



**“DESPIDO A CAUSA DEL MATRIMONIO APLICADO AL  
TRABAJADOR: Fin de la controversia del *iuris tantum*”**

**Corte Suprema de Justicia de la Nación fallo “Puig, Fernando Rodolfo  
c/ Minera Santa Cruz S.A. s/Despido” del 24/09/2020.**

TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN

AÑO 2021

NOMBRE: Ángela Maricel Layús.

DNI: 41479542

LEGAJO: VABG81941.

CARRERA: Abogacía.

TUTOR: Vanesa Natalia Descalzo.

**Universidad Empresarial Siglo XXI.**

## **Agradecimientos**

En primer lugar quiero agradecer a mi tutora Vanesa Descalzo, profesora de la institución, quien con sus conocimientos y apoyo me guió a través de cada una de las etapas de este proyecto para alcanzar los resultados que buscaba.

Agradezco a la Universidad Empresarial Siglo XXI por brindarme todos los recursos y herramientas que fueron necesarios para llevar a cabo el proceso de investigación. No hubiese podido arribar a estos resultados de no haber sido por su servicio.

Por último, quiero dar las gracias a mi familia, en especial a mis padres por la paciencia y apoyo brindado durante mi trayecto académico reflejando el amor hacia mi persona, un hecho simplemente único y tan relevante para mi. Son los principales promotores de mis sueños. A mis hermanos por acompañarme durante mis largas noches de estudios, con tanto cariño y tolerancia. Fueron mi pilar aún cuando mis ánimos decaían. A mi compañero por la comprensión, respaldo incondicional en mis dudas y flaquezas.

Mis padrinos, quienes siempre me transmitieron su amor y acompañamiento, de igual forma que mi tía Emilia y Eduardo, quienes son muy especiales en mi vida. A toda mi familia, abuelos, tíos y primos quienes siempre se alegraron de mis logros.

Es mi deseo dedicar este Trabajo de Tesis a mi abuelo paterno, Luis, quien si bien no me acompaña de forma física está siempre presente en mis pensamientos. A mi abuela materna, “Coca”, quien siempre se preocupó por mi avance, compartiendo mis alegrías y miedos, expresando su orgullo hacia mi persona.

Muchas gracias a todos.

**SUMARIO:** **I.** Introducción. **II.** Hechos de la causa, historia procesal y Resolución del tribunal. **III.** *Ratio Decidendi*. **IV.** Análisis conceptual y comentarios del autor. **IV. I** Evolución legislativa desde su génesis a la actualidad. **IV. II** Plenario 272 “Drewes, Luis Alberto C/ Coselec S.A.C. S/ Cobro de pesos” **IV. III** Presunción *iuris tantum* y su aplicabilidad **IV.IV** Comentarios del Autor **V.** Conclusión. **VI.** Referencias Bibliográficas. **VI. I** Doctrina. **VI.II** Jurisprudencia **VI. III** Legislación. **VI.IV** Otros.

## **I. Introducción**

El siglo XX, y las dos décadas transcurridas del siglo XXI, se caracterizaron por los intensos cambios tecnológicos que modificaron al mundo para siempre. En consecuencia produjeron transformaciones sociales drásticas influyendo en la forma de construir las relaciones interpersonales.

Un reflejo de esto es la constitución actual de las familias. Argentina, país pionero en Latinoamérica respecto al tema, aprobó desde el 2010 el “Matrimonio igualitario” que permitió contraer nupcias entre personas del mismo sexo. Este hito cambió para siempre el concepto de lo que se conoce como familia.

Estos noveles paradigmas obligaron a repensar y adaptar muchas cuestiones que involucran a la protección de la familia. Sucede que la legislación no se encuentra totalmente actualizada, ya que primero surgen los hechos y sobre ellos se legisla, siendo un claro ejemplo el fallo que se analiza en esta instancia de trabajo final de graduación.

Puede percibirse que aún hoy el hombre, quien tiene un rol más participativo respecto a labores domésticas y familiares, puede ser despedido de su trabajo luego de contraer matrimonio y sin embargo no tener una adecuada protección jurídica. Es decir, no recibe una indemnización especial como le corresponde a las mujeres según la Presunción “De la prohibición del despido por causa de matrimonio” establecida en el artículo 181 de la Ley 20.744 - Contrato de Trabajo (1976).

