

Corte Suprema de Justicia de la Nación (2020) “Recurso de hecho deducido por el actor en la causa Puig, Fernando Rodolfo c/Minera Santa Cruz S. A, s/despido” Fallo 343:1037 del 24/09/2020

“El derecho a la igualdad laboral entre viejos y nuevos paradigmas”



Carrera: Abogacía

Nombre de la alumna: Gladys Karina Penayo

DNI: 24.848.374

Legajo: VABG41834

E-mail: karinapenayo@yahoo.com.ar

Tutora: María Lorena Caramazza

Módulo N °4

Producto y temática: Nota a fallo. Derechos Fundamentales del Trabajo

Fecha de entrega: 12/11/2022

SUMARIO

I. Introducción **II.** Reconstrucción de la Premisa Fáctica, historia procesal y descripción de la resolución del Tribunal **III.** Identificación y Reconstrucción de la Ratio decidendi de la sentencia **IV.** Análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales **V.** Postura de la autora **VI.** Conclusiones **VII.** Referencias

I. Introducción

El pronunciamiento de la Corte Suprema de Justicia de la Nación del 24 de septiembre de 2020 denominado “Recurso de hecho deducido por el actor en la causa Puig Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S. A. s/ despido” ha abierto una nueva página jurisprudencial y doctrinaria en el ámbito del derecho laboral y, específicamente, en lo que denominamos “Derechos fundamentales del Trabajo”, entre los cuales se encuentra el de la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Este fallo implica una ruptura, en el sentido de dejar de interpretar el art. 181 de la Ley de Contrato de Trabajo (en adelante LCT) que versa sobre la presunción de despido por causa de matrimonio, como aplicable exclusivamente a las mujeres, tal como venía ocurriendo hasta ahora, debiendo el hombre tener que demostrar dicha causal, sin gozar de la mentada presunción. Por este motivo, abre una nueva perspectiva de interpretación que trasciende lo meramente reglamentario, para priorizar los principios de equidad y el de protección de la familia sostenidos por la misma ley, la Constitución Nacional y en cuantiosa legislación local e internacional.

Por primera vez se discute sobre la pertinencia y corrección de la inserción del bloque de artículos 180, 181 y 182 de la LCT, que conforman el Capítulo III (De la prohibición del despido por causa de matrimonio) dentro del título VII, nombrado como “TRABAJO DE MUJERES”, por considerarlo mal ubicado en el mismo, y, por ende, prestándose a una mala interpretación de su alcance. (Ley de Contrato de Trabajo, Ley N° 20.744, Año 1976).

El problema jurídico que han de dirimir los jueces es de tipo axiológico, en la medida que han debido desentrañar qué principio subyace tras la regla del art. 181 LCT y, luego, sopesarlo con los Principios de equidad y protección de la familia. Los jueces tratan de dirimir si la regla que establece el art. 181 (Presunción de despido por causa de matrimonio), contraría el espíritu y fin de la propia ley y, a la vez, de cuantiosa legislación nacional e internacional que consagra el Principio de equidad (siendo el género una especie del mismo), en la medida que, reconocer esa presunción sólo a las mujeres trabajadoras implicaría una clara discriminación hacia el hombre que se halle en la misma situación y, por otra parte, si resulta contraria al mandato constitucional consagrado en el artículo 14 de protección de la familia.

En el presente abordaje se realizará, a continuación, una reconstrucción de la Premisa Fáctica, la historia procesal, una breve descripción de la resolución del Supremo Tribunal y la reconstrucción de la ratio decidendi, para luego ensayar una propia interpretación del fallo en la que se vislumbre la posición de la autora sobre el novedoso panorama que el supremo pronunciamiento plantea para el ámbito jurídico y que, como todo fallo cardinal, despliega sus efectos e influencias más allá de sus límites implicando aristas sociales, políticas y económicas.

II. Reconstrucción de la Premisa Fáctica, historia procesal y descripción de la resolución del Tribunal.

El actor, Puig Fernando Rodolfo reclama ante el Tribunal de primera instancia la indemnización agravada prevista en el art. 182 de la Ley 20.744 (LCT), en virtud de haber sido despedido sin invocación de causa por su empleadora, Minera Santa Cruz S.A., dentro de los seis meses de haberse celebrado su matrimonio, plazo dentro del cual el despido sin invocación de causa puede presumirse por causa de matrimonio (artículo 181, LCT).

