



Seminario Final de Abogacía

Modelo de Caso

Tema: Derechos fundamentales en el mundo del trabajo. Futuro y presente del derecho del trabajo.

“IGUALDAD DE GÉNERO EN MATERIA LABORAL.

Análisis en el marco de la causa ‘Puig’”

Alumno: Gabriel Miguel Castro Cristofano

DNI: 26.467.352

Legajo: VABG92635

Profesora: Ab. Romina Vittar

Sumario: I. Introducción.- II. Historia fáctica, procesal y sentencia.- III. *Ratio decidendi*.- IV. Análisis doctrinario y jurisprudencial.- V. Postura del autor.- VI. Conclusiones.- VII. Referencias.-

I. Introducción

No ser discriminado es un derecho humano fundamental. Tosto (2010), en ese sentido, expresa que la igualdad es materia frecuente en el discurso jurídico laboral; tanto es así que la presunción de este principio entre los trabajadores se edifica como una verdad aparentemente natural, y la aspiración de que sean tratados de igual modo y en paridad de situaciones, es un mandato reiteradamente sostenido por la doctrina y la jurisprudencia. Pero para ello, es menester tomar los recaudos pertinentes si es que se pretende alcanzar dicho objetivo igualitario.

Es por lo antes dicho que el objeto del presente comentario es destacar el valor de contenido laboral-constitucional que se transmite en el fallo emitido por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en el año 2020, caratulado “Puig, Fernando Rodolfo c. Minera Santa Cruz S.A. s/ Despido” (CSJN, 2020). Esta causa tan actual, exhibe una visión integral sobre los estándares nacionales e internacionales aplicables en materia de discriminación e igualdad ante la ley contra el hombre trabajador.

Esta sentencia es digna de análisis en tanto le permite al lector entender cómo la jurisprudencia viene colaborando en materia de la tutela efectiva de los trabajadores. Además es relevante el decisorio cortesano en tanto precisa los alcances que corresponde asignar al artículo 181 de la Ley de Contrato de Trabajo (Ley 20.744, 1976, art. 181), en cuanto éste presume —*iuris tantum*— que el despido dispuesto por el empleador sin invocación de causa o con causa invocada pero no acreditada, producido dentro de los tres meses anteriores o seis meses posteriores a la celebración del matrimonio del empleado y habiendo mediado su notificación fehaciente al empleador dentro de dichos plazos, responde al casamiento de aquel.

Y no es menor tampoco el hecho de que a través de la sentencia se esclarece la cuestión de la trascendencia de la labor interpretativa de la judicatura, acto al cual están siempre obligados los magistrados. De tal tarea surgirá la pauta normativa del juicio y el alcance de la resolución a la que se haya arribado.

Ahora bien, ya adentrándose en el problema jurídico que se suscitó en la causa de marras, es dable manifestar que se planteó uno de tipo axiológico. Ante este tipo de

problemas, se intenta llevar adelante la exégesis de una regla que se entiende como contradictoria a un principio o principios superiores del sistema (Dworkin, 2004).

Lo antes advertido se sostiene ya que en el caso a comentar se enfrentan principios con bases constitucionales y convencionales (igualdad ante la ley y no discriminación arbitraria) con el reclamo de la indemnización especial por despido por causa de matrimonio (Ley 20.744, 1976, art. 182). Ello deviene en virtud de un trabajador hombre que fue desvinculado de su empleo —sin expresión de motivos dentro de los seis meses posteriores a su casamiento— dentro del plazo en el que, según el art. 181 de la Ley de Contrato de Trabajo (Ley 20.744, 1976, art. 181), corresponde presumir que el despido sin invocación de motivos tiene por causa el matrimonio.

