



---

## El despido agravado por motivos de matrimonio

“Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido”.Corte Suprema de Justicia de la Nación. Fecha de sentencia 24 de septiembre de 2020

### NOTA A FALLO

**Carrera: Abogacía**

**Nombre de la alumna: Rosana Balda**

**Legajo: VABG48187**

**DNI: 27.541.703**

**Fecha de entrega: 14 de Noviembre de 2021**

**Tutora: María Belén Gulli**

**Año 2021**

**Autos:** “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido”.

**Tribunal:** Corte Suprema de Justicia de la Nación.

**Fecha de la Sentencia:** 24 de septiembre de 2020.

**SUMARIO:****I.** Introducción **II.** Premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal **III.** La *ratio decidendi* en la sentencia. **IV.** Antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales. **V.** Postura de la autora. **VI.** Conclusión **VII.** Referencias bibliográficas.

### **I. Introducción.**

El trabajo es la acción humana que le sirve al hombre como medio de subsistencia; es un derecho que en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes (Art. 14 bis de la Constitución Nacional). Dobarro (2014) explica que “El derecho del trabajo nació cuando los Estados tomaron conciencia que era necesario dar respuesta a la cuestión social imperante y establecer mecanismos de corrección de la natural desigualdad existente en el poder de negociación de empleadores y trabajadores” (pág. 3).

Asimismo, el derecho laboral tiene como base al principio protectorio (Art. 14 bis de la Constitución Nacional), razón de ser del mismo y del cual derivan principios como: no discriminación, igualdad, equidad, justicia social (Doborro, 2014).

El caso elegido trata sobre despido discriminatorio y contradicción de una norma de derecho positivo con un principio superior del ordenamiento jurídico. El mismo se denomina “**Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido**”, y fue resuelto por la Corte Suprema de Justicia de la Nación de fecha 24 de septiembre de 2020. Se plantea una queja en virtud de la denegación del Recurso Extraordinario interpuesto sobre un pronunciamiento de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. En el caso que se analizará, el Sr. Fernando Rodolfo Puig fue despedido luego de contraer matrimonio y dentro del plazo previsto por la Ley de Contrato de Trabajo para aplicar la presunción del despido motivado por dicha circunstancia.

Por tal motivo y tal como se expondrá en el presente análisis, la interpretación que se hace de los artículos 180, 181, 182 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT), colisiona abiertamente con las directivas que fluyen de la Constitución Nacional (Art 14 bis) y de los tratados internacionales de derechos humanos en materia de no discriminación, igualdad y protección integral de la familia (Art 11.2 y 17 de la Convención Americana de Derechos Humanos, Art. 23 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos,

Art. 10 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales). En ninguno de los tratados o convenciones mencionadas se menciona expresamente que se aplica únicamente a la mujer trabajadora, pudiéndose en este caso aplicarse indistintamente a hombres y mujeres (Trigiani, 2020). Incluso la Ley de Contrato de Trabajo (LCT), suscribe a dicha igualdad, cuando prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo (Art. 17) y sanciona el trato desigual por esa misma razón (Art 81).

El problema jurídico que surge del caso es de tipo axiológico, esto es, de contradicción de una regla de derecho con un principio superior del sistema o un conflicto entre principios en un caso concreto. En este sentido, las normas constitucionales protegen el derecho a contraer matrimonio, formar una familia, el derecho a la igualdad y no discriminación; en cambio los artículos 180, 181 y 182 de la LCT pareciera que sólo le otorgan ese derecho a la mujer, por la ubicación dentro del texto legislativo. Los tres artículos mencionados explican la prohibición de despido por causa de matrimonio, la presunción que prevé la ley y la sanción para el caso que el empleador despidiera al trabajador en un determinado tiempo de la notificación del matrimonio.

