



## **TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN**

**Carrera: Abogacía**

**Modelo de Caso: Nota a fallo**

**Tema: Cuestiones de género**

## **TÍTULO: IGUALDAD DE GÉNERO EN LA PROTECCIÓN INTEGRAL DE LA FAMILIA**

**Nombre del alumno: Mille Daniela Serna Londoño**

**Legajo: VABG70765**

**DNI: 95.234.052**

**Tutora: María Laura Foradori**

**Año: 2021**

**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**

En esta presentación será analizado el fallo de Puig Fernando Rodolfo contra Minera Santa Cruz S.A. por el despido del trabajador a causa del matrimonio que, luego de 10 años y dos instancias precedentes, la Corte Suprema lo contemplo con el objetivo de igualar los derechos.

Es importante considerar ésta sentencia y su proceso, porque basándose en la lucha por la igualdad de género que se está llevando hoy en día, se dejó sentado el precedente de la indemnización sin distinción de género por causa de despido por matrimonio, dicha indemnización se había otorgado con anterioridad solo en los casos donde salía perjudicada la mujer, siendo esta vez aplicada para el beneficio de un hombre, decisión que cobra relevancia, porque fue tomada en protección al matrimonio y también para la protección integral de la familia.

De esta manera podemos encontrar problemas axiológicos, debido que la Ley 20.744 de Contratos de Trabajo en su título VII nombró “Trabajo de mujeres” a las leyes contenidas en los artículos 180 “Nulidad”, 181 “Presunción” y 182 “indemnización especial” que regulan el despido por causa de matrimonio, haciendo este una distinción de género entre los trabajadores, violando así el principio de igualdad ante la ley, por lo tanto, se puede considerar inconstitucional.

Según lo establecido en la sentencia de la Cámara de Apelaciones del Trabajo, se puede advertir que aún se toman decisiones bajo una visión estereotipada, en la cual la mujer es la que está a cargo de las cargas familiares y labores domésticas, pero en la actualidad las cargas familiares recaen tanto en la mujer como en el hombre por igual.

Tal es el caso de este fallo, en donde encontramos problemas lógicos, ya que, la Ley de Contratos de Trabajo prohíbe la discriminación en su artículo 17, entrando en conflicto con la titulación nombrada anteriormente, que discrimina en razón de género. También

contiene problemas de pruebas, puesto que, no es posible probar que el despido fue a causa del matrimonio.

Además, existen leyes constitucionales e internacionales tales como el artículo 14bis de la Constitución Nacional Argentina, el artículo 16 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, el artículo 23 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, entre otros, que sin dar insignificancia a los derechos que resguardan a la integridad de la mujer, dan preeminencia también a la protección del matrimonio y de la vida familiar.

Teniendo en cuenta lo anterior mencionado se propone comenzar por detallar los hechos de la causa, la historia procesal y la descripción de la decisión del tribunal, luego profundizar en la *ratio decidendi* y el problema jurídico, para luego presentar una crítica del fallo y una postura personal, finalizando con una conclusión.

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

La empleadora Minera Santa Cruz S.A. teniendo conocimiento de que el demandante había contraído matrimonio el día 18/03/2010, procedió a despedirlo el día 25/06/2010 a solo tres meses de dicho acontecimiento. Por esta razón, el actor Puig Fernando Rodolfo exige que se le pague la compensación establecida en el art. 182 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Dicha demanda fue rechazada por la Cámara de Apelaciones del Trabajo, ya que no era posible constatar que había sido por ese hecho, también sostuvo que dicha norma solo brinda protección a las trabajadoras mujeres. Contra esa sentencia, el actor interpuso recurso extraordinario, que fue contestado y cuyo rechazo motivó la presentación directa. El Sr. Puig alega que la interpretación del art. 181 de la LCT adoptado por la Cámara es discriminatorio en razón a su género, dado que esta misma había limitado el alcance de esta ley a trabajadoras mujeres, lesionando así el principio de igualdad ante la ley, lo que está prohibido constitucionalmente. Además, sostiene que tanto hombres como mujeres pueden temer ser despedidos al asumir mayores responsabilidades familiares. Por último, destaca que probar que el despido se debió al matrimonio es casi imposible.

La Corte Suprema sostuvo que la protección contra el despido por matrimonio tiene por objeto garantizar, en el ámbito laboral, el derecho a la protección de la vida familiar, el derecho a fundar una familia íntegra en la vida privada y la autonomía personal.

De acuerdo con el art. 181 de la LCT, 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...”

