



# TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN

## Abogacía

La evolución en materia de igualdad de género en el ámbito laboral.

**ALUMNA:** Domenget Peñalva, Candela de los Milagros .

**LEGAJO:** VABG46007.

**TEMA ELEGIDO:** Nota a fallo, modelo de caso – Derechos Fundamentales en el mundo del Trabajo.

**TUTORA:** Ab. Vanesa Descalzo.

## Agradecimientos

A mi familia por el ejemplo constante de progreso perseverancia y superación especialmente a mi mamá. A mis amigos por el acompañamiento de siempre, y a Ariel por nunca dejar de confiar en mí y disipar con amor, inteligencia y lucidez las indecisiones que se me presentaron a lo largo de este largo camino.

**Sumario** I. Introducción. II. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal. III. Análisis de la ratio decidendi de la sentencia. IV. Análisis y comentarios. IV a) La protección al trabajador ante la decisión de contraer matrimonio dentro del campo del Derecho Laboral. IV b) Postura de la autora V. Conclusión VI. Referencias Bibliográficas.

## **I. Introducción:**

El principio de igualdad de trato y no discriminación previsto en la Constitución Nacional y en diversos instrumentos internacionales que gozan de igual jerarquía como por ejemplo la Declaración Universal de Derechos Humanos y la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre entre otros, establecen que todos los ciudadanos son iguales ante la ley y no admite privilegios de ninguna clase entre ellos sentando como único límite a la hora de ser admitidos en cualquier tipo de empleo la idoneidad del postulante.

El fallo dictado por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en el caso “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido” resulta de gran relevancia a la hora de analizar por un lado cuan efectivas resultan ser las Garantías Constitucionales que el Estado pone a disposición de sus habitantes a los fines de estos puedan defender sus derechos frente a la resto de la comunidad e instituciones y por el otro la evolución del máximo tribunal a la hora de fallar sobre la cuestión de fondo, apartándose de un derecho rígido y estático teniendo en consideración el cambio sociocultural en cuestiones de igualdad de género que la sociedad se encuentra atravesando.

En este trabajo en particular, vamos a tratar sobre la improcedencia del despido de un trabajador que fue desvinculado laboralmente sin causa alguna luego de que haya contraído matrimonio. Analizaremos este fallo abordándolo desde un plano de la igualdad y no discriminación, garantías que son esenciales en nuestra Constitución Nacional.

La importancia del fallo elegido, radica en el avance que la Corte Suprema de Justicia Nacional (en adelante, la “CSJN”) ha logrado consagrar en materia de igualdad, no discriminación y protección de la familia en el ámbito del Derecho Laboral. El fallo se funda en que las disposiciones de los artículos

180 y 181 de la Ley n° 20.744, Ley de Contrato de Trabajo (en adelante, la “LCT”),<sup>1</sup> deben aplicarse sin distinción de género fundándose en la evolución en materia de equidad y género y respetando los grandes procesos de cambio y transformación que se están produciendo dentro del contexto sociocultural respecto de la división de roles y toma de decisiones dentro del ámbito familiar. Es por ello, que la CSJN falla a favor de que no solo las trabajadoras mujeres deben estar protegidas por el ordenamiento jurídico frente a las disposiciones de los artículos anteriormente mencionados sino también los hombres por haberse tornado sus roles dentro de la familia prácticamente equitativos tornándose una práctica discriminatoria la aplicación de la norma a un determinado género y no al otro.

A su vez, establece que los tribunales deberán ejercer su jurisdicción interpretando las leyes de manera dinámica, teniendo en cuenta el entorno dentro del cual se encuentra la comunidad en lugar de regirse por un criterio descontextualizado que no permita percibir las necesidades que la sociedad requiera a causa del cambio del contexto sociocultural dentro del cual se encuentra desarrollándose.

Dentro del caso, encuentro dos tipos de problemas jurídicos. Por un lado un problema lingüístico, con una ambigüedad sintáctica ya que da lugar a dos interpretaciones posibles. Esto teniendo en cuenta que las disposiciones que rigen la prohibición del despido por causa de matrimonio, se encuentran ubicadas dentro del Capítulo III del Título VII denominado “Trabajo de Mujeres” de la LCT generando esto una contradicción con el derecho de igualdad ante la ley y el principio de no discriminación que se encuentran previstos en la Constitución Nacional (artículos 16 y 75 incisos 19 y 23) y en diversos instrumentos internacionales que gozan de igual jerarquía<sup>2</sup> como por

---

<sup>1</sup> **Art. 180.** —Nulidad 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 el despido por causa de matrimonio.

