



**IMPLICANCIA DE LA IGUALDAD DE GÉNERO RESPECTO A
LA LEY LABORAL.**

Alumno: Molina Diaz Luis Nicolas

DNI: 41.838.126

Legajo: VABG102792

Fecha de entrega: 30 de Abril del 2023

Carrera: Abogacía.

Materia: Seminario Final de Abogacía.

Tutor: Diaz Peralta Fernanda

Trabajo Final de Graduación: Modelo de Caso

Fallo: “Recurso de hecho deducido por el actor en la causa Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido”. Corte Suprema de Justicia de la Nación, 2020.

SUMARIO: I. Introducción. II. Premisa fáctica, historia procesal y decisión del Tribunal. III. Identificación y reconstrucción de la “ratio decidendi” de la sentencia. IV. Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. V. Postura del autor. VI. Conclusión VII. Referencias.

I. INTRODUCCION

En esta nota fallo se abordara a continuación un análisis sobre el pronunciamiento de la Corte Suprema de Justicia en el fallo en autos caratulados “Recurso de hecho deducido por el actor en la causa Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido”. La fecha que se produjo la sentencia fue el 24 de septiembre del 2020. En este fallo la Corte Suprema de Justicia Nacional dejó sin efecto una sentencia de la Cámara Nacional del Trabajo apelada por un hombre, Puig, Fernando Rodolfo, que había reclamado la indemnización especial por despido por causa de matrimonio tras ser apartado de la empresa dentro de los seis meses del acto nupcial sin expresión de causa.

El derecho del trabajo es el conjunto de principios y normas jurídicas que regular las relaciones –pacíficas y conflictivas- que surgen del hecho social del trabajo dependiente, y las emanadas de las asociaciones profesionales – sindicatos y cámaras empresariales- entre sí y con el estado.” (Grisolía, Julio

Armando, (2021). Guía de Estudio de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Editorial Estudio. Ciudad Autónoma de Buenos Aires).

A continuación, se abordara un análisis sobre el pronunciamiento de la Corte Suprema de Justicia en el fallo en autos caratulados “Recurso de hecho deducido por el actor en la causa Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido”. La fecha que se produjo la sentencia fue el 24 de septiembre del 2020. En este fallo la Corte Suprema de Justicia Nacional dejó sin efecto una sentencia de la Cámara Nacional del Trabajo apelada por un hombre, Puig, Fernando Rodolfo, que había reclamado la indemnización especial por despido por causa de matrimonio tras ser apartado de la empresa dentro de los seis meses del acto nupcial sin expresión de causa.

La importancia del fallo elegido radica principalmente en que marcó un precedente en la Justicia Argentina. El fallo provoco una importante bisagra en nuestro ordenamiento jurídico debido a que La Corte Suprema de Justicia de la Nación, resolvió que tanto los trabajadores varones, al igual que las mujeres, estaban amparados por el art.181 de la Ley de Contrato de Trabajo, donde el mismo hace referencia prohibición de despido por causa de matrimonio.

El análisis de este fallo produjo un drástico cambio en el paradigma social, en la cual impacta de manera directa en el ámbito familiar, debido a que la Ley de Contratos de Trabajo protege a los empleados en relación de dependencia por despidos arbitrarios, en caso de que tales despidos sean como causa fundadas en el matrimonio, y es que esta protección está fundada directamente en la especial tutela que requiere la familia por ser la base institucional de la sociedad.

Sobre cuestiones de género, se produce un análisis de que si esta fue causa de la presunta discriminación ya que la agravaría por ser un motivo especialmente sensible en este tipo de actos como el despido. En la actualidad, se tiende a equiparar en igualdad de condiciones de derechos tanto al hombre y a la mujer poniendo fin una larga brecha de desigualdad que hubo a lo largo del tiempo.

Con respeto al principio de igualdad (art.16 C.N), el mismo tiende a considerar a que todos los habitantes de nuestro país sean tratados de igual forma.

