

**Carrera: Abogacía**

**Modelo de Caso**

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

**“Indemnización especial frente al despido por matrimonio: Consolidación de la presunción para trabajadoras y trabajadores a partir del fallo Puig”.**

**Nombre del alumno:** Varela Silvia Carolina

**Legajo:** VABG 49649

**DNI:** 25.452.796

**Tutora:** María Laura Foradori

**Año:** 2021

**SUMARIO:** I. Introducción. II. Plataforma fáctica, historia procesal y decisión del tribunal. III. La *Ratio Decidendi* de la sentencia. IV. Análisis conceptual y antecedentes. V. Postura del autor. VI. Conclusiones. VII. Listado de referencias.

## **I. Introducción**

El derecho a la igualdad está consagrado tanto en el bloque constitucional como en el plano de la legislación interna, es un derecho humano y debe protegerse con medidas positivas en todo orden del derecho. En el ámbito laboral, es también receptado entre sus principios<sup>1</sup>. Al decir de Martínez Vivot (1994) éstos informan y componen esta rama, siendo su esencia misma y que por su contenido explican su autonomía. Grisolia (2015) establece que son los que han permitido el desarrollo de esta rama del derecho. Entre dichos principios encontramos el de trato igualitario y no discriminación.

El caso bajo análisis "Puig, Fernando Rodolfo el Minera Santa Cruz SA s/ despido"<sup>2</sup> (2020) dictado por la Corte Suprema de Justicia de la Nación (en adelante CSJN) permite examinar institutos propios en materia laboral como el despido arbitrario y las presunciones a favor de los trabajadores, abordados por el máximo tribunal bajo el marco de la no discriminación y la igualdad de género.

La importancia del fallo radica en el abordaje de la discriminación basada en cuestiones de género en el ámbito laboral respecto del hombre trabajador y las implicancias del decisorio en torno a la igualdad de las personas respecto a la protección del núcleo familiar. El análisis se centra en el alcance de la tutela contra el despido por causa de matrimonio contemplado en la Ley de Contrato de Trabajo (en adelante LCT) respecto del género.

En la presente nota se abordan aspectos de la labor hermenéutica del máximo tribunal frente al problema jurídico de tipo lingüístico, vinculado con la literalidad de la norma, donde la ambigüedad semántica da lugar a problemas de interpretación<sup>3</sup> en sentido estricto. Esta situación conduce a un problema de relevancia por la disyuntiva de aplicar o no al caso en discusión una formulación normativa interpretada en forma

---

<sup>1</sup> Ley Contrato de Trabajo N° 20.744. (LCT). Honorable Congreso de la Nación Argentina. Artículo 11: Principios de interpretación y aplicación de la ley. Cuando una cuestión no pueda resolverse por aplicación de las normas que rigen el contrato de trabajo o por las leyes análogas, se decidirá conforme a los principios de la justicia social, a los generales del derecho del trabajo, la equidad y la buena fe.

<sup>2</sup> "Puig, Fernando Rodolfo el Minera Santa Cruz SA s/ despido". CSJN. Fallos: 343:1037. (24/09/2020).

<sup>3</sup> La interpretación jurídica es, pues, una interpretación de enunciados, y como interpretar un enunciado consiste en atribuirle sentido o significado, la interpretación jurídica consiste en la atribución de sentido o significado a los enunciados jurídicos. (Gascón Abellán y García Figueroa, 2004. Pág 53).

restrictiva, analizando si la negativa traería aparejada conducta arbitraria por parte del tribunal.

Lo que conforma el foco de discusión es el alcance del sistema protectorio previsto en la LCT inherente al despido arbitrario por causa de matrimonio conforme a dos posibilidades de interpretación en razón del género, si debe ser interpretado como tutela especial bajo una mirada histórica que otorga beneficios a las trabajadoras mujeres como grupos desventajados, o a *contrario sensu*, si deberá interpretarse bajo una visión de progreso, en otra realidad donde prima la no discriminación y la igualdad.

Asimismo, puede inferirse una indeterminación fáctica vinculada con la tutela de la presunción *-iuris tantum-* del despido por causa de matrimonio establecida en la norma citada, ubicada bajo el título “Trabajo de las Mujeres”, que de no tener alcance al trabajador varón, llevarían a este último a probar el nexo causal de su despido con causa en el matrimonio, lo que implicaría desvirtuar los derechos garantizados dado las dificultades probatorias de esta situación.

