



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

*Corte con Perspectiva de Género Reconoce Derechos a
Varones, Análisis de Fallo Puig*

Nombre y Apellido: Fernando Adrián Caroff

D.N.I.: 23.547.397

Carrera: Abogacía

Legajo: VABG74848

Nombre del Tutor: Caramazza, María Lorena

Rio Negro, Noviembre de 2021

Sumario: 1. Introducción 2. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal 3. *Ratio decidendi* 4. Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios, jurisprudenciales y Legislativos 5. Postura del autor 6. Conclusión 7. Referencia bibliográfica

1. Introducción

En el presente trabajo intentaremos poner sobre la mesa las diferentes miradas de los operadores judiciales, la doctrina, la jurisprudencia y la legislación en relación a la evolución de los distintos criterios, que con respecto a una misma cuestión, a lo largo de nuestra corta historia van evolucionando junto con el devenir de una sociedad que nos demanda una justicia moderna.

En el fallo bajo análisis queda plasmado como, usando argumentos muy similares, pero bajo el prisma de distintas constituciones, una con arreglo a la que regía en el año 1990, y otra mucho más moderna de acuerdo a la sancionada en 1994 y la introducción de los Tratados de Derechos Humanos con jerarquía constitucional a través del art. 75 inc. 22 que vinieron a ampliar y completar los derechos y garantías con que contamos los ciudadanos, nos otorgan un marco tuitivo mucho más amplio del que contábamos hasta ese momento.

En el fallo Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido, de fecha 24 de Septiembre de 2020 de la Corte Suprema de la Nación (CSJN) que estamos analizando se detecta que el problema jurídico es Lingüístico, ya que la Cámara hace una interpretación de la norma siguiendo la doctrina del fuero, la cual es criticada por el Supremo Tribunal.

La relevancia de este caso está dada por el cambio de paradigma dado por la visión del procurador fiscal Víctor Abramovich y posteriormente ratificado por la CSJN con respecto a la que se tenía con la doctrina según el fallo plenario n° 272 del fuero, dictado en autos Drewes.

Seguidamente, desarrollaré una reconstrucción breve de la premisa fáctica, de la historia procesal y como fue el camino por el cual los jueces de la Corte arribaron a su decisión.

2. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal

En la causa el actor interpuso su demanda persiguiendo la indemnización agravada prevista en el art. 182 de la LCT, alegando en la misma que su desvinculación se produjo como consecuencia de la celebración de su matrimonio, del que la empresa demandada había sido notificada debidamente.

El Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo n° 11 que intervino primeramente, desestimó la pretensión del trabajador, porque consideró que, aunque surgía acreditado que la empleadora había tomado conocimiento del matrimonio, y que el actor fue desvinculado de la empresa dentro del período de seis meses posterior a la fecha en la que contrajo matrimonio, no era posible presumir que el despido hubiera obedecido a tal acontecimiento y que el actor no había logrado probar que el distracto se hubiera producido por dicha razón.

La Sala IV de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo confirmó lo resuelto por el Juez de primera instancia, rechazando la pretensión del accionante. Entienden que la indemnización agravada prevista en el art. 182 de la L.C.T. para el supuesto que el despido obedezca a razones de matrimonio alcanza tanto a los trabajadores mujeres como a los trabajadores varones. Empero, que la presunción *iuris tantum* se aplica únicamente a las trabajadoras mujeres, por lo que se consideró que el trabajador no satisfizo la carga procesal de acreditar que el despido había sido motivado por su matrimonio.

Contra la sentencia de la Cámara, el actor representado por el Dr. Ariel Gustavo Lucero, interpuso recurso extraordinario, el que fue rechazado, lo que motivó el agravio y la solicitud por parte del mismo del recurso directo ante la CSJN.

El procurador fiscal ABRAMOVICH, representante del Ministerio Público Fiscal, al entender en la cuestión, consideró que la presunción de despido por matrimonio resulta aplicable también a los trabajadores hombres. Motivado en los antecedentes históricos, donde la legislación no hacía distinciones de sexo. El fiscal refirió al derecho constitucional a la protección de la familia, generando condiciones equitativas para los cónyuges.

