



Discriminación y despido: Una mirada crítica a la realidad de las mujeres en el mundo laboral

- LUCAS SARMIENTO
- 43.229.188
- ABG09406
- TUTOR: MIRNA LOZANO BOSCH
- ABOGACIA
- UNIVERSIDAD SIGLO 21

FALLO

CORDOBA, 10/06/2021 "ARGUELLO, MARIA CELESTE C/ SISTEMA ODONTOLOGICO PRIVADO SAS Y OTROS. ORDINARIO - OTROS (LABORAL) (EXPTE NÚMERO 9848331)" Juzgado de Conciliación de Cuarta Nominación de esta Ciudad –Secretaría N° 7.

<https://leyesadmin.justiciacordoba.gob.ar/deposito/FALLOS/JURISPEDIA%20C%C3%93RDOBA/Sala%204/Arguello%20-%20Sist.%20Odontologico.pdf>

Sumario. I. Introducción. II. Premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal. III. Identificación y reconstrucción de la *ratio decidendi*. IV. La descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. IV.I. Despido discriminatorio sobre mujeres en Argentina IV. II. Teletrabajo durante el COVID_19. IV.III. Fallar con perspectiva de género. V. Análisis y postura del autor. VI. Conclusión. VII. Referencias. A) Doctrina. B) Legislación. C) Jurisprudencia.

I. Introducción.

El presente fallo tiene como objetivo analizar y reflexionar sobre la aplicación de la perspectiva de género en el contexto jurídico de Argentina. En los últimos años, el enfoque de género ha adquirido una relevancia cada vez mayor en el ámbito legal, buscando garantizar la igualdad de derechos y oportunidades para todas las personas, independientemente de su género. A través de este análisis, se examinará cómo los tribunales argentinos han interpretado y aplicado esta perspectiva en casos relacionados con la discriminación de género, la violencia machista y otras problemáticas que surgen a las mujeres y otros grupos vulnerables.

A pesar de que Argentina se encuentre en una constante progresión, sigue habiendo dificultades en ciertos casos, como lo es en el ámbito laboral, y haciendo referencia al caso seleccionado, donde una mujer fue despedida injustificadamente durante un momento de especial vulnerabilidad, siendo recientemente madre, en un

momento donde el país y el mundo atravesaba una situación particular como lo fue la pandemia por el Covid_19.

En lo expresado, el tribunal a cargo de la apelación, consideró que las decisiones tomadas en una primera instancia, no incluyeron perspectiva de género. La demandante se encontraba en una situación complicada tras el nacimiento de su hija de 8 meses. A causa de la situación sanitaria que atravesaba el país, no se encontraban habilitados hogares maternos, por ende, no podía abandonar su domicilio para asistir al trabajo. Es por ello y debido a la situación sanitaria del COVID-19 que la mujer solicita a través del decreto 329/2020 la modalidad de teletrabajo, término utilizado en el fallo analizado. En consecuencia, de esta solicitud, la empleadora y demandada toma la decisión de despedirla por “abandono de trabajo”. El despido se encontraba injustificado, en contra de la normativa de emergencia anteriormente comentada y en oposición de la Ley Antidiscriminatoria en su artículo primero (Ley N° 23.592. Artículo 1); o en contra de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (Ley N° 23.179. Artículo N° 1).

En el fallo seleccionado, en una primera instancia no se valoró la prueba, por lo tanto, no fue utilizada la perspectiva de género. En el libro, *Introducción a la metodología de las ciencias jurídicas y sociales*, se expone: “Todo aquel que afirma la existencia de un hecho debe probarlo, pues si el hecho alegado no ha sido debidamente acreditado, se lo tiene por no acaecido” (Alchourron, 2003, p.31). A partir de lo expresado por este autor, y siguiendo el caso utilizado, se puede determinar que al no haberse probado el hecho por el cual se despidió a la actora, se lo tendría por no acaecido.