En este contexto cobra relevancia el art. 42 *in fine* de la Ley 26.618 - Matrimonio Igualitario (2010) que dispone, respectivamente, que: “Todas las referencias a la institución del matrimonio que contiene nuestro ordenamiento jurídico se entenderán aplicables tanto al matrimonio constituido por dos personas del mismo sexo como al constituido por dos personas de distinto sexo”.

Acompañado por el actual el art. 402 del *Código Civil y Comercial de la Nación* (2015) que reza:

Ninguna norma puede ser interpretada ni aplicada en el sentido de limitar, restringir, excluir o suprimir la igualdad de derechos y obligaciones de los integrantes del matrimonio, y los efectos que éste produce, sea constituido por dos personas de distinto o igual sexo.

Considerando lo mencionado *ut supra* el más alto tribunal dictaminó que es una vulneración de los principios protectorios del trabajador, de la familia y del principio de no discriminación negar la aplicación de este agravante del despido al varón. No obstante, no se niega que en el génesis de la ley 20.744 (1976) esta prohibición estuvo motivada por la intención de proteger a la mujer como componente esencial de la familia, pero se evidencio que el cambio de paradigma tiene actualmente su fundamento en la “Protección integral de la familia” contemplado en el art. 14 Bis de la Constitución Nacional de la República Argentina, art. 17 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, art. 16 de la Declaración Universal de Derechos Humanos y art. 23 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y ya no en la específica protección que se le da a la mujer en la Ley de Contrato de Trabajo.

El análisis de este fallo es relevante porque marca un precedente, un nuevo criterio a emplear para los demás tribunales de todo el país sobre cómo se debe aplicar el agravante de la Ley 20.744 de “Contrato de Trabajo” art. 180, art. 181 y art. 182 de forma equitativa entre hombres y mujeres, además de aceptar que para ellos opera el *iuris tantum*. Es una actualización de la interpretación que implica un aporte de gran valor doctrinario y práctico.

Recordemos que la intención de dicho agravante es evitar que aquellos trabajadores que asumen nuevas responsabilidades -familiares- sean despedidos ante el temor de que se vea menoscabada su capacidad laboral, por lo que aplicarlo exclusivamente en el caso de las trabajadoras consagraría una involución de esta ley. Es sabido que en el pasado se asignaba únicamente a la mujer las tareas de índole doméstica, pero esto se encuentra en un proceso de cambio, orientándose hacia un nuevo modelo en el cual ambos cónyuges se hacen cargo equitativamente de estas tareas y obligaciones. Por ello es necesario aplicarlo independientemente del sexo del agraviado, garantizando la plenitud de estos derechos.

Continuando con dicho análisis, podemos percibir que se nos plantean determinados problemas jurídicos. Uno de estos el axiológico, ya que dentro del Título VII “Trabajo de Mujeres”, en el Capítulo III, se encuentra “De la prohibición del despido por causa de matrimonio” de la Ley 20.744, el cual fue entendido en los tribunales anteriores aplicable solo a féminas, lo que generó una colisión con los siguientes principios constitucionales:

- Las garantías, o principios, de igualdad;
- Principio de no discriminación;
- La protección integral de la familia.

Se visualiza, además, un problema lingüístico porque existe una ambigüedad sintáctica, ya que al no estar especificado el género en los artículos de forma directa y concisa, ampara que pueda entenderse que aplica tanto a hombres como mujeres. Esto produce una vaguedad porque la norma en su texto es clara, pero su aplicación, dada esta ambigüedad, ya no resulta tan sencilla. Es racional invocar como agravante el despido por matrimonio cuando se trata de una mujer, pero recae en controversias su aplicación cuando se trata de un hombre.

## **II. Hechos de la causa, historia procesal y resolución del Tribunal.**

Fernando Rodolfo Puig trabajaba para la empresa Minera Santa Cruz S.A, a la que le comunicó que el 18 de marzo de 2010 contraería matrimonio. El día 25 de junio de ese año la empresa lo despidió sin motivo. Por esta razón reclamó una indemnización especial, argumentando que pese a que la desvinculación fue sin expresión de motivos, esto había ocurrido dentro de los seis meses posteriores al acto nupcial; es decir, dentro del plazo en el que, según los art. 181 y 182 de la Ley de Contrato de Trabajo, corresponde presumir que el despido sin invocación de motivos tiene por causa el matrimonio.

