



**FALLO: “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido” 343:1037
(24/09/2020). Corte Suprema de Justicia de la Nación.**

**Título: “El Despido Por Causa De Matrimonio Y La Interpretación Igualitaria De
Sus Normas”**

Carrera: Abogacía

Alumno: Sebastián Rodrigo Ontivero

Legajo: VABG92691

DNI: 29.974.720

Tutor: Carlos Isidro Bustos

Opción de trabajo: Nota a Fallo

Tema elegido: Derechos Fundamentales En El Mundo Del Trabajo.

Futuro Y Presente Del Derecho Del Trabajo.

SUMARIO: **I.** Introducción. **II.** Cuestiones Procesales: a) Premisa Fáctica, b) Historia Procesal, c) Descripción de la Decisión. **III.** Ratio Decidendi. **IV.** Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. **V.** Postura del Autor. **VI.** Conclusión. **VII.** Referencias: Doctrinarias, Jurisprudenciales y Legislativas.

I) INTRODUCCIÓN

El pronunciamiento dictado por nuestra Corte Suprema de Justicia de la Nación, caratulado en autos como “*Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido*”, ha sentado un importante precedente en materia laboral, “en este caso para aunar criterios en la aplicación presuntiva de la procedencia de la indemnización por despido en período tutelado por matrimonio en los términos del artículo 181 de la Ley de Contrato de Trabajo” (Rodríguez, 2020, parr.1).

La importancia del mismo radica en el hecho de que aquí el máximo tribunal, en base a los argumentos que a continuación se exponen, realiza una reinterpretación de la norma conforme a los nuevos paradigmas de responsabilidad familiar, haciendo extensiva a los trabajadores varones la presunción prevista por el art. 181 de la Ley de Contrato de Trabajo, - en adelante L.C.T.-.

Según la Corte correspondía hacer lugar a lo planteado por el recurrente - trabajador- en razón de que la interpretación que el a quo había dado a la regla de derecho en concreto, art. 181 L.C.T., resultaba regresiva y en recta colisión con la Constitución Nacional y Tratados Internacionales de Derechos Humanos, particularmente en lo que respecta a las garantías de igualdad, no discriminación y protección integral de la familia.

El fallo bajo análisis refleja un problema jurídico de carácter axiológico, entendido este, como “aquellos que se suscitan respecto de una regla de derecho por la contradicción con algún principio superior del sistema o un conflicto entre principios en un caso concreto” (Universidad Siglo 21, 2020). En este caso, una regla del derecho común, el art. 181 L.C.T. en colisión, como dijimos, con principios y directivas, que surgen de nuestra Constitución y Tratados Internacionales de Derechos Humanos.

En el transcurso de este comentario desarrollaremos una breve descripción de los hechos que motivaron el reclamo judicial, una reconstrucción de la historia procesal del mismo, el análisis de la ratio decidendi de la Corte Suprema en su voto mayoritario como en sus votos concurrentes. También se analizarán los conceptos esenciales, como los antecedentes jurisprudenciales y doctrinarios, finalizando con la toma de postura y conclusión del tema presentado.

II) CUESTIONES PROCESALES

a) Premisa Fáctica

El caso presenta como premisa fáctica un trabajador en relación de dependencia, el señor Fernando Puig, quien cumplía labores para la empresa “Minera Santa Cruz S.A.”. Estando vigente su contrato de trabajo, Puig contrae matrimonio el día 18 de Marzo de 2010, tomando la empleadora conocimiento fehaciente de este evento, tal como resultó constatado posteriormente en los autos principales. Transcurridos tres meses del acto nupcial del trabajador; - y por lo tanto dentro del plazo en el que, según el art. 181 L.C.T., correspondía presumir que el despido sin invocación de motivos tenía por causa el matrimonio -; el día 25 de junio de 2010 la empleadora decide su desvinculación sin expresión de causa alguna. Es por esa razón que el trabajador interpone la correspondiente demanda y alega que el despido fue causado por la circunstancia de haber contraído matrimonio. Solicitando entonces, la indemnización especial prevista en el art. 182 L.C.T.

b) Historia Procesal

El juicio en cuestión tuvo un extenso recorrido de diez años de tramitación judicial por distintas instancias. Se inicia ante el Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo N° 11 quien rechazó el reclamo indemnizatorio.

