

UNIVERSIDAD
SIGLO



La educación evoluciona

Corte Suprema de Justicia de la Nación (2020) en autos “Recurso de hecho deducido por el actor en la causa Puig, Fernando Rodolfo c/Minera Santa Cruz S.A s/despido”. Sentencia n° 57589 del 24/9/2020.

Igualdad de género, ¿igualdad de derechos? Una lucha contra los estereotipos.

Trabajo Final de Grado.

Carrera: Abogacía.

Legajo: ABG10382.

Nombre y apellido del alumno: Perna Bin, Valentina.

DNI: 40.202.475.

Tema elegido: Modelo de caso, género.

Año: 2022.

Tutor: Caramazza, María Lorena.

Sumario: I. Introducción. – II. Premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal. – III. Ratio decidendi. – IV. Análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. – V. Análisis crítico del autor. – VI. Conclusión. – VII. Referencias.

I. Introducción:

En el presente trabajo (modelo de caso) se tratará la temática elegida, género, en cuanto al fallo de la Corte Suprema de Justicia de la Nación “Recurso de hecho deducido por el actor en la causa Puig, Fernando Rodolfo c/Minera Santa Cruz S.A s/despido”, del año 2020, estando compuesta dicha Corte por los Ministros Highton de Nolasco, Lorenzetti, Maqueda, Rosatti y Rosenkratz.

Este fallo conlleva gran relevancia en cuanto refleja las cuestiones de género dentro del ámbito laboral, invitando a pensar los roles de género desde otra perspectiva y a plantearnos cómo repercuten en nuestra sociedad y en el ordenamiento jurídico, consecuentemente. Cabe remarcar que, en base a esta sentencia de la Corte, se llevó a cabo una nueva y más acertada interpretación del articulado de la Ley de Contrato de Trabajo (Ley 20.744, 1974) en lo que refiere al “trabajo de mujeres” y el alcance de su aplicación. Esto, junto con el análisis realizado a lo largo de la fundamentación, demuestra una visión más actualizada, dado que en la sociedad actual los paradigmas están cambiando y ya no se identifica únicamente a la mujer con la idea de familia y las tareas del hogar, sino que se busca que, indistintamente de cual sea su sexo, se encuentren ambos en un mismo plano de responsabilidades.

En lo que respecta a los problemas jurídicos, se identifican dos, a saber: axiológico y lingüístico. El axiológico, toda vez que el juez deberá analizar y decidir si continúa el lineamiento adoptado por la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (en concordancia con la sentencia de primera instancia), cuyo criterio es contrario a principios sostenidos por nuestro bloque constitucional (como el principio de igualdad); o si resuelve en contrario siguiendo las directivas que surgen de la Constitución Nacional y de los tratados internacionales a los que nuestro país adhiere, que protegen el derecho tanto de la

mujer como del hombre a contraer matrimonio, el derecho a la familia y a la no discriminación e igualdad ante la ley.

Por otro lado, en cuanto al problema de tipo lingüístico, la Corte para resolver debe interpretar el texto de la ley de un cierto modo, de manera que conduzca a tomar una decisión. La Cámara Nacional de Apelaciones al igual que el juzgado de primera instancia, interpretaron la norma de modo tal que se desprenda que los artículos mencionados son de aplicación exclusiva a las “trabajadoras mujeres”; mientras que la Corte Suprema de Justicia de la Nación resolvió adoptar una interpretación literal del texto del articulado, y a su vez concordante con lo establecido por el bloque constitucional en cuanto a la igualdad de derechos.

Dicho esto, y sin ánimo de sobreabundar, en el desarrollo de este trabajo se procederá a realizar una breve descripción de la premisa fáctica del caso, la historia procesal y decisión del tribunal, para así continuar por la reconstrucción de la ratio decidendi del mismo, siguiendo con un análisis conceptual para así arribar a una opinión personal sobre el tema, finalizando con una conclusión y con la mención de las referencias bibliográficas utilizadas para la elaboración del presente producto.

II. Premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal:

En este fallo, encontramos una parte actora (Puig, Fernando Rodolfo), quien reclama a su empleador (Minera Santa Cruz S.A) la indemnización especial contemplada por la Ley de Contrato de Trabajo (Ley 20.744, 1974) en su artículo 182 para aquellos casos en que se considere que se ha despedido a un trabajador con motivo de contraer matrimonio, ya que en el año 2010 fue desvinculado sin expresión de causa dentro del plazo considerado por la legislación para presumir la mencionada causal, es decir dentro de los seis meses subsiguientes a que el mismo contrajo nupcias. El juzgado de primera instancia rechaza este reclamo, por lo cual, mediante apelación, la causa llega a la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones, quien confirma la sentencia de primera instancia, rechazando también el reclamo del actor. Tanto el juzgado como la Cámara rechazan la pretensión de la actora en cuanto consideran que no se logra probar que la causal del despido sea la alegada, no

siendo procedente para el caso la presunción del artículo 181. Contra ello, Puig interpuso recurso extraordinario federal, que fue denegado, dando origen así a la presentación de un recurso de queja.

De este modo, entiende definitivamente en la causa la Corte Suprema de Justicia de la Nación, quien hace lugar a la queja interpuesta, declarando procedente el recurso extraordinario y dejando sin efecto la sentencia de la Cámara, con la firma de los ministros Elena Highton de Nolasco, Ricardo Lorenzetti y Juan Carlos Maqueda, y los votos concurrentes de los ministros Carlos Fernando Rosenkrantz y Horacio Rosatti.

III. Ratio decidendi:

En cuanto a los fundamentos esgrimidos por la Corte Suprema de Justicia de la Nación (con los votos de la ministra Elena Highton de Nolasco y los ministros Ricardo Lorenzetti y Juan Carlos Maqueda) para arribar a su decisión, se encuentra por un lado la igualdad y no discriminación, principios sostenidos por nuestra Constitución Nacional y los tratados internacionales que integran nuestro ordenamiento. Por otro lado, la interpretación del articulado de la ley 20.744.

Así, la Corte argumenta que la ley en ningún momento menciona que el artículo 182 es de aplicación exclusiva a la trabajadora mujer, agregando que dicha interpretación resultaría contraria al principio de igualdad y no discriminación que consagra nuestro bloque constitucional, que protege el derecho tanto del hombre como de la mujer a la familia y al matrimonio. Indica que hacer una distinción de ese tipo, es decir, a causa del género, consistiría en una práctica discriminatoria, yendo en contra de la misma Ley de Contrato de Trabajo, que en el artículo 17 prohíbe la discriminación entre los trabajadores por cualquier motivo, entre ellos, por su sexo. Considera entonces, que dichas disposiciones están erróneamente ubicadas bajo el título “Trabajo de Mujeres”, ya que de la literalidad de los artículos no puede deducirse que se aplican restrictiva o únicamente a las trabajadoras.

Agrega también como argumento el hecho de que, en el texto original de la ley en cuestión, existía un artículo (299) que sí realizaba una distinción estableciendo que la presunción iuris tantum de la causal de despido por matrimonio solo procedería respecto de

la trabajadora mujer, no así para el trabajador varón, quien debía probar dicho extremo para ser beneficiado por la indemnización agravada. Es decir que anteriormente, dicho beneficio, si se trataba de un hombre, era de aplicación excepcional y restrictiva. Pero esto fue modificado por la reforma realizada a la ley en el año 1976, la cual prescindió del mencionado artículo 299, no existiendo ya esta diferenciación.

