



LA IMPORTANCIA DE AMPLIAR DERECHOS PARA LOGRAR LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL

Carrera: Abogacía

Alumno: Sebastián Esteban Beliz

D.N.I: 33.108.654

Legajo: VABG47744

Tutora: Vanesa Descalzo

“Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido”

24 de septiembre de 2020

Corte Suprema de Justicia de la Nación.

*Dedicado a mi hermosa compañera de vida, Romina,
sin su apoyo incondicional y su aliento para no bajar los brazos
no hubiera sido posible llegar al final de este camino.*

Sumario: 1. Introducción. - 2. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y decisión del Tribunal. - 3. Ratio decidendi. - 4. Análisis conceptual, antecedentes y postura: 4.1. Interpretación y aplicación amplia de la legislación nacional. - 4.2. Adecuación del fallo en torno a las políticas internacionales sobre igualdad y no discriminación. - 4.3. Concordancia en cuanto a la doctrina y jurisprudencia actual. - 5. Conclusiones. – 6. Bibliografía.

1. Introducción

La desigualdad por cuestiones de género en el mundo del trabajo es un tema de intenso debate en la actualidad.

Como señala Aspiazu (2014) el aumento de la participación laboral femenina a partir de los años 70 y su aceleración a partir del nuevo milenio han contribuido a visibilizar las inequidades existentes entre hombres y mujeres en el ámbito laboral (desigualdad de salarios, falta de oportunidades para acceder a puestos ejecutivos, etc.).

Ante esta situación diversas legislaciones, nacionales e internacionales intentan con mayor o menor éxito dar respuesta para achicar estas brechas de inequidad con el fin de alcanzar la igualdad en un futuro.

A pesar de estas modificaciones subsisten en nuestro sistema regulaciones e interpretaciones que no contribuyen a lograrlo.

La Interpretación realizada por la sala VI de la Cámara de Nacional Apelaciones del Trabajo sobre el artículo 181 de la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo que limita la presunción en el despido por causa de matrimonio solo a las mujeres, pone de manifiesto lo antes mencionado y revela un problema jurídico axiológico ya que dicha lectura lesiona el derecho de igualdad ante la ley, promoviendo un trato discriminatorio en razón de género, cuestión absolutamente prohibida por el artículo 14 bis de nuestra Constitución Nacional, y los Tratados Internacionales de igual jerarquía, como la Convención Americana sobre Derechos Humanos, La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que brindan una especial protección tanto a la igualdad de género como al matrimonio y a la vida familiar.

El fallo de la Corte Suprema de Justicia de la Nación que se analizará en el presente trabajo denominado “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A s/despido”

advierde este problema y lo resuelve ampliando dicha protección a todo el colectivo de trabajadores sin distinción de género, entendiendo, que una interpretación restrictiva del artículo 181 de la Ley de Contrato de Trabajo, que no incluya a los trabajadores hombres, es violatoria de las garantías constitucionales, así como también de los Pactos Internacionales antes mencionados. De esta manera y utilizando entre algunos de sus argumentos una perspectiva de equidad de género, modifica la visión que restringía la protección del artículo solo a las mujeres, ampliando su protección a todo el colectivo de trabajadores más allá de su género.

De esta manera, la resolución de la Corte modifica el precedente del fallo “Drewes” que sostenía que la presunción en el despido por causa de matrimonio sólo correspondía a las trabajadoras mujeres, anulando la sentencia apelada y ordenando al Tribunal de origen dictar una nueva sentencia con arreglo a su nueva visión y sentando un nuevo precedente, de cara a futuros fallos.

2. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y decisión del Tribunal:

El día 25 de junio del año 2010, Fernando Rodolfo Puig es despedido por parte de la empresa Minera Santa Cruz S.A, hecho que ocurre tres meses después de haber contraído matrimonio el 18 de mayo del mismo año. Ante esto el trabajador solicitó a la Justicia la indemnización especial prevista en el artículo 182 de la Ley de Contrato de Trabajo, amparándose también en el artículo 181 que considera que el despido sin invocar causa por el empleador se debe al matrimonio, cuando este se produce dentro de los tres meses anteriores y seis posteriores al matrimonio, pedido que fue rechazado por el Tribunal de Primera Instancia.

El actor apeló la resolución ante la Exma. Cámara Nacional de Apelaciones quien confirmó la sentencia del Tribunal de Primera Instancia rechazando de esta manera la demanda dirigida a obtener la indemnización agravada.

