



TRABAJO FINAL DE GRADO

FALLO “PUIG “: IGUALDAD DE LOS DERECHOS DEL HOMBRE Y DE LA MUJER FRENTE AL DESPIDO POR CAUSA DE MATRIMONIO”

Apellido y Nombre: Martini María Daniela

Legajo: VABG79050

Carrera: Abogacía

DNI: 35665323

Profesor director Disciplinario TFG: Mirna Lozano Bosch

Tema Elegido: Derecho del Trabajo

Profesora Tutora: Descalzo Vanesa

Fallo elegido: Puig, Fernando Rodolfo C/ Minera Santa Cruz SA s/despido – CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA NACION. - Año 2020-

SUMARIO:

1.Introducción. 2. Hechos relevantes del Caso. Plataforma Fáctica. Historia Procesal. Decisión del Tribunal.3 Análisis de la Ratio Decidendi. 4 Análisis y Comentarios. 4.1 Interpretación de Artículo 181 de la L.C.T. 4.2 Carga Probatoria. 4.3. Sistema de Protección; conformado por los Artículos 180, 181 y 182 de Ley de Contrato de Trabajo. 4.4. Principio de Igualdad Y No Discriminación. 5.Postura del Autor. 6. Conclusiones. 7. Referencias.

1.INTRODUCCION

En esta Nota a fallo, vamos a proceder a hacer un análisis de la decisión a la cual arribo nuestra CSJN, En los Autos caratulados: “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A s/ despido” Sentencia con fecha del día 24 de septiembre de 2020.-

En este fallo, se logra equiparar los derechos de los trabajadores en igualdad de condiciones, tanto para el hombre como para la mujer, porque lo principal en esta causa era tratar de analizar si la Presunción que establecía el Art 181 de la LCT, también correspondía a los trabajadores varones , ya que la misma solo se establecía en favor de las mujeres; siendo que en la actualidad en la mayoría de las situaciones que a diario se nos presentan; se tiende o se considera a proteger la parte más débil, que según algunos autores hace referencia siempre a las mujeres, situación que ya no opera de tal manera en la actualidad , ya que el nuevo paradigma socio-cultural es que los cónyuges ya asumen o tienden a asumir por igual las responsabilidades familiares, no pudiendo 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 deban estar íntegramente abarcadas por el sistema protector especial de los Art 181, 181 y 182 de la Ley de Contrato de Trabajo (en adelante LCT.) (Fallo: 343:1037, 2020)

Es importante en la actualidad hacer un análisis de este fallo , es más se podría decir que es una sentencia rica para analizarla, dado que sienta un precedente en

la Jurisprudencia de La CSJN, en virtud , de que equipara los derechos de los trabajadores , particularmente al momento de contraer matrimonio , sin distinción entre ellos, por razones de género , el aquo juzgo que los trabajadores , sin distinción de género, tienen derecho a la indemnización agravada que establece el Art 182 de LCT, sobre la base de la doctrina fijada por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en el plenario “ Drewes, Luis C / Coselia S.A, del 23 de Marzo de 1990.-De este modo, el agravio que trae el recurrente se circunscribe a determinar si la presunción que establece el artículo 181 de la LCT es aplicable también al trabajador varón o no (C.N.Trab.,en pleno, "Drewes, Luis A. c/ Coselec, S. A.": 343:1037, 2020). –

Julián A. de Diego pone énfasis en el fallo en cuestión, estableciendo que:

...El fallo que estamos analizando es por demás interesante, porque no se expidió sobre la parte más débil sino por el contrario, lo hizo por la parte que generalmente no necesita semejante protección como es el caso del varón. En rigor, la que siempre fue amparada fue la mujer como posible víctima frente al despido por causa de matrimonio.