En efecto, el problema se materializa de la siguiente manera: La Ley de Contrato de Trabajo en el título VII referido al “Trabajo de Mujeres” regula en el capítulo III lo referente a “La prohibición de despido por causa de matrimonio” (Arts. 180, 181, 182). Dicho capítulo se encuentra inapropiadamente inserto en aquéltítulo. Ninguna de las tres normas se refieren expresamente a la mujer trabajadora como exclusiva destinataria de la protección especial que consagran. Se produce abiertamente una colisión con las directivas que fluyen de la Constitución Nacional y de los tratados internacionales de derechos humanos con jerarquía constitucional.

El análisis de este fallo resulta relevante ya que en el mismo se hace hincapié en principios como la igualdad, la no discriminación, la equidad, la protección integral de la familia, la justicia social, entre otros, en el derecho laboral. Este fallo confirma que la presunción del despido por causa de matrimonio es aplicable a cualquier trabajador independientemente de su género.

En lo que sigue, haré un repaso sobre la plataforma fáctica del caso, la historia procesal, así como también la resolución que la Corte Suprema de Justicia de la Nación adoptó junto a la *ratio decidendi* identificada en la sentencia. Luego, formularé el

contexto legislativo, doctrinario y jurisprudencial en el cual se encuentra anclada la temática del resolutorio, para finalmente dar mi postura y derivar en una conclusión.

## **II. Plataforma fáctica, historia procesal y decisión del tribunal.**

El presente caso se inicia a partir de la presentación de un recurso extraordinario, debido a que la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo confirmó la sentencia de primera instancia, en la cual se rechazó el reclamo de una indemnización especial por despido por causa de matrimonio (Art. 181 L.C.T.). Dicho recurso fue denegado, lo que originó que el apelante presentara una queja.

En esa oportunidad, Puig, Fernando Rodolfo, sostuvo que lo decidido vulneraba las garantías constitucionales de igualdad, no discriminación, protección integral de la familia, entre otras. Alegó también, que el fallo era arbitrario porque carecía de la debida fundamentación, se basaba en afirmaciones dogmáticas y no aplicaba el principio de equidad en materia de distribución de la carga de la prueba. La Cámara dio a tal disposición un alcance insensato ya que la misma chocaba abiertamente con lo establecido en la Constitución Nacional y también en los Tratados Internacionales de Derechos Humanos con jerarquía constitucional, no se podía otorgar un trato distinto al varón respecto de la mujer cuando contrajeran matrimonio, por lo cual se debía interpretar los artículos 180, 181 y 182 de la Ley de Contrato de Trabajo de manera que otorgara a personas de distinto sexo los mismos derechos y obligaciones y, por consiguiente, revocó la sentencia apelada.

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

A fin de reconstruir los argumentos brindados por la Corte Suprema de Justicia de la Nación, debe considerarse que la misma para resolver el caso, tomó como base principios constitucionales como la igualdad, la no discriminación, la protección integral de la familia, la equidad, entre otros. Se basó también, en el principio de supremacía constitucional, el cual ubica en la cúspide del ordenamiento jurídico a la Constitución Nacional.

En efecto, afirmaron que lo mejor era interpretar las disposiciones previstas en los artículos 180, 181 y 182 de la LCT de forma que otorgara los mismos derechos y obligaciones a las personas de distinto sexo (varones-mujeres), sin distinción alguna. Expresaron que la causa del despido obedecía al hecho del matrimonio, lo cual resultaba

irrazonable, porque tal distinción importaba una conducta discriminatoria en virtud de lo dispuesto en el artículo 16 de la Constitución Nacional "...Todos sus habitantes son iguales ante la ley, y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad..."

Alegaron que, en la sociedad actual, los cónyuges tienen las mismas responsabilidades con respecto a la familia, por lo cual los artículos 180, 181 y 182 de la Ley de Contrato de Trabajo no deben interpretarse solo en beneficio de las mujeres trabajadoras, sino que, además, deben integrar a los varones trabajadores. Todo esto, encuentra consagración en diversos tratados internacionales de derechos humanos incorporados a la Constitución Nacional en virtud del artículo 75 inc. 22. Diversos tratados que se encuentran constitucionalizados consagraron, fundamentalmente, la igualdad de derechos de hombres y mujeres en cuanto al matrimonio y a las responsabilidades familiares que emanan del mismo. Imponen a los Estados la obligación de adoptar medidas para que problemas como la discriminación, el trato desigual, la injusticia, entre otros, no se produzcan.