El Tribunal de Primera instancia rechazó el planteo argumentando que el actor no pudo demostrar que el despido se haya producido por esa causal, en virtud de que los testigos traídos a la causa por la parte actora manifestaron desconocer los motivos del distracto y, por otra parte, de su declaración tampoco se desprende que la empleadora tuviera una práctica discriminatoria.

Ante ese rechazo, la parte actora apela ante la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, la que luego de evaluar los autos, confirma la sentencia de primera instancia, rechazando nuevamente la solicitud de indemnización agravada correspondiente al despido por causa de matrimonio, considerando que la compensación agravada prevista en el artículo 182 de la LCT corresponde tanto a mujeres como a varones, sin embargo, la presunción iuris tantum establecida en art. 181 se refiere sólo a mujeres, correspondiendo al hombre probar la causal del distracto.

Agrega la alzada que tal distinción no pretende ser arbitraria, sino que se justifica en la necesidad de proteger a un grupo históricamente desventajado y segregado como es el de las mujeres.

Según el Tribunal de Apelación, el actor no pudo demostrar tal causal, a pesar de que el despido se produjo dentro de los seis meses de acontecido el matrimonio y habiéndose notificado fehacientemente del mismo a la empleadora.

Como consecuencia de este nuevo rechazo, el actor interpone Recurso Extraordinario Federal ante la Corte Suprema de Justicia de la Nación, el cual fue rechazado, motivo que justifica la presentación de una Queja ante el mismo Tribunal.

La parte actora se agravia de los fundamentos de la Cámara alegando que la distinción que hace la misma al interpretar el alcance del art. 181 de la LCT lesiona el principio de igualdad ante la ley, ya que se discrimina por razón de género.

También se agravia el actor afirmando que el mencionado artículo tiene como fin la protección de la familia, consagrado en nuestra Constitución Nacional y en diversos instrumentos internacionales y, en la que tanto el hombre como la mujer cumplen roles esenciales, sobre los cuales no corresponde hacer una discriminación de género.

Por último, arguye que la carga probatoria que se le exige al hombre es casi imposible de satisfacer y que ella implica una desnaturalización del derecho consagrado en el art. 182 de la LCT.

Luego de revisar lo actuado por los jueces y argumentado por las partes en las distintas instancias, el Alto Tribunal expresa sus fundamentos, declara admisible la queja, procedente el Recurso Extraordinario Federal y, con el alcance indicado se revoca la sentencia apelada, con costas, ordenando remitir el expediente al tribunal de origen para que dicte fundamento con arreglo a lo fallado.

III. Identificación y Reconstrucción de la Ratio decidendi de la sentencia

La Corte Suprema de Justicia de la Nación ha fallado por unanimidad revocando la sentencia apelada, aunque con diferentes votos y argumentos. Los camaristas Highton de Nolasco, Maqueda y Lorenzetti votaron en conjunto, mientras que los jueces Rosenkrantz y Rosatti, lo hicieron por su voto.

El voto conjunto, considera que es admisible el recurso a pesar de tratarse de la interpretación de una norma de derecho común, como lo es el art 181 de la LCT, por considerar que la instancia anterior le ha otorgado a la misma un “alcance irrazonable” que “colisiona abiertamente” con directivas constitucionales y con los tratados internacionales “en materia de no discriminación y protección integral de la familia”.

Los jueces afirman que el cap. III de la LCT denominado “De la Prohibición de despido por causa de matrimonio” se halla incorrectamente incluido en el título VII dedicado al “Trabajo de Mujeres”, al considerar que ninguno de los tres artículos que componen el bloque (Artículos 180-181 y 182) refieren con exclusividad a las mujeres trabajadoras y que no hay razones para excluir de su interpretación al trabajador varón, ya que la

propia LCT en sus artículos 17 y 81 consagran la prohibición de la discriminación entre trabajadores “entre otros, por motivos de sexo”, considerando dicha restricción como “producto de una inteligencia regresiva”, en virtud de que las leyes no han de considerarse sólo históricamente, sino también atendiendo a los cambios y necesidades sociales.(CSJN (2020). “Recurso de hecho deducido por el actor en la causa Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido”).