Particularmente en esta Sentencia, hay un choque del Principio de no Discriminación e igual trato contenido tanto en el Art 18 de la CN, (Const. 1994, CN -) Y el art 17 de la LCT, con la resolución emitida por la Cámara Nacional de Apelaciones, la cual colisiona abiertamente con las directivas que fluyen de la Constitución Nacional y de los tratados internacionales de Derecho Humanos en materia de no Discriminación y protección integral de la familia. –

El fallo en cuestión nos presenta un problema del Tipo Axiológico, más precisamente estamos frente a una laguna axiológica. Según Alchourron y Bulgin (2012), esta laguna se presenta cuando, a consideración del intérprete, las condiciones relevantes establecidas por el legislador no son suficientes y existe la necesidad de tomar en consideración otra condición relevante, en virtud de que encontramos una colisión entre una Regla de Derecho con un Principio, porque en este fallo particularmente la decisión que confirma la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ,según la cual INTERPRETA que la Presunción del art 181 de La LCT, solo se entendía que hace

referencia a las trabajadoras mujeres, y no a los hombres, y por ende es violatoria de las garantías constitucionales, en particular , de los derechos a la protección de la familia y a la igualdad. para lo cual el Actor apela a dicha decisión, argumentando que limitar el alcance de dicha norma significa discriminarlo en razón de su género , lo cual está prohibido constitucionalmente ; vulnera entre otras las garantías de igualdad y no discriminación y la protección de la familia, por ende , colisiona abiertamente con las directivas que fluyen de la Constitución Nacional, y de los Tratados Internacionales de Derechos Humanos en materia de no discriminación y protección integral de la FAMILIA.-

2.HECHOS RELEVANTES DEL CASO. HISTORIA PROCESAL Y DECISION DEL TRIBUNAL

En este fallo que estamos analizando, Fernando Puig, quien sería el Actor en esta causa, le comunica a su empleador, por los medios fehacientes que correspondan según lo establecido de manera legal, que contraería matrimonio el día 18 de marzo de 2010, siendo 25 de junio de ese mismo año, fecha en la cual, el Actor es despedido sin expresión de Causa, por su empleador la Empresa Minera Santa Cruz SA, en la cual se estaba desempeñando bajo el Puesto de jefe de Compras. –

Razón por la cual, el actor decide interponer una demanda contra la Empresa Minera Santa Cruz SA, solicitando la Indemnización Especial prevista en el Art.182 de la Ley de Contrato de Trabajo, alegando que dicho despido fue por la circunstancia de haber contraído matrimonio. -

En primera instancia, la resolución a la cual arribo el Tribunal fue rechazar la Indemnización Especial del Art. 182 de la LCT, que fue solicitada por el Actor , el cual , apela ante la Cámara Nacional de Apelaciones; La cual confirma La sentencia de primera instancia , razón por la cual ante esta circunstancia; el Actor considera que la Cámara hace una interpretación del Art 181 de la Ley de Contrato de Trabajo ; limitando el alcance de dicha norma solo a las trabajadoras mujeres , razón por cual, este considera que su decisión es arbitraria, en virtud de que lo

está discriminando en razón de su género, lo cual afirma que esta constitucionalmente prohibido, considerando que dicha distinción entre ambos géneros es irrazonable, por ende, frente a esta interpretación realizada por la Cámara de Apelaciones y en base a la decisión que tomo la cámara por la cual se confirma la Sentencia de Primera Instancia; considerando el Actor dicha sentencia Arbitraria, interpone el Recurso Extraordinario ante la CSJN, sostiene que la misma tiene estas características porque carece de la debida fundamentación, se basa en afirmaciones dogmáticas y no aplica el principio de la equidad en materia de distribución de la carga de la prueba; ya que en el caso de que el trabajador fuese varón es necesario que se acredite tal circunstancia, la del despido sin causa por su empleadora, porque a diferencia de lo que sucede con la trabajadora mujer, no opera para el trabajador varón la Presunción Iuris Tantum, que establece el Art. 181 de la LCT. Es por ende que el apelante sostiene que lo decidido vulnera entre otras las garantías de igualdad y no discriminación y la protección de la familia que cuentan con consagración Constitucional. (Fallo 343:1037). –