Para cerrar esta introducción, se destaca que la anotación al fallo “Puig” (CSJN, 2020) se ha sistematizado de modo tal que permita analizar la causa desde sus inicios a partir de la exposición de la premisa fáctica, la historia procesal para luego abordar la descripción y exégesis de la decisión de la Corte federal. *A posteriori* se harán unas breves reflexiones sobre la postura de la doctrina y jurisprudencia aplicable al caso que, en conjunto con la plataforma de hecho y de derecho del caso en comentario, permitirán adoptar una posición al respecto y exponer la conclusión a la que se ha arribado sobre la causa.

II. Historia fáctica, procesal y sentencia

Un trabajador promovió demanda de indemnización especial por despido por causa de matrimonio (LCT, 1976, art. 182), al ser desvinculado sin expresión de motivos por la empresa demandada dentro de los seis meses posteriores al acto jurídico matrimonial. En primera instancia se rechazó la procedencia de la demanda y la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo confirmó esa sentencia de grado.

Contra ese pronunciamiento el actor interpuso recurso extraordinario federal que al ser denegado dio origen a la queja.

La Corte Suprema de Justicia de la Nación resolvió dejar sin efecto la sentencia de la Alzada, por medio de la cual se había rechazado el reclamo de la indemnización especial. La Corte, además, ordenó que vuelvan los autos al tribunal de origen a fin de que se dicte un nuevo pronunciamiento con arreglo al decisorio adoptado por ella.

III. *Ratio decidendi*

Según surge de la reseña efectuada en el voto del juez Rosatti se tiene como hechos no discutidos que la empleadora supo que el actor contrajo matrimonio y que, por tal causa, lo desvinculó laboralmente sin expresar motivo alguno, dentro de los seis meses posteriores a la celebración del matrimonio del que la demandada fue debida y oportunamente notificada.

La Corte abordó la cuestión de fondo desde el plano de la igualdad y la no discriminación. Así, en el voto de la mayoría se pregona que "es "innegable la igualdad de derechos de hombres y mujeres frente al matrimonio y las responsabilidades familiares"; ello, al amparo de directivas emergentes de principios y reglas internacionales (consid. 10º) que, en síntesis, se ocupan de impulsar la tutela del matrimonio, de sus efectos respecto de los contrayentes y de la vida familiar.

En el primer voto, y a modo de marco sociológico de la plataforma fáctica del caso, se critica a la Alzada porque:

...ha omitido examinar la significación de las normas en juego en el actual contexto en el cual el modelo sociocultural que asignaba únicamente a la mujer la responsabilidad de la crianza de los hijos y de las tareas domésticas se encuentra en pleno proceso de cambio.

Va de suyo que en el voto ponente se califica al despido por matrimonio como un obrar discriminatorio y, en función de lo que se expresase sobre cómo debe visualizarse la vida matrimonial actual, se concluye en que:

...si en el nuevo paradigma sociocultural los cónyuges ya asumen o tienden a asumir por igual las responsabilidades familiares, no puede interpretarse que los estímulos del empleador para despedir a quienes contraen matrimonio se suscitan solamente en el caso de las mujeres trabajadoras, y que solamente ellas deben estar íntegramente abarcadas por el sistema protector especial de los arts. 180, 181 y 182 de la LCT.

Rosenkrantz indica que "la historia legislativa" de las normas del trabajo en juego apuntan a proteger el matrimonio y que, asimismo, no es posible "excluir de sus disposiciones al trabajador varón". Y, en cuanto a discriminación por sexo, el magistrado citado, para reprobado lo actuado en la sentencia que revisa, se referencia en los artículos 17 y 81 de la LCT, señalando entonces que "conviene recordar que la propia LCT prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores, entre otros, por motivo de sexo (art. 17) y considera trato desigual al dispensado a los trabajadores por esa misma razón, entre otras (art. 81)", agregando, a modo de refuerzo de la inaceptable discriminación efectuada al trabajador.

A su turno, el juez Rosatti también analizó a las reglas de los artículos 180, 181 y 182 de la LCT en clave de la protección constitucional de la familia, entendiendo que la prohibición de despido sin causa por motivo de matrimonio hace las veces de pauta reglamentaria del artículo 14 bis de la Constitución Nacional. Posteriormente, y al igual que sus colegas firmantes del voto ponente, se detuvo en el desarrollo de diversos instrumentos internacionales, en los cuales se plasman principios y reglas que propenden a la tutela de la familia. Rosatti entiende que estos principios y reglas deben ser abordados por el intérprete judicial con criterio evolutivo, progresivo y dinámico.