En la última idea se hace referencia al cambio que ha sufrido el paradigma familiar en los últimos años, así como el modelo sociocultural patriarcal en el que la mujer ejercía con exclusividad el rol de cuidado de la casa y crianza de los hijos, prescindiendo de la ayuda masculina en esos quehaceres.

Se señala luego que, tanto la Constitución Nacional como numerosos instrumentos internacionales, han privilegiado, sobre todo, la protección del matrimonio y la vida familiar, sin que ello implique una desprotección a los derechos de la mujer.

Concordantemente con ello, los jueces han resaltado que el propio Código Civil, en su artículo 402, prohíbe el trato desigual según el género, a la hora de contraer matrimonio.

Por su voto, el juez Fernando Rosenkrantz, pone de manifiesto la intención que tuvo el legislador en el debate que precede a la sanción de la LCT (Obiter Dicta), según la cual “la protección contra el despido por causa del matrimonio, incluyendo la presunción, alcanzaba a todo trabajador independientemente de su sexo” (Fallo 343:1037, P.22).

Fundamenta luego que, atendiendo a la literalidad de los tres artículos de la LCT en análisis, no surge razón para no incluir al trabajador varón en su alcance.

También en concurrencia, el Dr. Rosatti afirma que el bloque de artículos del cap. III del Título VII de la LCT, “reglamentan de manera directa el art.14 bis de la Constitución Nacional, en cuanto estipula la ‘protección integral de la familia’ ...” (Fallo 343:1037, P.31)

Que dicho principio se halla avalado por varios instrumentos internacionales de derechos humanos como la Convención Americana sobre Derechos Humanos, entre otros (OD).

En esa misma línea, afirma Rossatti, que, a nivel infra constitucional, en los artículos 431, 651 y 658 del Código Civil y Comercial de la Nación, se establecen criterios de protección a la familia, asistencia recíproca de los cónyuges, el cuidado compartido de los hijos y la obligación conjunta de criarlos.

Admite luego, que, si bien el bloque de artículos en cuestión, responde a un espíritu tuitivo hacia un sujeto históricamente desprotegido como la mujer, se debe hacer una interpretación dinámica y progresiva de las normas, que supere estereotipos culturales y discriminativos.

Por último, sostiene que la interpretación restrictiva de la presunción *iuris tantum*, consagrada en el artículo 181 de la LCT, resultaría en definitiva perjudicial a las mismas trabajadoras, afectando su oportunidad de acceder al empleo, ya que, para el empleador no sería beneficioso contratar mujeres, pues al despedirlas, gozarían del beneficio de la presunción de despido por matrimonio, hecho que lo alentaría a seleccionar empleados varones que no gozan de tal beneficio.

IV. Análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales

A tenor de lo analizado hasta aquí hemos hallado que el nudo de problematización para los jueces ha sido decidir si se debe hacer una interpretación restrictiva o amplia del art 181 de la LCT, en el sentido de si cabe aplicarla sólo a las mujeres trabajadoras o, también al hombre trabajador. En consecuencia, si al permitir la aplicación restrictiva de este artículo, se controvierte la misma LCT y otras normas de orden nacional e internacional en relación a los principios de igualdad y de no discriminación.

Nuestra carta Magna en el art 16 consagra la igualdad ante la ley, no admitiendo ningún tipo de prerrogativas y equiparando en derechos a todos sus habitantes.

Respecto al matrimonio y, a nivel infra constitucional, el artículo 402 del Código Civil y Comercial de la Nación, en cuanto a la interpretación y aplicación de las normas, regula que ninguna de ellas podrá ser interpretada ni aplicada en un sentido limitante, restrictivo, excluyente o supresivo de la igualdad de derechos y obligaciones de los integrantes del matrimonio, sean del mismo o diferente género.

Según el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) de 1958 (núm. 111) de la OIT el término discriminación comprende:

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.