Es por ello que, por voto de la Mayoría, la Corte Suprema de Justicia de La Nación decide fallar equiparando la igualdad de derechos sin distinción de género en materia laboral, aplicando el artículo 181 de la Ley 20744 de contrato de Trabajo, (en adelante LCT) el cual se equipará de igual manera, a hombres y mujeres, considerando también que la Indemnización Especial le corresponde también al trabajador varón. –

3. ANALISIS DE LA RATIO DECIDENDI DE LA SENTENCIA

Como ya se ha expuesto anteriormente en nuestra Introducción, hay un choque del Principio de no Discriminación e igual trato contenido tanto en el Art 18 de la CN, (Const. 1994, CN -) Y el art 17 de la LCT, con la resolución emitida por la Cámara Nacional de Apelaciones, la cual colisiona abiertamente con las directivas que fluyen de la Constitución Nacional y de los tratados internacionales de Derecho Humanos en materia de No Discriminación y Protección integral de la familia; y la CSJN, a los fines de dar solución a esta problemática, la misma va a exponer sus argumentos entendiendo a nuestro ordenamiento jurídico como un

todo de manera coherente y lógica, y no en partes, es decir aplicando criterios de manera integral y no aislada en base a los artículos insertos en las respectivas Leyes.-

Por ende, seguidamente, la decisión a la cual arribo la CSJN, fue hacer lugar a la queja y declarar admisible el Recurso Extraordinario y dejar sin efecto la Sentencia Apelada. -

En cuanto a la decisión mayoritaria del máximo tribunal, argumento en base al Art. 180 de la Ley de Contrato de Trabajo (Ley 20744), en adelante, LCT, establece que “el despido por causa de matrimonio será nulo *para todo el personal*, expresión válida por lo tanto para la trabajadora mujer como para el trabajador varón. Situación que la Cámara Nacional de Apelaciones interpretó que no corresponde al trabajador varón por encontrarse el artículo en cuestión, inserto en el título VII – Trabajo de Mujeres de la LCT, misma ley que prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores, entre otros, por motivo de sexo. Por esta razón, sostenemos que la Corte en este caso realiza una interpretación de la ley de manera armonizada con el resto del ordenamiento jurídico, es decir de manera íntegra con el mismo. -

Concluyó además nuestra CSJN, que, ninguna de las disposiciones establecidas en la ley de contrato de trabajo, que previere una tutela por causa de matrimonio, “Hacen expresa referencia a las mujeres trabajadoras”, como únicas destinatarias y beneficiarias de aquella protección.

Es más, el art. 180 de la LCT, que da inicio al capítulo, enfatiza la nulidad de los negocios jurídicos y de las reglamentaciones internas de una empresa “que establezcan *para su personal* el despido por causa de matrimonio”, expresión comprensiva tanto de los trabajadores como trabajadoras, es más la propia LCT, además prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores, entre otros por motivo de sexo. –

En la actualidad, el paradigma familiar ha experimentado profundas modificaciones en los últimos años orientándose hacia un nuevo modelo en el cual ambos cónyuges ‘entre los cuales, inclusive, puede no haber diferencia de sexo’ se hacen cargo indistintamente de las tareas y obligaciones domésticas y familiares.

