



**Carrera: Abogacía**

**Modelo de Caso**

**Tema: Derechos fundamentales en el mundo del trabajo. Futuro y presente del derecho del trabajo.**

**La Protección del Matrimonio en el Derecho Laboral**

**Nombre del alumno: Carlos Ernesto Cuomo**

**Legajo: VABG78416**

**DNI: 33.677.949**

**Entregable IV**

**Tutora: María Laura Foradori**

**Año: 2.021**

**Sumario.** I. Introducción. II. Hechos de la causa, historia procesal y decisión del tribunal. III. La ratio decidendi de la sentencia. IV. Análisis y postura del autor. V. Conclusión. VI. Listado de referencias.

## **I. Introducción**

El Fallo Judicial “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido” (CNT 57589/2012/1/RH1) del 24 de septiembre de 2020 dictado por la Corte Suprema de Justicia de la Nación es de suma importancia, debido a que en el mismo, la Corte sienta un precedente judicial, respecto a la presunción iuris tantum establecida en el artículo 181 de la Ley 20.744 Ley de Contrato de Trabajo (en adelante LCT), para la aplicación de la indemnización especial por despido por causa del matrimonio. En el mismo, la pretensión del actor era que la Corte resolviera extender la presunción, para que proteja también a los trabajadores varones, debido a que en instancias anteriores le habían exigido que probara que el despido se debía a la causal del matrimonio.

Por lo cual se puede apreciar un problema jurídico de tipo axiológico. Debido a lo que se dictaminó en las instancias anteriores, que resultó ser discriminatorio y vulneró los Principios de no Discriminación y de Protección Integral de la Familia, reconocidos tanto en la Constitución Nacional, como en diversos Tratados Internacionales.

La indemnización especial por causa del matrimonio establecida en el artículo 182 de la LCT, es una herramienta que surgió para la protección de los trabajadores. Se consideraba que si un trabajador era despedido 3 meses antes de contraer matrimonio o 6 meses posteriores a la celebración del mismo, y hubiera mediado notificación fehaciente, se presumía que la causal del despido era por el matrimonio, y se debía abonar una indemnización especial de 1 año de remuneraciones. Esta presunción se encuentra regulada en el artículo 181 de la LCT, y es en torno a este artículo donde se produce el problema jurídico que resolvió la Corte Suprema de Justicia de la Nación.

Antes del dictado del presente fallo, el criterio de la mayoría de los Tribunales de la Nación y las Provincias, era que la presunción contenida en el artículo 181 de la LCT solo se aplicaba para el caso de que la despedida fuera una trabajadora mujer, en cambio, cuando el despido resultaba ser un trabajador varón, éste debía probar que el mismo tenía como causa el matrimonio, para poder así efectivizar la indemnización especial. Esto se sustentaba en el precedente “Drewes, Luis v. Coselec SAC del 23/3/1990” de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Capital Federal.

Es relevante el análisis del Fallo Puig, debido al cambio de interpretación que se hacía respecto al artículo en cuestión (previo a la decisión de la Corte Suprema), y cómo ahora el Alto Tribunal fundamenta la extensión de la aplicación de la presunción iuris tantum, tanto para trabajadoras mujeres, como para los trabajadores varones, sin ningún tipo de discriminación.

A continuación, se realizará la reconstrucción de los hechos que originaron el proceso judicial; seguido, se expondrá la decisión que se tomó en Primera Instancia y en la Cámara Nacional de Apelaciones, para continuar con el análisis de la Ratio Decidendi de los fundamentos que tomó la Corte Suprema para decidir sobre la problemática jurídica planteada. Luego, se desarrollará un análisis conceptual y la postura del autor. Para finalizar con la presente Nota a Fallo, se efectuará la conclusión sobre la resolución a la que arribó la Corte Suprema.