Por su parte la CSJN, hace lugar al recurso extraordinario entendiendo que aunque se trataba de la interpretación de una norma de derecho común como lo es el art. 181 de la LCT, lo que le sería ajena a la instancia del art. 14 de la ley 48, por excepción a la regla, cabe hacer excepción a esa regla en la medida en que la cámara ha dado a tal precepto un alcance irrazonable, que no solo prescinde de sus propios términos sino que, además, colisiona abiertamente con las directivas que fluyen de la Constitución Nacional y de los tratados internacionales de derechos humanos en materia de no discriminación y protección integral de la familia, como se indica en el apartado cuarto de los considerandos.

Por ello, habiendo dictaminado el señor Procurador Fiscal, se declara admisible la queja, se entiende procedente el recurso extraordinario interpuesto por el accionante y con el alcance indicado se revoca la sentencia apelada. Ordena que los autos se remitan al tribunal de origen a fin de que, por quien corresponda, se dicte un pronunciamiento con arreglo al fallo dictado por el Tribunal Supremo.

3. *Ratio decidendi*

El Alto Tribunal al sentenciar, hace una reinterpretación del marco normativo, es ahí donde se pone en evidencia el problema lingüístico en el decisorio. Los jueces supremos HIGHTON, MAQUEDA y LORENZETTI votaron en conjunto, por su parte con votos concurrentes propios, el juez ROSATTI y el presidente ROSENKRANTZ.

Los tres jueces, censura en muy duros términos los argumentos esgrimidos por el “a quo” entendiendo que la interpretación hecha de las leyes no puede realizarse sólo históricamente, sin consideración a las nuevas realidades y necesidades socioculturales de la comunidad. Continúan diciendo que en la actualidad resulta imperativa una lectura dinámica y progresiva de la norma intentando superar los estereotipos culturales que resultan discriminatorios.

Criticando que, sobre la base de la doctrina plenaria del fuero (DREWES, LUIS ALBERTO c/ COSELEC S.A.C. s/ COBRO DE PESOS, 1990), el “a quo” admite que tanto los empleados varones como las empleadas mujeres tienen derecho a la indemnización del art. 182 de la LCT, pero sostienen que la presunción contenida en el art. 181 solo se aplica a los supuestos de trabajadoras mujeres de manera que, para obtener el resarcimiento agravado, los varones deben probar que la desvinculación obedeció al hecho de haber contraído enlace. Ya que la conclusión a la que arriba la cámara, no constituye deducción razonada de las normas examinadas, la ley no restringe su protección a las hipótesis de despido de trabajadoras mujeres, pues en la literalidad de los arts. 180, 181 y 182 de la LCT, a la que corresponde estar como primera regla de la interpretación legal, no existe elemento alguno que autorice a excluir de sus disposiciones al trabajador varón.

Concluyen diciendo que en razón de ello y, frente a la necesidad de contar con criterios interpretativos homogéneos que aseguren la coexistencia armónica de las disposiciones existentes en las distintas ramas del ordenamiento nacional, la única inteligencia posible que cabe asignar al art. 181 de la LCT es la que equipara a varones y mujeres para acceder a la protección especial en caso de despido por matrimonio.

El juez ROSENKTRANTZ, por su voto, explicó que con la sanción de la Ley 21.297 se suprimió el art. 299, lo que despeja toda duda del sentido de la norma en cuestión, ya que, el acto en que se deroga y por el mismo se deja vigente otro precepto legal, implica mantener el mismo alcance y sentido de la que persiste. Por lo tanto, la citada Ley no modificó las normas que consagraban la protección contra despido por causa de matrimonio tanto para el varón como para la mujer. Por lo demás, el Presidente remarca que, aun si subsistiese alguna duda, esta debe resolverse en favor del trabajador por expresa disposición legal (art. 9 de la LCT).

El Juez ROSATTI, también en voto concurrente, destacó 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, 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.

4. Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios, jurisprudenciales y Legislativos

Para comenzar con el análisis de los antecedentes doctrinarios, debemos tener presente a Bidart Campos cuando enseña que de la cláusula constitucional relativa a la protección integral de la familia se desprende el principio de trato igualitario de los integrantes primarios de dicho núcleo social (Bidart Campos, Tratado Elemental de Derecho Constitucional Argentino, Tomo I, 2006); este concepto fue uno de los principales en los que basó su fundamentación la Corte para sentenciar, tanto como que todos los habitantes somos iguales ante la ley, y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad, que el trabajo gozara de la protección de la ley, la que debe asegurar que a igual tarea se debe igual remuneración.