Es por esa misma razón que nuestro Código Civil y Comercial de la Nación, prescribe que los cónyuges se deben asistencia recíproca y privilegia el cuidado compartido de los hijos, así como la obligación compartida de criarlos (art. 431,651 y 658). (Fallos: 343:1037, 2020). -

Por ende, en conclusión, en base a todos los argumentos dados por la CSJN, la misma se pronunció sobre la igualdad de derechos sin distinción de género en materia laboral, aplicando el artículo 181 de la Ley 20744 de contrato de Trabajo, (en adelante LCT) el cual se equipará de igual manera, a hombres y mujeres, a los fines de que ambos puedan acceder a una protección especial es caso de despido por matrimonio, y considero que la indemnización especial, corresponden también al trabajador varón. –

4. ANALISIS Y COMENTARIOS

El principal problema a tratar en nuestro fallo, es la gran problemática que presenta la interpretación del Art 181 de la Ley de Contrato de Trabajo, (Ley 20744), porque el principal problema a resolver es determinar si la Presunción establecida en el mismo, es también aplicable al trabajador varón y no solo a la trabajadora mujer, ya que debemos recordar que el principal problema que presenta nuestro fallo es del tipo axiológico , hay un choque del Principio de No Discriminación e igual trato contenido tanto en el Art 18 de la CN, (Consta 1994, CN -) Y el art 17 de la LCT, con la resolución emitida por la Cámara Nacional de Apelaciones, la cual colisiona abiertamente con las directivas que fluyen de la Constitución Nacional y de los tratados internacionales de Derecho Humanos en materia de No Discriminación y protección integral de la familia.-

4.1 INTERPRETACION DEL ARTICULO 181 DE LA LCT

En cuanto a la redacción del art 181 de la LCT, nos dice lo siguiente: “Se presume que el despido es consecuencia de la celebración del matrimonio, cuando fuese dispuesto sin invocación de causa por el empleador, o no fuese probada la que se invocare, y el despido se produjere dentro de los 3 meses anteriores o 6 meses posteriores al matrimonio, y siempre que haya mediado notificación fehaciente del mismo a su empleador,”. (Ley de contrato de Trabajo 20744). -

Es por ello que nuestro recurrente considero que dicha interpretación realizada por el aquo de ese artículo, es violatoria de las garantías constitucionales, en particular de los Derechos a la protección de la familia y a la igualdad.

Es por ello que conforme a lo establecido en el fallo Plenario 272 , en autos “ Drewes, Luis C/ Coselac SA, 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.*” y señalo con cita de un precedente propio , que si bien conforme a ese criterio la protección contra el despido por matrimonio se extiende al dependiente- pues sostener lo contrario afectaría el “ principio de prohibición de discriminación ”.

4.2 CARGA PROBATORIA

En cuanto hacemos referencia a la llamada CARGA PROBATORIA, en nuestro fallo en cuestión no pudo probarse que el despido fue por la causa de haber contraído matrimonio, razón por la cual , en primera instancia deciden rechazar la indemnización reclamada por el Actor , porque no pudo acreditarse que el hecho de la desvinculación de su lugar de trabajo fuere por dicha causa,, siendo el eje principal de este fallo , quedando en el mismo establecer si dicha presunción establecida en el art 181 de la LCT , es solo aplicable a la trabajadora mujer o si por el contrario puede determinarse que también sea aplicada al trabajador varón, es la principal cuestión a tratar en este fallo que venimos analizando , ya que el recurrente considera que limitar dicho alcance de esa Norma significa discriminarlo en razón de su género, lo cual, afirma está prohibido constitucionalmente .-

4.3 EL SISTEMA DE PROTECCION (Conformado por los Artículos 180, 181 y 182 de Ley de Contrato de Trabajo, LEY 20744)

EL Sistema de Protección conformado por los Artículos 180, 181 y 182 de Ley de Contrato de Trabajo debiera ser interpretado de manera íntegra con todo el sistema normativo, porque nosotros debemos analizar y argumentar esto desde todas las ópticas posibles y analizarlo desde una manera íntegra con nuestro sistema normativo. -