Este fallo fue apelado por el actor ante la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo que confirmó lo resuelto por el juez de primera instancia, rechazando la pretensión del accionante sobre la base de la doctrina plenaria del fuero;

que resultaba aplicable a partir del Fallo Plenario Nro. 272, en autos “*Drewes Luis A. c/ Coselec S.A.*”.

Contra esta resolución, la parte actora interpuso Recurso Extraordinario Federal que, denegado, motivó la presentación del Recurso de Queja ante la Corte Suprema de Justicia de la Nación.

c) Descripción de la Decisión

La Corte Suprema de Justicia declaró admisible la queja, procedente el recurso extraordinario interpuesto, y resolvió que los trabajadores varones también están amparados por la disposición del la Ley de Contrato de Trabajo que presume que el despido obedeció al matrimonio a los efectos de otorgar una indemnización especial. De esta manera dejó sin efecto el fallo de Cámara y ordenó que vuelvan los autos al tribunal de origen a fin de que, por quien corresponda, se dicte un nuevo pronunciamiento según la correcta interpretación de la ley.

III) RATIO DECIDENDI

Se analizan a continuación los principales argumentos esgrimidos por la Corte Suprema de Justicia en los que funda su decisión:

En primer lugar la Corte, en su voto mayoritario, advierte sobre la ubicación normativa del artículo 181 dentro de la Ley de Contrato de Trabajo al expresar que “la disposición legal en cuestión integra, junto a otros dos artículos, el capítulo (III) de la LCT denominado (“De la prohibición del despido por causa de matrimonio”), inapropiadamente inserto en el título (VII) referido al Trabajo de Mujeres” (“Puig”, Fallos 343:1037, 2020, consid. 5), y explica que en ningún caso se hace referencia expresa a la mujer como destinataria exclusiva de la protección especial. Por otro lado el artículo 180 de la referida ley, “enfatisa la nulidad de los negocios jurídicos y de las reglamentaciones internas de una empresa que establezcan para su “**personal**” el despido por causa de matrimonio, dicha expresión resulta comprensiva tanto de los trabajadores como de las trabajadoras” (“Puig”, Fallos 343:1037, 2020, consid. 5°).

En segundo lugar la Corte, refuerza su decisión en el presente voto, haciendo un análisis del contenido de estos artículos y su complementación con otros; sostiene al respecto que “no hay en la literalidad de los arts. 180, 181 y 182 de la LCT elemento alguno que autorice a excluir de sus disposiciones al trabajador varón” (“Puig”, Fallos 343:1037, 2020, consid. 6º). Por lo tanto, sostener como lo hizo la Cámara, que la presunción del art. 181 L.C.T. sólo rige para las trabajadoras, es apartarse de lo dispuesto en las normas aplicables. Advierte además, rebatiendo las razones que fueran esgrimidas por la Cámara como fundamentales para el otorgamiento de una especial protección legal a la mujer en el ámbito laboral, que “el paradigma familiar ha experimentado profundas modificaciones en los últimos años orientándose hacia un nuevo modelo en el cual ambos cónyuges [...] se hacen cargo indistintamente de las tareas y obligaciones domésticas y familiares” (“Puig”, Fallos 343:1037, 2020, consid. 8º).

En tercer lugar, un argumento de peso lo constituye la imprescindible necesidad de atender los principios y disposiciones constitucionales e internacionales que consagran el derecho a la familia y al matrimonio, sin perjuicio de los derechos protectores de la mujer. Estas “directivas internacionales [...] consagran innegablemente la igualdad de derechos de hombres y mujeres frente al matrimonio y las responsabilidades familiares” (“Puig”, Fallos 343:1037, 2020, consid. 11º).

Finalmente, en este voto mayoritario la Corte ofrece como argumento el propio ordenamiento jurídico interno en clara referencia al art. 402 del Cod. Civ. y Com alegando que “las previsiones vigentes de nuestro derecho interno en materia civil vedan el otorgamiento de un trato diferencial al varón que contrae matrimonio respecto del que se da a la mujer” (“Puig”, Fallos 343:1037, 2020, consid. 12º).