Como conclusión de esta introducción, considero que este fallo es útil para analizar el problema de no utilizar la perspectiva de género en los tribunales.

II. Premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal.

El 11 de marzo de 2021, la parte actora presentó un recurso de apelación en subsidio contra un decreto emitido el 1 de marzo del mismo año por el Juzgado de Conciliación de Cuarta Nominación de la ciudad, relacionado con una medida innovadora

solicitada por la actora para su reincorporación preventiva al puesto de trabajo en condiciones laborales iguales. El decreto del juzgado rechazó la medida cautelar solicitada, argumentando que las cuestiones planteadas excedían el ámbito de la vía cautelar y requerían un análisis más profundo y pruebas adicionales.

La parte recurrente se agravia por el rechazo de la medida cautelar innovadora y argumenta que se cumplen los requisitos para su procedencia. Afirma que existe certidumbre respecto a la existencia del derecho invocado, rápidamente en la dispensa de concurrir al puesto de trabajo establecido en el DNU 297/2020 y la Resolución 207/2020 del Ministerio de Trabajo. Además, sostiene que ha sufrido un perjuicio grave e irreparable y que existe peligro en la demora. La recurrente señala que realizó tareas de home office y que siempre estuvo disponible para el empleador, por lo que considera que el despido por abandono de trabajo carece de sustento. Por último, argumenta que, en el contexto de una situación de emergencia sanitaria, la empleada debería haber tenido mayor consideración hacia la situación particular de la trabajadora.

El presente fallo se fundamenta en los acontecimientos que tuvieron lugar a partir del primero de marzo de dos mil veintiuno, cuando la parte actora presentó una solicitud de medida innovadora ante el Juzgado de Conciliación de Cuarta Nominación de la ciudad de Córdoba. Sin embargo, en esa fecha, la medida cautelar fue denegada.

Ante esta situación, el día once de marzo del mismo año, la parte actora tuvo que interponer un recurso de apelación ante el mencionado juzgado. Los jueces encargados de conocer el caso realizaron un análisis exhaustivo de los argumentos presentados por ambas partes y, finalmente, emitieron un fallo favorable hacia la actora.

Tras recibir una respuesta desfavorable en primera instancia, la parte actora decidió apelar la decisión ante el tribunal. Los jueces a cargo de resolver este caso evaluaron las circunstancias y, finalmente, dictaminaron en favor de la actora. Como resultado, la medida cautelar solicitada fue aceptada, lo que permitió la reincorporación de la mujer a su puesto de trabajo. Además, se le otorgó la posibilidad de desempeñar sus tareas en la modalidad de trabajo desde casa (home office). Este fallo representa un paso importante en la protección de los derechos de la actora y sienta un precedente en términos de reconocimiento y garantía de sus condiciones laborales.

III. Identificación y reconstrucción de la *ratio decidendi*.

La *ratio decidendi* de este caso se refiere a la resolución de un recurso de apelación interpuesto en contra del rechazo de una medida cautelar solicitada por la actora. Los jueces consideraron que, a pesar de que la causal de despido invocada por la demandada no estaba contemplada en la normativa de emergencia, existieron indicios de que el acta tenía un alto grado de probabilidad de tener derecho a la reincorporación, teniendo en cuenta los requisitos de tareas formuladas por ella y la implementación previa del teletrabajo por parte del empleado. Además, se valoró la situación de vulnerabilidad de la actora como madre reciente y las limitaciones impuestas por la pandemia en relación con los jardines maternos. En base a esto, se desistió de revocar la resolución impugnada y ordenar la reincorporación provisoria de la actora a su puesto de trabajo, bajo la modalidad de teletrabajo, hasta que se dicte un pronunciamiento definitivo. También se estableció el pago de haberes desde la fecha del reintegro y se impuso el apercibimiento de astreintes en caso de incumplimiento.

IV. Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales.

IV.I. Despido discriminatorio sobre mujeres en Argentina.