La sala VI sostuvo que el actor no pudo probar que el despido fue por causa de matrimonio y conforme a la doctrina del fallo plenario “Drewes” interpretó que la presunción “iuris tantum” establecida en el art. 181 de la LCT solo consagra una protección especial a las mujeres.

Contra este pronunciamiento el actor interpuso un recurso extraordinario, que fue denegado y motivó un recurso de queja ante la Corte Suprema de la Nación, sosteniendo

que el fallo era arbitrario y vulneraba las garantías de igualdad, no discriminación y protección de la familia.

Ante esta presentación, el Máximo Tribunal hizo lugar a la queja declarando procedente el recurso extraordinario y dejó sin efecto la sentencia apelada ordenando al Tribunal de origen el dictado de una nueva sentencia ajustada a derecho.

3. Ratio decidendi:

A lo largo de los considerandos la Corte Suprema brindó diversos argumentos para dar lugar a la queja y revocar la sentencia apelada.

En primer lugar, sostuvo que la interpretación restrictiva del artículo 181 de la LCT realizada por la Sala VI de la Exma. Cámara de Apelaciones de Trabajo colisiona con los principios de la Constitución Nacional y los Tratados Internacionales de Derechos Humanos en materia de discriminación y protección integral de la familia., sosteniendo además que la interpretación restringida de dicho artículo es violatoria de la propia Ley de Contrato de Trabajo, ya que la misma prohíbe en su artículo 17 “cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores” entre otros por motivo de sexo.

Planteó, que más allá que los artículos 180/182 se encuentren insertos en el Título VII bajo el nombre Trabajo de Mujeres, estos de ninguna manera, aluden a la mujer trabajadora como única destinataria de dicha protección, como así sucede con otros artículos de dicho título que sí dejan en claro que sólo están dirigido a las trabajadoras mujeres.

Sostuvo, además, que la restricción establecida por la Cámara de Apelaciones a la norma consagra una interpretación regresiva de la ley que no tiene en cuenta las nuevas condiciones y necesidades de la comunidad.

El Dr., Rosatti, en su voto concurrente señala que si bien en un comienzo el artículo 181 protegía a un colectivo vulnerable como era el de las trabajadoras, tal como lo afirmó la Cámara Laboral, esta cláusula fue una temprana “medida de acción positiva”. Sin embargo, advirtió que en la actualidad resulta necesaria una lectura dinámica y progresiva que supere los estereotipos culturales existentes.

Además, subrayó que limitar a la trabajadora mujer la presunción de despido por causa de matrimonio implica desconocer la igualdad de condiciones de los integrantes del grupo familiar en el ejercicio de las responsabilidades y deberes que derivan de este vínculo social.

Por último, señaló que la aplicación restringida de la norma que solo beneficia a las mujeres podría afectar la igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo; dado que al sólo estas tener la presunción de despido por matrimonio y no los hombres, podría inclinar a los posibles empleadores a seleccionar solo varones a fin de evitar la aplicación de la figura.

4. Análisis conceptual, antecedentes y postura.

El fallo de la Corte, anulando la sentencia de la Cámara y ordenando al Tribunal de origen dictar una nueva sentencia asegurando mismos derechos a los trabajadores más allá de su sexo, constituye una decisión acertada y en consonancia con los cambios de paradigmas actuales.

La solución brindada por el máximo Tribunal respeta tanto a la legislación nacional como internacional, así como también los cambios a nivel doctrinario y jurisprudencial en torno a la igualdad de género en el ámbito del trabajo que serán detallados a continuación.

4.1. Interpretación y aplicación amplia de la Legislación Nacional.

La igualdad de género en el ámbito del trabajo es considerada un derecho fundamental tanto por nuestro propio ordenamiento como por los diversos Tratados y Convenios Internacionales a los que adherimos a través de la Constitución Nacional.

Partiendo de nuestra Carta Magna, esta, pondera la mencionada igualdad al señalar en su artículo 16 que: "...todos sus habitantes son iguales ante la ley, y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad...".

Asimismo, siguiendo la línea de nuestro ordenamiento, la Ley de Contrato de Trabajo (20.744) prohíbe en su artículo 17 todo tipo de discriminación entre los trabajadores, entre otros motivos por sexo, protección que es reforzada por el artículo 81 de la misma Ley, en la que considera que existirá trato desigual cuando se establezcan "discriminaciones arbitrarias fundadas en razones de sexo, religión o raza".