Y que, en caso de incumplirse, los trabajadores, sin distinción de género, tienen derecho a la indemnización agravada que establece el art. 182 de la LCT “el empleador abonará una indemnización equivalente a un año de remuneraciones, que se acumulará a la establecida en el artículo 245” sobre la base de la doctrina fijada por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en el plenario “Drewes, Luis c/ Coselia S.A.” del 23 de marzo de 1990.

La Corte Suprema expresó que las leyes deben interpretarse de manera evolutiva, teniendo en consideración las “nuevas condiciones y necesidades de la comunidad, porque toda ley, por naturaleza, tiene una visión de futuro” (Fallos: 333:2306, “Álvarez”, considerando 9º). “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” (informe cit., párr. 29).

La Suprema Corte el 13 de noviembre del 2017 concluyó:

“lo concordemente dictaminado por el señor Procurador Fiscal, se hace lugar a la queja, se declara procedente el recurso extraordinario y se deja sin efecto la sentencia apelada con el alcance indicado. Con costas (art. 68 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación). Agréguese la queja al principal, hágase saber y remítanse los autos al tribunal de origen para que, por medio de quien corresponda, se dicte un nuevo fallo con arreglo al presente”.

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

En el fallo bajo análisis, el Tribunal Supremo de la Nación, dejó sin efecto la sentencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo.

El Señor Procurador Fiscal Victor Abramovich, con el voto y ratificación del Señor Ministro, Doctor Horacio Rosatti argumentó que "el recurso extraordinario fue mal denegado" y la interpretación de la Cámara de Apelaciones del Trabajo del artículo 181 de la Ley de Contrato de Trabajo es violatoria a las garantías constitucionales. Además, agregó que la ley 21.297 fue hecha para regular los excesos en las relaciones laborales. Ya que, su objetivo es garantizar la protección de la vida familiar, en conjunto con los tratados internacionales, tales como el artículo 17, punto 4, de la Convención Americana sobre Derechos Humanos que impone a los Estados la obligación de "tomar medidas apropiadas para asegurar la igualdad de derechos y la adecuada equivalencia de responsabilidades de los cónyuges en cuanto al matrimonio".

Asimismo, dijo que el artículo 182 alcanza tanto a trabajadoras mujeres como a trabajadores varones, así lo dejó sentada la doctrina en el fallo plenario n° 272, en los autos "Drewes, Luis A. c/ Coselec SA s/ cobro de pesos", del 23 de marzo de 1990, vigente en virtud de lo establecido en la acordada 23/2013 de esta Corte. Aun cuando el artículo 181 se ubique bajo el título de "Trabajo de mujeres", también comprende a los trabajadores varones que deciden contraer matrimonio y formar una familia. Puesto que, la ley 12.383 (1938) no hace distinción de sexo contenida en el proyecto remitido por el poder ejecutivo.

El Señor Presidente de la Corte Suprema, Doctor Carlos Fernando Rosenkrantz agregó a lo anteriormente mencionado que "el artículo 196 del proyecto original establece la prohibición absoluta del despido de matrimonio".

En conclusión: se hizo lugar a la queja, se declaró procedente el recurso extraordinario y dejó sin efecto la sentencia de la Cámara de Apelaciones del Trabajo. Esta decisión se dio con la firma de los ministros Elena Highton de Nolasco, Juan Carlos Maqueda y Ricardo Lorenzetti y los votos concurrentes de Carlos Rosenkrantz y Horacio Rosatti.

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

##### *IV.1 Análisis conceptual, antecedentes (doctrinarios y jurisprudenciales)*

En diversas ocasiones, la Cámara de Apelaciones del Trabajo ha fallado a favor del trabajador varón, argumentando que es discriminatorio excluir al mismo en la aplicación de la presunción consagrada en el art. 181 de la LCT, esta equidad la podemos ver en casos como (10/03/2020) "Postiglioni Nicolás Andrés c/ Webar Internet Solutions S.A. s/ despido" y (28/02/2013) "Piñeyro Rubén Alberto c/ Telefónica de Argentina S.A. s/ despido", alegando que "la diferencia de trato respecto de la mujer no está justificada con criterios razonables y objetivos, delineados a la luz de una interpretación dinámica y evolutiva" (Cámara de apelaciones del trabajo, 2013); sin embargo, no siempre se ha tenido en cuenta este principio de igualdad, tal es el caso del presente fallo. Esta desigualdad debe derrumbarse tanto en la sociedad y en las relaciones laborales como en los tribunales.