La decisión arribada cuenta con los votos concurrentes del Presidente Carlos Fernando Rosenkrantz, quien indica que la decisión tomada en la instancia previa consiste en un trato desigual, y que la Ley de Contrato de Trabajo en su artículo 180 al prohibir el despido por causa de matrimonio refiere como destinatario a “su personal” lo cual denota que quedan comprendidos todos los trabajadores cualquiera sea su sexo, añadiendo que, en el proyecto de ley, se utilizaba explícitamente el término “mujeres”, lo cual posteriormente fue suprimido y modificado; y del ministro Horacio Rosatti, quien señala que ubicar estos artículos bajo el título asignado fue una medida orientada a proteger y resguardar a las mujeres trabajadoras, que se encontraban en una posición de vulnerabilidad, pero que ello ya no se condice con la equidad de género que se busca en la actualidad. Hace hincapié en que los artículos de la Ley de Contrato de Trabajo en cuestión están vinculados estrechamente con el artículo 14 bis de la Constitución Nacional (Ley 24.430, 1994) que estipula la protección integral de la familia, el cual acorde lo sostenido también por los diferentes tratados internacionales, refiere a un trato igualitario (mismos derechos y mismas responsabilidades) entre los miembros de la misma.

Cabe por último hacer referencia a la *obiter dicta*, remarcando que la Corte se vale, para reforzar sus argumentos, de un fallo (Corte Suprema de Justicia de la Nación en autos “A., M. G. c/ Obra Social del Poder Judicial de la Nación s/ cobro de pesos/sumas de dinero”, año 2017) que al igual que el presente, determina como primera regla de interpretación la literalidad del texto de la ley. Del mismo modo trae a colación el fallo, también de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, "Recurso de hecho deducido por la demandada en la causa Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ acción de amparo", del año 2010, específicamente su considerando n° 9, que establece que las leyes deben ser interpretadas

con visión de futuro, teniendo siempre presentes las necesidades actuales de la sociedad, y no sólo de modo histórico.

IV. Análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales:

Corresponde, para una mejor comprensión, desarrollar brevemente algunos conceptos relacionados con este fallo.

Debemos saber que nuestra Ley de Contrato de Trabajo sostiene el principio de estabilidad laboral en su artículo 91, en miras a que el contrato de trabajo se prolongue en el tiempo, que tenga permanencia. Siguiendo con este precepto, protege al trabajador del despido arbitrario o abusivo, manteniendo el derecho del empleador a extinguir la relación laboral si así lo desea, pero imponiendo una indemnización a su cargo para aquellos casos en que lo realice sin invocar justa causa; es por esto que se le llama “estabilidad impropia”. Esta indemnización busca desalentar estas conductas, y consiste en una suma dineraria que pretende reparar el daño que puede generar la finalización de la relación laboral. En principio, existe una indemnización de carácter genérico, aplicable para todos los casos de despido sin causa, y se encuentra regulada en el artículo 245 de la ley; pero, se prevén también situaciones especiales en donde procederá una indemnización “especial” o agravada, dentro de las cuales se encuentra el supuesto de la violación a la prohibición de despido por causa de matrimonio, regulado en el artículo 180 de la ley (Herrera y Guisado, 2015).

Esta agravante se da porque despedir en esas condiciones es un ejercicio especialmente abusivo, no solo por la particular situación del trabajador, sino también porque afecta al interés público, dado que si se normalizaran o generalizaran estas conductas se vería perjudicada toda la comunidad (Herrera y Guisado, 2015).

El Código Civil y Comercial de la Nación (Ley 26.994, 2015) repudia expresamente el ejercicio abusivo de los derechos en su artículo 10, ya que, tal como lo afirma en el artículo 9, todo derecho debe ser ejercido con buena fe, principio que se ve replicado también en la ley laboral, al establecer en su artículo 63 que ambas partes deben actuar de buena fe a lo largo de toda la relación laboral, incluso en su extinción.

La mencionada prohibición encuentra su fundamento en la protección del derecho a formar una familia, dado que como dicta el artículo 6 de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948), todas las personas gozan del derecho a constituir una familia y a que la misma sea protegida. Entonces, esta figura nace en pos del resguardo de la institución familiar, a raíz de la connotación negativa que el matrimonio (y sus consecuentes responsabilidades) aparejaba a la vista de los empleadores (Ackerman y Sforsini, 2016).

Es así como la ley 20.744, además de sancionar de forma más gravosa al despido por causa de matrimonio, agrega una presunción *iuris tantum*, entendiendo que la desvinculación obedeció efectivamente a dicha causal cuando ese despido haya sido efectuado dentro de los tres meses anteriores y seis posteriores a las nupcias, sin invocarse motivo, y habiendo sido notificado fehacientemente al empleador por parte del trabajador (Ackerman y Sforsini, 2016).

