



**Derecho aplicado vs. Principio de igualdad:
Un problema axiológico**

Seminario Final de Abogacía

Tema: Derechos fundamentales en el mundo del trabajo

Nombre y Apellido: Lautaro Lafalla

D.N.I.: 40.558.415

Legajo: VABG93922

Tutor: Sofía Diaz Pucheta

Modulo N° 4

Fecha de entrega:

Carrera: Abogacía

Fallo seleccionado

Fallos: 343:1037

Tribunal: Corte Suprema de Justicia de la Nación.

Jueces: Dres. Elena Highton de Nolasco, Juan Carlos Maqueda, Ricardo Lorenzetti, Carlos Rosenkrantz y Horacio Rosatti.

Partes intervinientes: Puig, Fernando Rodolfo (actor), y Minería Santa Cruz S.A. (accionada)

Sumario: I. Introducción. El principio de igualdad enmarcado en el derecho laboral actual. II. Los hechos y el estudio procesal del caso “Puig”. III. Los argumentos de la Corte. IV. Análisis y comentarios del autor. a) *Desigualdad de sexo ¿Igualdad de derechos?* b) Postura del autor. V. Conclusiones. VI. Referencias bibliográficas.

I. Introducción. El principio de igualdad enmarcado en el derecho laboral actual

El derecho laboral como fuente de conocimiento constituye un elemento de suma importancia para la resolución jurídica de aquellos conflictos que como en este caso, trascienden los muros del ámbito privado. Regulado fundamentalmente a tenor de las disposiciones de Ley n° 20.744 - Ley de Contrato de Trabajo-LCT (BO 27/09/1974)], esta rama del derecho se promueve mayoritariamente en miras de proteger a la parte más vulnerable de todo vínculo laboral: el trabajador (Franco García, 2019, p.79).

En este entramado, el principio de igualdad como pilar fundamental para los Estados democráticos (Cabrera Suárez, 2011, p.91) no resulta ajeno a las cuestiones laborales. Es que la evolución social y en materia de Derechos Humanos, impone indirectamente el deber jurídico de salvaguardar dicha máxima constitucional incluso dentro del ámbito del derecho del trabajo.

La igualdad laboral debe entenderse “*como la práctica de las mismas condiciones de trabajo para hombres y mujeres, sin importar el sexo, el estado civil, su origen étnico o raza, la clase social, la religión o su ideología política*” (Montalvo Romero, 2007, p.233). Más en este recorrido, esto implica lograr una igualdad entre mujeres y hombres que se debe situar en un pasaje que se da desde “*la igualdad formal a la igualdad efectiva*

a través de la prohibición de la discriminación indirecta y la admisión de las acciones positivas, y desde la igualdad de trato a la igualdad de oportunidades” (Torres, Molina, Copé, Crespo, & Lara, 2016, p.12).

Sin perjuicio de las diferentes acepciones que tiene el vocablo discriminación, puede decirse que el mismo refiere *“al trato diferente, y peyorativo, que se le da a determinada persona o grupo fundado en circunstancias o razones de tipo subjetivas, vinculadas con las características que se le atribuyen a los integrantes de un grupo en particular”* (Dobarro, 2017, p.82).

Frente a esta complejidad, el presente modelo de caso dará estudio al decisorio emitido por la Corte Suprema de Justicia de la Nación, en “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minería Santa Cruz S.A.”, Fallos: 343:1037, (24/09/2020). En resumen, el caso aborda una demanda incoada por un trabajador (el Sr. Puig), quien accionó contra su firma empleadora (Minería Santa Cruz S.A.) reclamando el cobro de la indemnización especial prevista en el art. 182 de la Ley de Contrato de Trabajo (para los casos de despido por causa del matrimonio) tras haber sido despedido tres meses después de contraer matrimonio.

El mismo, se encuentra afectado por una problemática de tipo axiológico. Según la doctrina *“[H]ay una contradicción axiológica cuando la solución que el sistema jurídico atribuye a un caso indica, según ciertas pautas valorativas, que otro caso debería tener una solución diferente de la que el sistema prevé para él”* (Nino, 2003, p. 278). Tal conflicto se visualiza en la confrontación que surge entre el derecho aplicado por la sentencia de grado que se expidió en contra del reconocimiento de la indemnización agravada por matrimonio en favor del trabajador masculino que fue despedido días después de contraer nupcias, y el principio de igualdad que rige a tenor del principio constitucional de igualdad previsto en el artículo 16 de la Constitución Nacional y que prescribe que *“todos los habitantes somos iguales ante la ley”*; esto faculta a razonar que lo sentenciado podría configurar un acto abiertamente violatorio al mentado principio.