Con este fallo, se determina si la omisión que sufrió el actor previo dictamen de la CSJN, constituyo una práctica discriminatoria vulnerando el principio de igualdad. El fallo trajo aparejado poner en igualdad de condiciones de derechos tanto a los trabajadores varones como a las mujeres debido a que La Corte Suprema de Justicia determinó que la presunción de despido por causa de matrimonio rige para ambos.

Al referirse a la protección integral de la familia, no se considera de manera individual al trabajador porque este cumple un rol y es un pilar fundamental para el sostén económico del grupo familiar que pertenece. A través de la normativa laboral, se busca evitar los despidos de las personas que tienen la voluntad de constituir una.

El problema jurídico que se encuentra en esta sentencia es principalmente un problema axiológico. Se denomina problemas axiológicos a aquellos que se suscitan respecto de una regla de derecho por la contradicción con algún principio superior del sistema o un conflicto entre principios en un caso concreto. La interpretación del art.181 de la Ley de Contrato de Trabajo, vulnera los principios de igualdad y de no discriminación plasmados en los Tratados Internacionales y en nuestra Constitución. Además se podría considerar, pero en menor medida, un problema lingüístico ya que no presenta certeza sobre la ubicación de la norma bajo un título que hace referencia de los derechos de las mujeres. Los problemas lingüísticos, son aquellos derivados de los problemas del lenguaje utilizado por la norma y comprensivos de los problemas de ambigüedad y vaguedad de esta.-

En el presente trabajo está compuesto por aspectos procesales, donde se abordara la premisa fáctica e historia procesal donde en las mismas se reconstruirán los hechos del proceso judicial y se verá las distintas instancias judiciales que tuvo el fallo. Luego se hará referencia a la decisión judicial que consistirá en la resolución final del caso. En el apartado III, se verá plasmado la identificación y reconstrucción de la “ratio decidendi” de la sentencia, que serán los argumentos jurídicos de los que se ha validado el tribunal para arribar su resolución. Posteriormente se seguirá con Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales, en donde se reflejara los conceptos relacionado con la temática elegida, la postura de las autoras referentes de la

materia sobre la figura jurídica presente y los conceptos y argumentos vertidos en otros fallos similares. Siguiendo con la nota fallo, se presentara la postura del autor, donde se manifiesta la posición del autor respecto al fallo pronunciado. Para culminar, se verá plasmada la conclusión del autor, que consistirá en una síntesis donde se vinculan los aspectos más relevantes de la nota fallo

II. ASPECTOS PROCESALES

PREMISA FÁCTICA E HISTORIA PROCESAL

Puig Fernando Rodolfo interpuso una demanda ante el juzgado laboral de primera instancia contra la empresa Minera Santa Cruz S.A. Puig, Fernando Rodolfo entendió que su despido encuadraba con la indemnización especial del artículo 181 de la LCT porque tuvo lugar sin causa dentro de los seis meses posteriores a la celebración de su matrimonio. El juez de primera instancia, resuelve no dar lugar a su petición, debido a que no se pudo probar que en la causa que exista dicha discriminación como lo planteado por la parte actora a pesar de que la empleadora haya tomado conocimiento de esta circunstancia.

El actor al ver una vulneración de sus derechos, decide apelar la sentencia a Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, en la cual alego la vulneración del principio de igualdad consagrado en nuestra Constitución Nacional. La parte actora fundamentaba la inobservancia del mandato que prohíbe el menoscabo y tratos discriminatorios a la protección del grupo familiar. Este recurso no tuvo lugar por los jueces, ya que estos fundaban su decisión en que a pesar de que tanto mujeres como varones merecen la indemnización especial, la presunción del artículo 181 de LCT, solo tiene lugar a favor de las mujeres de manera que en los casos masculinos la carga de la prueba le corresponde a los hombres y son ellos los que deben probar que la desvinculación laboral fue como consecuencia a la celebración del matrimonio. Dicho pronunciamiento hizo que el trabajador de interponga el recurso extraordinario, a donde tampoco se le dio lugar ya que fue denegado por la misma cámara, en la cual lo motivo a recurrir a la Corte Suprema de Justicia.