De la literalidad del artículo 181 de la LCT no surge un concepto aplicable únicamente a las mujeres, como sí lo sugiere el título en el que se halla inserto el capítulo bajo análisis. Al respecto, vasta doctrina sostiene que el legislador ha querido establecer una medida de protección y no discriminación a la mujer, una suerte de

acción positiva o discriminación positiva a un sujeto de derecho históricamente vulnerado, sobre todo en materia laboral.

En este punto, en los fundamentos del fallo de la CSJN se trae a colación el debate parlamentario precedente a la sanción de la LCT, para esclarecer cuál fue el espíritu del legislador al elaborar esa norma y, concluyen los miembros en sus fundamentos, que no ha sido beneficiar específicamente a la mujer sino a ambos sexos.

Otros autores consideran que la normativa laboral es vetusta y tal circunstancia genera injusticias e inequidades de género.

Es claro que la LCT, norma sancionada en 1974, no podía prever ni contemplar los avances sociales, culturales, y científicos que se han producido, por ello es necesario contar con una legislación adecuada y acorde, guiada por los preceptos y estándares del Derecho Internacional en materia de equidad de género y protección integral de la familia.

La LCT parte de un modelo androcéntrico basado en un supuesto “masculino” cuyo modelo de “trabajador” es el varón cis, y solo se limita a reconocer a la mujer trabajadora sin independencia de su posición de madre. (Amartino- Nuguer, 2022)

El fallo plenario “Drewes”, de 1990 por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, implicó un avance al respecto, al reconocer el derecho a la indemnización agravada del artículo 182 de la LCT, al trabajador varón que pudo acreditar que su acto nupcial incidió de manera decisiva en el distracto laboral. Pero el mismo no implica que goce de la presunción de despido del art. 181 de la LCT, sino que está bajo su responsabilidad la carga procesal de probar dicha causal.

Según la abogada, docente e investigadora Julieta Lobato:

Para construir el sistema tuitivo al matrimonio (y también a la maternidad), la LCT construye un trípode: (i) la presunción del carácter discriminatorio del acto; (ii) la distribución dinámica de las cargas de prueba; (iii) el establecimiento de una indemnización agravada. De tal modo, la ausencia de alguno de estos vectores hace que el dispositivo protectorio pierda eficacia, debido a las especificidades propias de las causas que versan sobre actos discriminatorios. Es que una prohibición de discriminación sin presunción pierde virtualidad porque, precisamente, el quid de la cuestión en los casos de discriminación es la dificultad probatoria. (2021)

En relación al tema probatorio en el precedente del Caso “Pellicori” citado en el fallo bajo análisis y también en el dictamen del Procurador Fiscal, la Corte Suprema remarcó la importancia de implementar reglas probatorias ecuanímes para que la protección antidiscriminatoria en el ámbito laboral resulte efectiva. (Fallos 334:1387).

Años después ratificó su postura en el caso “Sisnero” donde sostuvo que para quien invoca el acto discriminatorio le basta acreditar los hechos que “prima facie evaluados resulten idóneos para inducir su existencia”, pesando sobre la parte demandada comprobar la inexistencia del mismo. (Fallos: 337: 611)

En la nota editorial de la revista ERREIUS se afirma que ciertos tribunales provinciales tienen una visión más amplia respecto al tema en análisis ya algunos de ellos como SCBA, CSJ de Tucumán entre otros, decidieron que las normas en cuestión son aplicables tanto a mujeres como a varones, “incluso en materia probatoria, ya que no corresponde hacer distinciones ni salvedades en razón del sexo”. (2020)

Otro tema traído a debate en el caso ha sido el de cómo han de interpretarse las leyes, de manera histórica o evolutiva, concluyendo en que ellas han de interpretarse de manera evolutiva, como ya lo ha establecido la Corte en el caso “Álvarez”, “atendiendo a las nuevas condiciones y necesidades de la comunidad, porque toda ley, por naturaleza, tiene una visión de futuro”. (Fallos: 338:2306).

Pero entonces, la interpretación restringida de los artículos en cuestión ¿es violatoria de preceptos constitucionales como el de igualdad y protección a la familia?