La importancia que reviste el fallo “Puig” bajo examen radica en que el mismo determina formalmente que el trabajador varón cuenta con la misma protección contra el despido por causa del matrimonio que posee la mujer trabajadora. Puesto en otros

términos, este resolutorio plasma en concreto la trascendencia que posee el ponderar racionalmente el principio de igualdad.

Esta toma de postura, valorada desde la óptica de los derechos humanos, significa nada menos que la concreción de la tan buscada igualdad entre los géneros en el ámbito laboral. La Corte no solo resolvió un conflicto entre dos sujetos privados, tomó un nuevo criterio de razonamiento que se expide en miras de promover la igualdad de género en el ámbito del derecho del trabajo.

II. Los hechos y el estudio procesal del caso “Puig”

Un hombre que trabajaba para la firma Minera Santa Cruz S.A. le comunicó a su empleador que el 18 de marzo de 2010 que contraería matrimonio. El 25 de junio de ese mismo año, la empresa lo despidió sin motivo. Por esta razón, el mismo interpuso una demanda laboral en la que alegó que el despido fue causado por la circunstancia de haber contraído matrimonio, por lo que entonces, solicitó la indemnización especial prevista en el artículo 182 de la Ley de Contrato de Trabajo.

El Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo n° 11 rechazó el pedido de la parte actora. Para así resolver, el Juez consideró que el actor no había logrado probar que el distracto se hubiera producido por el motivo discriminatorio que se vinculaba a la celebración del matrimonio del trabajador, toda vez que los testigos manifestaron desconocer el motivo de la desvinculación ocurrida.

Contra esa decisión, la parte actora interpuso recurso de apelación ante la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. El apelante sostuvo que lo decidido vulneraba, entre otras, las garantías de igualdad y no discriminación y la protección de la familia, cuyos elementos cuentan con consagración constitucional, así como en diversos tratados internacionales de derechos humanos. En esta segunda instancia, la Alzada se limitó a confirmar el decisorio emitido por el a quo; para así decidir, al margen de confirmar los argumentos del tribunal de grado, la Cámara valoró además que a diferencia de lo que ocurría con la trabajadora mujer, no operaba en favor del varón la presunción *iuris tantum* que establecía el artículo 181 de la ley.

En resumen, ambos órdenes judiciales afirmaron que tanto los empleados varones como las empleadas mujeres tenían derecho a la indemnización del art. 182 de la LCT en caso de despido por causa de matrimonio, pero sostuvieron que la presunción contenida

en el art. 181 solo se aplicaba a los supuestos de trabajadoras mujeres; de manera que, para obtener el resarcimiento agravado, los varones debían probar que la desvinculación obedeció al hecho de haber contraído enlace.

Frente a esta denegatoria, el accionante dedujo un recurso extraordinario entendiendo que – entre otros fundamentos- la presunción prevista en el art. 181 de la LCT debía interpretarse en línea con el mandato constitucional, o sea sin efectuar distinciones en su aplicación respecto de los cónyuges. Pero el recurso fue denegado, con argumento en que lo controvertido no suscitaba una cuestión federal. Tal conclusión motivó la presentación de un recurso de queja ante la Corte Suprema de Justicia de la Nación.

Llegado el momento de resolver, el voto mayoritario del Máximo Tribunal se mostró en favor de hacer lugar a la queja, declarándose procedente el recurso extraordinario y dejando sin efecto la sentencia apelada; lo cual significó una victoria para la parte actora que percibiría finalmente la indemnización agravada peticionada.

III. Los argumentos de la Corte

Haciendo propios los argumentos vertidos por la Corte, se parte por destacar que en primer término el resolutorio en cuestión se mostró en favor de la defensa del derecho indemnizatorio a cuyo fin accionó el trabajador. En tal caso puede observarse como la problemática jurídica axiológica identificada al inicio quedó virtualmente resuelta mediante una serie de argumentos que se encaminaron en justificar una tesis en favor del principio de igualdad entre hombres y mujeres frente al derecho laboral, y en discordancia con el derecho aplicado en las instancias jurídicas inferiores del presente caso.