En el mismo sentido Deveali (Deveali, 1948) al referirse al derecho del trabajo nos dice que es un derecho transaccional, pues tiene como objetivo resolver el conflicto socio-laboral que caracteriza un vínculo dinámico y cambiante. Con la reforma del 94 y la incorporación de los tratados Internacionales de derechos humanos quedan resaltados los principios de igualdad y no discriminación, y con las mismas directivas y rango supra legal el Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que prevé específicamente que “la responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo”. En el art. 75 inc. 23 se indica

que las autoridades deben legislar y promover medidas de acción positivas que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato, el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por ella.

Para comprender cuál es el espíritu de la Ley 12.383 de “Prohibición del despido por causa de matrimonio” sancionada en 1938 inicia su camino en el Senado de la Nación, la Cámara de Diputados realiza una modificación incluyendo tanto a hombres como a mujeres también estableció una indemnización especial, la que no podía ser menor a un año de sueldos y se presumía, salvo prueba en contrario, que la cesantía era por causa de matrimonio si se producía dentro de los plazos establecidos, esta disposición luego fue vetada por el titular del Ejecutivo a cargo de Marcelino Ortiz.

Hoy nadie discute en Occidente la igualdad entre el hombre y la mujer y el deber de eliminar todos los mecanismos que importen actos de discriminación arbitraria. Subsisten en todos los países de América algunos vestigios de desigualdad, y casos de discriminación arbitraria (De Diego J., 2012).

Ya en los ochentas Martínez Vivot (1987) colegía que debiera entenderse que todo el cap. III del tít. VII resulta aplicable al trabajador varón porque a través de esa solución se confiere "una protección integral a la familia" consagrada por la Constitución Nacional (p. 598).

En su Tratado, (De Diego J., 2012), cuando desarrolla el tema del despido por matrimonio del trabajador varón comenta que “al encontrarse el despido por causa de matrimonio dentro del Título VII de la LCT, era difícil admitir este mecanismo para el caso del despido de un hombre”. El mismo autor pero en este caso en un comentario que hace del fallo que estamos analizando nos dice:

La Corte no trata, y parece haberlo hecho adrede, que en la realidad es probable que la mujer sea discriminada por cambio de estado civil, y en cambio, no se conoce en la realidad que el hombre sufra la misma contingencia. (De Diego J., 2020)

Y en el otro extremo del pensamiento tenemos autores como (Martínez Vivot, 1987) que opinan que “debiera entenderse que todo el cap. III del tít. VII resulta aplicable al trabajador varón porque a través de esa solución se confiere "una protección integral a la familia" consagrada por la Constitución Nacional.

En el mismo sentido se dijo en (Bonecco, Sergio A. c/E.S.E.B.A. S.A. s/Diferencia de Indemnizaciones, 2000) “La condición de varón del empleado resulta irrelevante para ser beneficiario del resarcimiento puesto que, como ha reiterado este

Tribunal, no cabe que se formulen distinciones basadas en el sexo respecto de la indemnización prevista en el art. 182 de la Ley de Contrato de Trabajo”.

También podemos citar a (C., R. E. c/G., P S.A. s Ordinario, 2020) que opina “la realidad de éstas épocas, ya que a esta altura de la vida y de la lucha por la igualdad de géneros, sostener que la mujer es quien se ocupa del hogar y los hijos y el hombre de proveer, es estigmatizar a la primera relegándola y ciñéndola a un rol sólo de madre y esposa, máxime cuando la interpretación no extensiva de la presunción a favor del trabajador varón viola lo dispuesto en el art. 17 de la LCT que prohíbe hacer discriminaciones en razón del sexo, por lo que lo dispuesto por el art. 181 de la LCT rige para todos los trabajadores, sin distinción de género”.