Si bien el fallo no tiene disidencia, hay dos jueces que han formulado sus propios votos. En relación al voto del Doctor Rosenkrantz, el mismo expresó que no existe en la literalidad de los artículos 180, 181 y 182 de la Ley de Contrato de Trabajo elemento alguno que autorice a excluir de sus disposiciones al trabajador varón, por lo cual la única interpretación que cabe efectuar de los artículos en cuestión es que sus disposiciones son aplicables indistintamente a hombres y mujeres.

En cuanto al voto del Doctor Rosatti, sostuvo 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. Esmás, señaló que la postura de la Corte era que "las leyes no podían ser interpretadas solo históricamente, sin consideración a las nuevas condiciones y necesidades de la comunidad, porque toda ley, por su naturaleza, tiene una visión de futuro, y está predestinada a recoger y regir hechos posteriores a su sanción".

#### **IV. Antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales.**

El derecho al trabajo en el derecho argentino encuentra su reconocimiento en el artículo 14 y 14 bis de la Constitución Nacional. ValdésSánchez (2009) explica que:

El derecho del trabajo, por su contenido social, depende en gran medida de las variaciones que en cada tiempo y lugar se produzcan en el contexto económico,

político, tecnológico o social. Por tal motivo, debe mantenerse en sus expresiones normativas una especial disponibilidad para ajustarse a esas variaciones y permitir que las relaciones laborales resulten concordantes con la realidad de cada momento (pág. 18)

Este derecho se rige por principios, uno de ellos es el de igualdad de trato y no discriminación, consagrado en el artículo 16 de la Constitución Nacional. La Comisión Internacional de Derechos Humanos (C.I.D.H.) ha entendido al principio de igualdad y no discriminación como “la columna vertebral del sistema universal y de los sistemas regionales de protección de los derechos humanos”<sup>1</sup>. Profundizando en el concepto de igualdad, la CIDH explica que:

El derecho a ser tratado con igual consideración y respeto, a no recibir un trato discriminatorio y a que el Estado promueva las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva, ocupa un lugar central en todo el *corpus iuris* internacional dado que se trata de un presupuesto necesario para el goce efectivo y universal de los restantes derechos humanos<sup>2</sup>.

Es decir que la promoción del trato igualitario y no discriminación es la base para el ejercicio de otros derechos. Esa igualdad real apunta a identidad de trato a quienes se encuentran en las mismas condiciones. Vinculado al caso “Puig”, si dos trabajadores contraen matrimonio, tienen derecho a gozar de la misma licencia, independientemente del género.

Para Dobarro (2017) “La discriminación constituye un flagelo que puede afectar a la persona humana en cualquiera de los ámbitos en que se desempeñe...” (pág. 80) es por eso que se prohíbe con firmeza que se tomen medidas discriminatorias basadas en la raza, edad, religión u orientación sexual. Todo el contrato de trabajo, en cada una de sus etapas, debe estar inspirado en la igualdad de trato y la no discriminación (Dobarro, 2017).

Ferreriros (2000) enseña que la Constitución Nacional así como diversas leyes, con las que prohíben realizar actos discriminatorios, otorgándole la categoría de ilícitos, con todos los efectos de estos. En esta sintonía se ubica la ley de actos discriminatorios N° 23592, la cual establece, en su artículo 1, que:

Quien arbitrariamente impida, obstruya, restinga o, de algún modo, menoscabe el pleno ejercicio sobre las bases igualitarias de los derechos y garantías

---

<sup>1</sup>C.I.D.H. Informe N°50/16. Caso 12834.2016.parr.72.

<sup>2</sup> C.I.D.H. Compendio sobre igualdad y no discriminación. Estándares internacionales. Cap.2 pag.24.c.i.d.h.org.2019.

fundamentales reconocidas en la Constitución Nacional, será obligado a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionado.