Lo argumentado por los ministros fue en primer lugar que el nuevo paradigma sociocultural respecto de que los cónyuges ya asumen o tienden a asumir por igual las responsabilidades familiares, no podía interpretarse que los estímulos del empleador para despedir a quienes contrajeran matrimonio se suscitaban solamente en el caso de las mujeres trabajadoras, y que solamente ellas debían estar íntegramente abarcadas por el sistema protector especial de los arts. 180, 181 y 182 de la LCT.

En igual sentido, los magistrados parafraseando a Bidart Campos, (2006, p. 219), afirmaron que de la cláusula constitucional relativa a la protección integral de la familia

se dependía el principio de trato igualitario de los integrantes primarios de dicho núcleo social, cuestión que recibía reconocimiento expreso en un conjunto de instrumentos internacionales con jerarquía constitucional, conforme lo dispuesto por el art. 75, inciso 22, de la Norma Fundamental nacional.

En tal caso, el objeto giraba en torno a la necesidad de crear una igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras. Lo que, valorado desde la perspectiva del caso, facultaba a interpretar que el cuerpo legislativo cuestionado debía favorecer a la protección de los trabajadores de modo igualitario.

Desde otro ángulo los jueces manifestaron que la impugnación traída conducía a la interpretación de una norma de derecho común –el art. 181 de la LCT- y que tal cuestión de ser resuelta en contrario a lo peticionado, configuraría una fragante colisión con las directivas previstas en la Constitución Nacional y en los tratados internacionales de derechos humanos en materia de no discriminación y protección integral de la familia.

En tal sentido se destacó que conforme al art. 3 del Convenio 156 de la OIT (ratificado por la Argentina mediante la ley 23.451; B.O. 14 de abril de 1987), *“cada miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación”*.

A su vez, la Corte destacó que el contenido de los art. 180, 181 y 182 referían expresamente a la mujer trabajadora como exclusiva destinataria de la protección especial que consagraban. Por lo que en modo alguno ello resultaba ser una invitación a la exclusión de varón de tales derechos.

En efecto, el art. 180, enfatiza la nulidad de los negocios jurídicos y de las reglamentaciones internas que establezcan “para su personal” el despido por causa de matrimonio; expresión ciertamente comprensiva tanto de los trabajadores como de las trabajadoras. De modo que, no existía una literalidad de los arts. 180, 181 y 182 de la LCT, hecho incluso refrendado en el caso CSJN, “A., M. G. c/ Obra Social del Poder Judicial de la Nación s/ cobro de pesos/sumas de dinero”, Fallos: 340:1149, (05/09/2017).

Finalmente, los jueces expresaron que la propia LCT, prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores; incluso por motivo de sexo (art. 17) y considera un trato desigual a aquel dispensado a los trabajadores por esa misma razón, entre otras (art. 81). Frente a tan claras directivas, la única ponderación que cabía efectuarse respecto de

los elementos normativos en discordia, era a tenor del principio de igualdad, lo cual determinaba un derecho aplicable indistintamente a hombres y mujeres.

Por su lado, y en igual sentido que sus colegas, el juez Rosatti en su voto resaltó que limitar la presunción de despido por causa de matrimonio exclusivamente en favor de la trabajadora mujer, suponía desconocer la igualdad de condiciones de los integrantes del núcleo familiar en el ejercicio de sus responsabilidades y deberes interfamiliares.

IV. Análisis y comentarios del autor

a) Desigualdad de sexo ¿Igualdad de derechos?

Liminarmente, se parte por considerar que dado el problema axiológico que afecta a este caso, es imprescindible tener presente que como ya se adelantara, este tipo de conflictos se producen por la confrontación entre normas y principios. En concreto, aquí se analiza la colisión entre el derecho aplicado al decisorio de grado que se expidió en contra del reconocimiento de la indemnización agravada por matrimonio en favor del trabajador masculino despedido, y el principio de igualdad (art. 16).