Es por ello, que la corte decidió hacer una interpretación de una manera más favorable hacia el trabajador, sea cual fuere su sexo, por el principal objetivo que tuvo en miras el LEGISLADOR, a la hora de crear la Norma , fue en defensa de Protección de la parte más débil en la relación laboral que es nuestro trabajador cualquiera sea su género , de protegerlo/a , de justamente crear un llamado sistema de protección íntegra contra el despido discriminatorio por causa de matrimonio , que el mismo está conformado por los Arts. 180,181 y 182 de la Ley de Contrato de Trabajo, los cuales regulan el despido por causa de matrimonio.-

Conforme a un artículo suscripto por RICARDO I. KENNEDY, tomando la opinión del Dr. Sergio Omar Rodríguez, se dijo lo siguiente :

... es claro que la protección tutelada por la LCT en el marco del matrimonio es uno de los supuestos por los cuales se intenta inhibir o desincentivar a los empleadores en que incurran en ciertas prácticas que tienen que ver con represalias por motivos personales o motivos de diversa índole referidos a la situación por la cual el trabajador contrae nupcias en su vida personal. (Ricardo I. Kennedy año 2023)

4.4 PRINCIPIO DE IGUALDAD ANTE LA LEY Y PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACION

Conforme a lo establecido en nuestra Constitución De La Nación Argentina, en el artículo 16 donde el mismo reza que todos los habitantes son iguales ante la Ley, entendiéndose esto de la manera en que todas aquellas personas que se hallen en iguales situaciones, debieran ser tratados de la misma manera,". (Art. 16 de la CN). –

Pérez del Viso, (2021) establece lo siguiente:

... El principio ínsito en la Ley de Contrato de Trabajo es que el factor humano merece tanto respeto como el capital invertido. El trabajador tiene una dignidad que proviene del hecho de ser persona humana. Se trata de respeto y consideración que se le debe a todo habitante del país, sin distinción.

Grisolia, Julio (2017) considera lo siguiente:

...Por consiguiente, lo normal es que la consideración que se dispense a una parte no se le niegue a otro que se halla en las mismas circunstancias. Es una consecuencia de la igualdad a la que aspiran todos los hombres en cuanto al reconocimiento de su derecho.

En cuanto a la Doctrina establecida en el fallo Pulen Gabriel Alejandro y otro c/ Correo Oficial de la República Argentina S.A. Y otro s/ despido, la corte estableció, que el despido del trabajador varón es discriminatorio, pues la diferencia de trato respecto de la mujer no está justificada con criterios razonables y objetivos, delineados a la luz de una interpretación dinámica y evolutiva. Ya que en el nuevo contexto socio-cultural actual no se advierte cuál sería la finalidad legítima del mantenimiento de la exclusión del trabajador varón de la tutela del art. 181 LCT., ni cuál sería la relación de proporcionalidad entre esa marginación y aquella supuesta finalidad.

En cuanto al principio de No Discriminación, el mismo lo encontramos regulado en el Art 17 de la ley 20744, el cual prohíbe cualquier tipo de discriminación, entre los trabajadores por motivos de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad,".

A tales efectos, La convención 111 de la OIT, entiende por discriminación:

1. cualquier 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 y la ocupación.
2. cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones

representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

Conforme a lo establecido en el fallo “Lisi” el objetivo final de la norma es la protección integral de la familia, prevista y garantizada por el art. 14 bis de la Constitución Nacional, de la cual el varón es necesariamente componente. Este fue el fundamento de la extensión de la protección al trabajador del sexo masculino, y no halla causa objetiva para excluirlo de la Presunción, ya que, en el despido, la pérdida del empleo es dañosa para los dos, resultando claramente discriminatorio si lo es en función del sexo, sobre todo cuando el despido tiene su motivo en el ejercicio del derecho a contraer matrimonio. (CACCLyMN, Fallo: 2288, 2012)