La LCT en sus arts. 180 a 182 establece un sistema de protección que desalienta medidas extintivas discriminatorias que afectan a quienes deciden unirse en matrimonio y conformar una familia.

Restringirlo al supuesto exclusivo de la trabajadora mujer implicaría privar de tutela al trabajador varón, a quien también corresponde atribuir el ejercicio de tareas de cuidado, conforme al mandato del bloque de constitucionalidad. (Grisolía-Ahuad, 2022).

En esa misma línea sostienen Gisela Ferrari y Guadalupe Fernández Mehle:

Para interpretar la LCT, la Corte tuvo en cuenta los estándares constitucionales y convencionales aplicables al caso. En particular, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979) —que tiene rango constitucional en Argentina— impone el deber de garantizar a mujeres y hombres los mismos derechos y deberes frente a la decisión de contraer matrimonio, durante su desarrollo y luego de su disolución; y como progenitores, sin importar

su estado civil, en todo lo que concierne a sus hijos. La Corte también destacó el Convenio 156 de la OIT (1981), que prescribe la obligación de promover la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores independientemente de su género, y de evitar conflictos entre sus responsabilidades personales y laborales. Además, señala expresamente que la responsabilidad familiar no debe constituir una causa justificada para poner fin a una relación de trabajo. (2021)

De esta manera se ha realizado un sucinto recorrido de antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales que enmarcan teóricamente el fallo para adentrarnos, a continuación, a la parte conclusiva del trabajo.

V. Postura de la autora

Como hemos podido desarrollar hasta aquí este fallo aporta certezas acerca de cómo han de analizarse leyes que entran en contradicción con otras del propio ordenamiento y también con las de jerarquía superior. Pero como afirma el Profesor y constitucionalista Nicolás Tauber, cuando la Corte Suprema falla, “decide sobre qué temas hacerlo y por qué quiere decir algo sobre ese tema en ese momento histórico, puntualmente.” (2020)

Es evidente que en esta sentencia se está tratando algo mucho más amplio que el despido discriminatorio por causa de matrimonio, incluso más relevante que la forma en que debemos interpretar normas que entran en contradicción hermenéutica con otras del sistema.

Aquí la Corte hace una toma de posición política en un momento histórico determinado y, en la misma, se proclama el derecho a la igualdad entre el hombre y la mujer trabajadora, así como el principio de protección a la familia.

Así planteado, ¿Quién podría estar en desacuerdo con tamaños principios?

La forma en que los miembros de la Corte han decidido interpretar el art 181 de la LCT, dejando de lado el título del capítulo en el que se halla inserto (Del Trabajo de las Mujeres) por considerar que en la literalidad de su contenido nada hace suponer que se refiera exclusivamente a las mujeres, sino que es perfectamente aplicable también al hombre trabajador, resulta absolutamente lógica. Al igual que tratar de entender las normas de manera tal que armonice con el resto de la legislación en la materia y del sistema en el que se inserta, evitando contradicciones flagrantes.

Lo que de ninguna manera esta parte acuerda, es con el fundamento tomado por la mayoría de los miembros votantes (exceptuando al Dr. Rosenkrantz) sobre los actuales roles del hombre y la mujer, en lo que se ha denominado como “nuevo paradigma sociocultural”.

Nadie puede negar el avance que ha tenido la mujer en la sociedad en materia de derechos, educación y participación social desde mediados del siglo XX a la actualidad, pero de allí a afirmar que en este nuevo paradigma el hombre y la mujer se hallan en paridad o que existe “igualdad de condiciones de los integrantes del núcleo familiar en el ejercicio de las responsabilidades y deberes” que derivan de la vida familiar, me parece más una declaración de voluntad que un hecho probado.

El fallo abunda en citar legislación nacional e internacional en la que se reconocen múltiples derechos a la mujer en pos de lograr un mayor equilibrio con el hombre y también, en la que se propende a igualar al hombre en las responsabilidades emergentes de la vida familiar. Pero que exista legislación no implica que lo allí consagrado se haya efectivizado en la vida real.