Atento a que el principio de igualdad fue puesto en juego, se subraya que conforme lo enseña Guastini (2007, p. 634) un principio es una norma fundamental debido a que:

- a) Caracteriza el sistema jurídico del cual trata, en el sentido que constituye un elemento esencial para la identificación de la fisonomía del sistema;
- b) Da fundamento axiológico a una pluralidad de otras normas del sistema; y,
- c) No exige a su vez algún fundamento, alguna justificación ético política, porque es concebida, en la cultura jurídica existente, como una norma evidentemente justa o correcta.

En el plano legislativo, el principio de igualdad se encuentra consagrado en el art. 16 de la CN cuyo contenido prescribe “[T]odos sus habitantes son iguales ante la ley”. Así entonces, la igualdad ante la ley así reconocida, significa que todos los habitantes de la Nación que se encuentran en similares circunstancias, tienen derecho a recibir el mismo tratamiento legal, sin sufrir discriminaciones arbitrarias (Grillo, 2007, p.1)

En términos doctrinarios se asume que: “*La garantía de igualdad ante la ley no implica que todas las personas fueran tratadas de la misma manera, sino que por el contrario habilita alguna diferenciación*” (Ronconi, 2019, p. 105); ya que el legislador

puede realizar distinciones “*siempre que la norma se aplique a aquellos a los que va dirigida y deje fuera aquellos que no entran dentro de la clasificación*” (Ronconi, 2019, p.106).

Así, la primera interpretación que se realiza del art. 16 CN, es que el derecho a la igualdad allí protegido implica un tratamiento igualitario a quienes están en igualdad de circunstancias. Por lo que dada la problemática que se aborda, esto podría sopesar en favor de que tanto varón como mujer deberían ser tratados de modo igualitario, o sea, ambos podrían ser beneficiados con la indemnización agravada.

Ahora bien, frente a la cuestión ventilada en los autos bajo examen en cuanto gira en torno al pago de una indemnización agravada con motivo de matrimonio (art. 182 LCT) y que fuera rechazado en instancias previas con fundamento en que el actor no probó que se trató de un despido discriminatorio, es que resulta necesario colegir que la discriminación –sin importar su motivo u origen- se encuentra prohibida a tenor del art. 1 de la ley 23.592 (BO 05/09/1988).

Cabe subrayarse además, que en este caso la cuestión que se aduce discriminatoria y vulneradora del principio de igualdad, es el distingo que se efectúa entre el varón y la mujer como propiedad determinante de la no aplicación de la indemnización agravada por despido por matrimonio. Desde esta perspectiva la doctrina tiene dicho que:

Esta dignidad de la mujer y del hombre como seres vivientes creados a imagen y semejanza del Señor constituye el fundamento o sustrato de todos los derechos, tanto los humanos como los fundamentales, cumpliendo la función de amalgama que une y da cohesión a los ordenamientos normativos, ayudando incluso en la interpretación de las normas positivas. (Terrasa, 2017, p.159)

Este segundo razonamiento da lugar a una segunda aproximación que surge en cuanto a que dada la condición humana en sí misma que revisten ambos sexos, tal carácter sería determinativo en pos de interpretaciones jurídicas que conduzcan a razonar la igualdad y semejanza entre ambos. Incluso si se recurre a la teoría argumentativa, la respuesta a la inquietud planteada podría asumirse a tenor de las consideraciones vertidas por los autores Moreso y Vilajosana (2004). Los mismos manifiestan que frente al tipo de caso que se presenta, se debería abordar el criterio *lex superior derogat legi inferiori*; conocido también como criterio jerárquico, y establece que “*entre dos normas antinómicas prevalece la superior jerárquicamente*” (p. 107)

Esta tercera reflexión sopesa la jerarquía de las normas. Por lo que puesto en la balanza el principio constitucional de igualdad en confrontación con la Ley de Contrato de Trabajo, de modo simple y sin mayor complejidad puede asumirse el primero de ellos prevalecería por imperio del criterio *lex superior derogat legi inferiori*.

Atento a los resultados que se obtienen de las líneas argumentales reseñadas, corresponde observar que posición asumen los jueces en casos de diversa índole, pero que de algún modo pueden entenderse como un reflejo de lo tramitado en los autos bajo examen.