El actor interpuso una demanda en el Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo n° 11, quién rechazó el reclamo.

Esta decisión fue apelada por el demandante, llegando así hasta la Sala IV de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, quien confirmó la decisión. Reconoció, el tribunal *a quo*, que esta indemnización especial alcanza a los trabajadores masculinos pero, aunque se acreditó que la empleadora había tomado conocimiento de la celebración de su matrimonio, no se logró probar que el despido fuera motivado por esa razón. Algo que era necesario evidenciar ya que la presunción *iuris tantum* opera solo para la

trabajadora, porque la norma tiene la finalidad de proteger a este grupo históricamente desaventajado. Por lo tanto, concluyó que esa interpretación de la ley no lesiona el derecho a la igualdad, ni es contraria a los derechos constitucionales sino que constituía una pauta acorde a las disposiciones de la Constitución Nacional y de los tratados internacionales que consagraban para aquella una tutela especial.

Contra esa resolución, el actor interpuso un recurso extraordinario que le fue negado. Ello motivó la presentación de un recurso de queja, ya que la parte considero que, a pesar de que según el art. 14 de la ley 48 “Jurisdicción y Competencia de los Tribunales Nacionales” no correspondía ser elevado a tal instancia, existía una colisión con los principios contenidos en la Constitución Nacional y Tratados internacionales que versan sobre Derechos Humanos en materia de no discriminación y protección integral de la familia, por lo que ameritaba una excepción a esa regla. Esto culminó en un ingreso a la jurisdicción de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, por vía de recurso de hecho, logrando así revertir las 2 instancias precedentes con un fallo a favor del señor Puig con firma de parte de Elena Highton de Nolasco, Juan Carlos Maqueda y Ricardo Lorenzetti y los votos concurrentes de Carlos Rosenkrantz y Horacio Rosatti.

### **III. *Ratio Decidendi***

La Corte Suprema de Justicia acentuó que ninguna de esas disposiciones “se refiere expresamente a la mujer trabajadora como exclusiva destinataria de la protección especial que consagran” debiéndose tener en cuenta, también, que la propia ley “prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores (...) por motivo de sexo” (art. 17) y establece que si eso ocurre se genera una situación de “trato desigual” (art. 81). Por lo tanto, sostener, como lo había hecho la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, que la presunción del artículo 181 sólo rige para las trabajadoras, es apartarse de lo dispuesto en las normas aplicables.

El Alto Tribunal expresó, además, que aplicar la presunción del artículo 181 solo en el caso de las trabajadoras consagra una interpretación regresiva de la ley que no tiene en cuenta el paradigma social actual. Si bien en su origen esta especial protección fue destinada a la mujer, no corresponde enfocarse solo en esa circunstancia porque se estaría omitiendo que, en el contexto actual, el paradigma familiar ha evolucionado a un modelo donde ambos cónyuges son responsables de las obligaciones familiares.

Se subrayó que el objeto de esta protección es evitar el despido de aquellos trabajadores que asumen compromisos familiares. Esta presunción es esencial porque “permite superar las dificultades que normalmente se presentan a la hora de probar la real motivación discriminatoria de un despido”, y considerando la realidad de los roles participativos de los cónyuges que rigen actualmente, en un plano de igualdad, no puede comprenderse exclusivo de las mujeres trabajadoras.

Consideraron que el fallo apelado es contrario a la Constitución Nacional, a los Tratados y Convenios internacionales sobre Derechos Humanos y Derechos Laborales, así como al Código Civil y Comercial. Estas normas además de proteger a la mujer, resguardan el matrimonio y la familia, consagrando iguales derechos a hombres y mujeres. Restringir la mayor protección legal “al supuesto exclusivo del matrimonio 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 de (...) las normas constitucionales e internacionales”, tal como se encuentra en el considerando No. XI expuesto por el Dr Rosatti.