Nuestro Código Civil (2015) acompaña el mencionado derecho a la igualdad de manera clara al señalar en su artículo 402 que:

-Interpretación y Aplicación de las normas. - Ninguna norma puede ser interpretada ni aplicada en el sentido de limitar, restringir, excluir o suprimir la igualdad de derechos y obligaciones de los integrantes del matrimonio y los efectos que este produce, sea constituido por dos personas de distinto o igual sexo. (pág. 84)

El fallo de la Corte garantiza el cumplimiento de estas legislaciones al sostener en sus considerandos que no debe hacerse una interpretación restrictiva de las leyes, advirtiendo que una interpretación que restringe derechos solo una parte de los trabajadores, en este caso por motivos de género, constituye una visión arbitraria y discriminatoria que no respeta tanto a nuestra Carta Magna ni a la legislación nacional.

4.2. Adecuación del fallo en torno a las políticas internacionales sobre igualdad y no discriminación.

Otro aspecto para destacar de la resolución de la Corte es el respeto a los diversos Tratados Internacionales, a los que nuestra Constitución adhiere y otorga jerarquía constitucional a partir de la reforma del año 1994; en ellos se sostiene el derecho a la igualdad, como por ejemplo el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo del año 1958, en donde expone en su artículo 1 que la discriminación comprende:

Cualquier tipo de distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo o la ocupación.

También, la mencionada resolución, reconoce y aplica los Convenios a los que adherimos como la Convención Americana de Derechos Humanos que en su artículo 17 inciso 4 ordena a los estados parte a “tomar medidas apropiadas para asegurar la igualdad de derechos”.

Por otra parte, toma en consideración el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos que en su artículo 23 insta a los estados parte a tomar medidas apropiadas para asegurar la igualdad de derechos y responsabilidades de ambos esposos en cuanto al matrimonio.

Los Convenios antes mencionados y receptados por la Corte en la resolución, reflejan una política positiva en lugar de prohibitiva, en pos de lograr una igualdad de oportunidad en el ámbito del trabajo, ya que como señala Pacheco Zerga (2012):

Uno de los pilares para que esta ruta no sea una mera declaración de buenas intenciones es blindar la protección a la madre trabajadora y extender al varón la titularidad de aquellos derechos-deberes que competen a ambos padres y no en exclusiva a la mujer.

4.3. Concordancia en cuanto a la doctrina y jurisprudencia actual.

Pautassi, Faur y Gherardi (2004) señalan que “durante el siglo XX se incluyeron normas y principios igualitarios, principalmente a nivel constitucional proclamando el principio de igualdad entre ambos sexos”, así mismo señalan que “de esta forma, comenzó un progresivo proceso de eliminación en los ordenamientos jurídicos de normas contrarias a este principio, a pesar de que continúan vigentes normas protectorias y limitativas del acceso de las mujeres al mercado de trabajo en igualdad de condiciones que los hombres”.

En consonancia con lo antes mencionado, Akerman (2000) sostiene que en nuestra legislación laboral existen aún, en algunos casos una protección unilateral que supuestamente beneficiando a las mujeres opera como un mecanismo de discriminación indirecta que limita la declarada igualdad de oportunidades y de trato en el mercado laboral.

Es dable señalar que, si bien en menor o mayor medida se ha avanzado en la inclusión en el marco normativo de legislación que favorece la igualdad de trato y la no discriminación por género, estos avances evidencian aún, déficits importantes y resulta necesaria la modificación de parte de la legislación existente teniendo presente la equidad de género (Maurizio, 2010)

Es ponderable el fallo de la Corte ya que recepta estos antecedentes doctrinarios, señalando en el considerando 11 del voto concurrente del Dr. Rosatti que una interpretación restrictiva “desfavorable a los varones, implicaría asimismo afectar la igualdad de oportunidades de las mujeres en el acceso a los puestos de trabajo, restringiendo la contratación del género femenino”, dado que al tener sólo las mujeres la

presunción de despido por matrimonio, el empleador podría inclinarse sólo por contratar varones con el fin de evitar la futura aplicación de la norma.

Así mismo, la resolución del Máximo Tribunal sigue la misma línea que otros fallos brindados en el último tiempo, que hacen hincapié en la equidad de género como, por ejemplo: el Fallo “Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Tadelva SRL y otros s/ amparo” que destaca entre sus fundamentos que los principios de igualdad y de prohibición de toda discriminación resultan elementos estructurales del orden jurídico constitucional argentino e internacional.