Teniendo en cuenta la nueva realidad sociocultural, en la cual los cónyuges ya asumen o tienden a asumir por igual las responsabilidades familiares; y en miras a la protección contra el despido se tiene por objeto, garantizar en el ámbito laboral, el derecho a la protección de la vida familiar, ya que en la actualidad el concepto de Familia, ha ido variando a lo largo de los años, ya que no se la considera más como en el código de Vélez, como esa idea, de familia cerrada y estática, sino que ya la misma ha ido mutando, es decir, hoy se habla de la idea de la familia abierta, ensamblada, del matrimonio igualitario, de las uniones convivenciales, de las responsabilidades compartidas de ambos progenitores en cuanto a los cuidados y a las responsabilidades familiares compartidas; es decir que la familia es un elemento natural y fundamental de la sociedad, y tiene derecho a ser protegida, de la sociedad y del Estado.

5. POSTURA DEL AUTOR

Como bien ya sabemos el principal problema a resolver en dicho fallo, es del tipo axiológico, en virtud del cual, hay un choque del Principio de No Discriminación e igual trato contenido tanto en el Art 18 de la CN, (Const. 1994, CN -) Y el art 17 de la LCT, con la resolución emitida por la Cámara Nacional de Apelaciones, la cual colisiona abiertamente con las directivas que fluyen de la Constitución Nacional y de los tratados

internacionales de Derecho Humanos en materia de no Discriminación y protección integral de la familia.

La Corte Suprema de Justicia de la Nación en el considerando tercero establece que el fallo establecido en primera instancia y confirmado en alzada, vulnera las garantías constitucionales de igualdad y no discriminación y la protección de la familia. Considera que los fallos 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.

En cuanto a la carga probatoria en dicho fallo que venimos analizando, el recurrente considera que limitar dicho alcance de esa Norma significa discriminarlo en razón de su género, lo cual, afirma está prohibido constitucionalmente. -

Es por ello que, por un lado, conforme a lo establecido en nuestra Constitución De La Nación Argentina, en el artículo 16 donde el mismo reza que todos los habitantes son iguales ante la Ley, entendiéndose esto de la manera en que todas aquellas personas que se hallen en iguales situaciones, debieran ser tratados de la misma manera,". (Art 16 de la CN).

Teniendo en cuenta la Doctrina establecida en el fallo Pulen Gabriel Alejandro y otro c/ Correo Oficial de la República Argentina S.A. Y otro s/ despido, la corte estableció, que el despido del trabajador varón es discriminatoria, pues la diferencia de trato respecto de la mujer no está justificada con criterios razonables y objetivos.

En cuanto al el principio de No Discriminación, regulado en el Art 17 de la ley 20744, el cual prohíbe cualquier tipo de discriminación, entre los trabajadores por motivos de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad,".

También debo hacer mención de la LEY 23592, la cual data del año 1988 la cual reza en su art 1, lo siguiente: Quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional, será obligado, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados. A los efectos del presente artículo se considerarán tales los actos u omisiones discriminatorios determinados por motivos tales como raza,

religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos.

En cuanto al sistema de Protección, que vengo analizando, conforme a lo establecido en el Art. 180 de la Ley de Contrato de Trabajo, el cual reza lo siguiente: “el despido por causa de matrimonio será nulo *para todo el personal*, expresión válida por lo tanto para la trabajadora mujer como para el trabajador varón. Situación que la Cámara Nacional de Apelaciones interpretó que no corresponde al trabajador varón por encontrarse el artículo en cuestión, inserto en el título VII – Trabajo de Mujeres de la LCT, misma ley que prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores, entre otros, por motivo de sexo. Por esta razón, sostengo que la Corte en este caso realiza una interpretación de la ley de manera armonizada con el resto del ordenamiento jurídico, es decir de manera íntegra con el mismo. -

También hay que tener en cuenta que las leyes se deben ir interpretando de manera evolutiva, Teniendo en cuenta la nueva realidad sociocultural, en la cual los cónyuges ya asumen o tienden a asumir por igual las responsabilidades familiares; y en miras a la protección contra el despido se tiene por objeto , garantizar en el ámbito laboral, el derecho a la protección de la vida familiar, ya que en la actualidad el concepto de Familia, ha ido variando a lo largo de los años, es decir que la familia es un elemento natural y fundamental de la sociedad, y tiene derecho a ser protegida, de la sociedad y del Estado.