En su voto concurrente, el juez Rosenkrantz subrayó que, si se atiende a la literalidad de los artículos 180, 181 y 182 de la LCT, se puede advertir que no se refiere expresamente a la mujer trabajadora como exclusiva destinataria de la protección especial, sino que, citando el art. 180 de la LCT “establezcan para su personal el despido por causa de matrimonio”, comprende tanto al trabajador masculino como femenino. No hay elemento alguno que autorice a excluir de sus disposiciones al trabajador varón. Agregó que el título del capítulo supone que la finalidad perseguida consiste en proteger precisamente la institución del matrimonio y, por consiguiente, que la garantía abarca a ambos cónyuges independientemente de su sexo.

Por otro lado, reafirmó que la finalidad que persigue el despido por causa de matrimonio es proteger al matrimonio propiamente dicho, abarcando a ambos cónyuges independientemente de su sexo. Enfatizó que los antecedentes de la sanción de la norma examinada confirman, ya que desde su génesis en su texto original de 1938 no existía distinción de sexo para tal presunción y que a pesar de sus diversas modificaciones, siempre prospero la extensión de esta pretensión al hombre y la mujer. Inclusive, para el año 1974, por el dispositivo del art. 197 de esa ley se establece una presunción *iuris tantum* de que el despido dispuesto dentro de los seis meses de celebrado el matrimonio

lo es por causa del mismo. Esto, si bien la ley se encuentra ubicada en el capítulo III Título “Trabajo de Mujeres”, no contiene norma alguna que restrinja la aplicación del régimen protectorio del despido por causa de matrimonio, incluyendo la presunción, a los trabajadores en función de su sexo.

Por último, señaló en el considerando No. VII que:

La propia ley prohíbe “cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores”, entre otros, “por motivo de sexo” (artículo 17) y considera “trato desigual” al dispensado a los trabajadores por esa misma razón, entre otras (artículo 81). Frente a tan claras directivas, la única interpretación que cabe efectuar de los artículos en cuestión es que sus disposiciones son aplicables indistintamente a hombres y mujeres. Por lo demás, la postura contraria resulta irrazonable porque la dificultad de acreditar que el despido obedece al matrimonio es tan significativa en el caso de la mujer como en el caso del cónyuge varón, con lo que la distinción es irrazonable y, a la postre, discriminatoria (artículo 16 de la Constitución Nacional).

El voto concurrente del Doctor Rosatti consideró regresivo el fallo apelado, ya que no se estaría tomando en cuenta “la evolución y el desarrollo progresivo y dinámico del concepto, principio y pautas constitucionales que definen y gobiernan la garantía de “protección integral de la familia”, según reza del considerando IX.

A diferencia del voto de la mayoría juzgó, según se transcribe del considerando X, la presunción del artículo 181, inserta bajo el título “Del trabajo de las mujeres” de la siguiente forma:

De lo expuesto se sigue que el espíritu tuitivo que llevó a consagrar la presunción del artículo 181 bajo el título “Del trabajo de las mujeres”, constituyó una precursora y temprana “medida de acción positiva” dirigida –en ese entonces- a proteger a un colectivo vulnerable como el de las



trabajadoras. En la actualidad resulta imperativa una lectura dinámica y progresiva de la norma que, superando los estereotipos culturales con tintes discriminatorios precedentemente referidos, procure su extensión a todos los trabajadores, con una hermenéutica de equidad de género.

Precisó que limitar el uso exclusivo al género femenino, de esta presunción, “supone desconocer la igualdad de condiciones de los integrantes del núcleo familiar en el ejercicio de las responsabilidades y deberes que se derivan de ese especial vínculo social en sus aspectos filiales, domésticos, económicos e interfamiliares”, según se encuentra en el considerando IX.

Para el juez “Una visión actual conlleva a afirmar que las premisas o presunciones sobre los atributos, capacidades o características personales de los componentes de la familia no pueden ser admisibles como factores determinantes para la restricción de derechos”, según se puede citar del considerando IX.

Advierte, en el considerando XI, que “Tal interpretación desfavorable a los varones, implicaría asimismo afectar la igualdad de oportunidades de las mujeres en el acceso a los puestos de trabajo, restringiendo la contratación del género femenino”. Ello pues, “Al tener éstas y no aquellos la presunción de despido por matrimonio, el empleador podría inclinarse por seleccionar varones a fin de evitar la futura aplicación de la figura”. Llego a la conclusión de que, “en el marco de las pautas constitucionales e internacionales con jerarquía constitucional aplicables al caso, la presunción estatuida por el art. 181 de la LCT debía ser aplicada sin distinciones en razón de género”, considerando XII.