## **II. Hechos de la causa, historia procesal y decisión del tribunal**

El hecho que originó el proceso judicial, se remonta al 25 de junio de 2.010, día en el que la Empresa Minera Santa Cruz S.A. despidió al señor Fernando Rodolfo Puig sin expresión de motivos. Previo a este hecho, el Sr. Puig había celebrado su matrimonio el día 18 de marzo de 2.010.

La Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, confirma la sentencia de Primera Instancia del Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo N° 11, rechazando el reclamo de la indemnización especial por despido por causa del matrimonio.

Por más que se había acreditado que la empleadora tomó conocimiento del matrimonio celebrado, y que la desvinculación había ocurrido dentro de los seis meses posteriores al acto nupcial, es decir, dentro del plazo en el que, según el artículo 181 de la LCT, corresponde presumir que el despido sin invocación de motivo tiene por causa el matrimonio. No le hicieron lugar a la presunción establecida en ese artículo, y como consecuencia, el trabajador tuvo la carga de probar que el despido fue por causa del matrimonio. Como no logró probar que el despido se produjo por dicha razón, y debido a que los testigos expresaron desconocer la causal del despido, no se aplicó la indemnización especial del artículo 182 de la LCT.

Contra este pronunciamiento el actor interpuso Recurso Extraordinario, el cual le fue denegado. Ante cuya negativa se origina la Queja ante la Corte Suprema de Justicia de la Nación, que decide considerarla admisible, debido a que las impugnaciones traídas

a conocimiento suscitan cuestión federal, y si bien el tema remite a la interpretación de una norma de derecho común (el art. 181 de la LCT) y dicha materia es ajena al remedio del artículo 14 de la Ley 48, cabe hacer una excepción a esa regla cuando la sentencia recurrida se aparta de la solución legal prevista para el caso con serio menoscabo de garantías constitucionales.

La Corte resuelve que la presunción del artículo 181 de la LCT se debe aplicar tanto para las trabajadoras mujeres, como para los trabajadores varones, sin hacer ningún tipo de distinción en razón del género. Por lo que, decide dejar sin efecto la sentencia apelada en el alcance que se indica, y ordena que se dicte una nueva con arreglo a la presente sentencia.

### **III. La ratio decidendi de la sentencia**

La Corte Suprema de Justicia de la Nación toma una decisión unánime respecto a la pretensión del actor, al tornar aplicable a los trabajadores varones, la presunción del artículo 181 de la LCT.

Los argumentos jurídicos que utilizaron para fundamentar su voto en algunos puntos son distintos, pero llegan a la misma conclusión: hacer a lugar al recurso interpuesto por el trabajador. Por lo cual, se procederá a analizar en particular los votos de los Magistrados.

El voto de los Magistrados Highton, Maqueda y Lorenzetti hace hincapié en que en ninguno de los tres artículos de la LCT referidos se menciona a la mujer trabajadora como única destinataria de la protección legal, no hallando en la literalidad de los artículos 180 a 182 ningún elemento que permita excluir de lo allí dispuesto al trabajador varón, más allá de que figuren bajo el título del capítulo “Trabajo de mujeres”.

“Asimismo, mencionan que en los últimos años se ha generado un nuevo modelo sociocultural que modifica el paradigma familiar, y ambos cónyuges se hacen cargo indistintamente de las tareas y obligaciones domésticas y familiares. Reiterando argumentos del fiscal, concluyen que las leyes deben interpretarse considerando las nuevas condiciones y necesidades de la comunidad, y por tanto en este caso proteger a los varones de la discriminación de la que puedan ser objeto cuando contraen matrimonio, a fin de que puedan ejercer, en igualdad con las mujeres, los compromisos propios del ámbito doméstico” (Ferrari y Fernández Mehle, 2021).