**Art. 181.** —Presunción. Se considera que el despido responde a la causa mencionada cuando el mismo 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 (3) meses anteriores o seis (6) meses posteriores al matrimonio y siempre que haya mediado notificación fehaciente del mismo a su empleador, no pudiendo esta notificación efectuarse con anterioridad o posteridad a los plazos señalados.

<sup>2</sup> **Artículo 16.** - La Nación Argentina no admite prerrogativas de sangre, ni de nacimiento: no hay en ella fueros personales ni títulos de nobleza. Todos sus habitantes son iguales ante la ley, y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad. La igualdad es la base del impuesto y de las cargas públicas.

**Artículo 75 inc. 19.** Proveer lo conducente al desarrollo humano, al progreso económico con justicia social, a la productividad de la economía nacional, a la generación de empleo, a la formación profesional de los trabajadores, a la defensa del valor de la moneda, a la investigación y al desarrollo científico y tecnológico, su difusión y aprovechamiento. Proveer al crecimiento armónico de la

ejemplo la Declaración Universal de Derechos Humanos (artículo 2<sup>3</sup>), y la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre (artículo 2).<sup>4</sup> A su vez, se produce un problema de vaguedad ya que al no establecer el Art.181 y 182 de la LCT específicamente el género de aplicación, genera confusión en cuanto al alcance de la norma en tanto si es aplicable únicamente a las trabajadoras mujeres por encontrarse dentro del Título denominado “Trabajo de las Mujeres” o si alcanza a toda la clase trabajadora sin tener en cuenta el género.

Por otro lado, cabe mencionar la existencia de un problema axiológico en tanto existe una contradicción entre una norma de derecho común (LCT) y la Constitución Nacional y los tratados internacionales de derechos humanos en materia de no discriminación y protección integral de la familia.

## **II. Premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del Tribunal.**

Puig, Fernando Rodolfo, quien desempeñaba sus tareas para la empresa Minera de Santa Cruz S.A. inició acciones legales contra esta a los fines de obtener una indemnización especial por considerar que el despido sin expresión de motivos efectuado en su contra era arbitrario y obedecía únicamente al hecho de haber contraído matrimonio ya que había sido dentro de los seis meses al enlace, es decir dentro del plazo que de acuerdo al artículo 181 de la LCT se presume que el despido sin motivos tenía por causa el matrimonio. El actor lo consideró como una medida discriminatoria que afecta a quienes desean formar una familia no primando el trato igualitario entre trabajadores, lesionando su derecho de

---

Nación y al poblamiento de su territorio; promover políticas diferenciadas que tiendan a equilibrar el desigual desarrollo relativo de provincias y regiones. Para estas iniciativas, el Senado será Cámara de origen. Sancionar leyes de organización y de base de la educación que consoliden la unidad nacional respetando las particularidades provinciales y locales; que aseguren la responsabilidad indelegable del Estado, la participación de la familia y la sociedad, la promoción de los valores democráticos y la igualdad de oportunidades y posibilidades sin discriminación alguna; y que garanticen los principios de gratuidad y equidad de la educación pública estatal y la autonomía y autarquía de las universidades nacionales. Dictar leyes que protejan la identidad y pluralidad cultural, la libre creación y circulación de las obras del autor; el patrimonio artístico y los espacios culturales y audiovisuales.  
**Artículo 75 inc.23.** Legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato, y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por esta Constitución y por los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos, en particular respecto de los niños, las mujeres, los ancianos y las personas con discapacidad. Dictar un régimen de seguridad social especial e integral en protección del niño en situación de desamparo, desde el embarazo hasta la finalización del período de enseñanza elemental, y de la madre durante el embarazo y el tiempo de lactancia.

<sup>3</sup> “Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición...”