Otro aspecto relevante a tener en cuenta, es la aplicación que hace la CSJN, del convenio 156 de La Organización Internacional del Trabajo, en adelante, denominada OIT, que tutela a los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares (art.8), el cual prevé específicamente que “la responsabilidad familiar no debe constituir de por sí, una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo”. –

Hoy por hoy en nuestra realidad, la que se nos presenta a diario, tanto el hombre como la mujer tienen Derecho a contraer matrimonio, tal y cual es reconocido por la Declaración Americana De los Derechos y Deberes del Hombre, aprobada por la novena conferencia Internacional Americana en Bogotá , Colombia, año 1948, en la cual se incluyó el derecho a casarse y formar una familia , en el catálogo de Derechos Humanos reconocidos a nivel Regional , establecido concretamente en el Art VI, el cual expresa el derecho que toda persona tiene a constituir una familia y el reconocimiento de la familia

como elemento fundamental de la Sociedad y con ello el deber del Estado de proteger a la familia con el correlativo deber-derecho que tiene la persona , de asistir, alimentar, educar y amparar a sus hijos y a sus padres cuando estos los necesiten., estando el mismo establecido en el capítulo segundo de dicha declaración.-

Es por ello que en el fallo Piñero Rubén Alberto c/ Telefónica de Argentina S. A, dictado por la CNAT, Sala V, en febrero de 2013, ha significado un valiente cambio paradigmático en lo referente a las visiones del papel o roles que juegan tanto los hombres como las mujeres, tanto en el ámbito laboral como en el familiar, -

Teniendo en cuenta la nueva realidad sociocultural, en la cual los cónyuges ya asumen o tienden a asumir por igual las responsabilidades familiares; y en miras a la protección contra el despido se tiene por objeto , garantizar en el ámbito laboral, el derecho a la protección de la vida familiar, ya que en la actualidad el concepto de Familia, ha ido variando a lo largo de los años, ya que no se la considera más como en el código de Vélez, como esa idea, de familia cerrada y estática, sino que ya la misma ha ido mutando, es decir, hoy se habla de la idea de la familia abierta, ensamblada, del matrimonio igualitario, de las uniones con vivenciales , de las responsabilidades compartidas de ambos progenitores en cuanto a los cuidados y a las responsabilidades familiares compartidas; es decir que la familia es un elemento natural y fundamental de la sociedad, y tiene derecho a ser protegida, de la sociedad y del Estado.

Por todas estas razones, concluyo que estoy a favor de la resolución a la cual llego la CSJN, logrando la misma equiparar en plano de igualdad los derechos del trabajador varón y de la trabajadora mujer en un plano de igualdad frente al despido por causa de matrimonio. –

Logrando así de esta manera, equiparar, los derechos tanto del Hombre como de la Mujer, en un plano de igualdad, a nivel Laboral.

6. CONCLUSION

A modo de conclusión , después de llevar a cabo un análisis exhaustivo de todos los institutos en cuestión, considero que la corte resolvió de manera acertada, podría decirse, conforme a derecho, no solo en cuanto al contenido, sino también resolvió todo de manera íntegra y evolutiva, conforme al sentido y espíritu de aplicación normativa; ya que como

en uno de sus argumentos, considera que las leyes no pueden ser interpretadas sólo históricamente, sin tener en cuenta las nuevas condiciones y necesidades de la comunidad, porque toda ley, por naturaleza, tiene una visión de futuro.