Con respecto al Voto del Señor Presidente Dr. Don Carlos Fernando Rosenkrantz. Considera que la cuestión que debe decidirse en el fallo, es si la presunción

consagrada en el artículo 181 de la LCT se aplica únicamente a la mujer trabajadora o si, por el contrario, se aplica también al trabajador varón. Hace un análisis de los tres artículos que integran el Capítulo 3 de la ley titulado “De la prohibición del despido por causa de matrimonio”. Entiende que si se atiende a la literalidad de estos preceptos, se advierte que ninguna de las tres normas se refiere expresamente a la mujer, como exclusiva destinataria de la protección especial. El artículo 180 determina 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”. La expresión “para su personal” es comprensiva tanto de los trabajadores varones como de las mujeres.

Remarca que el Capítulo prohíbe el despido por causa del matrimonio, lo que supone que la finalidad perseguida consiste en proteger la institución del matrimonio y que la garantía abarca a ambos cónyuges, independientemente de su sexo. Por lo tanto, considera que el régimen protectorio contra el despido por causa de matrimonio, incluyendo la presunción en el artículo 181 de la LCT, abarca tanto a mujeres como a varones.

También hace un análisis sobre los antecedentes de la sanción de las normas examinadas, donde hace hincapié en el momento en que se redactó el artículo en cuestión, y cuál fue la finalidad del mismo. Establece que en el momento de la elevación del proyecto se empleaba específicamente la palabra “mujeres”, en el artículo 196 (actual art. 180), quedando conformada la frase “...para su personal de mujeres...”. El proyecto también incluía un artículo específico donde se podían extender las disposiciones sobre la indemnización agravada excepcionalmente al caso del trabajador despedido, con criterio restrictivo (art. 299). El mensaje de elevación afirmaba que la protección se aplicaba únicamente a mujeres y que, excepcionalmente, se aplicaba el régimen a los varones, que además no gozaban de la presunción.

En 1.976 la Ley 21.297 reubicó en el nuevo articulado general el contenido del Capítulo III del Título VII modificando el orden numérico de los preceptos y, por otro lado, suprimió el mencionado artículo 299. La derogación despeja cualquier duda sobre el particular. En definitiva, así quedó determinado el diseño actual que, como se dijo, 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.

El Doctor Don Carlos Fernando Rosenkrantz establece: “Que las consideraciones precedentes muestran que la postura de la Cámara, según la cual la presunción contenida en el art. 181 solo beneficia a trabajadoras mujeres, no constituye

derivación razonada del derecho vigente. La ley no restringe su protección a las hipótesis de despido de trabajadoras mujeres. 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. La finalidad perseguida por la norma (la protección del matrimonio) claramente lo pone de manifiesto. Y la historia legislativa de los preceptos lo confirma” (CSJN. Puig, Fernando c/ Minera Santa Cruz S.A. 24/09/2020).

Que, para concluir, también trae a colación lo que establece la propia Ley de Contrato de Trabajo, la cual prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores, entre otros, por motivo de sexo (art. 17) y considera trato desigual al dispensado a los trabajadores por esa misma razón, entre otras (art. 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 (art. 16 de la Constitución Nacional).

Con respecto al Voto del Señor Ministro Doctor Don Horacio Rosatti, los argumentos jurídicos que brinda están orientados a la esfera del derecho constitucional y al derecho internacional. Establece que la tutela contra el despido por causa de matrimonio, reglamentan de manera directa el artículo 14 bis de la Constitución Nacional, en cuanto estipula la “protección integral de la familia”. El Doctor Rosatti, establece que de la cláusula constitucional relativa a la protección integral de la familia se depende el principio de trato igualitario de los integrantes primarios de dicho núcleo social, que recibe reconocimiento expreso en un conjunto de instrumentos internacionales con jerarquía constitucional, conforme lo dispuesto por el artículo 75, inciso 22, de la Norma Fundamental nacional.