<sup>4</sup> Todas las personas son iguales ante la ley y tienen los derechos y deberes consagrados en esta declaración sin distinción de raza, sexo, idioma, credo ni otra alguna.

igualdad ante la ley fundándose en los artículos 16 y 75 incisos 19 y 23 de la Constitución Nacional y en otros instrumentos internacionales que protegen al ser humano en materia de no discriminación y protección integral de la familia. La demanda tuvo su origen en el Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo n° 11 en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, donde el actor no logró obtener un fallo favorable a su pretensión. En consecuencia, inició un Recurso de Apelación ante la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo quien confirmó la sentencia de primera instancia rechazando el reclamo de la indemnización especial por despido por causa de matrimonio invocando que el actor no logró acreditar que el despido había sido motivado por su matrimonio, por lo que rechazó la demanda. La denegación dio origen a que el actor interponga un Recurso Extraordinario sosteniendo que lo decidido vulneraba, entre otras, las garantías de igualdad y no discriminación y la protección de la familia que se encuentran consagradas en la Constitución Nacional y en tratados de derechos humanos. Es por esta última denegatoria que llegan las actuaciones a la Corte Suprema de Justicia de la Nación en queja por habersele denegado el Recurso Extraordinario Federal previsto en el artículo 14 de la Ley N° 48<sup>5</sup>. El máximo tribunal declaró admisible la queja, procedente el Recurso Extraordinario interpuesto y revocó la sentencia apelada resolviendo el litigio presentado a su conocimiento.

Finalmente la parte actora obtuvo un fallo a su favor logrando que no solo se le conceda una indemnización especial por despido sin causa, sino que la Corte Suprema de Justicia Nacional invite al resto de los Tribunales Nacionales a que a la hora de fallar sobre determinadas cuestiones, tenga a bien interpretar las leyes contemplando los cambios de paradigmas sociales que la sociedad se encuentra atravesando teniendo en cuenta sobre todo las cuestiones relacionadas

---

<sup>5</sup> Una vez radicado un juicio ante los Tribunales de Provincia, será sentenciado y fenecido en la jurisdicción provincial, y sólo podrá apelarse a la Corte Suprema de las sentencias definitivas pronunciadas por los tribunales superiores de provincia en los casos siguientes: 1° Cuando en el pleito se haya puesto en cuestión la validez de un Tratado, de una ley del Congreso, o de una autoridad ejercida en nombre de la Nación y la decisión haya sido contra su validez. 2° Cuando la validez de una ley, decreto o autoridad de Provincia se haya puesto en cuestión bajo la pretensión de ser repugnante a la Constitución Nacional, a los Tratados o leyes del Congreso, y la decisión haya sido en favor de la validez de la ley o autoridad de provincia. 3° Cuando la inteligencia de alguna cláusula de la Constitución, o de un Tratado o ley del Congreso, o una comisión ejercida en nombre de la autoridad nacional haya sido cuestionada y la decisión sea contra la validez del título, derecho; privilegio o exención que se funda en dicha cláusula y sea materia de litigio.

a igualdad de género, el cambio de roles dentro de una familia y la nueva concepción de las mismas

### **III. Análisis de la ratio decidendi.**

En primer lugar, el máximo Tribunal hizo lugar a la queja porque si bien el planteo del actor se orientó al análisis de una norma de derecho común como el artículo 181 de la LCT, la CSJN hizo una excepción haciendo prevalecer los intereses de la parte actora por considerar que la impugnación traída a debate colisiona con los derechos y garantías de la Constitución Nacional y los tratados internacionales de derechos humanos en materia de no discriminación y protección integral de la familia. El tribunal además considera al trabajador como un sujeto de especial protección por encontrarse en una situación de vulnerabilidad por no encontrarse en pie de igualdad frente a su empleador habiendo sido despedido por este sin esbozar motivo alguno.

Por otro lado, la CSJN tal como lo resolvió en el fallo plenario N° 272 Drewes, Luis A. c/ Coselec SA s/ cobro de pesos<sup>6</sup>, estableció que la única interpretación que cabe efectuar del artículo 180, 181 y 182 de la LCT es que sus disposiciones no poseen un género determinado, y pueden ser aplicables a todos los trabajadores sin distinción de género independientemente de que se ubiquen en el título VII de la LCT referente al “Trabajo de Mujeres” aunque a diferencia del género femenino, es necesario que se acredite que el hecho de haber contraído matrimonio fue la causal de despido pues, a diferencia de lo que ocurre con la trabajadora mujer, no opera la presunción *iuris tantum* que establece el art. 181 de la LCT.

