

**Carrera: Abogacía**

**Modelo de Caso**

**Tema: Derechos Fundamentales en el mundo del trabajo.**

**Futuro y presente del derecho del trabajo.**

**“Desigualdad de género en la aplicación de la legislación  
laboral”**

**Nombre del alumno: Depetris, Ezequiel**

**Legajo: VABG71240**

**DNI: 36.680.360**

**Entregable IV**

**Tutora: María Laura Foradori**

**Año: 2021**

**Sumario.** I. Introducción. II. Hechos de la causa, historia procesal y decisión del tribunal. III. La *ratio decidendi* de la sentencia. IV. Análisis y postura del autor/a. V. Conclusión. VI. Listado de referencias.

## **I. Introducción**

El artículo 16 de la Constitución Nacional establece que “Todos sus habitantes son iguales ante la ley”, siguiendo lo expresado en el mencionado artículo es que surge el siguiente planteamiento: Si todos somos iguales para la ley ¿Por qué las personas sufren discriminación y por tanto vulneración en sus derechos laborales?.

En el fallo analizado, es de vital importancia demostrar cómo son vulneradas las garantías constitucionales de igualdad y no discriminación y la protección de la familia, a su vez también se debe cuestionar la contextualización de la norma en la LCT observando que las normas prescriptas se encuentran en los artículos 181, 182 y 183 que integran el Título: "Derecho de Mujeres", que aunque es correcto, también debe ser de aplicación para los trabajadores hombres. La importancia de este fallo está dada ya que la Corte ratificó el derecho de igualdad que existe entre todos los trabajadores ya sean hombres y mujeres a que se le aplique el principio de equidad en materia de distribución de la carga de la prueba, mientras que a la mujer le operan de manera automática la tutela y al hombre lo instan a probar el nexo causal de su despido con el matrimonio, en ningún caso la ley

restringe su protección a las hipótesis de despido de trabajadoras mujeres ni elemento alguno que autorice a excluir de sus disposiciones al trabajador varón.

En el caso analizado encontramos un problema de tipo de relevancia jurídica que es concebido como el problema de determinación de la norma aplicable al caso. Este problema implica la necesaria distinción entre la pertenencia de una norma a un sistema jurídico y su aplicabilidad (Moresso y Villajosa, 2004). La aplicabilidad o relevancia de una norma no debe confundirse, aunque habitualmente coinciden con su pertenencia. Una norma es aplicable a un caso determinado cuando una norma distinta perteneciente al sistema obliga o autoriza a un órgano jurídico determinado a resolver un caso basándose en dicha norma.

## **II. Hechos de la causa, historia procesal y decisión del tribunal**

El 18 de marzo de 2010, el señor Fernando Puig que trabajaba en una empresa minera le comunica a su empleador que contraería matrimonio. El 25 de junio de ese mismo año la empresa lo despide sin ningún motivo. Por esta razón, interpuso una demanda y alego que el despido fue causado por la circunstancia de haber contraído matrimonio. Entonces, solicito la indemnización especial prevista en el art. 182 de la Ley de Contrato de Trabajo. El juzgado rechazo el reclamo y la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo confirmo la decisión. Para decidir de esta manera sostuvo que, aunque se acreditó que la empleadora había tomado conocimiento de la celebración de matrimonio, no se logró probar que el despido ocurriera por esta razón. Además argumento que era necesario que se acrediten tales circunstancias porque, a diferencia de lo que ocurre con la mujer, no operaba la presunción *iuris tantum* que establecía el

art. 181 de la ley. Contra esa resolución, la parte actora interpuso un recurso extraordinario federal que, denegado, motivó la presentación de un recurso de queja, la cual fue admitida por la Corte por lo que se hace lugar al recurso extraordinario y se revoca la sentencia apelada.