El despido discriminatorio hacia las mujeres en Argentina es un fenómeno preocupante que refleja la persistencia de desigualdades de género en el ámbito laboral. A pesar de los avances normativos y sociales en la lucha por la igualdad de género, muchas mujeres siguen enfrentando discriminación y violencia en el lugar de trabajo, lo que incluye el despido injusto y arbitrario, así es según la ley N° 24.632, en su artículo número 6, se establece que "el derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye, entre otros: el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación" (Ley N° 24.632, Artículo 6).

La discriminación laboral contra las mujeres se manifiesta de diversas formas. Una de las prácticas discriminatorias más comunes es el despido basado en la maternidad, tal como lo marcamos en nuestro fallo, y agregando un antecedente de

otro caso “L. E. A. c/ Coto Centro Integral de Comercialización S.A. s/ despido” donde el tribunal falla de igual manera, sin valorar la perspectiva de género, despidiendo a una mujer en condición reciente de madre.

A pesar de que la ley argentina protege el derecho de las mujeres a la licencia de maternidad y establece la estabilidad laboral durante ese período, muchas empresas aún despiden a mujeres embarazadas o recién madres. Esto no solo representa una violación de los derechos laborales de las mujeres, sino que también perpetúa estereotipos de género y limita su participación plena en el ámbito laboral.

Además, considero que es fundamental fomentar la sensibilización y la educación sobre la igualdad de género en todos los niveles de la sociedad. Esto implica trabajar en conjunto con empleados, sindicatos y organizaciones de la sociedad civil para promover una cultura laboral inclusiva y equitativa, libre de discriminación y violencia de género.

IV.II. Teletrabajo durante el Covid_19.

Considero que el teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 ha tenido un impacto significativo en Argentina. Con el objetivo de frenar la propagación del virus, proteger la salud de los trabajadores y de la familia de estos, se implementaron medidas de distanciamiento social que llevaron a un aumento masivo en la adopción del teletrabajo como modalidad laboral, agregando lo que dice el documento “El teletrabajo en Argentina” donde se expone “Este derecho tiene una clara implicancia de género, debido a la sobrecarga desproporcionada de trabajo doméstico no remunerado que recae sobre las mujeres, ellas son las que tienden a recurrir al teletrabajo para conciliar estas tareas con las responsabilidades laborales, principalmente como un mecanismo para extender las licencias por maternidad.” (Alberieu R. Allerand M. De la Vega P., 2021, p.25.).

En el texto “El despido discriminatorio y el concepto de protección integral a la mujer trabajadora” el autor comenta sobre la igualdad de género y dice “. lo que necesitamos son medidas de implementación de teletrabajo con perspectiva de

género y flexibilidad para promover un mejor equilibrio trabajo-familia y una mayor corresponsabilidad en el hogar” (Devoto P. A., 2021, p.5)

Es importante destacar que, si bien el teletrabajo ha sido una solución temporal durante la pandemia, también ha planteado la necesidad de establecer marcos normativos y regulaciones claras para garantizar los derechos de los trabajadores en esta modalidad laboral. En ese sentido, en Argentina se encontró la Ley de Teletrabajo en julio de 2020, que establece derechos y obligaciones tanto para los empleadores como para los empleados que se desempeñan bajo esta modalidad.

IV.III. Fallar con perspectiva de género.

Es necesario fortalecer y hacer cumplir la legislación laboral y los derechos de las mujeres en el trabajo. También se requieren políticas de igualdad de género como la ley N° 27.499 que reza “Establécese la capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres para todas las personas que se desempeñen en la función pública en todos sus niveles y jerarquías en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación.” (Ley N° 27.499. Artículo 1).

Abordar el fallo con perspectiva de género implica reconocer la existencia de desigualdades y discriminaciones de género, así como cuestionar y transformar las estructuras, normas y prácticas que las perpetúan. Requiere adoptar medidas concretas para promover la igualdad de género, como la implementación de políticas y leyes que protejan los derechos de las mujeres, la eliminación de estereotipos de género en la educación y los medios de comunicación, la promoción de la participación equitativa de las mujeres en la toma de decisiones y el fomento de una cultura de respeto y equidad.

