembre de 2011

Juzgado Laboral N° 2. Catamarca G.C.M. c/ H.C.T.S.A s/ Beneficios Laborales; 2016

Poder Judicial de la Nación. Cámara Nacional de Apelaciones. Sala VI. “P.V.P.L C/A
.S.A y OTROS S/DESPIDO

Segunda Cámara del Trabajo. Provincia de Mendoza “M.J.A.C/B S.H S.A
P/DESPIDO” ; 2020

Sentencias penales “Cruz Caporiccio”, “Merlo Lazza”, “Quiroga Morales”, “Ojeda
Pérez”, “Vázquez Tumbarello”, entre otros.

Suprema Corte de Justicia de Mendoza. M.T.D.C/ T S.A Y OTS P/ DESPIDO s/
RECURSO EXTRAORDINARIO PROVINCIAL P/ EXTRAORDINARIO
PROVINCIAL; 2020

Otras fuentes

Armenta, C. (s/f). *Genera género* [Revista Radiofónica]. Recuperado de:
<https://radio.uabc.mx/genera-genero>

Bauger, E.S. (2021). Perspectiva de género, derechos humanos y feminismos jurídicos
en la enseñanza del Derecho Internacional Privado. *Anales De La Facultad De*

Ciencias Jurídicas Y Sociales De La Universidad Nacional De La Plata, (51), 090. Recuperado de:

<https://revistas.unlp.edu.ar/RevistaAnalesJursoc/article/view/11571>

Bertoldi de Fourcade, M. V. (14 de abril de 2016). *Algunas reflexiones sobre la perspectiva de género en el nuevo Código Civil y Comercial de la Nación*. Microjuris. Recuperado de:

<https://aldiaargentina.microjuris.com/2016/04/14/algunas-reflexiones-sobre-la-perspectiva-de-genero-en-el-nuevo-codigo-civil-y-comercial-de-la-nacion/>

CICOP. (2021). *Perspectiva de Género en el Ámbito Laboral*. Recuperado de:

<https://cicop.org.ar/secretaria-de-genero-y-derechos-humanos/perspectiva-de-genero-en-el-ambito-laboral/>

Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres (CONAVIM). (22 de noviembre de 2018). *¿Qué es la perspectiva de género y por qué es necesario implementarla?* Gobierno de México. Recuperado de:

<https://www.gob.mx/conavim/articulos/que-es-la-perspectiva-de-genero-y-por-que-es-necesario-implementarla>

Dirección del Trabajo. (7 de octubre de 2021). *¿Qué es el acoso laboral?* DT Chile.

Recuperado de: <https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-99176.html>

Juan, G.R. (2021). La interpretación jurídica con perspectiva de género. Un decálogo de estándares interpretativos. *Revista Boliviana de Derecho*, 31, 60-89. Recuperado de:

https://www.revista-rbd.com/wp-content/uploads/2021/01/2._Gabriel_R._Juan_pp._60-89.pdf

Planned Parenthood. (2023). *Todo sobre el sexo, el género y la identidad de género*.

Recuperado de: <https://www.plannedparenthood.org/es/temas-de-salud/para-adolescentes/todo-sobre-sexo-genero-e-identidad-de-genero>

Satta, S.D. (7 de Febrero de 2012). *El daño psicológico*. SAJJ. Recuperado de:

http://www.saij.gob.ar/doctrinaprint/dacf120014-satta-dano_psicologico.htm

Sosa, M.J. (2021). Investigar y juzgar con perspectiva de género. *Revista Jurídica AMFJM*, 8. Recuperado de: <https://www.amfjn.org.ar/2021/04/05/investigar-y-juzgar-con-perspectiva-de-genero/>