La Corte Suprema de Justicia, en definitiva, dejó sin efecto el fallo de cámara y ordenó que se dicte uno nuevo según la correcta interpretación de la ley.

#### **IV. Análisis conceptual y comentarios del autor.**

El despido por causa de matrimonio se encuentra regulado en los arts. 180, 181 y 182 de la Ley de Contrato de Trabajo, donde se detalla que la misma se presume 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 tres meses anteriores o seis meses posteriores al matrimonio”. Esto tiene por consecuencia una “indemnización equivalente a un año de remuneraciones, que se acumulará a la establecida en el artículo 245”.

##### **IV. I Evolución legislativa desde su génesis a la actualidad.**

Explica Martínez Vivot (1999) que si bien no es algo expresamente prohibido, lo que la ley fija es que “se agrave la indemnización en tales casos”, es decir, la define como una “Indemnización agravada del despido (...) que comprende tanto al trabajador varón como a la trabajadora, aunque esto sea discutido por la doctrina y tuviera limitada recepción por la jurisprudencia” (pág. 402).

Esta presunción en su génesis fue general. Debemos traer a colación la ley 12.383, del año 1938, que regulaba específicamente la “Prohibición del despido por causa de matrimonio”, citó art. 1 “Queda prohibido (...) dictar reglamentaciones internas y celebrar pactos o convenios que establezcan para su personal el despido por causa de matrimonio. Actos tales se reputarán nulos”. Esta ley, pionera del tema, fue derogada y absorbida por la 20.744 (1974), que ubicó esta prohibición dentro del capítulo “Trabajos de mujeres”.

En este punto es interesante destacar el proyecto de la Ley 20.744, del año 1974, que explicitaba en su art. 196 que “Serán nulos y sin valor los actos o contratos de cualquier naturaleza que se celebren entre las partes o las reglamentaciones internas que se dicten, que establezcan para su personal de mujeres el despido por causa de matrimonio” además que “el despido por tal causa se reputa nulo y carente de valor los actos o contratos de cualquier naturaleza que establezcan el despido de la mujer por causa de matrimonio”. No obstante, este proyecto incluía un artículo (art. 299) que versaba sobre la extensión excepcional de esta indemnización agravada al trabajador despedido “apreciado con criterio restrictivo”. Explícitamente estipulaba que “se admite la aplicación de lo dispuesto en el artículo 198” y que “Acreditado el caso excepcional, la indemnización que en tal caso correspondería al trabajador no podría ser otra que la del artículo 198”. (Diario de Sesiones de la Cámara de Senadores de la Nación, 21 de marzo de 1974, pág. 3888).

Cuando se procede a la discusión del proyecto en la Cámara de Senadores, se suprime la locución “De mujeres” del art. 196 por “entender que esta causal puede comprender tanto a mujeres como a varones”. Destacó el Senador Pennisi que “no hacemos otra cosa que ajustarnos al texto original de la ley 12.383, sancionada en el año 1938, y donde no se hace la distinción del sexo”. (op. cit., pág. 494)

Dicha ley, ya promulgada el 05 de septiembre de 1974, sufrió la derogación del art. 299, modificación introducida por la ley 21.297 (1976). Este hecho generó

controversias sobre su aplicación, que se vieron reflejadas en fallos que han admitido la indemnización especial ante el despido por matrimonio del trabajador varón, como fue el fallo plenario de 23 de Marzo de 1990 en autos “Drewes, Luis Alberto C/ Coselec S.A.C. S/ Cobro de pesos”.