DECISIÓN DEL TRIBUNAL

La CSJN dio lugar al recurso extraordinario porque entendió que se estaban vulnerado las garantías constitucionales y los derechos de segunda generación, donde uno ellos es el derecho al trabajo. Estos tratan de fomentar la igualdad real entre las personas, ofreciendo a todos las mismas oportunidades para que puedan desarrollar una vida digna.

Así es como la CSJN, el 4 de diciembre de 2020, dejó sin efecto el fallo dictaminado por el tribunal inferior, ordenando a su vez que se dicte uno nuevo a favor de Puig, Fernando Rodolfo.

III. IDENTIFICACIÓN Y RECONSTRUCCIÓN DE LA “RATIO DECIDENDI” DE LA SENTENCIA

La decisión se dio con la firma de los ministros Ricardo Lorenzetti, Elena Highton de Nolasco y Juan Carlos Maqueda y los votos concurrentes de Horacio Rosatti y Carlos Rosenkrantz. La CSJN resolvió a favor de Puig, Fernando Rodolfo, que lo establecido en el art. 181 de la LCT consiste en el derecho a una indemnización agravada a quien sea despedido sin expresión de causa dentro de los seis meses posteriores a su matrimonio también comprende no solo de manera exclusiva a las trabajadoras mujeres, sino también un derecho que les ampara a los trabajadores varones. En el caso que estamos analizando observamos el problema axiológico, en donde el mismo se refiere la contradicción con algún principio superior, por la cual los justiciables de la Corte rechazó la decisión del tribunal inferior, sustentando que dicha presunción no solo protege a la trabajadora mujer y que interpretarla de esa manera sería retroceder como sociedad y que no tiene en cuenta las nuevas condiciones y necesidades de la sociedad, al violar el principio de igualdad y protección a la familia. Los jueces Maqueda, Lorenzetti y Highton de Nolasco en su voto hicieron referencia al ámbito doméstico señalaron que “en efecto, 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”.

En un principio, el recurso extraordinario no fue procedente ya que no encuadraba con lo que establecía el art.14 de la Ley 48. Sin embargo, se dio lugar en forma excepcional porque el fallo recurrido se aparta de la solución legal dando un alcance irrazonable a la norma en cuestión y vulnerando garantías constitucionales, en este caso la igualdad y el principio de no discriminación. El antecedente jurisprudencial que los magistrados usaron para fundamentar dicha procedencia fue "Recurso de hecho deducido por la demandada en la causa Páez Alfonso, Matilde y otro c/ Asociart ART S.A. y otros/ indemnización por fallecimiento".

Los jueces Maqueda, Lorenzetti y Highton de Nolasco señalaron que los art. 180, 181 y 182 se encuentran de forma inapropiada bajo el Título llamado "Trabajo de Mujeres" porque de la literalidad de estos no se desprende que las normas solo sean aplicables a las mujeres. En la actualidad, las cargas domésticas se distribuyen en forma equitativa entre los varones y las mujeres, por ende deben evitar la retrógrada práctica de asignar solamente a la mujer las tareas domésticas, por lo cual el hombre, junto a la mujer, son beneficiarios de la presunción que agrava su indemnización.

En el considerando número once hace referencia al Convenio 156 de la OIT, "sobre los trabajadores con responsabilidades familiares", ratificado por la Argentina mediante la ley 23.451. El mismo menciona la igualdad de oportunidades que debe regir en el ámbito laboral excluyendo cualquier tipo de discriminación hacia las personas, ya sea mujer o varón, que hayan decidido casarse.