Así por ejemplo, es indiscutible la necesidad de recordar que en el Fallo Plenario Nro. 272 in re “Drewes, Luis c/ Coselec S.A.” (23/03/1990) la Cámara Nacional del Trabajo dispuso que *“en caso de acreditarse que el despido del trabajador varón obedece a causa de matrimonio, es procedente la indemnización prevista en el art. 182 LCT”*.

Luego, y en materia de igualdad, en el caso “D. B. M. C/ Provincia Del Chubut S/ Demanda De Inconstitucionalidad” (2013) resuelto por el Superior Tribunal de Justicia de Chubut, una mujer afiliada a la obra social SEROS, demandó la inconstitucionalidad de la Ley Provincial XVIII nro. 12 que establece la obligación de abonar un porcentaje extra a la mujer que pretenda incorporar a su cónyuge hombre a diferencia del afiliado directo varón si incorpora al cónyuge mujer. Y ello vulnera el principio constitucional de igualdad.

El STJ ordenó la incorporación a la obra social del cónyuge, sin costo y decretó la inconstitucionalidad de la ley. Como argumento expresó que a la mujer se le reconoce la plenitud de derechos como persona humana, que esto es más allá de su sexo y de toda desigualdad o denuncia de lesión al principio de igualdad con causa en el género, siendo que una valoración contraria se presumiría discriminatoria.

En tanto en el caso “Reynoso Alicia Mabel c/ E.N. - Min. de Defensa - Fuerza Aérea Argentina | personal Militar y Civil de las FFAA y de Seg., Camara Federal de la Seguridad Social - Sala 2 (06/05/2021), una mujer se presentó a la justicia solicitando que se le otorgara en beneficio de la pensión para veteranos ex combatientes de Malvinas haduciendo ser haber laborado en actividades de enfermería durante el combate. Si bien en la instancia de grado se le denegó lo peticionado, en instancia superior fue resuelto en favor a la accionante.

En los argumentos la Cámara expresó que el beneficio no podía serle negado bajo pretexto de que por su condición femenina no estuvo en combate directo. La igualdad entre ambos sexos debía meritarse ante las mismas circunstancias y frente a la misma normativa.

Además, que la igualdad ante la ley consiste en que no se establezcan excepciones o privilegios que excluyan a unos de lo que se concede a otros en iguales circunstancias. En tal caso, la Alzada recordó el fallo "Arranz, Pedro Andrés c/ Hearts Corporation", Fallos 222:352, (1952). En el mismo, la C.S.J.N. dijo que *"el principio de la igualdad ante la ley ha sido precisada como la obligación de tratar legalmente de un modo igual a los iguales en iguales condiciones"*.

Como puede observarse, la jurisprudencia nacional es conteste en la necesidad de promover trato igualitario a individuos de ambos sexos. Al respecto interesa repasar una reflexión emitida por la doctrina de Paredes (2022, p.12), quien en uno de sus artículos manifestó una postura enrolada a la problemática axiológica bajo estudio; en tal sentido expresó:

El reconocimiento convencional-constitucional de las acciones afirmativas vino a confirmar que la concepción de igualdad como no sometimiento debe complementar la idea de igualdad como no discriminación. De este modo, tal versión combinada de la igualdad ante la ley es la que debe guiar nuestra argumentación en torno al artículo 16 de la Constitución Nacional y la resolución de casos en los que esa igualdad se encuentra vulnerada por actos u omisiones del estado o de los particulares.

Y en igual sentido, lo reseñado por Benavente y Valdés (2014), por cuanto los citados afirman la importancia de desplegar políticas exigibles por parte de la ciudadanía y vigentes desde un enfoque de igualdad de género (p.13). Mientras Rulli (2019, p. 12) pone de relieve que el camino hacia la eliminación de las desigualdades de género implica indefectiblemente una combinación de políticas, cambios normativos y particularmente, cambios culturales en todos los ámbitos de la sociedad, lo cual es especialmente relevante en términos de igualdad género.

Todo lo reflexionado, será motivo suficiente para a renglón seguido expresar la postura personal respecto del decisorio bajo estudio.

b) Postura del autor

El caso en marras, tuvo como eje de estudio la cuestión axiológica que se expresó oportunamente. Llegado a este punto, es que corresponde formar un juicio de valor en torno a lo actuado jurídicamente.