Por su parte, en su voto concurrente el Ministro Rosenkrantz sumó a los argumentos vertidos, un análisis de los antecedentes de la sanción de las normas en examen del cual se puede concluir que el régimen protectorio incluye al trabajador varón.

Para finalizar, entre otros argumentos secundarios, el Ministro Rossatti en su voto concurrente sostuvo que “la interpretación realizada por el a quo respecto del art. 181 de la LCT es violatoria de garantías constitucionales, en particular de los derechos a la protección de la familia y a la igualdad” (“Puig”, Fallos 343:1037, 2020, Rossatti, por

su voto, consid. 4º). Por otro lado expone que “es evidente que las normas [...] referidas a la tutela contra el despido por causa de matrimonio, reglamentan de manera directa el art. 14 bis de la Constitución Nacional, en cuanto estipula la “protección integral de la familia” (“Puig”, Fallos 343:1037, 2020, Rossatti, por su voto, consid. 7º).

Con una visión acorde a nuestro presente argumenta que “en la actualidad resulta imperativa una lectura dinámica y progresiva de la norma que, superando los estereotipos culturales con tintes discriminatorios [...], procure su extensión a todos los trabajadores, con una hermenéutica de equidad de género” (“Puig”, Fallos 343:1037, 2020, Rossatti, por su voto, consid. 10º). En cuanto a la interpretación restrictiva que hace la Cámara de los dispositivos legales, argumenta al respecto que “las leyes no pueden ser interpretadas sólo históricamente, sin consideración a las nuevas condiciones y necesidades de la comunidad” (“Puig”, Fallos 343:1037, 2020, Rossatti, por su voto, consid. 10º).

Finalmente cierra su argumentación advirtiendo que una interpretación de la ley desfavorable a los trabajadores varones, tal como fue entendida por el fallo de Cámara, “implicaría [...] afectar la igualdad de oportunidades de las mujeres en el acceso a los puestos de trabajo, restringiendo la contratación del género femenino” (“Puig”, Fallos 343:1037, 2020, Rossatti, por su voto, consid. 11º). En ese sentido explica el Ministro que, al tener las mujeres y no los varones la presunción de despido por matrimonio, el empleador podría inclinarse por seleccionar varones a fin de evitar la futura aplicación de la figura (“Puig”, Fallos 343:1037, 2020, Rossatti, por su voto).

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

La Ley de Contrato de Trabajo, N° 20.744, en su Título VII, denominado “*Trabajo de Mujeres*”, contiene el Capítulo III, titulado “*De la prohibición del despido por causa de matrimonio*” en donde, a través, de los tres artículos que lo componen determina, en su art. 180 que son nulos los actos o contratos que celebren las partes entre sí, así como los reglamentos internos o de empresa que establezcan el despido por tal causa; el art. 181 establece una presunción “*iuris tantum*” de que el despido se produce en razón del matrimonio cuando se cumplen los siguientes extremos: un

despido sin invocación de causa o no probada la que se invoca, que el mismo se produzca dentro del período presuntivo y que el empleador haya tomado conocimiento fehaciente del matrimonio dentro del plazo señalado. Cumplidos estos extremos se tiene derecho, según dispone en su art. 182, a una indemnización especial -que se adiciona a la común del art. 245 - equivalente a un año de remuneraciones.

A pesar que desde su primera regulación, en el año 1938, la protección contra el despido por matrimonio tuvo por objeto garantizar el derecho a la protección de la familia -art. 1 de la Ley N° 12.383-. (Dictamen, Ministerio Público Fiscal, CNT57589/2012/1/RHI, 2017), la ubicación normativa de estos tres artículos de la Ley 20.744 dentro del título VII, “Trabajo de mujeres”, hizo que durante mucho tiempo no existiera un criterio único de interpretación en cuanto a la extensión que debía darse a la presunción prevista en el art.181 L.C.T. Al respecto se han sostenido dos posturas, una restrictiva y otra amplia.