Luego, enumera una serie de artículos de los distintos tratados internacionales, en los cuales justifica la protección integral de los miembros que componen a la familia, y a la institución familia en sí. El artículo 17 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos en su inciso 1 y 4. También, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) en su artículo 16. En cuya misma orientación se encuentra el artículo 10 del Pacto de Derechos Económicos Sociales y Culturales. De la misma manera el Comité de los Derechos del Niño, en su Observación

General n° 7 reconoce que existe una tendencia global hacia una mayor diversidad en el tamaño de la familia, las funciones parentales y las estructuras para la crianza de los niños.

Con respecto a estas normas el Doctor Rosatti establece que a la luz de la evolución y el desarrollo progresivo y dinámico de los conceptos, principios y pautas constitucionales que definen y gobiernan la garantía de “protección integral de la familia” que surgen de las consideraciones precedentes, limitar a la trabajadora mujer la presunción de despido por causa de matrimonio 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.

Por lo cual la decisión de considerar que no rige a favor del trabajador varón la presunción del despido por causa de matrimonio importa recurrir a consideraciones que no encuentran acogida en una sociedad global en la que imperan criterios que se alejan de los estereotipos vigentes en otro tiempo, enmarcados en un contexto socio-cultural en el que la igualdad de género no alcanzaba el grado de desarrollo y reconocimiento que hoy ha logrado tanto a nivel nacional como internacional. Una visión actual conlleva a afirmar que las premisas o presunciones sobre los atributos, capacidades o características personales de los componentes de la familia, que expresan una preferencia cultural sobre un determinado tipo de vínculo y sobre el rol de sus integrantes, no pueden ser admisibles como factores determinantes para la restricción de derechos.

Que, por lo demás, restringir la exégesis de la norma en estudio 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.

Uno de los argumentos que justifican la aplicación de la presunción a favor de los varones, es que si se hace una interpretación desfavorable hacia ellos, implicaría asimismo afectar la igualdad de oportunidades de las mujeres en el acceso a los puestos de trabajo, restringiendo la contratación del género femenino. En efecto, 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.

Que de lo expuesto el Doctor Rosetti llega a la conclusión de que, en el marco de las pautas constitucionales e internacionales con jerarquía constitucional aplicables al sub examine, la presunción estatuida por el artículo 181 de la LCT debe ser aplicada sin distinciones en razón de género, y además puntualiza que lo que se propone en esta decisión encuentra correlato con lo previsto en el Convenio 156 de la Organización

Internacional del Trabajo (Ley 23.451), norma con nivel supra-legal en el orden interno conforme el artículo 75, inciso 22, de la Constitución Nacional, en cuanto condena la discriminación contra las trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares y prevé expresamente que “la responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo” (art. 8).

#### **IV. Análisis y postura del autor**

##### *IV.1 Análisis*

El derecho del trabajo es la rama del derecho que busca proteger a la parte más vulnerable de la relación laboral. Contiene normas imperativas, que restringen la autonomía de la voluntad, debido a que las partes se encuentran en una evidente desigualdad, por la inferioridad prenegocial del trabajador.

Dentro de las normas imperativas que buscan proteger a la parte trabajadora, se encuentra el Capítulo III “De la Prohibición del Despido por Causa de Matrimonio” de la LCT, el cual está compuesto por 3 artículos: los arts. 180, 181 y 182.

Al respecto Grisolia expresa: “La protección del matrimonio —plasmada en una estabilidad relativa tutelada con mayor intensidad por medio de una indemnización agravada— se desarrolló en Argentina a partir de la premisa basada en la defensa de la institución familiar y para evitar la discriminación de la que resultaban víctimas fundamentalmente las trabajadoras, que eran despedidas por la sola circunstancia de contraer matrimonio, por empresarios inescrupulosos que pretendían, de ese modo, evitarse las repercusiones negativas que el nuevo estado civil de su dependiente le depararía a su empresa (principalmente por tener que otorgarle diversas licencias)” (Grisolia, 2015, p. 459).