Y esta no es una mera opinión, sino que los datos sobre las desigualdades de oportunidades, de trato, de remuneración, entre el hombre y la mujer así lo corroboran. El último informe de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT), sobre “Desigualdades de Género en el mercado de trabajo argentino” menciona que las mujeres en Argentina se insertan en su mayoría (74, 7%) en empleos de productividad baja, es decir, aquellos que conllevan un menor nivel educativo. Ello va en relación con otras condiciones de empleo:

(...) principalmente los menores salarios, la informalidad y el menor acceso a derechos sociales, precarización del empleo, menor capacidad de desarrollo profesional, mayor inestabilidad de ingreso, entre otros.

Entre sus conclusiones se afirma que:

La precarización no solo impacta en la vida de las mujeres a través de un plano económico, sino que también tiene efectos sobre su bienestar a través de la salud. Especialmente, si se considera la mayor exposición y vulnerabilidad ante determinadas formas de organización del trabajo subyacentes a las actividades económicas en las que se insertan y a la mayor incidencia en situaciones de violencia laboral. (2021)

Esta situación de desigualdad laboral se ha acentuado pos pandemia, según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (2021):

Los niveles de participación de las mujeres en el mercado laboral en la región retrocedieron más de una década por la pandemia y ahora faltan 135 años para lograr la igualdad.

Sobre la diferencia de horas dedicadas al trabajo doméstico no remunerado, son interesantes las conclusiones del análisis del (ELA) Equipo Latinoamericano de Justicia y Género, en base a la última Encuesta Anual de Hogares Urbanos (EAUH) del INDEC que afirman que:

Mientras las mujeres que realizan trabajo no remunerado declaran dedicar en promedio 6,4 horas diarias a las actividades domésticas, los varones que lo hacen declaran dedicarle 3,4 horas diarias. Además, es clave entender que la tasa de participación de las mujeres, es decir las que realizan trabajo doméstico, llega casi al 90%, contra el 58% de los hombres que declara hacerlo.

Cabe preguntarse ¿dónde está la mentada paridad afirmada en los fundamentos del fallo?

Si bien es cierto que los Estados dan muestra de intentar salvar esas brechas, propendiendo a lograr vía legislativa una cierta igualdad, es innegable que faltan décadas de cambios culturales y políticos en pos de lograr una mayor paridad en la que la inserción en el mercado laboral de la mujer no implique, como en la actualidad, una súper explotación de la misma, por tener aún que afrontar la mayor parte de las responsabilidades domésticas y en la crianza de los hijos.

Por ende, concuerdo con la CSJN en el fallo que equipara en derechos al hombre con la mujer y con algunos de sus fundamentos, los cuales ya he desarrollado, pero considero al menos peligroso, dejar por sentada una supuesta paridad en sus roles en este nuevo paradigma socio- cultural, que sin dudas está en proceso de desarrollo, pero en el que aún la mujer no ha logrado desligarse de su rol como principal motor de la vida familiar y doméstica, a pesar de las múltiples formas de familia que hoy existen y de la participación que el hombre va teniendo en las mismas.

Considero que estamos en el camino correcto, pero que falta mucho por transitar en pos de una equiparación real que supere lo meramente legislativo y que, de una vez por todas, pase al plano de los hechos. Pero para ello es clave partir de un buen diagnóstico del cuadro de situación sin caer en generalizaciones livianas, carentes de rigor académico y que soslayan todo tipo de particularidad regional, socioeconómica y cultural.

VI. Conclusiones:

El Alto Tribunal se ha enfrentado en el caso estudiado a un verdadero problema axiológico: descubrir primero qué principio subyace en el bloque de artículos en cuestión, y luego, sopesarlo con los principios de equidad y protección a la familia.

Así, la Corte entendió que, si bien el capítulo completo en el que se insertan los mencionados artículos es tuitivo de la trabajadora mujer, extender su aplicación al varón no iría en detrimento de ella, sino por el contrario, podría resultar de su mayor beneficio.

Esta interpretación permitió una armonización con lo consagrado en la propia LCT y respecto al resto de la legislación con la que entraba en colisión.

Ya he planteado mis coincidencias y cuestionamientos a los fundamentos de la Corte y cabe ahora preguntarse si este fallo, más allá de su aplicación posterior en casos análogos, repercutirá en alguna otra esfera de la justicia y por qué no de la sociedad.