Por un lado, la postura restrictiva, que fuera seguida en el ámbito de la justicia Nacional del Trabajo a partir del Acuerdo Plenario 272 de la C.N.A.T., "*Drewes, Luis Alberto c/Coselec SSCS s/cobro de pesos*", que estableció como doctrina plenaria del fuero que “en caso de acreditarse que el despido del trabajador varón obedece a causas de matrimonio, es procedente la indemnización prevista en el artículo 182 de la ley de contrato de trabajo" (*Drewes c/Coselec SSCS*, 1990-A-893,1990, Juez Guibourg, por su voto).

Al respecto sostiene Litterio (2016) que en el contexto de la interpretación restrictiva si bien se reconoce el derecho a la indemnización especial, la presunción legal del art. 181 L.C.T. no resulta aplicable al trabajador varón, quedando a su cargo la prueba de que la cesantía fue motivada por causa del matrimonio. Según esta postura, “la ley procuraba [...] proteger a las mujeres de ser despedidas ante el temor de sus empleadores de que el matrimonio y las consecuentes responsabilidades familiares afectarían su desempeño en el trabajo” (Fernández Mehle, Ferrari, 2021, parr. 6), responsabilidades estas que no le asignaban a los trabajadores varones.

Por otro lado, la postura amplia, entendió que la presunción opera de modo indistinto sin mirar el género, quedando a cargo del empleador la prueba de la causa que justifica el despido. La Corte Suprema de Justicia da un paso en este sentido al sentar estas reglas en materia de prueba frente a conductas discriminatorias, así lo manifestó en

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

Quienes se inclinan por esta mirada amplia entienden que el bien jurídico tutelado está constituido por el matrimonio en sí mismo y la protección de la vida familiar, resultando por ende aplicable la presunción del art. 181 L.C.T. en forma igualitaria tanto a mujeres como a varones, y “se apoyan fundamentalmente en la normativa referida a los derechos humanos de los trabajadores en específico y a los derechos humanos a la igualdad y a la no discriminación en general”(Cabezas, R. E. c/ Grupo Peñaflor S.A., 2019, consid. III)

A esta corriente amplia han adherido distintos tribunales provinciales, a modo de ejemplo la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Mendoza sostuvo que el art. 180 L.C.T., comprende a los trabajadores varones a fin de garantizarles también a ellos “el derecho de contraer matrimonio y formar familia legítima en perfecta consonancia con las garantías constitucionales relativas a las condiciones dignas de labor y a la protección integral de la familia” (“Vilurón c/ Telefónica de Argentina S.A.”, 2004, consid. IV), conforme a ello la Corte provincial se pronunció a favor de que las normas de la Ley de Contrato de Trabajo, referentes a la indemnización en caso de despido por causa de matrimonio, se aplican tanto a varones como a mujeres (“Vilurón c/ Telefónica de Argentina S.A.”, 2004).

Como hemos mencionado, “la protección contra el despido por matrimonio tiene por objeto garantizar [...] el derecho a la protección integral de la Familia” (Dictamen, Ministerio Público Fiscal, CNT57589/2012/1/RHI, 2017, p 4) que encuentra resguardo en nuestra Constitución Nacional (art. 14bis); y en diversos Tratados Internacionales de Derechos Humanos, -incorporados a partir de la reforma constitucional de 1994 (art. 75 inc. 22 C.N.)-; Convención Americana sobre Derechos Humanos (arts. 11.2 y 17.2); Convención para la Eliminación de Discriminación contra la Mujer (arts. 15 y 16); Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (art. 23) y Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (art. 10).

Estos instrumentos internacionales refieren que la familia [...] tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado; reconocen el derecho del hombre y de la mujer a contraer matrimonio; y establecen la obligación de los Estados de adoptar medidas apropiadas para asegurar la igualdad de derechos y de responsabilidades de ambos esposos. (Dictamen, Ministerio Público Fiscal, CNT57589/2012/1/RHI, 2017, p. 5).

Particularmente, en materia laboral, el Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por Ley 23.451, “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” (Fernández Mehle, Ferrari, 2021, parr. 5). Además, el citado convenio señala expresamente que “la responsabilidad familiar no debe constituir una causa justificada para poner fin a una relación de trabajo” (Organización Internacional del Trabajo [OIT] Convenio 156, 1981, Art. 8).