En nuestro caso objeto de estudio, se debate si para el trabajador varón también aplica dicha presunción o si, de lo contrario, es exclusiva para las trabajadoras. Respecto a esto, encontramos que el artículo 16.1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) también tutela el derecho a formar una familia y a contraer matrimonio, y aclara que tanto hombres como mujeres gozan de los mismos derechos, sin distinción alguna. El mismo lineamiento siguen el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966) en su artículo 23 y la Convención Americana sobre Derechos Humanos (1984) en su artículo 17.4, apelando a los Estados partes para que garanticen esta igualdad de derechos y responsabilidades de los miembros del matrimonio, durante el mismo y en caso de su extinción. De igual manera trata la temática la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1985) en su artículo 16.1.

Por otro lado, cabe detenernos en los conceptos igualdad y perspectiva de género, y cómo influyen en ellos los estereotipos perpetrados por la sociedad.

La perspectiva de género a la hora de administrar justicia es fundamental, y conlleva comprender que la existencia de ciertos estereotipos ayuda a que se mantengan o

amplifiquen desigualdades. Los estereotipos son construcciones sociales consistentes en prejuicios, preconcepciones, que perpetúan roles y características para determinado grupo o género, asignándole conductas esperables por el simple hecho de ser parte del mismo. Así, a la mujer se la relaciona con el cuidado del hogar y de la familia, al contraer matrimonio se presume que será quien tenga a cargo estas tareas; en cambio, al hombre, se lo identifica con el trabajo, con el ingreso económico, se lo ve como el proveedor del hogar y todo lo relacionado con su desarrollo personal. Con la igualdad de género se busca justamente eliminar estos estereotipos perjudiciales para ambos, pero usualmente más aun para las mujeres, y lograr una real igualdad de condiciones (Ivanega, 2019).

Por otro lado, otro tema relevante en este caso es la interpretación de la ley. Respecto a esto, el fallo trabajado hace referencia al fallo de la Corte Suprema de Justicia de la Nación (2017) caratulado “A., M. G. c/ Obra Social del Poder Judicial de la Nación s/ cobro de pesos/sumas de dinero”. Este establece, en su considerando n°8, que la fuente principal de interpretación legal es la literalidad, es decir, lo que surge de la letra de la ley. Por su parte, el fallo también de la Corte (2010) caratulado "Recurso de hecho deducido por la demandada en la causa Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ acción de amparo", en su considerando n° 9, agrega que la ley no debe ser siempre interpretada de modo histórico, sino con visión a futuro y teniendo en cuenta las necesidades actuales de la sociedad.

V. Análisis crítico del autor:

Teniendo presentes los problemas jurídicos mencionados anteriormente, a continuación, expresaré mi postura respecto a los temas controvertidos en el presente.

En primer lugar, en lo que refiere al problema lingüístico, estoy de acuerdo con la interpretación realizada por la Corte en el fallo, toda vez que si se realiza una interpretación literal de la ley puede notarse que el texto del articulado no menciona el término “mujeres”, sino que refiere a “personal”, dándose a entender que son de aplicación indistinta tanto para los trabajadores varones como para las trabajadoras mujeres. Es dable reconocer que ubicar estos artículos bajo el título “trabajo de mujeres” es erróneo, y no se condice con la realidad

de estos tiempos, y tal como argumenta la Corte, debe interpretarse la ley de acuerdo a la realidad actual de la sociedad, dotándola de visión a futuro y no estancándola en la historia.

De la misma manera, estoy de acuerdo con lo resuelto por la Corte respecto al problema axiológico presentado, ya que del análisis de los diferentes tratados internacionales que fueron citados en el título precedente, puede inferirse que defienden la igualdad de ambos géneros, no sólo en el ámbito laboral sino específicamente en los derechos y responsabilidades provenientes del matrimonio, buscando equiparar la posición de ambos dentro del mismo, y otorgando iguales derechos a su finalización. Por ende, seguir la decisión tomada por la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, significaría contradecir y oponerse a los derechos reconocidos por estos tratados de los cuales nuestro Estado es parte, y que son dotados de jerarquía constitucional por nuestra Constitución Nacional.