Asimismo, considera como “actos u omisiones discriminatorias, las determinadas por razones de raza, religión, nacionalidad, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos” (Ley 23592, art. 1).

A su vez el Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo, adoptado en Argentina mediante la Ley 17677, establece que el término discriminación “comprende cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por efecto anular, alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación” (Art.1 inc. a°).

Asimismo, cabe resaltar, tal como expresó Ferreriros (2000) que el Poder Legislativo advirtió la necesidad de sancionar estas conductas, que tienen una doble consecuencia, por un lado el dolor que causan a las personas y por otro, su antijuridicidad.

Con toda la normativa reseñada, ha quedado claro que el Estado argentino ha asumido compromisos tanto nacionales como internacionales, en pos del cumplimiento del principio constitucional de igualdad y no discriminación. Es por esta obligación/ compromiso que se busca llevar esa igualdad a todos los ámbitos legales o jurídicos; y el derecho laboral no escapa a ello.

Las directivas internacionales consagran innegablemente la igualdad de los derechos de hombres y mujeres frente al matrimonio y las responsabilidades familiares más aun, imponen a los estados nacionales la obligación de adoptar medidas adecuadas que permitan erradicar el perimido patrón sociocultural que pone exclusivamente a cargo de las mujeres las tareas domésticas y la crianza de los hijos; por ello para cumplir con tal cometido el Estado debe facilitar, incentivar y apoyar la participación de los hombres en esas tareas; y una imprescindible medida de facilitación y apoyo al efecto es la de protegerlos de la discriminación laboral de la que puedan ser objeto a la hora de contraer enlace y asumir, en pie de igualdad con la mujeres, los compromisos propios del ámbito doméstico<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup>Discriminación: selección de jurisprudencia y doctrina, septiembre 2021 Cap.II Pag.29.

Siguiendo a Rosatti (2020), el mismo expresa que el espíritu tuitivo que llevó a consagrar la presunción del Art. 181 de la Ley de Contrato de Trabajo (L.C.T.) bajo el título “Del Trabajo de Mujeres”, constituye una precursora y temprana medida de acción positiva dirigida en ese entonces a proteger a un colectivo vulnerable como el de las trabajadoras, 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<sup>4</sup>. En ese momento histórico se requería que dicha regulación se incluyera en ese apartado de la ley de contrato de trabajo, pero este momento histórico es diverso y por tanto, debe ampliarse esa protección. Esta etapa vislumbra una concepción diversa de la familia, donde de a poco, se van modificando los roles de género.

Ahora bien, y retomando el problema axiológico propiamente, cuando existe un conflicto entre normas o entre principios, “La técnica normalmente empleada por los jueces constitucionales para resolver un conflicto entre principios constitucionales, es la que se suele llamar ponderación”. (Guastini, 2015, pág. 35). Esta técnica “consiste en establecer una jerarquía axiológica móvil entre dos principios en conflicto... Instituir una jerarquía axiológica supone atribuir a uno de los principios en conflicto un peso, una importancia ética-política mayor respecto al otro” (Guastini, 2007, pág. 636). Es decir que, en esa ponderación se evaluarán las circunstancias de tiempo, lugar y derechos en juego, dándole preeminencia a un principio o regla por sobre otro, porque así lo amerita la situación concreta.

En el plano jurisprudencial, la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo confirmó la sentencia de primera instancia, rechazando el reclamo de indemnización especial por despido por causa de matrimonio, por lo cual contradujo el principio de Supremacía Constitucional, ya que la Constitución Nacional establece el trato igualitario y la no discriminación; al igual que diversos Tratados Internacionales de Derechos Humanos con jerarquía constitucional como la Convención Americana de Derechos Humanos (Arts. 11.2 y 17), el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (Art. 23), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Art. 10).