En este sentido enseña Livellara (2014), que “tales disposiciones y principios primarán sobre la legislación, las costumbres, o cualquier otro tipo de normas que sean menos favorables para la persona humana” (parr. 1) por lo que no pueden desatenderse al momento de interpretar y aplicar una regla de derecho común. Así lo ha entendido la Corte Suprema de Justicia al afirmar que este principio de igualdad y no discriminación pertenece al *jus cogens*, -“norma imperativa de derecho internacional general” (Livellara, 2014, parr. 3)-, “puesto que sobre él descansa todo el andamiaje jurídico del orden público nacional e internacional y es un principio fundamental que permea todo ordenamiento jurídico” (“Álvarez”, Fallos, 333:2306, 2010, consid. 4º). Como expresa Vigo (2013), el derecho se ha constitucionalizado, que equivale a decir que se ha “*principializado*” o “*axiologizado*”, de modo que más allá de las especialidades, ningún jurista puede ignorar el derecho constitucional y también el complemento del mismo que han significado los Tratados de Derechos Humanos (p. 35).

De lo expuesto debe considerarse que:

La interpretación de la ley que deben efectuar los jueces a los fines de resolver el caso sometido a su decisión corresponde se haga desde la normativa superior y en un sentido dinámico, atendiendo a las características propias del contexto socio-cultural existente en la época en que se analiza su aplicación (Cabezas, R. E. c/ Grupo Peñaflores S.A., 2019, consid. III).

En “Puig” la Corte Suprema de Justicia al interpretar las normas protectorias contra el despido por causa de matrimonio lo hizo teniendo en cuenta todos estos estándares constitucionales y convencionales que han sostenido su decisión (Fernández Mehle, Ferrari, 2021), y por lo tanto “al establecer que [...] se aplican por igual a las trabajadoras como a los trabajadores, ha reafirmado la plena vigencia del principio de igualdad en las relaciones laborales. (Livellara, 2020, parr. 3).

V) POSTURA DEL AUTOR

Analizada la ratio del fallo y el bloque normativo aplicable no podemos más que coincidir con lo resuelto por nuestro máximo tribunal, que con una mirada actual, dinámica y progresiva, realiza una interpretación de la ley adecuada a los tiempos que corren y coincidente con los nuevos paradigmas de estructura familiar donde prevalece la equiparación de las responsabilidades familiares que recaen sobre los cónyuges sean de uno u otro sexo. Este pronunciamiento de la Corte ha permitido una aplicación armónica de las normas vigentes en los distintos niveles jerárquicos que componen nuestro ordenamiento jurídico, declarando incluso operativa la aplicación de disposiciones emergentes de diferentes Tratados Internacionales de Derechos Humanos.

La interpretación de una norma al momento de su aplicación no puede ser hecha a espaldas del contexto socio - cultural en el cual se pretende aplicar, como señala la Corte en su argumentación, “las leyes no pueden ser interpretadas sólo históricamente” (C.S.J.N., “Puig”, Fallos 343:1037, 2020, consid. 8º), al contrario, tal interpretación debe nutrirse de este contexto y atender las necesidades actuales que demanda la sociedad.

Los artículos 180; 181 y 182 L.C.T. tienen por finalidad la protección integral de la familia, garantizada por la Constitución Nacional en su art. 14bis. Ahora bien, el hecho de que estos artículos se encuentren ubicados dentro del título, “Trabajo de Mujeres”, no justifica una aplicación desigual de la norma en razón del sexo ya que su razón de ser; manifestada en el análisis que hace la Corte de la historia legislativa de estas normas; radica en la protección de la familia, y esta sabemos, está constituida por ambos cónyuges independientemente de cuál sea su sexo. Debemos considerar entonces que los dos por igual pueden temer un despido por el hecho de asumir mayores responsabilidades familiares.