En la sección final de su voto, Rosatti reflexiona en punto a que si se avalase la forma restrictiva con que la Sala VI de Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ha aplicado las reglas laborales reiteradamente mencionadas:

...implicaría asimismo afectar la igualdad de oportunidades de las mujeres en el acceso a los puestos de trabajo, restringiendo la contratación del género femenino. En efecto, al tener estas y no aquellos la presunción de despido por matrimonio, el empleador podría inclinarse por seleccionar varones a fin de evitar la futura aplicación de la figura.

La Corte federal, en suma, resolvió aplicar los principios de igualdad ante la ley y de no discriminación arbitraria, ambos con bases constitucionales y convencionales, a una cuestión de género presentada en el campo del trabajo, reafirmando que tanto mujeres como hombres son iguales ante la ley y que ni la mujer ni el hombre pueden ser discriminados en razón de su sexo.

IV. Análisis doctrinario y jurisprudencial

El Derecho Laboral busca regular el trabajo dependiente y protegerlo; en virtud de ello coloca al trabajador bajo la supervisión del empleador. De lo anterior se infiere que la relación laboral origina una restricción a la libertad y autonomía del trabajador a favor de su empleador, la cual debe ser voluntaria y consensuada entre ambos (Ramírez Bosco, 2000).

Estas características de limitación de la libertad y la autonomía del trabajador, explican en parte el carácter imperativo y de orden público de la legislación laboral vigente (Ackerman, 2005), características que lo que buscan es compatibilizar que esas relaciones jurídicas específicas se desarrollen dentro de un marco de convivencia y que permita al trabajador el adecuado desarrollo de su integridad y dignidad (Caubet, 2013).

Por tal motivo, el objeto del derecho laboral es proteger a los sujetos de la relación, mas no al objeto de la misma, para que el trabajador pueda vivir y desarrollarse a plenitud

y con dignidad, aunque tenga que limitar y subordinar parcialmente su libertad a una relación laboral remunerada (Rezzonico, 1999). El objeto del derecho laboral es lograr que:

...esa relación de trabajo se realice en condiciones que garanticen al trabajador la vida, la salud, el descanso, el desarrollo personal y profesional, la obtención de beneficios económicos y sociales para tener una vida familiar socialmente decorosa y digna, integrando de esa manera al trabajador al cuerpo social de la comunidad para el debido desarrollo de esta (Ackerman, 2005 p. 124)

La protección laboral es, por lo tanto, la finalidad propia de esta rama del derecho, a punto tal que el principio protectorio es clave en ella por ser el principio que le otorga especialidad y esencia. Se podría definir pues a este sector del derecho como aquel destinado a proteger o defender a los trabajadores, a través de principios y directrices propios que responden a la justicia social y de ahí que la idea central es que sus normas estén a favor del trabajador (De Diego, 2011).

Por su parte, el paradigma familiar ha experimentado profundas modificaciones en los últimos años orientándose hacia un nuevo modelo en el cual ambos cónyuges — entre los cuales, incluso, puede no haber diferencia de sexo— se hacen cargo indistintamente de las tareas y obligaciones domésticas y familiares (CSJN, “Puig, Fernando Rodolfo c. Minera Santa Cruz S.A. s/ Despido”, 24/09/2020).

La realidad social es indiscutible; atrás quedó la fotografía de la familia matrimonial y heterosexual a la que se hiciera referencia en el apartado anterior anclada, al decir de Herrera (2015), a la noción de procreación de los hijos por medio del acto sexual. Aquella imagen comparte en la actualidad el protagonismo con otras formas de organización familiar. En palabras de Kemelmajer de Carlucci (2014) la familia tradicional, nacida con el matrimonio, dependiente económicamente y en demás aspectos de la figura del padre de familia, gestada sobre formas más o menos solemnes y con un fin principal que es tener hijos, viene sufriendo cambios desde hace mucho tiempo. De allí que dichos cambios hayan motivado al abandono de ese modelo de familia nuclear.