Rosenkrantz señaló en su voto concurrente que de acuerdo a la normativa laboral cualquier tipo de discriminación entre trabajadores está prohibido y que de la lectura de los artículos pertinentes no surge en ningún momento que solo la mujer merezca exclusivamente la protección especial. Rosenkrantz usó el fallo "Paéz Alfonso y otro" para argumentar la procedencia del recurso extraordinario. Hay cuestión federal a pesar de que se trate la inteligencia de un artículo del derecho común por el menoscabo a las garantías constitucionales

El juez Horacio Rossati, en su propio voto recurrente, resalto que el artículo en cuestión, se encuentre bajo el título correspondiente al trabajo de las mujeres no es obstáculo para que dicha medida se extienda a los varones porque eso fue "una

precursora y temprana medida de acción positiva dirigida en ese entonces a proteger a un colectivo vulnerable como el de las trabajadoras" pero que sin embargo es necesaria una interpretación dinámica en base a criterios de equidad de género que elimine cualquier tipo de diferencias arbitrarias. Rosatti citó el fallo "Municipalidad de Laprida c/ Universidad de Buenos Aires" y su propio voto en "Varela", considerando 9 para afirmar que la tarea del Máximo Tribunal no se limita a descalificar las normas que se contrapongan a los principios constitucionales, sino que también cabe interpretarlos de modo acorde a estos principios en cuanto las disposiciones y el espíritu de la ley lo permita. Según este juez el tema bajo examen es la protección integral de la familia, porque los artículos 180, 181 y 182 de la LCT reglamentan el artículo 14 bis de la CN. Al tratar el tema con este enfoque, Rossati centra su enfoque en un principio que surge como consecuencia en los siguientes términos: "que de la cláusula constitucional relativa a la protección integral de la familia se desprende el principio de trato igualitario de los integrantes primarios de dicho núcleo social (Bidart Campos, Germán, —Tratado Elemental de Derecho Constitucional Argentino, Editorial Ediar, Buenos Aires, 2006, Tomo I B, pág. 219), que recibe 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 su postura de proteger a las mujeres podría terminar perjudicándolas. Si el empleador tiene en cuenta que la presunción rige solamente para las mujeres, a la hora de contratar se optaría por los varones, pues se encontraría en una situación de desigualdad de derechos.

Por último, Rossati cito el Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo (ley 23.451) para considerar inadmisibles el hecho de que se produzcan despidos que tengan como causa discriminatoria la celebración del matrimonio.

IV. LA DESCRIPCIÓN DEL ANÁLISIS CONCEPTUAL, ANTECEDENTES DOCTRINARIOS Y JURISPRUDENCIALES

La protección contra el despido por matrimonio se desarrollaba según lo establecido por Grisolia (2019) en la defensa de la institución familia, y para evitar

la discriminación de la que resultaban víctimas, fundamentalmente las mujeres en el ámbito laboral en cual que eran despedidas por la sola circunstancia de contraer matrimonio.

El convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo, en el artículo 8, tutela a los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares. Ese instrumento que condena la discriminación contra las personas con responsabilidades familiares (art. 3 y 4), prevé específicamente que “la responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo”.

Con respecto al principio de no discriminación e igualdad de trato en las relaciones laborales el fallo podría considerarse que la causal había sido discriminatoria, el régimen legal vigente regula las conductas de las partes, en el ámbito de las relaciones laborales, disponiendo la prohibición de hacer discriminaciones y la igualdad de trato. (Ley 20.744, 1976, art. 17, art.81).

Martínez Vivot (1994) consideraba necesario cambiar ciertas tradiciones y roles culturales para lograr comprender que los deberes familiares pueden ser realizados indistintamente por varones y mujeres. La indemnización agravada por despido a causa de matrimonio corresponde a ambos sexos según este autor.