En este mismo sentido, en otro Fallo, “Fundación Mujeres en Igualdad y otros c/ Freddo SA s/ amparo” la Cámara de Apelaciones en lo civil de Capital Federal consideró que teniendo en cuenta las disposiciones constitucionales sobre la igualdad y la no discriminación, así como también los instrumentos internacionales sobre Derechos Humanos, cualquier distinción desfavorable hacia una persona entre otros por motivos de sexo, se presume inconstitucional.

Como conclusión, es posible señalar que fallos como el de la Corte marcan el camino a seguir para alcanzar una verdadera igualdad de oportunidades en el ámbito del trabajo, ya que, como señala Pacheco Zerga no se trata de restringir derechos hacia uno de los sexos, sino de ampliarlos a ambos, en pos de lograr una sociedad más justa e igualitaria.

5. Conclusiones:

Después de haber analizado el fallo “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A s/despido” es posible señalar distintos puntos sobresalientes, que se detallan a continuación:

- Sella la discusión sobre si el artículo 181 de la Ley de Contrato de Trabajo ampara o no al trabajador varón, sosteniendo que dicho artículo protege a todos los trabajadores más allá de su sexo.
- Sienta un precedente al anular el fallo de la Cámara por considerarlo arbitrario y discriminatorio, ordenando al Tribunal de origen dictar un nuevo fallo en base a la visión del Máximo Tribunal.
- Incluye entre sus fundamentos una visión con perspectiva de género al momento de interpretar las leyes, ya que argumenta que al otorgar mismos derechos a los trabajadores más allá de su sexo se garantiza la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

- Aplica diversos Tratados Internacionales en materia de equidad, igualdad de género y no discriminación.
- Insta a interpretar las leyes de manera evolutiva, al señalar en uno de sus considerandos que la legislación debe ser interpretada teniendo en consideración las nuevas condiciones y necesidades de la sociedad, porque toda ley, tiene una visión de futuro.
- Por todo lo expuesto la decisión del Tribunal ofrece una solución acorde en pos de lograr una comunidad más justa y garantizando mismos derechos para tener iguales oportunidades.
- Como conclusión debe soslayarse que la resolución de la Corte constituye una visión de avanzada, sentando jurisprudencia, para que los futuros fallos brindados por los tribunales apliquen esta mirada, basada en la perspectiva de género, la no discriminación por sexo y la aplicación de las leyes teniendo en cuenta las necesidades y los cambios constantes de la sociedad.

6. Bibliografía:

Legislación y tratados internacionales

- Constitución Nacional Argentina.
- Ley 21.297 Régimen de Contrato de Trabajo. Boletín Oficial de la República Argentina, 21 de mayo de 1976.
- Ley 12.383 Prohibición de despido por causa de matrimonio. Boletín Oficial de la República Argentina, 10 de octubre de 1938.
- Ley 20.744 Ley de Contrato de Trabajo. Boletín Oficial de la República Argentina, 27 de septiembre de 1976.
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979).
- Convención sobre Derechos Humanos (1969).
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966)
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966)
- Código Civil y Comercial de la Nación. (2015). Buenos Aires. Cámara de Diputados de la Nación. Editorial Estudio.

Jurisprudencia:

- Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. C.A.B.A “DREWES, Luis Alberto c/ COSELEC S.A. s/Cobro de pesos.”
- C.S.J.N. “SISNERO, Mirtha Graciela y otros c/ TALDEVA S.R.L y otros s/ AMPARO. (2014).
- Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil. Capital Federal. Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Sala H. “FUNDACIÓN MUJERES EN IGUALDAD y otro c/ FREDDO S.A s/ AMPARO. (2002).

Doctrina:

- BIRGIN, ACKERMAN, CORTÉS, GOLBERT, MERCADO Y PAUTASSI (2000). Ley, Mercado y Discriminación. El género del Trabajo. Biblos.
- PAUTASSI, FAUR, GHERARDI (2004). Legislación laboral en seis países latinoamericanos. Avances y omisiones para una mayor equidad. Cepal.
- ASPIAZU, ELIANA (2014) Equidad de género, mercado de Trabajo y sindicalismo en la Argentina. Universidad Nacional de Mar del Plata. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales.
- PACHECO ZERGA, LUZ (2012). La igualdad de oportunidades y el derecho al trabajo de la mujer: un esfuerzo internacional de protección social. Revista Ius, 6, (29).
https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/34731/CONICET_Digital_Nro.5e101334-cf55-4fbd-9087-601e13f4dfa4_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- MAURIZIO. ROXANA (2010) Enfoque de género de la Instituciones laborales y las políticas del mercado del trabajo en América Latina. Cepal.
<https://repositorio.cepal.org/handle/11362/5333>