En materia laboral, el Derecho del Trabajo siempre ha dedicado alguna recepción legislativa de lo antes dicho, por ejemplo con la protección de la mujer embarazada. Este enfoque, sin embargo, debería tratar de corregirse y complementarse desde la perspectiva de la situación desigual del hombre en el marco de la tutela antidiscriminatoria, buscando la igualdad de oportunidades en el trabajo pero sin alterar los compromisos familiares (Altamira Gigena, 2008), entre los que se puede mencionar al matrimonio.

Para Litterio (2010) es indispensable preservar la igualdad en el marco del trabajo de los trabajadores que ejercitan asimismo responsabilidades familiares. Señala el autor citado que los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral deben ser reconocidos a los trabajadores y las trabajadoras de manera tal que fomenten la asunción en paridad de las responsabilidades familiares.

Atento lo expuesto cabe colegir que es menester garantizar la integridad de las condiciones de los trabajadores que ejercitan responsabilidades familiares al tiempo que prestan su fuerza de trabajo dependiente (Fernández Macías, 2004); y para ello resulta decisivo el papel del legislador que deberá realizar una interpretación extensiva de los conceptos de igualdad y no discriminación.

Hay relaciones fundamentales entre los principios de una rama del derecho y los principios superiores y generales del derecho en general, de los cuales se ubican jerárquicamente los primeros. De allí que una primera conclusión permite inferir que la nota particular de la justicia es la igualdad (Tosca, 2008). Pero no es menos cierto que la igualdad entre los hombres se mide en cuanto a su naturaleza colectiva, ya que individualmente son distintos en lo que hace a capacidades, habilidades, preparación, necesidades, entre otras coyunturas que permiten aseverar que los hombres son igualmente desiguales.

Y la desigualdad produce discriminación que es la circunstancia en la cual arbitrariamente se distingue, excluye o restringe un derecho que tiene toda persona a la protección de las leyes (Caubet, 2013). También se presenta la discriminación cuando injustificadamente se afecta a una persona, o grupo de ellas, o una comunidad, en el ejercicio de alguna de las libertades fundamentales consagradas en la Constitución Nacional por razones de raza, religión, nacionalidad, opiniones políticas o de cualquier orden, sexo, posición económica o social u otra de cualquier naturaleza posible.

Lo antedicho permite colegir que una de las maneras a la que recurre el derecho para soslayar la discriminación es instaurar sistemas tuitivos de las partes más débiles.

Por lo tanto, la situación de debilidad jurídica en la que se encuentran determinados sujetos –tal el caso de los trabajadores - amerita y justifica que la intervención legislativa, poniendo los límites necesarios por medio de instrumentos jurídicos –leyes de orden público- que concedan tutela a aquellos, compensando así la desigualdad y la injusticia.

Cabe destacar que el Estado argentino ha mantenido políticas laborales que se asientan en la división de roles, dificultando esto la distribución equitativa de oportunidades en el acceso al cuidado de calidad para la propia familia.

De lo que se trata en definitiva de conciliar la responsabilidad familiar con la profesional y que no se afecte en demasía el derecho del hombre trabajador ante el matrimonio o en el supuesto del nacimiento de un hijo. De allí que es menester un acuerdo entre todos los actores sociales para poder concertar de qué manera se puede llevar adelante tan loable tarea sin quebrantar derechos propios del sector empresario responsable de la financiación de este tipo de licencia especial (Candal, 2015).