La protección que se le brinda a los trabajadores en relación al matrimonio no solo está regulada en la LCT, sino también se encuentra en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional, y en diversos Tratados Internacionales con jerarquía constitucional, los cuales forman parte también del Bloque de Constitucionalidad Federal, y por lo tanto se establece que: “los instrumentos internacionales de derechos humanos con jerarquía constitucional no forman parte del texto de la constitución; pero se sitúan a su mismo nivel, y en común con la constitución encabezan el vértice del ordenamiento jurídico argentino” (Bidart Campos, 2004, p. 25).



Sigue expresando Grisolia: “En definitiva, el objetivo final de la regulación brindada por la LCT al matrimonio es la protección integral de la familia, lo que además se encuentra previsto y garantizado por el art. 14 bis de la Constitución Nacional en la medida en que salvaguarda la posibilidad de asumir en forma responsable la constitución de una familia, lo que no puede llevarse a cabo si no existe una fuente de recursos que permita no sólo la subsistencia sino la consolidación del grupo familiar. En este sentido, el derecho a trabajar y el del matrimonio están ligados en forma sustancial a la naturaleza humana, de tal manera que el ejercicio de uno no puede perjudicar al otro” (Grisolia, 2.015, p. 459).

Ahora bien, la problemática que se plantea en la presente Nota a Fallo refiere sobre la aplicación del artículo 181 de la LCT, es decir, si dicha presunción establecida en el artículo en cuestión se aplicaba también a los trabajadores varones. Sobre este punto, el Doctor Grisolia establecía que era distinta la situación en caso de que el despedido sea un trabajador, ya que no era aplicable la presunción *iuris tantum*: en este supuesto era el empleado el que tenía a su cargo la prueba de que el despido tuvo como causa el matrimonio.

La jurisprudencia se ha expedido en tal sentido al sostener que la presunción prevista por el artículo 181 de la LCT no es aplicable al trabajador varón. Aun cuando el despido del actor haya sido dispuesto sin invocación de causa, correspondía a éste invocar y acreditar que se debía a su matrimonio para resultar acreedor a la indemnización prevista por el artículo 182 de la LCT. “En el fallo plenario ‘Drewes, Luis v. Coselia SA’ se estableció que el trabajador varón sólo puede ser acreedor de la indemnización prevista en el art. 182, LCT, pero que no le resultan aplicables todas las normas del tít. VII de la ley ritual. De allí se concluye que en relación al hombre la presunción no existe *per se* como en el caso de la mujer, sino que pesa sobre su parte la carga de demostrar que el despido obedeció al matrimonio, lo que debe ser analizado y juzgado con criterio restrictivo” (sala 7ª, 8/6/2009, "Arana, Leonardo Sebastián v. AMX Argentina SA").

En otro orden de ideas: “resulta procedente respecto del trabajador varón la indemnización especial prevista en el art. 182 LCT si se prueba que el despido se debió al matrimonio; no operando, por lo tanto, la presunción establecida para el caso de la mujer (sala 1ª, 19/4/2003, "Uhrin, Jorge A. v. Bayer Argentina SA", DT 2003-B-1398). Respecto de los alcances del plenario citado también se ha dispuesto que: en efecto, el Dr. Pesino sostuvo que resulta aplicable al caso el fallo plenario 272 del 23/3/1990, in re ‘Drewes, Luis v. Coselec SA’, resaltando que el actor hizo una interpretación equivocada

de su doctrina, toda vez que, como correctamente fue explicado por el sentenciante de grado, como se trata de un trabajador varón, no rige la presunción emergente del art. 181, LCT, conforme doctrina emergente del fallo plenario citado, de aplicación obligatoria (conf. art. 303, CPCCN); y, en verdad, ninguna prueba produjo aquél (a él incumbía, conf. art. 377, CPCCN), para demostrar que el distracto obedeció a esa razón” (Grisolia, 2015, p. 461).