V. Postura del autor

Luego de hacer la nota fallo donde el problema se basó en no fallar con la perspectiva de género adecuada en una primera instancia, consideró que, si bien en Argentina existe un cambio de acuerdo a las decisiones y derechos sobre las mujeres,

sigue vigente el ámbito machista y sobre todo en el ambiente laboral, ya que el no juzgar con perspectiva de género implica ignorar desigualdades estructurales que enfrentan las mujeres, esto conlleva a las decisiones injustas sobre este grupo. Teniendo en cuenta la legislación ya antes mencionada como lo fue la Ley N° 27.499, coincido en que tiene que existir una capacitación obligatoria para todas las personas que se desempeñan en funciones públicas.

Es crucial reconocer que la perspectiva de género no busca favorecer a un grupo sobre otro, sino promover la igualdad de oportunidades y el reconocimiento de los derechos de todas las personas, independientemente de su género. Al adoptar una perspectiva de género en la toma de decisiones y en los procesos de juicio, se pueden identificar y abordar las desigualdades de manera más efectiva, garantizando así una sociedad más justa y equitativa.

En resumen, juzgar sin perspectiva de género perpetúa la desigualdad y puede llevar a decisiones injustas. Es necesario promover una conciencia y una práctica más inclusiva y equitativa, que reconozca y valore las experiencias y necesidades de todas las personas, sin importar su género.

VI. CONCLUSIÓN

Para concluir con la nota fallo, en el libro *Hacia la protección efectiva de la mujer trabajadora* que dice “La perspectiva de género se presenta como una herramienta de interpretación de los hechos y el derecho estrictamente necesaria en el abordaje de los conceptos de discriminación y violencia, que los presenta como un fenómeno estructural y sistemático” (Cassano, F. 2022, pag. 58). Lo dicho por este autor sirve para entender que la violencia y discriminación son fenómenos interpuestos histórica y socialmente.

En conclusión, el fallo con perspectiva de género es fundamental para garantizar una justicia equitativa y promover la igualdad de género. Reconocer la importancia de considerar el género en la toma de decisiones judiciales nos permite abordar y erradicar las desigualdades y discriminaciones históricas que sufren las

mujeres, siendo este un grupo vulnerable. Al adoptar una perspectiva de género en los fallos judiciales, se asegura que las necesidades, derechos y experiencias específicas de cada individuo sean tomadas en cuenta de manera justa y equitativa. De esta manera, se avanza hacia una sociedad más inclusiva y justa para todas las personas, independientemente de su género.

VII. Referencias

A) Doctrina

Alberieù, R. Allerand, M. De la Vega, P, (2021). El teletrabajo en Argentina.

Devoto, PA, (2021), El despido discriminatorio y el concepto de protección integral a la mujer trabajadora.

Alchourrón, CE (2003). Introducción a la Metodología de las Ciencias Jurídicas y Sociales.

Cassano, F (2022). Hacia la protección efectiva de la mujer trabajadora.

B) Legislación

Ley N° 24.632, 13/03/1996, Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra La Mujer - "Convención de Belem do Pará". (BO 01/04/1996). Honorable Congreso de la Nación Argentina.

Ley N° 27.499, 19/12/2018, Ley Micaela de capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado. (BO 10/01/2019. Honorable Congreso de la Nación Argentina.

Ley N° 23.592, (1988) Actos Discriminatorios. (B.O. 23/08/1988). Honorable Congreso de la Nación.

Ley N° 23.179, (08/05/1985). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer. (CEDAW). (BO 03/06/1985). Honorable Congreso de la Nación Argentina.

C) Jurisprudencia

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo “L. E. A. c/ Coto Centro Integral de Comercialización S.A. s/ despido” (2022). Argentina.