La discrepancia jurídica que se exhibe en razón de las diversas instancias procesales permite en primer término criticar el hecho de que el advenimiento de un nuevo paradigma de Derechos Humanos obsta a todos los estratos judiciales a refrendar la necesidad de promover la igualdad en términos de dar a cada uno lo que corresponde. En tal caso, el derecho aplicado en los decisorios de grado, claramente no enervan este ideal supremo, sino muy por el contrario, cae en la contradicción misma respecto del material sentencial que a posterior emitiera la Corte.

Esta circunstancia se asume una cuestión de gravedad que deja expuesto el desvalor que ciertos tribunales formulan en materia de principios fundamentales, al emitir sentencias puramente constreñida a interpretaciones obsecuentes y classicistas. La crítica en tal caso radica en la falta de promoción y desarrollo jurisprudencial promovido en miras de sustentar el análisis doctrinario que al día de la fecha existe en materia de derecho laboral.

La premisa actual que se promueve en razón de las diversas políticas públicas vigentes, denotan la importancia de acatar un enfoque de igualdad de género. Este deber constituye un reto en el sentido de considerar la igualdad y la no discriminación en la práctica laboral, así como en otros ámbitos del derecho. Reconocer las necesidades y adoptar medidas, contenidos y protecciones en consecuencia es indispensable para propender a estos fines.

En la medida en que el Estado participa judicialmente en la concreción de este objeto, se hace efectiva la vigencia de un derecho/principio ampliamente reconocido por el ordenamiento jurídico, como por normas de índole interno laboral y hasta por instrumentos internacionales de jerarquía superior.

La interpretación restrictiva de normas conduce a la vulneración de derechos. Por lo que los antecedentes procesales del caso, son susceptibles de ser catalogados como arbitrariamente contrarios y faltos de un contenido que dignifique su trascendencia. Estos son ajenos de aplicación de un plano de igualdad entre dos géneros que hoy día incluso no exhiben más diferencias que la terminología con las que se los individualiza.

Tanto hombres como mujeres, son llamados de modo igualitario al cumplimiento formal de la ley. Y esto es así, porque como bien lo reseña Terrasa (2017), el individuo fue creado a imagen y semejanza del Señor, y dada la calidad humana de los seres, ambos sexos se encuentran amalgamados de un modo tal que incluso debe promover a una interpretación normativa formulada en igual sentido.

Esta base sirve seguidamente de sustento para luego comprender el porqué de la supremacía que enviste al principio de igualdad como elemento esencial para la identificación de la fisonomía del sistema, que a la vez da fundamento axiológico a otras normas del sistema y, que no demanda de ninguna justificación ética o política por ser concebida como una norma evidentemente justa en la cultura jurídica existente (Guastini, 2017).

El principio de igualdad entonces, debe ponderarse en miras de configurar un estándar que salvaguarde los derechos del trabajador. Más entonces resultaría contrapuesta al sistema laboral actual que brega por lograr la indemnidad de los derechos del trabajador (Franco García, 2019)

El principio de igualdad a tenor de lo normado por el art. 16 de la Const. Nac. se plasma en cualquier lugar en donde

Es que la desigualdad entre hombres y mujeres, sería el equivalente a discriminar a alguien por cierta característica (Montalvo Romero, 2007, p.233), y utilizar esa excusa ilegítima (art. 1, 23.592) para ir en contra de un sentido de igualdad que pretende justamente hacerse efectiva a través de la prohibición de la discriminación indirecta y hasta en la igualdad de trato y de oportunidades (Torres, Molina, Copé, Crespo, & Lara, 2016, p.12).

Cada una de estas valoraciones viene además sesgada de las reflexiones a las que oportunamente se hiciera referencia y que colocan al actor en autos como un trabajador al que la justicia intentó privar de una indemnización agravada por matrimonio con la excusa de no haberse demostrado lo discriminatorio de su despido.

Ello parece ilógico y discrepante si se lo compara con los antecedentes “Drews” y “Reynoso” entre otros. Incluso cuando el Máximo Tribunal nacional tiene dicho que la igualdad constituye la obligación de tratar legalmente de un modo igual a los iguales en iguales condiciones.