En primera instancia la sentencia fue desfavorable ya que rechazó el reclamo de la indemnización especial por despido por causa de matrimonio. Posteriormente y debido a este resultado, Puig apela el fallo ante la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones en el que también resultó ser un fallo desfavorable, pese a que la desvinculación había ocurrido dentro de los seis meses posteriores al acto nupcial; es decir, dentro del plazo en el que, según el art. 181 LCT, corresponde presumir que el despido sin invocación de motivos tiene por causa el matrimonio. Contra ese pronunciamiento el vencido interpuso el recurso extraordinario cuya denegación origina esta queja. Que, para así decidir, el a quo consideró que la pretensión había sido desestimada por el juez de origen porque, aunque se había acreditado que la empleadora tomó conocimiento del matrimonio celebrado el día 18 de marzo de 2010, el actor no había logrado probar que el distracto se hubiera producido por dicha razón, toda vez que los testigos manifestaron desconocer el motivo de la desvinculación ocurrida el 25 de junio de 2010. Añadió que tampoco surgía de sus declaraciones que la empresa tuviera una práctica discriminatoria (arg. art. 1º de la ley 23.592), y no halló elementos que permitiesen tener por configurado un despido discriminatorio que autorizase a aplicar las pautas en materia de prueba establecidas por esta Corte en los precedentes sobre la materia (Pellicori y Sisnero, Fallos: 334:1387 y 337:611 respectivamente). Recordó que, según el fallo plenario n° 272 del fuero, dictado en autos —Drewes— que debía entenderse vigente en virtud de lo establecido en la acordada 23/2013 de esta Corte—

“En caso de acreditarse que el despido del trabajador varón obedece a causas de matrimonio, es procedente la indemnización prevista en el art. 182 de la L.C.T.”

La Corte declara admisible la queja, procedente el recurso extraordinario interpuesto y con el alcance indicado se revoca la sentencia apelada, con costas (art. 68 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación). Vuelvan los autos al tribunal de origen a fin de que, por quien corresponda, se dicte pronunciamiento con arreglo al presente. Hágase saber, acumúlese la queja al principal y, oportunamente, remítase.

### **III. La *ratio decidendi* de la sentencia**

Los argumentos que la Corte tuvo en cuenta para resolver el fallo de manera favorable hacia el actor Fernando Puig es que se veían vulneradas las garantías constitucionales de igualdad y no discriminación y la protección de la familia, a su vez también que los fallos de los magistrados precedentes son arbitrarios porque carecen de la debida fundamentación, y se basaron en afirmaciones dogmáticas sin aplicar el principio de equidad en materia de distribución de la carga de la prueba.

A su vez también la Corte Suprema cuestiona la contextualización de la norma en la LCT observando que las normas prescriptas se encuentran en los artículos 181, 182 y 183 que integran el Título: "Derecho de Mujeres" siendo el Capítulo tercero de un total de cuatro. La primera mención que hace es que esta manera de denominar el Título VII de la ley es inadecuada, sin perjuicio de lo cual, subsumiéndose a la lectura dogmática de lo propuesta en la letra de las normas, en ninguno de los tres artículos supra mencionados se refiere expresamente a la mujer trabajadora como exclusiva destinataria de la protección especial que consagran. Cosa que sí sucede con los capítulos 1, 2 y 4 del Título VII en el que están adunados estos derechos.

De este modo, se desbarata el modo en que ejercieron el derecho los tribunales inferiores, siendo que ni siquiera el contexto normativo les es favorable como justificativo de una aplicación meramente dogmática, ya que en tal caso su obrar hubiera sido distinto.

También crítica la aplicación histórica de la reparación, mientras que a la mujer le operan de manera automática la tutela y al hombre lo instan a probar el nexo causal de su despido con el matrimonio, en ningún caso la ley restringe su protección a las hipótesis de despido de trabajadoras mujeres ni elemento alguno que autorice a excluir de sus disposiciones al trabajador varón. Persistir en este obrar, entiende el máximo tribunal, consistiría en una clara discriminación, la cual la propia la LCT en su artículo 17 reza "Por esta ley se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad" (Art. 17 LCT).

La Corte razona y tiene en cuenta el nuevo criterio de la concepción de las cargas de familia la interpretación no idónea en la actualidad, de una concepción idealista de familia donde la mujer asume sola las cargas de la familia y el sustento doméstico, que hacen o tienen en cuenta los magistrados de las instancias inferiores. Establece que este criterio ha sido rebatido por la nueva concepción de la familia, donde las cargas de familia y del sustento del hogar son compartidas por el hombre y la mujer.

Los decisorios de las instancias inferiores van en contra de la CN, las normas internacionales, Contrariedad con lo establecido por la Organización Internacional del Trabajo. establece en el Convenio 156, -sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, reseñas normativas que son contrarias al criterio que la Corte finalmente rebatió en este fallo y además Contrariedad también con las normas del Código Civil y

Comercial, que independientemente de la especificidad del artículo 17 de la LCT, el propio Código Civil y Comercial en materia de interpretación normativa tiene similar pretexto en su artículo 404: "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 éste produce, sea constituido por dos personas de distinto o igual sexo".