El despido sin causa, como lo establece Pinotti (2017), es un acto ejecutado por el empleador de manera unilateral, sin expresión de causa y que está dirigido al trabajador, quien debe tomar conocimiento de éste. Ante estos actos, la ley penaliza al empleador imponiéndole el pago de una indemnización agravada (artículo 245, LCT). En este caso en particular, en el cual se presume que el distracto obedeció a causa del matrimonio, además resulta aplicable la indemnización agravada del artículo 182 de la LCT.

Expresa Vigo que el derecho se ha constitucionalizado, que equivale a decir:

.que el derecho se ha constitucionalizado, que equivale a decir “que se ha “principalizado” o “axiologizado” ”, de modo que más allá de las especialidades, ningún jurista puede ignorar el derecho constitucional y también el complemento del mismo que han significado los Tratados de Derechos Humanos. Todo jurista debe de algún modo -directo o indirecto-

operar el derecho constitucional, e incluso aplicarlo eventualmente de oficio cuando le toca decir el derecho (Vigo, Rodolfo L., Tratado de Derecho Judicial, Capítulo II, “De la Interpretación de Ley a la Argumentación desde la Constitución”, Ed. Abeledo-Perrot, Buenos Aires, año 2013, p. 35)

Volviendo a ser más específicos en el fallo y las normas bajo análisis, la ubicación del art. 181 de la LCT ha traído como consecuencia dos posturas sobre a quienes corresponde el beneficio:

La primera está centrada en el plenario 272 de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo que considera que la presunción no es aplicable al trabajador varón, y que es éste el que debe acreditar que la desvinculación se produjo como consecuencia del matrimonio, por lo que la carga de la prueba la tendría quien pretende ser protegido por la ley. Mientras que quienes sostienen la segunda posición entienden que la presunción opera de modo indistinto, cualquiera sea el sexo del trabajador, y que queda a cargo del empleador la prueba de la justificación del despido que enerve su aplicación (Ballota Urruty, 2021).

Sobre este tema el Dr. Miguel Ángel Maza (2021) expresó:

Aquella situación de discriminación que pesaba fuertemente sobre las trabajadoras de género femenino no operaba normalmente con relación al trabajador varón puesto que, siempre en el oscuro e infundado campo de los prejuicios, no era una conducta habitual que los hombres al casarse -ni siquiera al ser padres- modificaran su forma de vida, siendo visible que tal estado de la cultura social ha cambiado radicalmente en los últimos 20 años. Y bien, pese a ello, ya en el pasado algunos fallos habían reconocido igual protección al trabajador de género masculino que sufría un despido injustificado de manera concomitante con la comunicación que hubiera efectuado de que contraería matrimonio, quizá como reflejo de los nuevos tiempos que empezaban a insinuarse en nuestra sociedad.

Por su parte la Dra. Pinto Varela (2008) afirmó:

Es cierto que la norma en examen fue dictada en 1974, es decir, hace más de treinta años. Pero si en su momento pudo ser cuestionada la existencia de un título especial respecto del trabajo de mujeres, mucho más puede serlo hoy en día, en el que referirse en forma especial al trabajo de mujeres, fuera del contrato de trabajo de toda persona trabajadora, implica una suerte de diferenciación normativa injustificada que, en definitiva, esconde un acto discriminatorio.