El Dr. Grisolia establece que después del dictado de la Ley 26.618 (BO del 22/7/2010) se puede llevar a revisar la doctrina plenaria de "Drewes", ya que en su artículo 42 establece que ninguna norma del ordenamiento jurídico argentino podrá limitar, restringir, excluir o suprimir el ejercicio o goce de los mismos derechos y obligaciones, independientemente del sexo de los cónyuges. Por lo tanto, desde esta perspectiva, parece razonable entender que la presunción debe aplicarse tanto al varón como a la mujer, en igualdad de condiciones; parece irrazonable que el trabajador varón que contrajo matrimonio con otra persona de su mismo sexo goce de la protección, y el contrayente heterosexual varón no, o que quede limitado a la aplicación de la doctrina plenaria antes referida.

Autores como Ackerman M. E. y Mazza M. A. establecían que si el trabajador varón notifica fehacientemente el matrimonio al empleador y es despedido tres meses antes o seis meses después de la fecha de enlace se presume que el distracto obedece al matrimonio salvo prueba en contrario. Por lo cual, consideraban extensiva la presunción del artículo 181 a favor de los trabajadores varones. Esta postura la sostenían antes del dictado del Fallo Puig.

Con respecto al fallo Puig y “con sustento en el precedente ‘Álvarez’ de la CSJN, el fiscal señala que las leyes deben ser interpretadas de manera evolutiva, teniendo en cuenta las nuevas condiciones y necesidades de la comunidad, por cuanto, toda ley tiene una visión de futuro” (Amartino y Nuguer, 2021).

En concordancia con lo dictaminado por el fiscal, “la Corte no se detuvo en la reinterpretación de la ley según las nuevas necesidades de la comunidad, sino que fue más allá y explicó que el Estado debe adoptar medidas que coadyuven a erradicar el mencionado patrón sociocultural. Es decir, el Estado no solo debe *reconocer* sino además *alentar* estos cambios en las percepciones sobre los roles de género en la división del trabajo doméstico no remunerado. Para lograr la igualdad frente al matrimonio, el Estado debe incentivar y apoyar la participación de los hombres en las tareas domésticas y en la crianza de los hijos. Un medio para lograrlo es proteger a los hombres de la

discriminación laboral de la que puedan ser objeto a la hora de contraer matrimonio y asumir, en pie de igualdad con las mujeres, los compromisos propios del ámbito doméstico” (Ferrari y Fernández Mehle, 2021).

#### *IV.2 Postura del autor*

El problema jurídico que se analiza en la presente Nota a Fallo es resuelto por unanimidad por la Corte Suprema de Justicia de la Nación.

La resolución a la que habían arribado los juzgados que intervinieron en instancias anteriores, considero que fue errónea, debido a que se vieron vulnerados los derechos de los trabajadores, y se realizaba una interpretación restrictiva de una ley, que fue dictada para ampliar los derechos de los trabajadores, y no para seleccionar a qué sector beneficiaría, en desmedro y discriminando a otro sector. La postura previa al dictado del Fallo “Puig” era contraria a la Constitución Nacional y a los Tratados Internacionales con jerarquía constitucional, por lo cual las leyes dictadas por el Congreso de la Nación (como la LCT), debían ser interpretadas conforme a los mismos.

Los argumentos del Voto del Dr. Don Carlos Fernando Rosenkrantz, se explayan sobre un punto que no considero de fundamental importancia, como es el análisis de los antecedentes de la norma. Considero que es un análisis superfluo, que no tiene el peso suficiente para fundamentar el problema jurídico que se debate. Por el contrario, el Voto del Dr. Don Horacio Rosatti, se explaya sobre la aplicación de los Tratados Internacionales, en los cuales se encuentra protegida la Institución Familia, el derecho a la no discriminación y el derecho de los trabajadores. El argumento que utiliza es más adecuado para resolver el problema jurídico que se presenta en el caso, donde se le brinda una protección con jerarquía constitucional a un Instituto que busca proteger a todos los trabajadores por igual, sin discriminación en razón del sexo, ni de ningún otro tipo.