Partiendo de la base del principio de igualdad, es importante tener en cuenta que en la materia debemos adoptar diferentes miradas de equidad de género, algunos hablan de nuevas masculinidades, para que el hombre derribe estereotipos y así trabajar en la igualdad, teniendo en cuenta que la desigualdad genera mayor violencia (Gutiérrez, 2016). Estas nuevas miradas de equidad de género las podemos apreciar en fallos como: Suprema Corte de Justicia de Buenos Aires (12/05/1987) "Molina, Gustavo c/ Algodonera Lavallol S.A s/ diferencia de indemnización", Suprema Corte de Justicia de San Miguel de Tucumán (21/10/2013) "Gómez Julio David c/ Autoservicio Capo S.A. s/ Cobro de pesos".

Por otro lado, teniendo en cuenta que, en el caso de despido discriminatorio, es difícil de satisfacer la carga probatoria por parte del trabajador, el Doctor Alberto Chartzman (2016) interpreta que, si la ruptura de la relación laboral fue dispuesta por el empleador, es este mismo "quien debe producir la prueba de que el despido obedeció a la falta de aptitudes del trabajo u otra causa pero no lo fue como consecuencia de un acto discriminatorio..."

Seguido de lo que venimos comentando, podemos convenir que es justo que el trabajador "tenga que aportar indicios razonables de que el acto empresarial lesiona sus derechos fundamentales, principio de prueba dirigido a poner de manifiesto, en su caso, el motivo oculto de aquél" (Cámara de Apelaciones del Trabajo, 2018) en los casos de despido discriminatorio a causa del matrimonio entre personas del mismo sexo, si el trabajador que está siendo afectado tanto por sus compañeros de trabajo como por el

empleador, deben reunir y aportar pruebas que respalden dicha exclusión. Tenemos casos de despido injustificado en donde el afectado alega que se le discrimina por su orientación sexual, tales como el de la Suprema Corte de Justicia de Mendoza (04/04/2016) "P., J. A. c/ limpieza del planeta S.A s/despido" y de la Cámara de Apelaciones del Trabajo (26/04/2018) "V. N. R. c/ Sworn Junior College Sociedad Anónima y otros s/ despido".

Siguiendo lo anterior, el abogado y jurista Julio Martínez (1987) objeta que la rescisión del contrato de trabajo por el empleador dentro de los plazos previstos por la ley sin causa legítima que cause una disminución repentina y sin causa justa de los ingresos laborales, afecta por igual a los trabajadores de ambos sexos. Por consiguiente, podemos dilucidar que, si la ley persigue proteger la integridad familiar y la vida privada, entonces no hay razones para que esa facilitación procesal no se integre de igual manera cuando el despedido es el varón casado, así lo expone la Doctora Sbdar. (2014). En la actualidad las cargas familiares recaen tanto en hombres como en mujeres, y ambos tienen derecho al libre desarrollo de la personalidad.

#### *IV.2 Postura del autor o de la autora*

Considero que es un fallo bien logrado dentro del marco sociocultural en el que los cónyuges asumen igualdad de obligaciones y cargas familiares, por ende, es imprescindible contemplar una igualdad de género total, porque tanto a los trabajadores varones como a las trabajadoras mujeres, les perjudica la discriminación laboral y especialmente cuando esta produce un despido injustificado, viéndose afectado también sus ingresos, por el cese total de los mismos. Ante lo expuesto anteriormente, es crucial que a los trabajadores se les brinde una protección equitativa y no discriminatoria, de sus derechos laborales frente a sus empleadores.

Además, estimo que en los casos de despido la carga probatoria debe recaer en el empleador, es éste quien debe demostrar que fue justificado y no discriminatorio. Sin embargo, en caso de que exista una relación laboral marginal anterior al despido, el trabajador debería ser quien presente pruebas o testigos que respalden su situación.

Asimismo, los jueces laborales deben desempeñar una aplicación de la norma de manera evolutiva y ecuánime, basándose en sentencias anteriores en donde no se viole

ningún principio sobre todo el de igualdad ante la ley, siempre teniendo en cuenta que se debe perseguir la protección integral de la familia y de la vida privada.

## **V. Conclusión**

En este documento se han analizado los puntos más esenciales del fallo "Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido", en donde resulta discriminatorio la posición de la Cámara de Apelaciones del Trabajo en el que desestimó la demanda hecha por el autor con la premisa de que no había pruebas suficientes y que la protección por despido a causa del matrimonio de los artículos 180, 181 y 182 van dirigidos a la trabajadora mujer. Por otro lado, quiero expresar mi conformidad con la sentencia a favor del trabajador, dictada por el Tribunal Supremo de la Nación en amparo a la igualdad de género y de la protección integral de la familia.