Se dijo en este sentido que:

“...resulta imperativo ponderar que la discriminación contra los hombres que tratan de asumir una mayor parte de las responsabilidades familiares y de los quehaceres domésticos reafirma más los estereotipos y perjudica a las mujeres”
(Organización de las Naciones Unidas, 2013)

La diputada Lic. Gabriela Estévez entre otros (ESTEVEZ, et al., 2021), presentaron un proyecto de ley en el que, entre otros temas se propone la modificación del TÍTULO VII del Régimen de Contrato de Trabajo, Ley N° 20.744 actualmente titulado “Trabajo de Mujeres” por el siguiente: “Derechos de las personas trabajadoras respecto de cuidados personales y familiares” lo que daría punto final a las discusiones sobre el tema en estudio.

5. Postura de la autor

El aforismo romano *“ubi lex non distinguit, nec nos distinguere debemus”* resulta a mi entender muy oportuno al caso estudiado, la Constitución le impone al Estado un mandato muy claro que es el de tutelar al núcleo familiar como unidad básica y fundamental de la sociedad, sin diferenciación de raza, sexo o género de sus integrantes. Proclama para todos los habitantes de la Nación la igualdad ante la ley y en el mismo sentido todos los Tratados Internacionales de Derechos Humanos que integran el bloque de constitucionalidad; por lo tanto considero debe ser aplicable a todos los trabajadores.

La misma LCT preceptúa la prohibición del trato desigual, la discriminación, establece la colaboración y la solidaridad entre las partes, están obligadas a obrar de buena fe "ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y de un buen

trabajador, tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato o la relación de trabajo", el empleador debe adoptar las medidas y precauciones tendientes a evitar que el trabajador sufra daños en su persona o en sus bienes, deber de brindar "seguridad y condiciones dignas de trabajo", y no podemos olvidar el principio *"in dubio pro operario"* que en caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales prevalecerá la más favorable al trabajador.

No debe soslayarse que en una Argentina moderna que ha sido precursora en avanzar en temas como el matrimonio igualitario (Ley 26.618 - MATRIMONIO CIVIL, 2010), la identidad de género (Ley 26.743 - IDENTIDAD DE GÉNERO, 2012), los avances en la tramitación del DNI de acuerdo a la percepción de género, validando un documento no binario. Se podrían celebrar matrimonios entre personas que nacieron con una genitalidad, pero se auto percibe de otro género o sin género, por lo que, entiendo que la presunción del art. 181 de la LCT debe operar para todas las personas.

6. Conclusión

En este análisis se intenta mostrar el camino recorrido, marcando desde dónde venimos y hacia dónde queremos ir, entendiendo que todo es perfectible y por lo tanto debemos mantener nuestras cabezas abiertas y una mentalidad crítica.

Se destaca la trascendencia del fallo analizado por el cambio de paradigma que realiza la corte suprema al sentar precedente, la Corte observa que las directivas internacionales examinadas consagran innegablemente la igualdad de derechos de hombres y mujeres frente al matrimonio y las responsabilidades familiares.

Considero de suma importancia, que debería haber una modernización de la LCT en su conjunto, una reforma acorde a los tiempos que corren y a las demandas de una sociedad que no para de evolucionar, que incluya a las mayorías sin dejar de lado a las minorías que por ser tales se ven en una posición desventajada. Aplicando principios contenidos en la misma ley, la Constitución y los tratados internacionales incluidos en el bloque de constitucionalidad.

Es necesario que los operadores judiciales, legisladores y todos los agentes del estado, e incluso la comunidad en su conjunto, nos aggiornemos y tengamos una mirada con perspectiva de género, deconstruyéndonos y dejando de lado perjuicios ya caducos que solo nos perjudican.