Y de eso justamente se trata; no pasa solamente por seguir un criterio (*lex superior derogat legi inferiori*), pasa por sopesar la realidad de un trabajador que perdió su fuente de sostén. Alguien que resultó avasallado en sus derechos fundamentales. Por lo que en tal caso, se asume que a simple vista La Corte no solo ha resuelto un conflicto entre dos sujetos privados, ha tomado un nuevo criterio de razonamiento que se expide en miras de promover la igualdad de género en el ámbito del derecho del trabajo.

V. Conclusiones

En el fallo “Puig” la Corte efectuó un meduloso análisis de la necesidad de ponderar la igualdad de género como propiedad relevante para lograr poner fin a una disputa originada en una demanda laboral. En tal marco, el accionante alegó haber sido despedido mediando un móvil discriminatorio por matrimonio, por lo que entonces, solicitó la indemnización especial prevista en el artículo 182 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Tal cuestión condujo a la existencia de una problemática axiológica que llegó a suscitarse entre el derecho aplicado por la sentencia de grado que se expidió en contra del reconocimiento de la indemnización requerida, respecto del principio de igualdad que rige a tenor del principio constitucional de igualdad previsto en el artículo 16 de la Constitución Nacional y que prescribe que todos los habitantes somos iguales ante la ley.

La justicia en sus resolutorios albergó dos tesis contradictorias, virando de una postura estrictamente apegada al contenido de la ley, hacia una dogmática que refrenda la igualdad entre los géneros. Una equidad que se ajusta a los estándares y compromisos legislativos surgidos de manos del derecho internacional, y formalmente sujeta al art. 16 de la Carta Magna.

Este recorrido dio tratamiento a diversos elementos que resultaron trascendentales. Entre ellos, la discriminación llegó a comprenderse como una pieza que alberga la distinción e incongruencia que puede resultar del distingo entre el género masculino y el femenino. De ello, pudo colegirse en la existencia de una línea jurídica que razona falazmente las normas; más –en el mismo plano-, la doctrina se promueve a poner en claro que el derecho laboral actual se hace parte integral de un paradigma de género igualitario que no deja margen alguno a la inequidad.

Al respecto, la sentencia de la Corte logra enseñar que tanto se trate de un trabajador varón o mujer, sus derechos deben ser aplicados de modo igualitario. El modelo actual de familia justamente demanda de una justicia que se ocupe por evitar que entre ambos géneros perpetúen los roles que la sociedad les asignó históricamente.

Es trabajo judicial –también- el evitar que las normas frustren las máximas constitucionales que bregan por evitar que la mujer trabajadora sea la eterna figura encargada de asumir las mayores responsabilidades dentro de la familia. En tal caso, el fallo Puig resulta ser un avance en materia de Derechos Humanos y laborales, así como en deberes que convergen en la figura de un Estado en su función de precursor y modelador de conducta en materia de igualdad laboral real.

Siendo de este modo, este antecedente no deja de ser una oportunidad interesante para reconocer el valor del trabajo en materia de cuidado de responsabilidad familiar, que reviste un carácter de no remuneratorio, y que necesariamente debe involucrar tanto a hombres como a mujeres. Esto los coloca en el deber de responder por dichas cargas, pero a la vez los acerca a la efectiva realidad igualitaria como sujetos merecedores de los beneficios que tradicionalmente han enrolado únicamente a la mujer.

Esta sentencia es el ejemplo de la lucha por alcanzar la igualdad de género, un paso concreto en ésta dirección. Por eso, desde las reflexiones personales, se ha pretendido interpretar la relevancia de dicha labor jurisprudencial de la Corte, poniendo en claro que esta sentencia es un homenaje a la supremacía del valor del principio a la igualdad.

Por último, y en miras a un futuro incluso más prometedor, se subraya la imperiosa necesidad de aunar y replantear esfuerzos encaminados a despertar nuevos debates interdisciplinarios que socaven las problemáticas que afronta el trabajador diario. Y para ello, es que se considera relevante el desarrollo de planes orientados a la transformación de aquellas prácticas y culturas organizacionales que dificultan el desarrollo del trabajador –sin distinción de sexo y/o género-, acompañado de protocolos que efectivamente acompañen a la consecución de dicho objeto.