Teniendo en cuenta los nuevos paradigmas socioculturales, en el cual los cónyuges ya tienen a asumir responsabilidades familiares compartidas, y frente a esto surge la necesidad de que la Ley los proteja a ambos, sin distinción entre ellos, por razones de género. Ya que a medida que pasa el tiempo los roles tanto del hombre como de la mujer en la Sociedad misma, han ido mutando a lo largo del tiempo, y que con este fallo la corte logro equiparar los derechos del hombre y de la mujer contra el despido por causa de matrimonio.

Y que como bien dice nuestra Constitución Nacional en su art 16, el cual reza lo siguiente; que todos los habitantes son iguales ante la Ley, entendiéndose esto de la manera en que todas aquellas personas que se hallen en iguales situaciones, debieran ser tratados de la misma manera,".

También Considero, que apartar al trabajador Varón de la Presunción del Art 181 de la LCT, sería discriminatorio en razón de su género, cuestión que como se afirma en varios de los argumentos dados por la mismísima Corte, esto se encuentra prohibido en nuestra Legislación, Constitución y demás Instrumentos Internacionales. –

Es por ello, que sin lugar a dudas puedo afirmar que la decisión a la cual arribo nuestra CSJN, en este fallo, va a servir de base a los fines de resolver futuros pleitos, en los cuales se ponga en tela de juicio el derecho a la igualdad de las personas, a que las mismas no sean discriminadas en razón de su género, ni que sufran cualquier tipo de menoscabo en sus Derechos, que como sabemos deben ser Protegidos. -

REFERENCIAS

1. LEGISLACION

- Ley 20.744. Honorable Congreso de la Nación Argentina. Ley de Contrato de Trabajo. T.O. decreto 390/1976.
- Constitución de la Nación Argentina – Boletín Oficial 23 de agosto de 1994.-

- Código Civil y Comercial de la Nación (CCCN) Ley 26994. de 2014. 8 de octubre de 2014.-
- Ley 23592. Ejercicio de Derechos y Garantías Constitucionales. Medidas contra actos discriminatorios. Fecha de sanción: 03-08-1988- Publicada en el Boletín Nacional del 05-09-1988

2. DOCTRINA

- Alchourron, C. y Bulygin, E. (2012). Introducción a la Metodología de las Ciencias Jurídicas y Sociales. Buenos Aires, AR: Astrea.
- Grisolia (2016)
- SAJJ. Buscador Digital <http://www.saij.gob.ar/buscador/jurisprudencia-derecho-laboral>
- De Diego, J. (2021). La Corte Suprema equiparó al hombre y a la mujer en las presunciones del despido por causa de matrimonio. Buenos Aires: La Ley. -
- La presunción del Art. 181 y su armonización con el Derecho de familia, por RICARDO KENNEDY. (AÑO 2023)
- Pérez Del Viso, Adela. Acoso Laboral y Discriminación. Mobbing y teletrabajo.
- Grisolí, Julio A, Tratado de Derecho del T y de la S. Social tomo III La Ley 2da edición. Bs. As. 2017.-

3. JURISPRUDENCIA

- Fallo: Piñero Rubén Alberto c/ Telefónica de Argentina S.A, dictado por la CNAT, Sala V, en febrero de 2013.-
- Fallo: Pulen Gabriel Alejandro y otro c/ Correo Oficial de la República Argentina S.A.-

- [2] Fallo Plenario Nro. 272, "Drewes, Luis Alberto C/ Coselec SSCS S/Cobro de Pesos" 23.3.90; PUBLICADO: LL 1990-C-466; DT 1990-A-893; DJ 1990-I-922.
- Fallo: Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A FALLOS: (333:2306).
- Fallo "Lisi Sergio Ceferino C/ CIAR S.A. S/ Despido Directo por otras causales". Fallo: 2288/2012.-

4. TRATADOS

- Convenio sobre la Discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)
- Convención Americana De los Derechos y Deberes del Hombre, aprobada por la novena conferencia Internacional Americana en Bogotá, Colombia, año 1948.
- Convenio sobre la Organización Internacional N° 156