Referencia bibliográfica

- Bidart Campos, G. (2006). *Tratado Elemental Constitucional Argentino de Derecho, Tomo I*. Buenos Aires: Ediar.
- Bidart Campos, G. (2006). *Tratado Elemental de Derecho Constitucional Argentino, Tomo I*. Buenos Aires: Ediar.
- Bonecco, Sergio A. c/E.S.E.B.A. S.A. s/Diferencia de Indemnizaciones (Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires 27 de 09 de 2000).
- C., R. E. c/G., P S.A. s Ordinario (Cámara de apelaciones del Trabajo de Salta - Sala I 27 de 07 de 2020).
- De Diego, J. (2012). *Tratado de Derecho del Trabajo - Tomo I / II / III / IV / V / VI*. Buenos Aires: La Ley.
- De Diego, J. (2012). *Tratado de Derecho del Trabajo - Tomo I / II / III / IV / V / VI*. Buenos Aires: La Ley.
- De Diego, J. (2020). *La Corte Suprema equiparó al hombre y a la mujer en las presunciones del despido por causa de matrimonio*. Buenos Aires: Thomson Reuters (<https://proview-thomsonreuters-com.ebook.21.edu.ar/title.html?redirect=true&titleKey=LALEY%2FREVDTLL%2F2021%2Fv3.1&titleStage=F&titleAcct=ia744d7790000014d9d44c753c4376a79#sl=e&eid=ecc537562782cf40badac480bf127fa3&eat=&pg=&psl=&nvgS=false>).
- Deveali, M. (1948). *Lineamientos de Derecho del trabajo*. Buenos Aires: TEA.
- DREWES, LUIS ALBERTO c/ COSELEC S.A.C. s/ COBRO DE PESOS, 272 (CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO 23 de Marzo de 1990).
- Ley 12383 - DESPIDO POR MATRIMONIO. (10 de 10 de 1938). HONORABLE CONGRESO DE LA NACION ARGENTINA. http://www.infoleg.gob.ar/?page_id=112. Argentina.
- Ley 20744 - LEY DE CONTRATO DE TRABAJO. (27 de 9 de 1974). HONORABLE CONGRESO DE LA NACION ARGENTINA. http://www.infoleg.gob.ar/?page_id=112.
- Ley 21297 - LEY DE CONTRATO DE TRABAJO, I. (29 de 4 de 1976). HONORABLE CONGRESO DE LA NACION ARGENTINA. http://www.infoleg.gob.ar/?page_id=112.
- Ley 24430 - CONSTITUCION DE LA NACION ARGENTINA. (15 de 12 de 1994). HONORABLE CONGRESO DE LA NACION ARGENTINA. <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm>. Argentina.
- Ley 26.618 - MATRIMONIO CIVIL. (15 de 07 de 2010). HONORABLE CONGRESO DE LA NACION ARGENTINA. <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/165000-169999/169608/norma.htm>. Argentina.

Ley 26.743 - IDENTIDAD DE GENERO. (09 de 05 de 2012). HONORABLE CONGRESO DE LA NACION ARGENTINA. <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/195000-199999/197860/norma.htm>. Argentina.

Ley 26.743 - IDENTIDAD DE GÉNERO. (09 de 05 de 2012). HONORABLE CONGRESO DE LA NACION ARGENTINA. <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/195000-199999/197860/norma.htm>. Argentina.

LEY 26994 - CODIGO CIVILY COMERCIAL DE LA NACION. (01 de 10 de 2014). HONORABLE CONGRESO DE LA NACIÓN ARGENTINA. <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/235000-239999/235975/norma.htm>.

Martinez Vivot, J. (1987). *Destinatario de la protección legal en los casos de despido por causa de matrimonio*. Buenos Aires: T. y S. S.

Organización de las Naciones Unidas. (2013). *La extrema pobreza y los derechos humanos*. Informe de la Relatora Especial Magdalena Sepulveda Carmona.

UCEDA, M. L., ESTEVEZ, G. B., MASIN, M. L., MACHA, M., SILEY, V., YASKY, H., y otros. (2021). PROYECTO DE LEY - Expediente 1897-D-2021 - HONORABLE CONGRESO DE LA NACION ARGENTINA. *Sumario: CONTRATO DE TRABAJO - LEY 20744 -. MODIFICACIONES, SOBRE LICENCIAS POR RESPONSABILIDADES FAMILIARES Y TAREAS DE CUIDADO.*, <https://www.hcdn.gob.ar/proyectos/proyecto.jsp?exp=1897-D-2021>. Argentina.

UCEDA, M. L., ESTEVEZ, G. B., MASIN, M. L., MACHA, M., SILEY, V., YASKY, H., y otros. (05 de 05 de 2021). PROYECTO DE LEY - Expediente 1897-D-2021 - HONORABLE CONGRESO DE LA NACION ARGENTINA. *Sumario: CONTRATO DE TRABAJO - LEY 20744 -. MODIFICACIONES, SOBRE LICENCIAS POR RESPONSABILIDADES FAMILIARES Y TAREAS DE CUIDADO.*, <https://www.hcdn.gob.ar/proyectos/proyecto.jsp?exp=1897-D-2021>. Argentina.