V. Postura del autor

Tradicionalmente, el concepto y la finalidad de la familia como institución social han tendido a cumplir tres objetivos básicos: la procreación y, por tanto, la conservación de la especie humana; la creación de lazos afectivos y solidarios entre sus miembros y la satisfacción de las necesidades de sustento, alimentación y vivienda de los integrantes del núcleo familiar (Herrera, 2015). Sin embargo, las referidas finalidades no han quedado inamovibles en el tiempo sino que han ido mutando a la par del propio concepto de familia que dista bastante de los primeros grupos que se reunían bajo esta denominación. La familia de hoy ya no es la misma que la familia de ayer.

Cuando se hace referencia a los nuevos tipos de familias, indirectamente se señala también los roles que cumplen los miembros que las componen, los que sin lugar a dudas también se fueron objeto de transformación. A título ejemplificativo se trae a colación la figura paterna; figura que desde vieja data fue ligada al concepto de sostén económico de la familia y que en la actualidad tiene un protagonismo mucho mayor, siendo no solamente la fuente de contención económica del grupo familiar sino también un soporte de amor, de afecto, de colaboración, solidaridad y entendimiento de los demás integrantes del grupo.

Y si de contención económica, directamente la cuestión se vincula al concepto de trabajo como fuente de ingresos que permite mantenerse individualmente como también permite el respaldo y la satisfacción de necesidades básicas de la familia que se integra.

De conformidad con la Constitución Nacional, todos los ciudadanos son iguales ante la ley y no hay privilegios sobre la base de la sangre, nacimiento o la nobleza. En ese sentido, la Carta Magna sostiene la igualdad de oportunidades entre todos los ciudadanos sin discriminación alguna.

Algunos tratados internacionales con jerarquía constitucional, entre ellos figuran el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y su Protocolo Facultativo; la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, refuerzan esa igualdad.

Por otra parte, la Ley de Discriminación en el Empleo prohíbe cualquier tipo de discriminación por razón de “sexo, raza, nacionalidad, religión, política, afiliación sindical o edad”. Y en ella también se exige que todos los empleados sean tratados por igual sin discriminación alguna. Sin embargo, se permite un trato diferenciado si se basa en los principios de buena fe o en caso de que se base en la eficiencia y la actitud de un empleado hacia el trabajo.

Con respecto a la causa, se adhiere a lo indicado por la Corte en cuanto a que no resulta factible obviar desde la magistratura la solución que la ley da al caso cuando su letra solo debe ser comprendida y aplicada en función de su claridad. Por supuesto que con absoluta independencia de que la solución que surja satisfaga la moralidad subjetiva del magistrado a cargo de trámite.

A todas luces, si una regla aparece en contraposición de la justa solución que corresponde asignar al caso de acuerdo a un principio o a una garantía constitucional/convencional, habrá de ser necesario el disponer su ineludible declaración de inconstitucionalidad/inconvencionalidad.

En cuanto al derecho sustantivo que en definitiva se termina aplicando en el caso en comentario, permite advertir que se presentan como difícilmente controvertibles los postulados sociológicos que la Corte ha tenido en cuenta al momento de evaluar el funcionamiento contemporáneo de la familia formada por personas que trabajan, reanalizando el rol que cumplen en dicho contexto mujeres y hombres para, de tal manera, romper con estereotipos que en el campo judicial se siguen sucediendo, cual es el caso de la sentencia que el Máximo Tribunal termina revocando.

VI. Conclusión

La Corte Suprema de Justicia de la Nación resolvió que los trabajadores varones, al igual que las asalariadas mujeres, están amparados por el artículo 181 de la Ley de Contrato de Trabajo que presume que el despido obedece al matrimonio a los efectos de otorgar una indemnización agravada.

La decisión se dio en los autos “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido”, (CSJN, 2020) con la firma de los ministros Elena Highton de Nolasco, Juan Carlos Maqueda y Ricardo Lorenzetti y los votos concurrentes de Carlos Rosenkrantz y Horacio Rosatti.

El Máximo Tribunal concluyó que “no constituye derivación razonada de las normas examinadas en los dos considerandos precedentes pues, como quedó claramente expuesto, la ley no restringe su protección a las hipótesis de despido de trabajadoras mujeres”.