VI. Conclusión:

De todo lo dicho y de un análisis general de la actualidad, puedo decir que, si bien la mujer requiere mayor protección y resguardo tanto en el ámbito laboral como en todos los demás aspectos sociales debido a la posición de desigualdad y vulnerabilidad en la que se encuentra, y que si bien la creación de artículos y leyes que regulen de modo especial y diferenciado su situación permite prevenir muchas circunstancias de discriminación que suelen o podrían darse; no hay que dejar de lado que la perpetración de ciertos estereotipos también es perjudicial para esta lucha por la igualdad que tiene tanta relevancia en nuestros días. La igualdad de género también implica que tanto el hombre como la mujer se hagan cargo de las responsabilidades provenientes del matrimonio o de la vida familiar, que ya no se conciba a la mujer como exclusiva “cuidadora” o ama de casa, sino que se le reconozcan las mismas posibilidades que al hombre de desarrollarse personal y laboralmente.

Así, si ambos tienen iguales responsabilidades en el matrimonio, no habría motivos para hacer diferencias en cuanto a la aplicación de los mencionados artículos.

VII. Referencias:

- Ackerman, M.E y Sforsini, M.I. (2016). *Ley de Contrato de Trabajo comentada: tomo II (1ª ed.)*. Santa Fe: Rubinzal- Culzoni.
- Corte Suprema de Justicia de la Nación (2010) en autos "Recurso de hecho deducido por la demandada en la causa Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ acción de amparo". Sentencia n° 10000047 del 7/12/2010. Recuperado de: <http://www.saij.gob.ar/corte-suprema-justicia-nacion-federal-ciudad-autonoma-buenos-aires-alvarez-maximiliano-otros-cencosud-sa-accion-amparo-fa10000047-2010-12-07/123456789-740-0000-1ots-eupmocsollaf> .
- Corte Suprema de Justicia de la Nación (2017) en autos “A., M. G. c/ Obra Social del Poder Judicial de la Nación s/ cobro de pesos/sumas de dinero”. Sentencia n° 17000090 del 5/9/2017. Recuperado de: <http://www.saij.gob.ar/corte-suprema-justicia-nacion-federal-ciudad-autonoma-buenos-aires--obra-social-poder-judicial-nacion-cobro-pesos-sumas-dinero-fa17000090-2017-09-05/123456789-090-0007-1ots-eupmocsollaf>.
- Corte Suprema de Justicia de la Nación (2020) en autos “Recurso de hecho deducido por el actor en la causa Puig, Fernando Rodolfo c/Minera Santa Cruz S.A s/despido”. Sentencia n° 57589 del 24/9/2020. Recuperado de: <https://www.cij.gov.ar/nota-38187-La-Corte-fall--a-favor-de-la-igualdad-entre-trabajadoras-y-trabajadores-en-un-caso-de-despido-por-causa-de-matrimonio.html>.
- Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre (1948). Recuperado de: http://www.infoleg.gob.ar/?page_id=1000
- Declaración Universal de Derechos Humanos (1948). Recuperado de: http://www.infoleg.gob.ar/?page_id=1003
- Herrera, E. y Guisado, H.C. (2015). *Extinción de la relación de trabajo (2ª ed.)*. Buenos Aires: Astrea.
- Ivanega, M.M. (2019). *Igualdad y género (1ª ed.)*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: La Ley.
- Ley 20.744 (1974). Ley de Contrato de Trabajo. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>
- Ley 23.054 (1984). Convención Americana sobre Derechos Humanos. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/28152/norma.htm>
- Ley 23.179 (1985). Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/26305/norma.htm>
- Ley 23.313 (1986). Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Recuperado de: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-civil-and-political-rights>.

- Ley 24.430 (1994). Constitución Nacional. Recuperado de:
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm>
- Ley 26.994 (2015). Código Civil y Comercial de la Nación. Recuperado de:
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/235000-239999/235975/norma.htm>