Considero que los derechos establecidos en la LCT deben ser interpretados y aplicados de manera igualitaria para todos los trabajadores, en concordancia con lo establecido en la Constitución Nacional y los Tratados Internacionales de Derechos Humanos con jerarquía constitucional, en concordancia con lo argumentado por el Dr. Rosatti en la sentencia en análisis. Por ello, es conveniente siempre realizar una interpretación inclusiva de la norma para, justamente, no dejar desprotegido a los trabajadores, que son la parte más débil en la relación laboral. De esta manera, se amplían sus derechos, para que puedan gozar de la misma protección ante decisiones arbitrarias.

La resolución tomada por la Corte en esta sentencia es acorde para una sociedad progresiva como la actual, donde sus habitantes cumplen los mismos roles, tanto dentro de la sociedad misma, como dentro de la familia de la cual forman parte, y hay que tener una visión inclusiva con respecto a los derechos y su interpretación, para ampliarlos y no restringirlos. Por lo cual, comparto la decisión que tomó en su sentencia la Corte Suprema de Justicia de la Nación.

## **V. Conclusión**

En la presente Nota a Fallo se ha analizado el Fallo “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido”, resuelto por la Corte Suprema de Justicia de la Nación, en el cual el problema jurídico planteado fue la aplicación de la presunción del artículo 181 de la LCT en favor de los trabajadores varones, que hasta ese momento se aplicaba únicamente en favor de las trabajadoras mujeres.

La resolución a la que arribó la Corte Suprema, por unanimidad, fue hacer extensiva la aplicación de la presunción del artículo 181 de la LCT a los trabajadores varones, sin ningún tipo de discriminación. Resolución totalmente acorde a lo que se orientaba la mayoría de la doctrina nacional, a la cual adhiero.

Con la resolución del presente Fallo se fija una postura unánime respecto a la protección del matrimonio de todos los trabajadores, sin distinción alguna con respecto al sexo de los mismos, midiendo con un mismo criterio objetivo los derechos de los cuales son titulares, y utilizando una interpretación abarcativa y progresiva, en pos de brindar una mayor igualdad y protección a la parte más débil de la relación laboral, es decir, a los trabajadores.

## **VI. Listado de referencias**

### *VI.1 Doctrina*

Ackerman, M. E., y Mazza, M. A. (2017). *Manual de Elementos de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social*, Buenos Aires, Rubinzal – Culzoni.

Amartino, M. L., y Nuguer, V. (2021). Las Responsabilidades Familiares en la LCT. Análisis a la luz del Fallo de La Corte Suprema “Puig C/Minera Santa Cruz”. Recuperado de <https://www.lacausalaboral.net.ar/doctrina-10.-amartino-y-nuguer.html>

Bidart Campos, Germán J. (2004). *Compendio de Derecho Constitucional*, Buenos Aires, Ediar.

Ferrari, G., y 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/>

Grisolia, J. (2015). *Manual de Derecho Laboral*, Buenos Aires, AbeledoPerrot.

#### *VI.2 Legislación*

Ley 20744. (1976). Ley de Contrato de Trabajo. Honorable Congreso de la Nación Argentina. Recuperado de

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>

Ley 26618. (2010). Honorable Congreso de la Nación Argentina. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/165000-69999/169608/norma.htm>

#### *VI.3 Jurisprudencia*

Arana, Leonardo Sebastián v. AMX Argentina SA, sala 7ª, 8/6/2009.

Drewes, Luis v. Coselec SAC del 23/3/1990 de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Capital Federal.

Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido (CNT 57589/2012/1/RH1) del 24 de septiembre de 2020. Corte Suprema de Justicia de la Nación.

Uhrin, Jorge A. v. Bayer Argentina SA, DT 2003-B-1398, sala 1ª, 19/4/2003.