El actual abordaje de nuevas líneas de pensamiento se inmiscuyen en estas visisitudes, abriendo una nueva veta tendencial que marca una diferencia en cuanto al modo en que se juzgan los derechos laborales de hombres y mujeres sin efectuar distinción

alguno. Este contexto deja expuesta la importancia de analizar un caso que involucra el análisis de ciertos derechos fundamentales que atañen al mundo del trabajo, y sumamente relacionados con la igualdad de géneros frente al Derecho Laboral.

VI. Referencias bibliográficas

a) Doctrina

- Benavente R., M. C., & Valdés, B. A. (2014). Políticas Públicas para la igualdad de género. Un aporte a la autonomía de las mujeres. *Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)*, (pp. 1-137).
- Bidart Campos, G. (2006). *Tratado Elemental de Derecho Constitucional Argentino*. Buenos Aires: Editorial Ediar.
- Dobarro, V. M. (2017). El derecho del trabajo ante la discriminación en el ámbito laboral. *Revista Dossier*, pp. 80-85.
- Cabrera Suárez, L. A. (2011). Análisis jurisprudencial . *Criterio Jurídico Santiago de Cali V. 11, No. 2*, pp. 89-114 .
- Franco García, D. (2019). Protección contra el despido arbitrario de trabajadores contratados a tiempo parcial en el Perú. *Rev. Derecho*, n.52, pp. 70-87.
- Grillo, I. I. (2007). *Sistema Argentino de Información Jurídica*. Obtenido de La igualdad de condiciones: Id SAIJ: DACF070004
- Guastini, R. (2007). Ponderación: Un análisis de los conflictos entre principios constitucionales. *Palestra del Tribunal Constitucional. Revista mensual de jurisprudencia*, Año 2, N.o 08, pp. 631-637.
- Guastini, R. (2015). Interpretación y construcción jurídica. *Isonomía N° 43*, pp. 11-48.
- Montalvo Romero, J. (2007). Igualdad laboral y no discriminación en el contexto meicano. *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, XL, pp. 229-242.
- Moreso, J. J., & Vilajosana, J. M. (2004). *Introducción a la teoría del derecho*. Madrid: Marcial Pons.
- Nino, C. S. (2003). *Introducción al análisis del derecho*, 2da ed. Buenos Aires: Astrea.
- Paredes, J. (21 de enero de 2022). *Microjuirs*. Obtenido de La discriminación estructural en la jurisprudencia del Superior Tribunal de Justicia de Chubut. Perspectiva de género: Cita: MJ-DOC-16407-AR | MJD16407

- Ronconi, L. (2019). Repensando el principio de igualdad: alcances de la igualdad real. *Isonomía. Revista de Teoría y Filosofía del Derecho*, núm. 49, pp. 103-140.
- Rulli, Mariana (2019). (Des)igualdades de género, avances normativos y políticas de igualdad en la Universidad Nacional de Río Negro (Patagonia, Argentina). *UDUAL; Revista Universidades*; 5 (26)/(79); 17-27
- Terrasa, L. A. (2017). Los derechos fundamentales en las relaciones laborales privadas de Argentina. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, N° 25, pp. 157-180.
- Torres, M., Molina, J., Copé, M., Crespo, M., & Lara, C. (2016). *Igualdad de género en el trabajo. Estrategias y propuestas*. España: Ediciones Laborums S.L.

b) Jurisprudencia

- C.N.A.S.S., Reynoso Alicia Mabel c/ E.N. - Min. de Defensa - Fuerza Aérea Argentina | personal Militar y Civil de las FFAA y de Seg., Cita: MJ-JU-M-132062-AR | MJJ132062 (06/05/2021).
- C.N.T., "Drewes Luis Alberto c/Coselia SA s/cobro de pesos" (1990).
- CSJN, "Arranz, Pedro Andrés c/ Hearts Corporation", Fallos 222:352 (1952).
- CSJN, "Puig, Fernando Rodolfo c/ Minería Santa Cruz S.A. s/ despido", Fallos: 343:1037 (24/09/2020).
- STJ de Chubut, "D. B. M. C/ Provincia Del Chubut S/ Demanda De Inconstitucionalidad" (2013).