Por ello, estando el trabajador varón protegido por la normativa al ser parte integrante de una familia y constituyendo ella su proyecto de vida, nada impide que se le aplique la presunción prevista por el art. 181 L.C.T., sin la cual la garantía legislativa resulta incompleta. Como se puede advertir, no existe causal alguna que justifique un trato desigual entre cónyuges siendo que ambos se encuentran afectados del mismo modo y con el mismo alcance.

Este conflicto jurídico de carácter axiológico que implica la contradicción entre el principio superior de igualdad y no discriminación por un lado, y la normativa laboral por el otro, lo resuelve la Corte atinadamente y en base a argumentos racionales, valorando y haciendo prevalecer aquel dispositivo superior por sobre la regla de derecho común. Una solución contraria nos llevaría al incumplimiento de la garantía de igualdad como derecho fundamental del trabajador, de rango constitucional y supranacional, que como hemos dicho al citar al Dr. Livellara (2014), integra el jus cogens y por lo tanto constituye un principio rector del sistema y una norma de imperativo cumplimiento que no puede ser derogada por voluntad del Estado.

Entonces, si la decisión que se espera de un órgano judicial no se funda en tales principios, y a ellos no se adecuan las normas jurídicas que se pretenden aplicar, tal decisión resultaría arbitraria, irrazonable y en este caso hasta discriminatoria al excluir al trabajador varón, aunque sea en parte, del régimen protectorio del despido causado por matrimonio. La propia Ley de Contrato de Trabajo en su art. 17 prohíbe la discriminación entre trabajadores por motivos de sexo y su art. 81 considera a este como “trato desigual”. En el mismo sentido se dirige el art. 402 del Cód. Civ. y Com. al negar

toda interpretación y aplicación de las normas que resulte contraria a la igualdad de derechos y obligaciones entre los miembros del matrimonio.

Aquella inteligencia restrictiva de la norma, según la cual el varón queda excluido al menos en parte de la tutela, resulta ser también discriminatoria para la propia mujer ya que so pretexto de corregir una desigualdad se terminaría por retornar implícitamente a la aplicación de estereotipos de otros tiempos, ubicándola de esta manera, en el lugar de única responsable de las labores del hogar y por tanto merecedora del régimen protectorio, excluyendo del mismo al trabajador varón. Tal inteligencia retrógrada debe ser hoy considerada como irrazonable e inaceptable.

Por otra parte, resulta importante destacar que lo aquí fallado concuerda con lo dispuesto por la Ley N° 26.618, modificatoria del régimen matrimonial, que habilita el matrimonio igualitario, tal modificación tiene trascendencia en materia laboral, en particular al establecer en su art. 42 que:

...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 personas de distinto sexo (Ley 26.618, 2010).

Por lo tanto una interpretación del art. 181 L.C.T. contraria a la inteligencia dada por la Corte en el presente fallo habilitaría un trato desigual y discriminatorio conforme a como se encuentre integrado el matrimonio, así, en un matrimonio heterosexual sólo la mujer tendría el acceso a la tutela que se niega a su marido, mientras que en un matrimonio homosexual entre varones, ninguno de los dos accedería a ella, y en el caso de que las cónyuges fueren mujeres, ambas gozarían de tal protección. Este entendimiento resulta contrario al espíritu de la ley que tiene por fin la protección de la familia cualquiera sea su conformación.

Como ya fue adelantado al comienzo de este apartado y en razón de lo dicho hasta aquí no cabe asignarle al art. 181 L.C.T. otra inteligencia que la dada en “Puig” por la Corte Suprema de Justicia de la Nación equiparando a mujeres y varones en el

acceso pleno a la protección especial brindado por la Ley de Contrato de Trabajo en el caso que el despido tenga por causa el matrimonio.

VI) CONCLUSIÓN

Conforme al análisis realizado al fallo y las consideraciones expuestas a lo largo de este trabajo podemos concluir que la Corte Suprema de Justicia de la Nación, a partir de una reinterpretación de la normativa protectoria del despido por matrimonio prevista por la Ley de Contrato de Trabajo en sus arts. 180; 181 y 182, ha puesto punto final a la discusión que existía en relación al alcance de estas normas, particularmente respecto a la aplicación de la presunción “iuris tantum” del art. 181 L.C.T. En este sentido ha resuelto que todos los trabajadores, independientemente del género, se encuentran amparados ante un despido que tenga por causa su matrimonio. Por consiguiente el fallo Puig ha significado la derogación, al menos implícita, del Plenario 272 de la C.N.A.T., *"Drewes, Luis Alberto c/Coselec SSCS s/cobro de pesos"*.

