

Jurisprudencia

Buenos Aires, 13 de marzo de 2020

Fuente: página web S.A.I.J.

Contrato de trabajo. Extinción. Despido sin causa. Discriminación. Constituye violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Montani Tribio Daniela c/Tramat y Otros U.T.E. s/despido s/recurso extraordinario provincial. S.C.J. Mendoza, Sala 2.

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° 13-03668755-4/1, caratulada: "Tramat S.A. en J: 152.895 "Montani Tribio Daniela cl Tramat S.A. y otros U.T.E p/ despido" p/ 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. 17/23vta., se presenta Tramat S.A. y otros U.T.E., Condominios S.A. y Autotransportes Andesmar, por medio de apoderado Dr. Ernesto Vartalitis y a fs. 44/51vta., comparece la actora Daniela Montani por si 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/ Tramat 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 79/83vta., por intermedio de su apoderado.

A fs. 86187vta., corre agregado el dictamen del Sr. Procurador, quien per 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 impute 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 este fuera efectivo. No hubo intención de la actora de abandonar la relación laboral, solo se encontraba hacienda usa de licencia per enfermedad justificada per su médico tratante y el dictamen del profesional interviniente en la Subsecretaria de Trabajo y Seguridad Social conforme la junta médica solicitada por las accionadas.

2. Las costas se impusieron a cargo de las demandadas per 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. 11) 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 prosperaran y el de la actora prosperará parcialmente.

1. A los fines de un mejor entendimiento del caso, realizaré una breve síntesis de las circunstancias acticas 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 panes, 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 para tanto su médico le otorgara el alta.

c. Por su parte, las accionadas señalaron que a la actora se le efectuó una auditoria 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 art. 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).

Par 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, esta 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-X11-2016, 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, cada 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 art. 45 de la Ley 25.345 al art. 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 art. 11 de la Ley 24.013 por el art. 47 de la mencionada ley. El párrafo agregado al art. 80 por la Ley 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 registral 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. Si 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), mas and de que cumpliera funciones en una "oficinista", 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 solo 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 este se 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 torno 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 tareas (art. 14 bis de la Constitución Nacional y normas de protección de la mujer que abordare 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 esta 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", la 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 si 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 hay 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 si 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 18, párrs. 101, 103 y 104, y Caso Espinoza Gonzales Vs. Pert, supra, párrs. 216 y 220).

Por ello, sobre el 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 art. 75, inc. 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 solo a las trabajadoras.

Este plexo se complementa con la Recomendación N°1.65 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. 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 Dto. reglamentario 1011/10 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 arts. 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 recalcado 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 arts. 8 y 25 de la Convención Americana, obligaciones que se complementan y refuerzan con la Convención de Belém do Pará. (v. Corte IDH, Casa «V.R.P., V.P.C. y otros vs. Nicaragua», Excepciones Preliminares, Fonda, 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 genera human y es inseparable de la dignidad esencial de la persona, frente a to 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 si 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 generó 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 genera, 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: "Fc/ Alaniz Pineira Daniel Héctor P/Amenazas Simples (21900) P/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 genera 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 c/ G.R.J.J p/ homicidio agravado s/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 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 (Corte IDH "Gonzales Lluy y otros vs. Ecuador"). La discriminación interseccional no solo 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 art. 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 arts. 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:

Mejor remuneración devengada	\$ 14.694,50
Antigüedad	9 periodos
Indemnización antigüedad	\$ 132.250,50

Indemnización Sustit. Preaviso	\$ 29389,00
Integración mes despido	\$ 9.306,51
Vacaciones no gozadas	\$ 14.106,72
Sac. proporcional	\$ 6.602,46
Art. 2, Ley 25.323	\$ 85.473,00

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 quo– 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 CUESTION 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, inc. 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. 44/51vta., 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 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 par Departamento Contable, con costas. (...) 3) Diferir la regulación de honorarios y demás costas causídicas para su oportunidad..."

2°) Rechazar el recurso extraordinario provincial interpuesto por Trammat S.A. y ots. U.T.E., a fs. 17/23vta., de autos.

3°) Imponer las costas a los recurrentes en la medida de sus respectivos vencimientos (art, 36, inc. 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 9.131) sobre la base regulatoria actualizada que se establezca en la instancia de origen (arts. 2, 3, 15 y 31 de la Ley 9.131). 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 9.131) sobre la base regulatoria actualizada que se establezca en la instancia de origen (arts. 2, 3, 15 y 31 de la Ley 9.131). 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 inc. IV del art. 47 del Código Procesal Civil, Comercial y Tributario.

Notifíquese. Ofíciase.

Dr. Mario Daniel Adaro - Ministro

Dr. Omar Alejandro Palermo - Ministro

Constancia: Se deja constancia que la presente resolución, no es suscripta por el Dr. José V. Valerio por encontrarse en use de licencia (art. 88 apart. III del C.P.C.C.y T.).