Por último, dispone que si bien en principio el artículo 181 tenía por finalidad proteger al género femenino, por encontrarse –al momento de promulgarse la LCT- en una situación de vulnerabilidad y mayor desigualdad frente al género masculino, las normas deben ser interpretadas de manera dinámica y con visión a futuro por lo que atiende y confirma un cambio en el

---

<sup>6</sup> “...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...”

paradigma sociocultural donde los cónyuges ya asumen o tienden a asumir equitativamente las responsabilidades familiares.

#### **IV. Análisis y comentarios.**

##### **a. La protección al trabajador ante la decisión de contraer matrimonio dentro del campo del Derecho Laboral.**

Para comenzar el análisis considero importante conceptualizar que el derecho de trabajo es toda actividad lícita que se preste en favor de quien tiene la facultad de dirigirla, mediante una remuneración de acuerdo a la Ley N°20.744, 1976, Art. 4 que es la que regula las relaciones laborales de los trabajadores estableciendo además principios de no discriminación y trato igualitario entre ellos: “Por esta ley se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad” (Ley N°20.744, 1976, Art. 17), y “...El empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones. Se considerará que existe trato desigual cuando se produzcan discriminaciones arbitrarias fundadas en razones de sexo, religión o raza...” (Ley N°20.744, 1976, Art. 81). Cabe destacar que dicha ley, en el capítulo III “De la prohibición del despido por causa de matrimonio” del título VII denominado “Trabajo de Mujeres” está conformado por tres artículos: el artículo 180 prevé la nulidad de los actos o contratos que determinen el despido por causa de matrimonio. Luego, de acuerdo con el artículo 181, se presume que el despido es consecuencia de la celebración del matrimonio cuando “fuese dispuesto sin invocación de causa por el empleador, o no fuese probada la que se invocare, y el despido se produjere dentro de los tres (3) meses anteriores o seis (6) meses posteriores al matrimonio y siempre que haya mediado notificación fehaciente del mismo a su empleador...”. En este artículo debemos destacar que tal como lo menciona la Dra. Litterio en su trabajo “*Madres, padres y matrimonios de igual sexo. Cuestiones laborales que plantean las leyes de matrimonio igualitario e identidad de género y el proyecto de reforma del código civil*” cuando se trata del trabajo de las mujeres, la ley presume iuris tantum que el despido obedece al matrimonio cuando es sin causa y dentro del plazo descripto ahora bien, para el caso



del trabajador varón, debe demostrarlo<sup>7</sup>. Por último, el artículo 182 establece la sanción correspondiente para el incumplimiento de esa prohibición, determinando que “el empleador abonará una indemnización equivalente a un año de remuneraciones, que se acumulará a la establecida en el artículo 245” (indemnización por despido).

Se puede deducir que mediante las normas mencionadas, el legislador de 1974 apuntó a garantizar la no discriminación de la mujer en el trabajo a través de la igualdad de derechos y oportunidades entre los trabajadores de sexo femenino y masculino. Con el correr del tiempo, la protección contra la discriminación por razones de sexo se extendió a todos los trabajadores y a partir de la sanción de la ley N° 26.618 más conocida como Ley de matrimonio igualitario, despejó cualquier duda estableciendo el principio de igualdad entre los matrimonios compuestos por dos personas de distinto y de igual sexo tal como lo establece en su artículo 42<sup>8</sup>.

Asimismo, la no discriminación y protección a la familia en Argentina, tiene raigambre Constitucional. Nuestro ordenamiento jurídico la regula en el Artículo 16 el cual establece que: “La Nación Argentina no admite prerrogativas de sangre, ni de nacimiento: no hay en ella fueros personales ni títulos de nobleza. Todos sus habitantes son iguales ante la ley, y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad...” como así también en su Artículo 75 incisos 19 y 23 que dicen: Inc. 19 “...Corresponde al Congreso... Proveer lo conducente al desarrollo humano, al progreso económico con justicia social, a la productividad de la economía nacional, a la generación de empleo, a la formación profesional de los trabajadores...” Inc. 23 “...Sancionar leyes de organización y de base de la educación que consoliden la unidad nacional respetando las particularidades provinciales y locales; que aseguren la responsabilidad indelegable del Estado, la participación de la familia y la sociedad, la promoción de los valores democráticos y

---

<sup>7</sup> la ley *presume iuris tantum* que el despido obedece al matrimonio cuando es dispuesto sin invocación del motivo o sin probar el invocado, y se produce dentro de los tres meses anteriores o seis posteriores al matrimonio, mediando su notificación fehaciente al empleador (art. 181).