Esta interpretación amplia que hace la Corte, más acorde a los nuevos paradigmas familiares, permite una aplicación de los artículos en estudio sin lesionar el tan mentado principio de igualdad, resultando así, conforme a las normas previstas en diferentes instrumentos internacionales y al propio art. 14 bis de nuestra Constitución Nacional que reconoce y garantiza la protección integral de la familia.

El fallo si bien ha significado un avance en la aplicación igualitaria de estas normas laborales en relación a los cónyuges, sería igualmente conveniente dar un paso más en esta dirección mediante una reforma legislativa que recepte las normativas convencionales supralegales -tratados y convenciones internacionales-, y contenga preceptos más amplios y diversos que resulten adecuados a nuestro presente, de modo tal que su aplicación no implique distinciones en razón del género ni por cualquier otro motivo injustificado y discriminatorio.

VII) REFERENCIAS:

Doctrinarias:

- **Canvas (2020)**. Problemas Axiológicos. Universidad Siglo 21. Recuperado de:
Canvas.
- **Ferrari, G.; Fernández Mehle, G. (2021)** “El caso Puig, ¿un homenaje de la Corte Suprema argentina a Ruth Bader Ginsburg?”, Recuperado de:
<https://agendaestadodederecho.com/el-caso-puig-un-homenaje-de-la-corte-suprema-argentina-a-ruth-bader-ginsburg/>
- **Litterio, L. H. (2016)** Comentario al art .181, LCT en ACKERMAN, Mario E. (dir.) SFORSINI, María Isabel (coord.), *"Ley de contrato de Trabajo comentada"*, (pp. 374-401) Santa Fe, Rubinzal-Culzoni.
- **Livellara, C.A. (2014)** “Imperatividad de las normas internacionales en la tutela efectiva de los derechos laborales. Legislaciones de América”. Ed. LA LEY 28/11/2014, 1 • LA LEY 2014-F, 1090 • AR/DOC/3934/2014. Recuperado de:
<https://informacionlegal-com-ar.ebook.21.edu.ar/maf/app/document?&src=laley4&srguid=i0ad6adc60000017925428585f114da99&docguid=iD0308C5F828D0D128C6C88077C9B094C&hitguid=iD0308C5F828D0D128C6C88077C9B094C&tocguid=&spos=4&epos=4&td=48&ao=i0ADFAB8AC74B1D1F81C755DFD042D199&searchFrom=&savedSearch=false&context=14&crumb-action=append&>
- **Livellara, C. A. (2020)** “Para la Corte las normas sobre despido por causa de matrimonio rigen por igual para trabajadoras y trabajadores”. Ed. LA LEY. Recuperado de: <https://informacionlegal-com->

ar.ebook.21.edu.ar/maf/app/document?&src=laley4&srguid=i0ad6adc60000017925428585f114da99&docguid=i51C04E17AB388B1171084DD3C7DCA2BC&hitguid=i51C04E17AB388B1171084DD3C7DCA2BC&tocguid=&spos=1&epos=1&td=48&ao=i0ADFAB8AC74B1D1F81C755DFD042D199&searchFrom=&savedSearch=false&context=14&crumb-action=append&

- **Rodríguez, S. O. (2020)** “La Corte Suprema falla en favor de la aplicación igualitaria de la indemnización por causal de matrimonio”. SAIJ. Recuperado de: <http://www.saij.gob.ar/sergio-omar-rodriguez-corte-suprema-falla-favor-aplicacion-igualitaria-indemnizacion-causal-matrimonio-dacf200204-2020-09-30/123456789-0abc-defg4020-02fcanirtcod?&o=401&f=Total%7CFecha%7CEstado%20de%20Vigencia%5B5%2C1%5D%7CTema%7COrganismo%5B5%2C1%5D%7CAutor%5B5%2C1%5D%7CJurisdicci%F3n%5B5%2C1%5D%7CTribunal%5B5%2C1%5D%7CPublicaci%F3n%5B5%2C1%5D%7CColecci%F3n%20tem%Etica%5B5%2C1%5D%7CTipo%20de%20Documento/Doctrina&t=9594>

- **Vigo, R. L., (2013)** De la Interpretación de Ley a la Argumentación desde la Constitución en “*Tratado de Derecho Judicial*”, Buenos Aires, Abeledo-Perrot, p. 35.