#### **IV. II Plenario 272 “Drewes, Luis Alberto C/ Coselec S.A.C. S/ Cobro de pesos”**

En este plenario se fijó la siguiente doctrina “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 ley de contrato de trabajo”. En este, destacando lo expuesto por el Procurador General del Trabajo, se consideró la derogación de este artículo como un “desacierto metodológico del legislador” que “ha dado pie a que se considerara este tópico como exclusivamente referido a la protección del trabajo de las mujeres” lo que “consagraría una manifiesta inequidad en relación a la tutela de los derechos de los trabajadores en especial cuando la ley positiva excluye toda discriminación en base al sexo”. Destacaron, ciertos jueces, que resulta “aplicable sin distinción de sexos porque atiende a resguardar derechos esenciales de la persona que hacen a la constitución de la familia y a la esencia misma de la sociedad”, y que además es concordante con los principios de no discriminación incorporados en dicha ley, tratados de jerarquía constitucional, la ley de 23.592 y el art. 531, inc. 3°, del Cód. Civil. Se consideró que la motivación de este despido es “la sospecha de que la asunción de responsabilidades familiares podrían afectar la capacidad productiva de los sujetos”. El Dr. Billoch sostuvo que “Motivaciones axiológicas y de protección integral de la familia, programáticamente contemplada en el art. 14 bis de la Constitución Nacional, unidas a la correcta interpretación de la ley, me llevan a pronunciarme por la afirmativa” pero aclaró que “la procedencia de la indemnización prevista en el art. 182 de la ley de contrato de trabajo debe ser examinada con criterio restrictivo”, es decir, que el *iuris tantum* no era aplicable para el hombre. A esta postura se adhirieron Lescano: “Debe brindársele acogimiento sólo cuando la prueba producida sea fehaciente y concluyente; apta para determinar en el ánimo del juzgador la convicción que el despido del trabajador varón tuvo lugar por causa del matrimonio”, y Morell “la acreditación del despido por causa de matrimonio sea fehacientemente acreditada y sin que rija, en las hipótesis que nos ocupan, la presunción establecida en el art. 181 del régimen de contrato de trabajo”.

No obstante este punto tuvo sus discrepancias, invocamos lo declarado por el doctor Vaccari quien considero que los tres arts. constituyen “un todo cuya división no se justifica” por una cuestión de coherencia y que sin la presunción sería muy difícil probar este despido ya que “Bastará al empleador no dar explicación alguna y rescindir sin causa”.

Aunque finalmente la regla presuntiva fue eludida del temario, negándose su aplicación al trabajador.

#### **IV.III Presunción *iuris tantum* y su aplicabilidad.**

Jurisprudencialmente contamos, luego del plenario Drewes, con fallos más actuales como "Gómez Julio David vs. Autoservicio Capo S.A. s/ Cobro de pesos", del 21 de octubre del año 2013, donde la Corte Suprema de Justicia de Tucumán entendió que la referida presunción se aplica a todos los trabajadores sin distinción de sexo; en igual sentido nos encontramos con la sentencia de “Lisi Sergio Ceferino c/ CIAR S.A. s/ despido directo por otras causales”, del 24 de abril de 2012, tratado por la Cámara de Apelaciones lo Civil, Comercial, Laboral y de Minería de Neuquén donde consideraron “Respecto del trabajador varón también resulta operativa la presunción legal, estando siempre a cargo del empleador desvirtuar la misma”. Como se evidencia en estos casos se acepta la aplicación de la presunción pero, no obstante, no existía un consenso sobre su aplicabilidad a nivel nacional, algo de vital importancia ya que, en concordancia con lo expuesto por Ackerman, Maza, Sudera y Tula (2017, pág. 286) “El requisito que impone la ley es *ad probationem*, por lo que aun en el caso de que no se cumplan los recaudos previstos si se demuestra que el empleador tenía conocimiento del casamiento, debe considerarse cumplido el recaudo”. Del mismo modo se expresa Sardegna cuando afirma que “La presunción que dispone la ley es *iuris tantum*, porque la dificultad de la prueba del despido por matrimonio juega sólo en el caso de que el empleador tenga conocimiento del posible matrimonio de la trabajadora”. (1999, pág. 535).

En esa inteligencia, afirma Ackerman *et al* (2017), que a pesar de “encontrarse regulado dentro del Título VII de la LCT que versa sobre el "trabajo de mujeres", ello no obsta a que la misma se haga extensiva a los varones” porque lo que se intenta proteger es el instituto Familia y la esencia misma de la sociedad, y estaríamos en concordancia con el principio de no discriminación. (pág. 285).