En estos casos, procede la misma *indemnización especial* (agravada) que se aplica en el supuesto de despido por maternidad (art. 182). ETALA, Carlos Alberto, Contrato de trabajo, Astrea, Bs. As., 2.005, pág. 482

<sup>8</sup> Aplicación. Todas las referencias a la institución del matrimonio que contiene nuestro ordenamiento jurídico se entenderán aplicables tanto al matrimonio constituido por DOS (2) personas del mismo sexo como al constituido por DOS (2) personas de distinto sexo. Los integrantes de las familias cuyo origen sea un matrimonio constituido por DOS (2) personas del mismo sexo, así como un matrimonio constituido por personas de distinto sexo, tendrán los mismos derechos y obligaciones. Ninguna norma del ordenamiento jurídico argentino podrá ser interpretada ni aplicada en el sentido de limitar, restringir, excluir o suprimir el ejercicio o goce de los mismos derechos y obligaciones, tanto al matrimonio constituido por personas del mismo sexo como al formado por DOS (2) personas de distinto sexo”

la igualdad de oportunidades y posibilidades sin discriminación alguna...” y en el artículo 14 bis donde se establece que “...El Estado otorgará los beneficios de la seguridad social, que tendrá carácter de integral e irrenunciable. En especial, la ley establecerá: el seguro social obligatorio, que estará a cargo de entidades nacionales o provinciales con autonomía financiera y económica, administradas por los interesados con participación del Estado, sin que pueda existir superposición de aportes; jubilaciones y pensiones móviles; la protección integral de la familia; la defensa del bien de familia; la compensación económica familiar y el acceso a una vivienda digna....”

En el plano internacional, el principio de igualdad, no discriminación y protección de la familia de los trabajadores se sitúa específicamente en La Declaración Universal de los Derechos Humanos. La protección al matrimonio y a la familia se encuentra encuadrado en el artículo 16 donde se protege a los hombres y a las mujeres sin restricción alguna por motivos de raza, nacionalidad o religión, a casarse y fundar una familia, y a disfrutar de iguales derechos en cuanto al matrimonio, durante el matrimonio y en caso de disolución del matrimonio. Establece que la familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado. Asimismo la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre también consagra el derecho de igualdad ante la ley y el derecho a la constitución y a la protección de la familia en su Artículos 2: “Todas las personas son iguales ante la Ley y tienen los derechos y deberes consagrados en esta declaración sin distinción de raza, sexo, idioma, credo ni otra alguna” y también en los artículos 5 y 6 que nos dicen: “Toda persona tiene derecho a la protección de la Ley contra los ataques abusivos a su honra, a su reputación y a su vida privada y familiar” y “Toda persona tiene derecho a constituir familia, elemento fundamental de la sociedad, y a recibir protección para ella. Asimismo el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en su artículo 7 determina “...los Estados Parte reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial...” “... ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto...” y en su artículo 23 dispone que “La familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la

protección de la sociedad y del Estado”. También dentro del Pacto de San José de Costa Rica, en su artículo 17 se consagra también la protección a la familia, y el derecho del hombre y de la mujer a contraer matrimonio y a fundar una familia, obligando a los Estados Partes a tomar medidas apropiadas para asegurar la igualdad de derechos y la adecuada equivalencia de responsabilidades de los cónyuges en cuanto al matrimonio, durante el matrimonio y en caso de disolución del mismo. Por último, es dable destacar lo establecido en convenio OIT (Organización Internacional del Trabajo) 111, ratificado por la República Argentina mediante ley 11.677, que define en su art. 1° que la discriminación es 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, así como cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación, así como cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el miembro interesado, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con los organismos apropiados.