Jurisprudenciales:

- **Cámara de Apelaciones del Trabajo de Salta (2019)** “Cabezas, Raúl Edgardo C/ Grupo Peñaflores S.A. S/ Ordinario” Provincia de Salta 13/11/2019 (K 278/16). Recuperado de : <http://sistemasx01.justiciasalta.gov.ar:8080/juriscamext/servlet/com.juris.busqueda>

- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo.** (1990) Acuerdo Plenario n° 272, "Drewes c/Conselec SA", DT 1990-A-893. 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>
- **Corte Suprema de Justicia de la Nación.** (2010) “Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ acción de amparo”. Ciudad Autónoma de Buenos Aires 7/12/2010 (333:2306). Recuperado de: <http://www.saij.gob.ar/corte-suprema-justicia-nacion-federal-ciudad-autonoma-buenos-aires-alvarez-maximiliano-otros-cencosud-sa-accion-amparo-fa10000047-2010-12-07/123456789-740-0000-1ots-eupmocsollaf>
- **Corte Suprema de Justicia de la Nación.** (2011) “Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo”. Ciudad Autónoma de Buenos Aires 15/11/2011 (334:1387). Recuperado de: <http://www.saij.gob.ar/corte-suprema-justicia-nacion-federal-ciudad-autonoma-buenos-aires-pellicori-liliana-silvia-colegio-publico-abogados-capital-federal-amparo-fa11000149-2011-11-15/123456789-941-0001-1ots-eupmocsollaf>
- **Corte Suprema de Justicia de la Nación.** (2020) “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido”. Ciudad Autónoma de Buenos Aires. 24/09/2020 (343:1037). Recuperado de: <https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verUnicoDocumentoLink.html?idAnalisis=760721&cache=1625446467170>
- **Ministerio Público Fiscal.** (2017) Dictamen “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido”. Ciudad Autónoma de Buenos Aires. 13/11/2017

(CNT57589/2012/1/RHI). Recuperado de :
<https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoById.html?idDocumento=7607212&cache=1625446719912>

- **Suprema Corte de la Provincia de Mendoza.** (2004) “Vilurón O.F. C/ Telefónica Com. Pers. S.A. P/ Despido S/ Inc. Cas.” Provincia de Mendoza 23/12/2004.
Fallos: (LS346-099). Recuperado de:
<http://www2.jus.mendoza.gov.ar/jurisprudencia/consultar/fallo.php?fallo=04199398&ta=sc>

Legislativas:

- **Ley N° 12.383, (1938) Despido por Matrimonio.** Honorable Congreso de la Nación.
Derogada por Ley N° 20744.
- **Ley N° 20.744, (1976) Régimen de Contrato de Trabajo.** Honorable Congreso de la Nación. Recuperado de:
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>
- **Ley N° 23.451, (1986) Convenio Internacional** (Trabajadores con Responsabilidades Familiares). Honorable Congreso de la Nación.
- **Ley N° 24.430, (1994) Constitución Nacional Argentina.** Honorable Congreso de la Nación. Recuperado de:
<https://www.senado.gob.ar/bundles/senadoparlamentario/pdf/institucional/Ley24430.pdf>

- **Ley N° 26.618, (2010) Matrimonio Civil.** Honorable Congreso de la Nación.
Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/165000-169999/169608/norma.htm>
- **Convención Americana sobre Derechos Humanos** Arts. 11.2 y 17
- **Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer** Arts. 3 y 16
- **Convenio 156, (1981) Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares.** Organización Internacional del Trabajo. Recuperado de:
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C156
- **Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos** Art. 23
- **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales** Art. 10