#### **IV. Análisis y postura del autor/a**

##### **La descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales.**

Varios autores (Echeverría, Ortega, Dworkin) concluyen en que tanto la igualdad general como la igualdad laboral hace al estado de bienestar, lo que debe seguir el gobierno, como entidad que dirige y administra las políticas del país, concluyendo que los derechos y deberes son impartidos para todos los ciudadanos de igual manera.

Bidart Campos se expresa sobre la igualdad civil, sosteniendo: Es una proyección de la igualdad natural de todos los hombres al mundo jurídico. Se expresa en la fórmula de Joaquín V. González, del "goce por igual de todos los derechos que constituyen la libertad civil en una sociedad determinada".

Es una consecuencia del principio supremo de justicia, y como tal, consiste en la prohibición de la arbitrariedad discriminatoria, o dicho en otros términos, en introducir en el mundo jurídico desigualdades injustas entre las personas, por ejemplo, otorgar derechos a las de una determinada raza o

color y negarlos a las de otros. Esta exclusión de las distinciones arbitrarias, irrazonables e injustas es la esencia de la igualdad civil (1966. p.154).

Por otro lado Peces Barbase, nos habla de que la igualdad posee dos dimensiones, igualdad formal, jurídica o de iure e igualdad material, sustancial o de hecho, de esta forma: La igualdad de iure se identifica con el principio de igualdad ante la ley, que se proyecta en diversas facetas: a) igualdad en la norma jurídica general, obligando al creador de la norma a no efectuar distinciones arbitrarias o irrazonables; b) igualdad frente a la norma jurídica, vinculando de este modo al órgano encargado de aplicarla; igualdad de derechos, significando que todos los hombres son titulares por igual de determinados derechos, específicamente de los derechos humanos.

El Dr. Gabriel Tosto (2010) cuando expresa: El lenguaje de la igualdad es frecuente en el discurso jurídico laboral. La presunción de igualdad entre los trabajadores constituye una verdad aparentemente obvia, y la aspiración de que sean tratados de igual modo en identidad de situaciones, un mandato reiteradamente sostenido. No obstante, el concepto de igualdad de trato no está exento de una serie de ambigüedades, tanto conceptuales como normativas, que dificultan tomar decisiones prácticas consistentes.

Tenemos en cuenta todas las posturas doctrinarias con respecto a este tema, pero también debemos incluir los precedentes jurisprudenciales en los que se hace referencia a este problema sobre la igualdad, en el plenario "Drewes, Luis c/Coselia s.a." se ha sentado doctrina acerca de que el trabajador varón tiene derecho a la indemnización especial cuando su cesantía se debe al hecho de haber contraído matrimonio, ello no implica acordarle la protección



amplia que se le reconoce a la mujer en el título VII de la LCT. El caso del trabajador varón debe ser juzgado con criterio restrictivo y éste debe probar que la cesantía tuvo relación con el matrimonio.

La Corte recordó que en el fallo "*Ocampo, Alessio Matías Yair c/ BGH S. A s/ despido*", el artículo 241 de la LCT prevé que el acto por el cual las partes pueden extinguir el contrato de mutuo acuerdo debe formalizarse mediante escritura pública o ante la autoridad judicial o administrativa del trabajo. Asimismo, indica que será nulo y sin valor el acto que se celebre sin la presencia personal del trabajador y los mencionados requisitos. De ese modo, señaló que, en el caso, el trabajador -en forma personal- y la empleadora habían celebrado un acuerdo de extinción de la relación laboral ante un escribano público, en los términos del aludido artículo. Por lo tanto, no constituía una derivación razonada del derecho vigente la exigencia de la homologación administrativa o judicial de lo convenido toda vez que ese requisito no se encontraba contemplado en la norma. Por ello, resolvió que la sentencia debía ser descalificada con sustento en su conocida doctrina de la arbitrariedad.

La Corte Suprema en el fallo "*Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio publico de abogados de la capital federal s/amparo*" expreso que resultará suficiente, para la parte que afirma un trato discriminatorio, con la acreditación de hechos que, prima facie evaluados, resulten idóneos para inducir su existencia, caso en el cual corresponderá al demandado a quien se reprocha la comisión del trato impugnado, la prueba de que éste tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación.