Como antecedentes jurisprudenciales es que a través de reiterados fallos, la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, se inclinó por la postura de conceder la indemnización por despido agravado tanto a la trabajadora como al trabajador, pero exigiéndole a este último la prueba de que su despido obedeció a su matrimonio. En cambio, en cuanto al personal femenino, y por aplicación de la presunción contenida en el artículo 181 de la Ley de Contrato de Trabajo, basta que la justa causa del despido no fuese invocada o no se la probara judicialmente. Podemos constatar esta postura jurisprudencial en el siguiente fallo:

“...En caso de acreditarse que el despido del trabajador varón obedece a causas de matrimonio, es procedente la indemnización del artículo 182 de la Ley de Contrato de Trabajo...”. (Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, 23/03/1990 - Plenario N° 272. - Drewes, Luis c. Conselec S.A.)

En base al análisis del fallo en cuestión, concuerdo con la solución a la que se arribó con fundamento primordialmente en la interpretación que La Corte Suprema de Justicia de la Nación realiza sobre la LCT estableciendo que sus disposiciones no poseen un género determinado, y deben ser aplicables a todos los trabajadores sin distinción de género.

Podemos decir que, por un lado no se puede pasar por alto que el derecho a la igualdad y no discriminación es un derecho humano que no solo se encuentra consagrado en la Constitución Nacional, sino que se encuentra reconocido tanto en normativa de carácter nacional como internacional además de estar presente en numerosas opiniones doctrinarias y fallos jurisprudenciales. Por el otro lado, tal como el fallo lo reconoce, la figura de familia tipo y tradicional está siendo atravesada por un gran proceso de cambio y evolución en materia de equidad y género, dejando de identificarse con un sexo determinado las tareas, roles y toma de decisiones dentro del ámbito familiar. Es ahí donde el derecho de igualdad, no discriminación y protección a la familia debe imperar sin importar el sexo del trabajador debiendo prevalecer aún ante el problema lingüístico de ambigüedad sintáctica que plantea dudas a la hora de interpretar la LCT sobre si procede o no la indemnización especial ante el despido de un trabajador de sexo masculino por haber contraído matrimonio tal como queda establecido en el fallo plenario fallo plenario N° 272 Drewes, Luis A. c/ Coselec SA s/ cobro de pesos mencionado ut supra.

Sumando a lo anterior, se puede mencionar que la LCT fue sancionada en 1974, donde el contexto sociocultural era completamente diferente y prácticamente era la mujer quien tenía a su cargo las tareas del hogar y el cuidado de los hijos. En ese contexto, la LCT procuraba proteger esa figura con la finalidad de que la decisión de las mujeres de contraer matrimonio y formar una familia no afectara su posibilidad de continuar desempeñándose dentro del ámbito profesional y laboral. Podemos ver, que casi cincuenta años después de sancionada la LCT, los roles familiares han cambiado notablemente y es allí donde la Corte invita a reinterpretar la LCT en función de este nuevo paradigma familiar donde las tareas y toma de decisiones dentro del ámbito familiar se ve

ampliamente compartido y no específicamente destinado a un género en particular razón por la cual considera que continuar protegiendo solo a las trabajadoras mujeres otorgándole una indemnización especial frente al despido por causas de matrimonio no hace más que desalentar la participación de los hombres en diversas tareas domésticas, y/o que decidan tomar mayor participación en el ámbito familiar ya que en lugar de proteger al género femenino, no hace más que ampliar la inequidad en materia de género dejando de lado la posibilidad de proteger al hombre frente a la discriminación laboral que puede llegar a sufrir a la hora de contraer matrimonio y asumir las tareas domésticas propias de tomar el rol principal dentro de una relación familiar.

## **V. Conclusión**

En la presente nota a fallo se realizó un sucinto análisis del caso “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido.” en el que se abordaron los fundamentos dados por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en su sentencia del 24/09/2020 y podemos resaltar lo siguiente:

- La Corte Suprema de Justicia de la Nación interpreta de manera actualizada el artículo 181 y 182 de la LCT resolviendo un problema de tipo lingüístico atento a que el legislador de 1974, no pudo advertir la existencia de nuevos paradigmas de familias como sucede en la actualidad.
- La Corte Suprema de Justicia de la Nación establece que se debe indemnizar al trabajador sin importar el género si fue despedido sin causa dentro de los tres meses anteriores o seis meses posteriores al matrimonio y siempre que haya mediado notificación fehaciente del mismo a su empleador.
- La presunción *iuris tantum* regirá para todos los trabajadores sin importar su género, se presumirá que el despido obedecerá al hecho de haber contraído matrimonio salvo que se demuestre lo contrario.