---

<sup>4</sup> CSJN “Caminos, Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ despido” (2021)



En la provincia de Mendoza, la Cámara Tercera del Trabajo, ha seguido la postura de que los artículos 180, 181, 182 de la Ley de Contrato de Trabajo (L.C.T.) deben aplicarse indistintamente a varones como mujeres en el fallo P.J.A. c/ L.D.P. S.A. P./ Despido (2014) al considerar que

En el presente caso valorado prudencialmente la conducta asumida por la Empleadora se concluye que la injuria cometida está directamente relacionada con el matrimonio ya que las discriminaciones se produjeron después de contraído el mismo. Se tomó una doctrina amplia donde la indemnización especial corresponde no solamente a mujeres sino también al sexo masculino, atendiendo a la evolución de los paradigmas defamilias y a la evolución de los roles sociales. El trabajador varón tiene entonces, derecho a la misma protección que la mujer en términos de poder percibir la indemnización especial por matrimonio.

En el mismo sentido, en la provincia de Salta, la Cámara de Apelaciones del Trabajo en el año 2019 sostuvo que

La norma del artículo 181 de la Ley de Contrato de Trabajo (L.C.T.), no debe ser vista de modo aislada, sino a través de una hermenéutica progresiva y tutelar de los principios y reglas del Derecho Universal de los Derechos Humanos Laborales consagrados en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional y en las normas de jerarquía constitucional y supra legal... Consideró que la protección contra el despido por causa de matrimonio tiene por objeto garantizar, en el ámbito laboral, el derecho a la protección de la vida familiar que reconocen los artículos 14 bis de la Constitución Nacional, 11.2 y 17.2 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, el artículo 23 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, los artículos 15 y 16 de la Convención para la eliminación de la Discriminación contra la Mujer y el artículo 10 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Finaliza estableciendo que la presunción establecida en el artículo 181 de la Ley de Contrato de Trabajo (L.C.T.) rige para todos los trabajadores, sin distinción de género.

Estos precedentes judiciales son importantes para ratificar la Supremacía Constitucional de la Constitución Nacional y Tratados Internacionales de Derechos Humanos sobre una norma establecida en la Ley de Contrato de Trabajo.

Por último, como expresa Pérez del Viso (2021), en el nuevo contexto en el que se desarrollan y desenvuelven las familias, donde los cónyuges asumen o tienden a asumir de igual modo la responsabilidad en el cuidado de las familias, se requiere una reforma a los artículos 180, 181 y 182, donde abarque también al varón trabajador y que no existan dudas de ello.

## **V. Postura de la autora.**

No cabe dudas de que los principios de igualdad, el de no discriminación, el de protección integral de la familia en el ámbito del derecho laboral encuentran amparo tanto a nivel nacional (Constitución Nacional, Código Civil y Comercial, Leyes laborales) como a nivel internacional (Tratados de Derechos Humanos con garantía constitucional), y eso fue lo que tuvo en consideración la Corte Suprema de Justicia de la Nación al dar su veredicto en el fallo en cuestión.

Considero que a lo largo del tiempo todo ha ido evolucionado y cambiando porque, si bien en un principio se protegía a la mujer, dado que se consideraba que la misma se encontraba en situación de inferioridad (desprotegida, desamparada) respecto al hombre debido al entorno sociocultural por el cual se atravesaba; hoy la realidad es otra, tanto varones como mujeres tienen los mismos derechos y obligaciones, no existe distinción entre ellos en ningún ámbito y cualquier norma que exprese lo contrario es contraria al principio de supremacía constitucional.

En este fallo, el problema central gira en torno a preguntas como: ¿Tienen varones como mujeres los mismos derechos y obligaciones en el ámbito laboral?, ¿Qué establece al respecto nuestro orden nacional? ¿Y en el ámbito internacional sucede lo mismo?, ¿Qué ocurre si se interpreta al artículo 181 de la Ley de Contrato de Trabajo solo en favor de las mujeres?, ¿Puede esto acarrear un problema entre principios dentro del ordenamiento jurídico?, ¿Cuál es la solución a adoptar?