No tengo elementos para responder con certeza, afirmativa o negativamente, pero sí me permito hipotetizar sobre qué consecuencias puede traer el hecho de que la CSJN, con la autoridad que la inviste, haya traído al tapete el tema del nuevo paradigma sociocultural en el que hombre y mujer estarían, según su criterio, casi en “paridad de condiciones”.

¿No entra, acaso, esta postura en abierta contradicción con las estadísticas sobre violencia de género, femicidios, y otros fenómenos donde se evidencia cada vez más a la mujer como sujeto de derecho vulnerado?

Me permito esbozar estas preguntas e invito al lector a plantearse las propias.

Lo que sin dudas cabe afirmar sobre el fallo “Puig” es que estamos ante un caso paradigmático que marca también contradicciones de época, frente a las cuales el operador judicial debe plantear su análisis desde la mayor honestidad intelectual posible.

No es la intención de la autora haber ofrecido certezas, sino más bien haber planteado nuevos interrogantes desde los cuales enriquecer el análisis.

VII. Referencias

Amartino, M.L, Nuguer, V. (2020). Las Responsabilidades Familiares en la LCT. Análisis a la luz del fallo de la Corte Suprema “PUIG C/MINERA SANTA CRUZ” Revista Digital La Causa Laboral, Número 90. Recuperado de <https://bit.ly/3TFfcle>

Cámara Nacional De Apelaciones del Trabajo (1990) “Drewes, Luis Alberto c/ Coselec S.A.C. s/ Cobro de Pesos”, Fallo Plenario N° 272 del 23/03/1990

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2021) “*La pandemia del COVID-19 generó un retroceso de más de una década en los niveles de participación laboral de las mujeres en la región.*”. Recuperado de <https://bit.ly/3TOqung>

Constitucional UBA Gargarella Tauber Sanz. ¿Cómo leer un fallo de la CSJN? Tips y recomendaciones [Archivo de video]. Youtube. Recuperado de <https://bit.ly/3TrIp3>

Corte Suprema de Justicia de la Nación. (2020). “Recurso de hecho deducido por el actor en la causa Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido”. Sentencia Nro. 343:1037 de fecha 24/09/2020

Corte Suprema de Justicia de la Nación (2014) “Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Taldelva SRL y otros s/ amparo”. Sentencia Nro. 337:611 del 20/05/2014.

Corte Suprema de Justicia de la Nación (2011) Pellicori Liliana Silvia c/ Colegio Público De Abogados de la Capital Federal s/Amparo”. Sentencia Nro. 334:1387 del 15/11/2011.

Corte Suprema de Justicia de la Nación (2010) “Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ acción de amparo”. Sentencia Nro.333:2306 del 7/12/2010

Despido por causa de matrimonio: para la Corte Suprema, los trabajadores varones tienen derecho a cobrar la indemnización agravada. Nota editorial de Erreius. (2020). Recuperado de <https://bit.ly/3CZwCST>

Ferrari, G., Fernández Mehle, G. (2021). El Caso Puig, ¿Un Homenaje de la Corte Suprema Argentina a Ruth Bader Ginsburg? Recuperado de <https://bit.ly/3sgmEI9>

Grisolía, J.A., Ahuad, E.J. (2022). Ley de Contrato de Trabajo Comentada (11ª. ed.). Buenos Aires: Estudio

Las mujeres argentinas dedican casi el doble de horas que los hombres al trabajo doméstico. (2022). Recuperado de <https://bit.ly/3MYevkQ>

LEY N° 20.744(Ley de Contrato de Trabajo).1976. Honorable Congreso de la Nación. Recuperado de <https://bit.ly/3Sqw12g>

Lobato, J. (2021) *Despido. Discriminación basada en género.* Revista Digital Debates sobre Derechos Humanos. N° 5, P.6. Recuperado de <https://bit.ly/3TqVGJL>

Observatorio SRT de salud y Seguridad en el trabajo. *Desigualdades de género en el mercado laboral argentino (2021)*, Recuperado de <https://bit.ly/3MWQURB>