La Corte Suprema de Justicia de la Provincia de Buenos Aires, estableció que tanto la presunción del despido por causa de matrimonio, como la indemnización especial, correspondían a un trabajador varón despedido sin justa causa en ese lapso de 3 y 6 meses antes y después posterior al matrimonio. La Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (1990) en el fallo plenario “Drewes”, decidió el trabajador varón para tener derecho a la indemnización especial debía probar que había sido despedido como consecuencia de haber contraído matrimonio. Sin embargo, en un fallo reciente se decidió que la ubicación metodológica de las normas no puede limitar su alcance hacia los hombres. La interpretación debe hacerse teniendo en mira la totalidad del ordenamiento jurídico (Corte de Justicia de la Provincia de Salta. “C. R. E. c/ Grupo Peñaflores S.A. s/ recurso de inconstitucionalidad”, 2021). Centrándonos en el análisis de los antecedentes nos toca referir en este apartado la Ley de Contrato de Trabajo, que en su Art. 17 “establece la prohibición de hacer discriminaciones [...] por causa de sexo”. Unido al contenido de este artículo, encontramos el principio de no discriminación que receptamos en el art. 16 de la CN como Principio de Igualdad, que ha sido acogido por la ley de trabajo como ya mencionamos en el art. 17 y en el art. 81. La LCT no hace distinción entre el trabajador, sea varón o mujer. De igual modo la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el marco del convenio N° 156 de 1981, hace referencia a la igualdad de oportunidades, de trato entre trabajadores/as y de trabajadores con responsabilidades y cargas familiares. Por otra parte que la presunción opera de modo indistinto sin importar el género, quedando a cargo del empleador la prueba de la causa que justifica el despido. La Corte Suprema de Justicia pone en manifiesto estas reglas en materia de prueba frente a conductas discriminatorias, así lo manifestó en 7 la causa “Pellicori, Liliana Silvia

c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo”, al sostener como uno de sus argumentos que “la información y los archivos que podrían servir de elemento de prueba están la mayor parte de las veces en manos de la persona a la que se dirige el reproche de discriminación” (“Pellicori”, Fallos 334:1387, 2011, consid. 7º).

En concordancia con los argumentos jurídicos expresados por la Corte Suprema de Justicia de la Nación se puede recurrir a lo manifestado en el fallo (C.N.A.T., Sala V, Sentencia N° 74879, “Piñeyro, Rubén Alberto c/ Telefónica de Argentina S.A. s/ Despido”) donde el mismo establece “El control judicial de constitucionalidad no puede desentenderse de las transformaciones históricas y sociales. La realidad viviente de cada época perfecciona el espíritu de las instituciones de cada país, o descubre nuevos aspectos no contemplados antes”.

Por último, podemos mencionar como antecedente jurisprudencial al fallo “D. H., R. J. C/ AEGIS ARGENTINA S.A. Y OTRO S/ DESPIDO”, en cual resulta inadmisibles la discriminación en el ámbito laboral. En este fallo se ve reflejado que es inadmisibles la discriminación en el ámbito laboral, donde el mismo hace referencia a que la actora es una mujer transgenero que acudió a la justicia al encontrarse en una situación de vulneración de sus derechos a causa de un despido y consiguió una condena histórica: más allá de los rubros previstos en la LCT se hizo lugar a la solicitud de una indemnización por daño moral a consecuencia del despido discriminatorio.

De todo lo expuesto, debe considerarse que la interpretación de la ley que deben efectuar los jueces a los fines de resolver el caso sometido a su decisión corresponde se haga desde la normativa superior y en un sentido dinámico, atendiendo a las características propias del contexto socio-cultural existente en la época en que se analiza su aplicación.

V. POSTURA DEL AUTOR

El pronunciamiento de La Corte Suprema de justicia de dar lugar que los trabajadores varones también amparados protegidos por el art. 181 de la LCT es acertada, adecuada y concuerda a los fines y características del Derecho del Trabajo. Interpretar el art. 181 como de aplicación indistinta ya sea trabajadora o trabajador

condice con el mandato constitucional de garantizar la igualdad de oportunidades y así evitar que la mujer sea discriminada en el ámbito laboral. En efecto si lo entendemos en el sentido contrario, es decir que la presunción sea aplicada sólo en el caso de tratarse de una trabajadora mujer, podría estarse incentivando al empleador a contratar trabajadores hombres ya que al saber que el varón no está amparado por la presunción “iuris tantum” podría resultarle menos oneroso el despido cuando un dependiente contrae matrimonio. El trabajador es la parte más vulnerable de la relación laboral, en este caso no se encuentra en una posición privilegiada para aportar material probatorio, carga que deberá ser asumida por el empleador para poder dejar sin efecto la presunción.