Para responder a estos interrogantes la Corte Suprema de Justicia de la Nación recurrió a la Constitución Nacional (artículos 14, 14 bis, 16, 75 inc. 22) y a diversos Tratados Internacionales de Derechos Humanos, además de otros fallos judiciales que se refieren al mismo tema y los cuales consagran los principios de igualdad, no discriminación, protección integral de la familia anteriormente mencionados.

En cuanto al primer interrogante, considero que el ordenamiento jurídico debe tratar del mismo modo tanto a varones como mujeres, otorgándoles los mismos derechos y obligaciones, todos somos iguales ante la ley y no hay razón para darle a las mujeres ciertos derechos, negándoles los mismos a los varones, cuando la realidad en la que hoy vivimos ha avanzado notablemente permitiendo que no solo contraigan matrimonio personas de distinto sexo sino también personas del mismo sexo, las que adquieren los mismos derechos y obligaciones que aquellas.

En cuanto al segundo interrogante la Constitución Nacional dispone en su artículo 16: todos somos iguales ante la ley y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad; en su artículo 17: le reconoce al hombre y a la mujer el derecho a contraer matrimonio y a fundar una familia para lo cual el Estado deberá adoptar las medidas necesarias para asegurar la protección y bienestar de la misma en condiciones de igualdad. Por su parte la Ley de Contrato de Trabajo en su artículo 17: prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo y el artículo 81: regula lo referente al trato desigual que se produce por la misma razón.

En el ámbito internacional son numerosos los Tratados de Derechos Humanos que establecen la igualdad, la no discriminación, la protección integral de la familia en los diferentes ámbitos por los cuales atraviesa una persona.

Por todo lo expuesto y estando de acuerdo con la postura que adoptó la Corte Suprema de Justicia de la Nación, entiendo que si solo se interpreta al artículo 181 de la Ley de Contrato de Trabajo a favor de las mujeres no se está respetando lo dispuesto por la Constitución Nacional y Tratados Internacionales de Derechos Humanos, lo cual ocasiona por otra parte una colisión entre principios ya que no se respeta la supremacía constitucional la cual ubica en la cúspide de nuestro ordenamiento jurídico a dicha Constitución y demás Tratados Internacionales de Derechos Humanos con garantía constitucionales en virtud del artículo 75 inc. 22. En relación a este problema sostiene Guastini (2015) “la técnica normalmente empleada por los jueces para resolver un conflicto entre principios constitucionales es lo que se suele llamar ponderación”, es decir otorgarle más importancia a una norma que a otra, lo cual se lleva a cabo en virtud del principio de supremacía constitucional.

Finalmente concuerdo con todo lo expuesto por la Corte Suprema de Justicia de la Nación, por lo cual considero que las normas (arts. 180,181,182) de la Ley de Contrato de Trabajo deben ser interpretadas y aplicadas sin distinciones en razón de género, y así como se establece al final del fallo poder contar con criterios homogéneos que aseguren la coexistencia armónica de las disposiciones existentes en la distintas ramas del ordenamiento nacional, para lo cual la única inteligencia posible que cabe es asignar al artículo 181 de la Ley de Contrato de Trabajo es la que equipara a varones y mujeres para acceder a la protección especial en caso de despido por matrimonio.

## **VI. Conclusión.**

La presente nota giró en torno al fallo “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A.” dictado por la Corte Suprema de Justicia de la Nación, en la cual se pudo advertir la presencia de un problema jurídico axiológico, concretamente por la contradicción por lo establecido en una norma superior (Constitución Nacional) con otra norma de inferior jerarquía (Ley de Contrato de Trabajo) de acuerdo al orden de prelación establecido en el ordenamiento jurídico nacional.

Los artículos 180, 181,182de la Ley de Contrato se aplican tanto para el género masculino como para el género femenino y para ellos es la disposición de indemnización agravada que debe aplicarse en caso que se acredite que el despido fue por causa de matrimonio. La confusión proviene de la ubicación de los artículos referidos en el “trabajo de mujeres” de la LCT. Si los jueces interpretan literalmente la norma jurídica solo se aplica, dicha disposición, a las mujeres que contraen matrimonio; pero si la interpretación es más amplia y armónica con el momento social y histórico que se vive, en el cual los roles de género se encuentran en modificación, se incluirá a los varones en la protección referida.