- Por último la Corte Suprema de Justicia de la Nación establece que las normas sean interpretadas de manera dinámica y con visión a futuro para proteger a los trabajadores a la luz de los nuevos patrones de familia que no eran habituales al momento de sancionar la LCT.

## **VI. Referencias Bibliográficas.**

### **Jurisprudencia:**

- CSJN 334:1037 “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido. Fecha de la sentencia: 24 de septiembre de 2020
- CNTrab. acuerdo plenario n° 272 “Drewes, Luis A. c/ Coselec SA s/ cobro de pesos” Fecha de la sentencia: 23 de marzo de 1990. LA LEY ONLINE. Cita Online: AR/JUR/193/1990

### **Legislación aplicable al caso:**

- Constitución de la Nación Argentina. (15 de diciembre de 1.994). *Infoleg Información Legislativa*. <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm/>
- Congreso de la Nación Argentina. (13 de mayo de 1976) Ley de Contrato de Trabajo [Ley 20.744 de 1976]. B.O. 23.003 p. 2. *Infoleg Información Legislativa*. <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>
- Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre. *Infoleg Información Legislativa* [http://www.infoleg.gob.ar/?page\\_id=1000#:~:text=Art%C3%ADculo%20II.,ididoma%2C%20credo%20ni%20otra%20alguna.](http://www.infoleg.gob.ar/?page_id=1000#:~:text=Art%C3%ADculo%20II.,ididoma%2C%20credo%20ni%20otra%20alguna.)
- Declaración Universal de Derechos Humanos. *Infoleg Información Legislativa*. [http://www.infoleg.gob.ar/?page\\_id=1003](http://www.infoleg.gob.ar/?page_id=1003)
- Convención Americana sobre Derechos Humanos. Pacto de San José de Costa Rica. *Infoleg Información Legislativa* <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/28152/norma.htm>

- Pactos Internacionales de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y Civiles y Políticos. *Infoleg Información Legislativa*  
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/23782/norma.htm>.
- Congreso de la Nación Argentina. (3 de agosto de 1988) Ley de contra Actos Discriminatorios [Ley 23.592 de 1988]. *Infoleg Información Legislativa*  
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/20465/texact.htm>.
- *Convenios Internacionales - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) Recuperado de:*  
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312256](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312256)

#### **Doctrina:**

- Livellara, C. A. - Para la corte las normas sobre despido por causa de matrimonio rigen por igual para trabajadoras y trabajadores- LA LEY ONLINE  
Cita online: AR/DOC/3364/2020
- Barotto, S. M. - la igualdad de género laboral en la Corte Suprema de Justicia de la Nación. Justicia igualitaria al amparo de la ley – LA LEY ONLINE – Cita online: AR/DOC/648/2021
- Pose, C.- El caso "Puig" o la interpretación dinámica de las leyes laborales LA LEY ONLINE. Cita online: AR/DOC/3565/2020
- Colección de dictámenes sobre derechos humanos - Cuadernillo 2 Igualdad y no discriminación. Recuperado de:  
<https://www.mpf.gob.ar/dgdh/files/2017/04/cuadernillo-2.pdf>
- De Diego, Julián A. - la Corte Suprema equiparó al hombre y a la mujer en las presunciones del despido por causa de matrimonio – LA LEY ONLINE – Cita online: AR/DOC/1003/2021
- Rodríguez, Sergio Omar - La Corte Suprema falla en favor de la aplicación igualitaria de la indemnización por causal de matrimonio – SAIJ- Cita Online Id SAIJ: DACF200204

- Litterio, Liliana H - Madres, padres y matrimonios de igual sexo. Cuestiones laborales que plantean las leyes de matrimonio igualitario e identidad de género y el proyecto de reforma del Código Civil - LA LEY ONLINE – Cita online: AR/DOC/2443/2013.