### **Postura del autor**

Teniendo en cuenta lo que establece La Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH) de 1948, en su artículo 7º, señala que "Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación", todos los trabajadores debemos entender a la palabra igualdad, no solo como a la forma en la cual debe tratarnos el Estado y nuestros empleadores sino también la forma en que percibimos nuestros derechos, mantenemos nuestras relaciones y todo el abanico que forman el día a día de un ser humano.

Como bien es sabido la ley de Contrato de Trabajo recepta la manda Constitucional tendiente a volver operativas las garantías allí reconocidas. En tal sentido, en el desarrollo de su articulado encontramos las previsiones que el legislador ha dispuesto respecto a la discriminación laboral y a su prohibición. Así, el art. 17 LCT expresa: "Por esta ley se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad"

En los supuestos en que la propia ley ha especificado una sanción determinada, diferente y más gravosa, tales como pueden ser los casos de discriminación por embarazo o matrimonio, como en el caso analizado, la norma simplemente ha utilizado como único mecanismo reparador del hecho dañoso padecido por el trabajador (víctima), la implementación de un agravante a la indemnización prevista para el despido sin causa establecida en el art. 245 LCT.- Por lo que concuerdo íntegramente con la decisión de la Corte en lo que considero correcto que la legislación vigente establezca para

el supuesto de discriminación y despido por matrimonio, un agravante en relación con la indemnización tarifada prevista por aquella para el supuesto del despido sin causa.

## **V. Conclusión**

En esta nota a fallo fue analizado el fallo “Puig, F. R. c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido”, del cual deducimos que del conjunto de normas con jerarquía constitucional se advierte, que las mismas se encuentran orientadas, en definitiva, a la reivindicación y resguardo de la dignidad humana, motivación ésta que no debe desatenderse al tiempo que el legislador sancione las Leyes Nacionales tendientes a proteger tanto el derecho a no ser discriminado como la propia dignidad del trabajador, y las sanciones que esta prevea o disponga, cuando aquella se vea vulnerada o violentada por la conducta discriminatoria efectuada por parte de un empleador teniendo como fundamento primordial el hecho de que la dignidad humana reviste un carácter central e inalienable del ser humano, tal y como lo tienen manifestado la Corte Suprema de Justicia de la Nación y la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

Es importante destacar que con el dictado de este fallo en el que se sella la discusión, sobre si el trabajador varón cuenta con la misma protección que tienen las mujeres trabajadoras contra el despido por causa del matrimonio, el Tribunal Supremo de la Nación ha resuelto que, sin importar el género, todos los trabajadores se encuentran protegidos ante el despido por causa del

matrimonio en los términos establecidos por los arts. 180/183 de la Ley de Contrato de Trabajo.

## **VI. Listado de referencias**

### **Doctrina**

- Moresso y Villajosa, 2004. Introducción a la teoría del derecho Marcial Pons Colección: 1ª Edición / 222 págs
- Tosto, G. (2010) Ley de Contrato de Trabajo, Comentada y Concordada. El problema de la igualdad de trato (1ª Edición). Tomo I, pág. 481, 1º párr., Buenos Aires, Argentina, Errepar.
- Bidart Campos, Germán (1966). Derecho Constitucional. Tomo II. Argentina: Ediar
- Gregorio Peces-Barba (1980). Derechos Fundamentales. Pag 199 a 202.

### **Jurisprudencia**

- Corte Suprema de Justicia de la Nación "Ocampo, Alessio Matías Yair c/ BGH S. A s/ despido" (10 de septiembre de 2020).
- Corte Suprema de Justicia de la Nación "Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio público de abogados de la Capital s/amparo"(15 de noviembre de 2011).
- Corte Suprema de Justicia de la Nación "Fallo plenario N° 272 del fuero, dictado en autos "Drewes Luis A. c/ Coselec S.A". (23 de marzo de 1990).

### **Legislación**

- Código Civil y Comercial de la Nación. Art 404.

- Constitución Nacional Argentina.
- Ley 23.451. *Convenio OIT N° 156 sobre Igualdad de Oportunidades Entre Trabajadores y Trabajadoras: Trabajadores con Responsabilidades Familiares.* (1986).
- Ley 20.744. *Contrato de trabajo.* Art. 17, 181, 182, 183. (1976)
- Ley 23.592. *Actos discriminatorios.* Art. 1. (1997)
- *Código Civil y Comercial de la Nación* (2015). Buenos Aires: Honorable Cámara de Diputados de la Nación.