Desde que el actor inicio la demanda, la Cámara de Apelaciones del Trabajo debió dar inicio al proceso y solicitar las pruebas pertinentes al empleador, que se demuestre la razón por la cual recurrió el despido y efectuar una sentencia imparcial, a favor de los principios y derechos en las relaciones laborales. Si se hubiera hecho una correcta aplicación de la norma y del proceso, no hubiese tenido que intervenir el Tribunal Supremo.

En síntesis, considero que el fallo ha sentado doctrina porque es un avance en las nuevas miradas respecto a la igualdad de género que tenemos en la actualidad, ya que como exprese anteriormente, los magistrados deben aplicar las leyes de manera evolutiva y siempre respetando los principios.

## **VI. Listado de referencias**

### *VII.1 Doctrina*

- Chartzman, A.B. (22/6/2016). Discriminación en las relaciones laborales. *Revista Ideides*.
- Drewes, Luis c/ Coselia S.A. s/ despido por matrimonio.

Plenario. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Capital Federal, Ciudad Autónoma de Buenos Aires. 23/3/1990. sumario de fallo 14/5/1992.



- Gutiérrez, P.A. (4/2016). Las administraciones públicas y la equidad de género. *Revista Rap N° 451*.
- Martínez, J.J. (1987). Destinatario de la protección legal en casos de despido. Tomo trabajo y seguridad social. *Universitas S.R.L.*
- Rodríguez, S.O. (30/9/2020). La Corte Suprema falla en favor de la aplicación igualitaria de la indemnización por causal de matrimonio. *Sistema Argentino de Información Jurídica (SAIJ)*.
- Sbdar, C.B. (4/6/2014). Comentario a fallo "Gómez Julio David vs. Autoservicio Capo S.A. s/ Cobro de pesos". *Sistema Argentino de Información Jurídica (SAIJ)*.

## VII.2 Legislación

- **Constitución Nacional Argentina art. 14bis**

22/09/1994. Vigente, de alcance general.

- **Convención Americana Sobre Derechos Humanos (pacto de San José) art. 17 punto 4**

7 al 22 del 9/1969. Vigente, de alcance general.

- **Declaración Universal de Derechos Humanos art. 16**

10/12/1948. Vigente, de alcance general.

- **Ley de Contrato de Trabajo 12.383**

Ley 12.383. 9/8/1938. Derogada por ley 20.744.

- **Ley de Contrato de Trabajo 21.297**

Ley 21.297. 23/4/1976. Vigente, de alcance general.

- **Ley de Contrato de Trabajo art. 17**

Ley 20.744. 13/5/1976. Vigente, de alcance general.

- **Ley de Contrato de Trabajo art. 181**

Ley 20.744. 13/5/1976. Vigente, de alcance general.

- **Ley de Contrato de Trabajo art. 182**

Ley 20.744. 13/5/1976. Vigente, de alcance general.

- **Ley de Contrato de Trabajo art. 196**

Ley 12.383. 9/8/1938. Derogada por ley 20.744.

- **Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos art. 23**

16/10/1966. Vigente, de alcance general.

### *VII.3 Jurisprudencia*

- **Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ acción de amparo.**

Sentencia. Corte Suprema de Justicia de la Nación. Capital federal, Ciudad Autónoma de Buenos Aires. 7/12/2010.

- **Gómez Julio David c/ Autoservicio Capo S.A. s/ Cobro de pesos.**

Sentencia. Suprema Corte de Justicia de San Miguel de Tucumán. 21/10/2013.

- **Molina, Gustavo c/ Algodonera Lavallol S.A s/ diferencia de indemnización.**

Sentencia. Suprema Corte de Justicia. La Plata, Buenos Aires. 12/05/1987.

- **Piñeyro Rubén Alberto c/ Telefónica de Argentina S.A. s/ despido.**

Sentencia. Cámara de Apelaciones del Trabajo. Capital Federal, Ciudad Autónoma de Buenos Aires. 28/02/2013.

- **P., J. A. c/ limpieza del planeta S.A s/despido.**

Sentencia. Suprema Corte de Justicia de Mendoza. 04/04/2016.

- **Postiglioni Nicolás Andrés c/ Webar Internet Solutions S.A. s/ despido.**

Sentencia. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. 10/03/2020.

- **Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido.**

Sentencia. Corte Suprema de Justicia de la Nación. 24/9/2020.

- V. N. R. c/ Sworn Junior College Sociedad Anónima y otros s/ despido.

Sentencia. Cámara de Apelaciones del Trabajo. 26/04/2018.