Una interpretación distinta de estos artículos afecta el principio constitucional de igualdad y no discriminación, la protección integral de la familia consagrado en el Constitución Nacional y Tratados Internacionales de Derechos Humanos con garantía constitucional y, además, el trato igualitario previsto por la Ley de Contrato de Trabajo.

## **VII. Referencias Bibliográficas.**

### **Legislación**

**Constitución Nacional Argentina**

**Convención Americana de Derechos Humanos**

**Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos**

**Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales**

**Convención Americana de Derechos Humanos**

**Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos**

**Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales**

**Convenio 111 OIT, relativo a la discriminación en materia de empleo y**

ocupación.

**Ley de Contrato de Trabajo (LCT)N° 20744.**

**Ley de Actos Discriminatorios N° 23592.**

### **Doctrina**

**Dobarro, V. M. (2014)** “40 años de la L.C.T. El art. 17 bis L.C.T.: un retorno a los principios generales del derecho del trabajo” <http://derecho1 sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/119/2015/40-A%C3%B1os-de-la-L.C.T.1.pdf>.

**Dobarro, V.M. (2017)** “El derecho del trabajo ante la discriminación en el ámbito laboral”. Disponible en <http://www.sociales.uba.ar/wp-content/blogs.dir/219/files/2017/05/REVISTA-93-080-DOBARRO.pdf>

**Ferreriros, E. M. (2000)** “El despido discriminatorio”. Disponible en [https://www.cadaweb.org.ar/documentos\\_pdf/ley17677.pdf](https://www.cadaweb.org.ar/documentos_pdf/ley17677.pdf)

**Guastini, R. (2007).** Ponderación, conflictos entre principios constitucionales. Palestra del Tribunal constitucional. Revista mensual de jurisprudencia. Año 2, N° 08, agosto 2007, Lima.

**Guastini, R. (2015).** Interpretación y Construcción jurídica. Isonomía N° 43, octubre 2015, pp. 11-48, Génova.

**Pérez del Viso, A. (31 de mayo de 2021)** La Re- Humanización del Derecho Laboral. Un esfuerzo por aplicar la perspectiva de género. Disponible en <http://revista-ideides.com/la-re-humanizacion-del-derecho-laboral-un-esfuerzo-por-aplicar-la-perspectiva-de-genero/>

**Trigiani, M. P. (1 de octubre de 2020).** “Despido por causa del matrimonio: Trascendente fallo de la Corte Suprema de Justicia de la Nación”. Disponible en <https://abogados.com.ar/despido-por-causa-del-matrimonio-trascendente-fallo-de-la-corte-suprema-de-justicia-de-la-nacion/26913>

**Valdés Sánchez, G. (11 de mayo de 2009)** “Reflexiones sobre el derecho laboral en el siglo XXI”. Disponible en

[https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/11063/Reflexiones%20sobre%20el%20derecho%20laboral\\_ok.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/11063/Reflexiones%20sobre%20el%20derecho%20laboral_ok.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

### **Jurisprudencia**

**CSJN** “Caminos, Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ despido” (2021)

**CSJN** “Puig, Fernando, Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. / despido”, (2020).

**C. del Trab. Terc. Nom.de Mendoza** “P.J.A. c/ L.D.P.S.A. /despido”, (2014)

**C. de Apel. delTrab.de Salta** “C.,R.E. c/G.P.S.A. s/ordinario”, (2019)

### **Otras fuentes**

Comisión Interamericana de Derechos Humanos INFORME No. 50/16 CASO 12.834 30 de noviembre de 2016. Disponible en <https://www.oas.org/es/cidh/decisiones/2016/uspu12834es.pdf>

Comisión Interamericana de Derechos Humanos “Compendio igualdad y no discriminación. Estándares interamericanos. 12 de febrero de 2019. Disponible en <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/Compendio-IgualdadNoDiscriminacion.pdf>