#### **IV. IV Comentarios del Autor.**

De una lectura de esta sentencia, considerando los problemas jurídicos encontrados en este fallo, afirmó que se realizó una correcta interpretación. Se consideró el contexto sociocultural vigente, contemplando el nuevo paradigma del concepto “Familia” post aprobación del “Matrimonio Igualitario”, tal como se explicó *ab initio*. Reflexionaron que esta negación es un hecho involutivo que confronta la propia Ley 20.744, la Ley sobre Actos Discriminatorios (23.592), la Constitución Nacional y los Tratados de Derechos Humanos que atienden a los temas de discriminación, materia laboral y la protección integral de la familia, lo cual considero apropiado.

Conjuntamente, tal como se expuso en el plenario utilizado en esta sentencia, la corriente mayoritaria estima que se debe respetar la intención de la ley original sobre el despido a causa del matrimonio (12.383), la cual incluía ambos géneros tal como se citó *ut supra*. Esto fue reflejado en el fallo "Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido", del 24 de Septiembre de 2020, por el Dr. Rosenkrantz, en el considerando IV, quien comprendió que atendiendo la literalidad de los preceptos la mujer no es la exclusiva destinataria. De acuerdo a esto entiendo que resulta indiscutible que su aplicabilidad es con igual intensidad, efectividad y alcances tanto para el hombre como para la mujer ya que ambos son componentes necesarios del matrimonio, incluyendo la presunción del art. 181. Conviene evocar en este punto la importancia del *iuris tantum* por la dificultad para probar este despido, ya explicada anteriormente por Sardegna y otros autores como Ackerman *et al.*

Tampoco debemos desatender que en plenario 272 el Dr. Vaccari advirtió que la presunción forma parte de un todo “cuya división no se justifica” ya que pierde coherencia, y que antes del fallo Puig diferentes jurisdicciones consideraron acertado conceder el *iuris tantum* al trabajador. A corolario de lo expuesto ratifico lo necesario y atinado que fue este fallo en cuanto al contenido, sentido y espíritu de aplicación normativa. Resolvió una cuestión tan relevante como lo es la regla presuntiva, algo que eludió *a priori* el plenario Drewes, siendo este un nuevo y sensato criterio a seguir.

## **V. Conclusión.**

A modo de cierre repasare los aspectos más destacables del fallo analizado, el cual llevo a nuestra CSJN, luego de un extenso recorrido procesal, en el año 2020. Dicho análisis arribó a las siguientes conclusiones:

- Puig recurrió a la justicia, la cual, tanto de primera como segunda instancia, rechazó la demanda iniciada por el actor, al sostener que: i) Aplicaba este agravante pero no el *iuris tantum*, por lo que no pudo probar el despido.
- Llegando en el 2020 la causa a conocimiento de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, el Máximo Tribunal en uso de las facultades que le otorga el art. 16 de la ley 48, hizo lugar a acción revocando la sentencia apelada. Para hacerlo, abordó los siguientes aspectos: a) El nuevo paradigma de Familia, b) La literalidad de los arts. 180, 181 y 182 de la LCT, los cuales no hacían expresa mención de la mujer como exclusiva destinataria, y c) los problemas del tipo axiológicos, ya que colisionaba con el Principio de no discriminación, la CN y TDDHH.
- La Corte se remitió a antecedentes propios, como lo fue el plenario Drewes y la Ley de Contrato de Trabajo, para sentar un nuevo precedente con su resolución.
- Destacó el más Alto Tribunal que el *iuris tantum* sólo sea aplicable para las mujeres supone una desigualdad de condiciones de los integrantes del núcleo familiar en el ejercicio de las responsabilidades y deberes que se derivan de ese vínculo.
- Otro interesante punto abordado fue que esta desfavorable interpretación perjudicaría colateralmente la igualdad de oportunidades de contratación de las mujeres, ya que al tener ellas este amparo jurídico el empleador podría inclinarse por seleccionar hombres a fin de evitar la futura aplicación de la figura.
- Esta decisión de la CSJN, como garante máximo de derechos, ha cumplido un rol esencial en resaltar que impedir la aplicación de esta presunción es un hecho regresivo e inconstitucional. Aun con la ambigüedad que denotaba esta ley específica, los operadores jurídicos se valieron de principios constitucionales y estándares internacionales (analizados en este trabajo) para sostener sus decisiones y trazar el andamiaje jurisprudencial que garantiza el ejercicio de este derecho.