La Corte sostuvo, además, que la restricción consagrada en el fallo apelado se revela como “producto de una inteligencia regresiva”, sin consideración a las nuevas condiciones y necesidades de la comunidad.

Resulta indiscutible que la interpretación que el Máximo Tribunal ha hecho *in re* “Puig” del art. 181 de la Ley de Contrato de Trabajo será el criterio que deberán adoptar los tribunales ordinarios de todo el país para no incurrir en la descalificación por irrazonable por parte de este Tribunal.

Es oportuno señalar que esta doctrina judicial emergente de la Corte Suprema de Justicia de la Nación implica incluir al trabajador hombre en un área de tutela especial aunque no específica ya que lo equipara ante la ley a la trabajadora mujer. Dicho de otro modo, avasalla la y oculta de discriminación nacida, paradójicamente, de la tutela asignada por la propia ley que *a priori* parece estar destinada exclusivamente a la trabajadora mujer.

Sin lugar a duda que con este fallo se soluciona el problema axiológico planteado *ab initio* del comentario y se habilita, paralelamente, a una reforma integral de *lege ferenda* a la Ley de Contrato de Trabajo. Va de suyo que cualquier eventual modificación a la mentada normativa deberá receptor no solo la doctrina del Alto Tribunal sino también el derecho internacional de los derechos humanos y adecuarse también a los paradigmas sociales, familiares y laborales actuales.

VII. Referencias

1. Doctrina

1.1 Libros

- Ackerman, M. (2005) *Tratado del Derecho del Trabajo*. (T. III) Santa Fe: Rubinzal-Culzoni. A
- Ackerman, M., Tosca, D. (2008) *Tratado de Derecho del Trabajo*. (T.I) Buenos Aires. Rubinzal – Culzoni
- Altamira Gigena, R., Costamagna, O., Saccani, C. (2008) *Las Suspensiones De Algunos Efectos del Contrato de Trabajo*. Santa Fe: Rubinzal- Culzoni.
- Candal, M. (2015) “Sección X –LCT (Ley 20.744) Arts.172 al 195”, en Pirolo, M. (2015) *Legislación usual comentada* (T.I) Buenos Aires: La Ley
- Caubet, A. (2013) *Trabajo y Seguridad Social* (3ra. Ed.) Buenos Aires: La Ley
- De Diego, J. (2011) *Manual de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. (8va. edición actualizada y ampliada) Buenos Aires: La Ley
- Dworkin, R. (2004). *Los derechos en serio*. Madrid: Ariel
- Fernández Macías, E. (2004) “Nuevos tiempos de trabajo y calidad del empleo”. En: Muños de Bustillo, R. *Nuevos tiempos de actividad y empleo*. Madrid: MTAS.
- Herrera, M. (2015) *Manual del Derecho de las Familias* [e-book] Buenos Aires: La Ley
- Kemelmajer de Carlucci, A., (2014) “Introducción”, en Kemelmajer de Carlucci, A., Herrera, M., Lloveras, N. (2014) *Tratado de Derecho de Familia según el Código Civil y Comercial*, (T. I) Santa Fe: Rubinzal-Culzoni
- Litterio, L., (2000) *Las Licencias Paternales en el Empleo Privado*. Santa Fe: Rubinzal-Culzoni
- Ramírez Bosco, L.E. (2000) *Para una introducción al derecho del Trabajo*. Buenos Aires: Educa
- Rezzónico, J.C (1999) *Principios fundamentales de los Contratos. Justicia y equivalencia en las prestaciones*. Buenos Aires: Astrea
- Tosto, G. (2010) *Ley de Contrato de Trabajo, Comentada y Concordada. El problema de la igualdad de trato* (T.I) Buenos Aires: Errepar

2. Legislación

Ley N°20.744. Contrato de Trabajo (B.O

3. Jurisprudencia

CSJN, “Puig, Fernando Rodolfo c. Minera Santa Cruz S.A. s/ Despido” (24/09/2020)