Las funciones de la legislación laboral radican principalmente en determinar las distintas modalidades laborales, establecer los derechos y obligaciones de empleados y empleadores, crear el sistema mediante el cual se resolverán los conflictos entre ambos, regular cuestiones aplicables a situaciones laborales específicas. Es el empleador el que tiene la carga alegar causas ajenas al matrimonio que justifiquen el despido; de lo contrario se da lugar a que se realicen discriminaciones encubiertas. La ley no debe permitir que los empleadores lo desmotiven mediante sus desvinculaciones arbitraria, intempestivas e injustificadas. Por el contrario, ante la celebración del matrimonio la ley debe compeler al mantenimiento la relación laboral. Ello implica que, en el particular supuesto de autos, la norma (art. 181 LCT) no debe ser vista de modo aislado, sino a través de una hermenéutica progresiva y tutelar de los principios y reglas del Derecho Universal de los Derechos Humanos Laborales, consagrados en el art. 14 bis de la Constitución Nacional y en las normas de jerarquía constitucional.

Actualmente, con referencia a las tareas domésticas y cuidado del hogar son cumplidas por ambos cónyuges sin distinción de sexo, razón por la cual los hombres también merecen ser indemnizados de una manera especial ante tal despido arbitrario. Reviste gran importancia que en este tipo de cuestiones laborales la balanza se incline hacia el trabajador, pero este fallo también se vincula con las cuestiones de género. Dicha ley al amparar solamente a las mujeres y no a los trabajadores varones sería suponer que solo las mujeres se encargarían de las tareas domésticas. Como consecuencia esto provocaría una discriminación y perjuicios

hacia ellas debido a que el empleador no iniciaría una relación laboral con las mismas teniendo en cuenta que en un futuro le resultaría más difícil desvincularla de la relación laboral sin cumplir con la indemnización agravada.

El máximo Tribunal discrepo con la resolución de la Cámara ya que no respeta los principios y garantías constitucionales. La Corte Suprema de Justicia modifico la decisión en la anterior instancia siendo lo declarado por esta última la postura que debe prevalecer si se aspira a una sociedad más igualitaria, justa y no discriminatoria.

VI. CONCLUSION

En virtud del análisis realizado a lo largo del trabajo, se ha analizado los principales argumentos del fallo “Recurso de hecho deducido por el actor en la causa Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido”, en la cual se ve reflejado el despido laboral de forma arbitraria y discriminatoria hacia la parte actora no respetando el denominado principio de igualdad consagrado en nuestra Constitución Nacional y los tratados internacionales con jerarquía constitucional. La Corte Suprema de Justicia, manifestó que la parte actora estaba amparada por el art.181 de LCT, en la cual corrigió el pronunciamiento del tribunal inferior, discrepando con el fallo manifestado por la anterior instancia, debido a la vulneración de dicho principio de igualdad, haciendo lugar a la petición reclamada trabajador varón, con el fin de ser una sociedad más igualitaria e inclusiva. Los problemas jurídicos que se han manifestado en el presente fallo son el axiológico y lo que podría llamarse un problema lingüístico en sentido amplio, que abarca, además de las características de la redacción, la ubicación metodológica.

El presente fallo radico un gran avance y quiebre en el sistema laboral argentino debido a que los miembros del Máximo Tribunal no hacen distinciones en razón del sexo y lo consideran de forma igualitaria tanto al hombre como a la mujer en el ámbito laboral, dejando sin efecto criterios discriminatorios. La Corte considero en poner en igualdad de condiciones al hombre y la mujer respecto de ejercer sus derechos por si, y también a las cargas familiares, obligaciones y tareas domésticas sustentando que la labor de las mismas puede ser ejercido por ambos en forma indistinta.