En conclusión y habiendo repasado los aspectos más importantes del citado fallo me encuentro a favor de lo resuelto por la Corte Suprema, ya que está ha tenido un rol de destacada importancia en el desarrollo de este derecho donde destacó que se debe garantizar el mismo a los trabajadores, independientemente de su sexo.

## **VI. Listado de referencias bibliográficas.**

### **VI. I Doctrina:**

Ackerman Mario Eduardo, Maza Miguel Ángel, Sudera José Alejandro y Tula Diego Javier (2017). *Manual de elementos de derecho del trabajo y de la seguridad social*. Buenos Aires, AR: Rubinzal y Asociados S.A.

Martínez Vivot, Julio J. (1999). *Elementos del derecho del trabajo y de la seguridad social*, 6ª edición. Buenos Aires, AR: Astrea S.A.

Sardegna, Miguel Ángel (1999). *Ley de contrato de Trabajo comentada*, 7ª edición. Buenos Aires; AR: Editorial Universidad S.R.L.

## **VI. II Jurisprudencia:**

Fallo Ceferino Lisi Sergio c/ CIAR S.A. s/ despido directo por otras causales, recuperado de <https://aldiaargentina.microjuris.com/2013/10/28/despido-por-causa-de-matrimonio-rige-respecto-del-trabajador-varon-estando-a-cargo-del-empleador-desvirtuar-la-misma/>

Fallo Drewes, Luis Alberto C/ Coselec S.A.C. S/ Cobro de pesos, recuperado de <http://www.saij.gob.ar/camara-nacional-apelaciones-trabajo-nacional-ciudad-autonoma-buenos-aires-drewes-luis-alberto-coselec-sac-cobro-pesos-fa90040001-1990-03-23/123456789-100-0400-9ots-eupmocsollaf>

Fallo Gómez Julio David vs. Autoservicio Capo S.A. s/ Cobro de pesos, recuperado de <https://www1.justucuman.gov.ar/documents/jurisprudencia/sentencias/944%20-%20Gomez%20Julio.pdf>

Fallo Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido recuperado de <http://www.saij.gob.ar/corte-suprema-justicia-nacion-federal-ciudad-autonoma-buenos-aires-puig-fernando-rodolfo-minera-santa-cruz-sa-despido-fa20000114-2020-09-24/123456789-411-0000-2ots-eupmocsollaf>

## **VI. III Legislación:**

Constitución Nacional de la República Argentina (1994). Honorable Congreso de la Nación Argentina. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm>

Convención Americana de los Derechos Humanos. Recuperados de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/28152/norma.htm>

Declaración Universal de Derechos Humanos. Recuperados de [http://www.infoleg.gob.ar/?page\\_id=1003](http://www.infoleg.gob.ar/?page_id=1003)

Ley No. 48 (1863). Jurisdicción y Competencia de los Tribunales Nacionales. Honorable Congreso de la Nación Argentina. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/115000-119999/116296/texact.htm>

Ley No. 12.383. (1938). Prohibición del despido por causa de matrimonio. Honorable Congreso de la Nación Argentina. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=294368>

Ley No. 20.744. (1976). Contrato de Trabajo. Honorable Congreso de la Nación Argentina. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>

Ley No. 21.297. (1976). Texto ordenado del Régimen de Contrato de Trabajo. Honorable Congreso de la Nación Argentina. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/225000-229999/229909/norma.htm>

Ley No. 23.592. (1988). Actos Discriminatorios (Honorable Congreso de la Nación Argentina). Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/20465/texact.htm>

Ley No. 26.618. (2010). Matrimonio Igualitario (Honorable Congreso de la Nación Argentina). Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/165000-169999/169608/norma.htm>

Ley No. 26.994. (2014). Código Civil y Comercial De La Nación. Honorable Congreso de la Nación Argentina. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/235000-239999/235975/norma.htm>

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y Civiles y Políticos y su Protocolo facultativo. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/23782/norma.htm>

#### **VI. IV Otros:**

Diario de sesiones de la Cámara de Senadores de la Nación. Argentina. Congreso de la Nación. Senado de la Nación. 1974