En definitiva, considero acertado y prudente la decisión por la Corte, porque el fallo se convierte en un antecedente trascendental de ahora en adelante, lo que resta es que este punto de vista se siga aplicando para sentar las bases de la igualdad de manera sólida, para aspirar a ser una sociedad más justa y sin discriminación. La finalidad de esta normativa es proteger al trabajador frente al hecho que, ante la asunción de nuevas responsabilidades familiares, los empleadores temen que el cumplimiento de las obligaciones laborales y la capacidad productiva de aquéllos se vean afectados, lo que los induce a desvincularlos; y que, en el contexto socio cultural actual donde los cónyuges asumen por igual las tareas del hogar, no puede interpretarse que el riesgo de ser despedido por esta causa alcanza sólo a la trabajadora mujer. Con lo cual, es evidente que ya no regirá el criterio clásico que durante varios años tuvo prevalencia a la hora de interpretar el alcance de la prohibición de despido por causa de matrimonio en el trabajador varón.

VII REFERENCIAS

Bibliografía

Alchourron, C. y Bulygin, E. (2012). Introducción a la Metodología de las e las Ciencias Jurídicas y Sociales. Buenos Aires, AR: Astrea.-

Bidart Campos, Germán, (2006). Tratado Elemental de Derecho Constitucional Argentino. Editorial Ediar, Buenos Aires.-

Ballota Urruty, F. (2021) Protección contra el despido por matrimonio para trabajadores varones, MyA Abogados.-

Font, Matias Alan, (2016). Guía de Estudio de Derecho Constitucional. Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Editorial Estudio.-

Grisolía, Julio Armando, (2021). Guía de Estudio de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Editorial Estudio. Ciudad Autónoma de Buenos Aires.-

Maza, Miguel Ángel (2020). Despido del trabajador de género masculino por causa de matrimonio, Rubinzal Culzoni.-

Martínez Vivot, J. (1994). Elementos de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Buenos Aires. Editorial Astrea.-

Pinotti, M. (2017). Terminación del contrato de trabajo. En Ackerman, M., Maza, M. Manual de elementos de derecho del trabajo y de la seguridad social (pp. 473-547) Santa Fe. Rubinzal-Culzoni.-

Pinto Varela, Silvia Esther (2012). Discriminación por género. Algunas reflexiones acerca de la necesidad de reformar la Ley de contrato de trabajo. Tomo: 2008 2, Discriminación y violencia laboral, Revista de Derecho Laboral.-

Vigo, Rodolfo L., Tratado de Derecho Judicial, Capítulo II, “De la Interpretación de Ley a la Argumentación desde la Constitución”, Ed. Abeledo-Perrot, Buenos Aires, año 2013, p. 35.-

Jurisprudencia

C.N.A.T., Sala/Juzgado: V, “D. H., R. J. C/ AEGIS ARGENTINA S.A. Y OTRO S/ DESPIDO”

C.N.A.T., Sala V, Sentencia N° 74879, “Piñeyro, Rubén Alberto c/ Telefónica de Argentina S.A. s/ Despido”, 28/02/2013)”

CNTRAB. "Drewes, Luis Alberto c/ COSELEC S.A.C. s/cobro de pesos". Fallo Plenario Nro. 272. (1990).

Corte de Justicia de la Provincia de Salta. C. R. E. c/ Grupo Peñaflor S.A. s/ recurso de inconstitucionalidad. (2021).

Corte Suprema de Justicia de la Nación. (2011) “Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo”. Ciudad Autónoma de Buenos Aires 15/11/2011 (334:1387)

Legislación

Constitución de la Nación Argentina.-

Convenio OIT N° 156. Ratificado por Ley Nacional N° 23.451/87.

Ley 20.744 (1976). Contrato de Trabajo. Honorable Congreso de la Nación Argentina.-

Ley 23592 HONORABLE CONGRESO DE LA NACION ARGENTINA. 03-ago-1988.-