A continuación se realiza un repaso de los hechos relevantes de la causa y su historia procesal, se exponen los argumentos centrales de la CSJN que sirvieron de fundamento para llegar a la solución. Por último, se incorporan antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales relevantes, un análisis crítico de la sentencia y las conclusiones.

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

El Sr. Puig, Fernando Rodolfo, trabajador de la empresa Minera Santa Cruz S.A. es despedido por la misma sin expresión de motivos el día 25 de junio de 2010, hecho que según es interpretado por el trabajador por razón del matrimonio celebrado el día 18 de marzo del mismo año, dándose la desvinculación dentro del período de los seis meses posteriores al acto nupcial.

El actor interpuso demanda ante el Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo N° 11 contra la empresa mencionada precedentemente, reclamando indemnización agravada ya que a criterio del actor el despido fue por matrimonio<sup>4</sup>. Dicho juzgado

---

<sup>4</sup> Art. 182. LCT. Indemnización especial: En caso de incumplimiento de esta prohibición, el empleador abonará una indemnización equivalente a un año de remuneraciones, que se acumulará a la establecida en el artículo 245.

rechazó la demanda incoada por el actor al entender que si bien a este último le asistía la razón en su reclamo respecto de la indemnización especial, no lo alcanzaba la presunción *iuris tantum* del art. 181<sup>5</sup> de la LCT, y que consecuentemente no había logrado probar con certeza suficiente la causa del despido.

No obstante el actor había acreditado que la empleadora había sido notificada del matrimonio celebrado, el juez de origen entendió que los testigos habían manifestado no conocer el motivo de la desvinculación del actor, y que no se hallaron elementos que configuran un despido discriminatorio para aplicar la jurisprudencia de la CSJN en materia de pruebas, específicamente el fallo plenario N° 272<sup>6</sup>.

Ante este pronunciamiento el agraviado interpone recurso de apelación ante la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (en adelante CNAT). La sala sexta de la Cámara confirmó la sentencia de primera instancia y desestimó la apelación, argumentando que no se había cumplido con las cargas procesales probatorias en cuanto al causal de despido.

Contra la decisión de la Cámara, la demandada interpuso el recurso extraordinario, cuya denegación dio origen a la queja en examen ante la Corte.

El apelante alega que lo decidido, además de vulnerar las garantías de igualdad y no discriminación, y la protección de la familia, es arbitrario porque no cuenta con la debida fundamentación, está basado en afirmaciones dogmáticas y no considera el principio de equidad en materia de distribución de la carga de la prueba (Por su voto Dr. Rosenkrantz, Consid 2°).

Se hace lugar a la queja entendiendo que se trataba de cuestión federal<sup>7</sup> que habilita la instancia de excepción, se declara procedente el recurso extraordinario y se deja sin efecto la sentencia apelada con el alcance indicado. El fallo se dicta con voto por mayoría, con votos concurrentes del Dr. Rosenkrantz y del Dr. Rosatti.

---

<sup>5</sup>Art. 181. LCT. Presunción: Se considera que el despido responde a la causa mencionada cuando el mismo 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, no pudiendo esta notificación efectuarse con anterioridad o posteridad a los plazos señalados.

<sup>6</sup>CNTRAB. "Drewes, Luis Alberto c/ COSELEC S.A.C. s/cobro de pesos". Fallo Plenario Nro. 272. (1990).

<sup>7</sup> Art 14 Ley 48.

### III. La *Ratio Decidendi* de la sentencia

El tribunal frente al problema jurídico de indeterminación normativa resuelve en el sentido de realizar una interpretación armónica de los preceptos normativos de la LCT bajo el plexo supra legal de la Constitución Nacional (en adelante CN) y Tratados Internacionales de Derechos Humanos incorporados conforme artículo 75 inc 22, que abordan aspectos relacionados a la igualdad y la protección de la familia.

Respecto del problema de relevancia, determina aplicable la presunción protectoria del art. 181 de la LCT al trabajador, considerándola de igual alcance a los trabajadores tanto mujeres como varones, sin distinción de sexo por estar en las mismas condiciones respecto de las responsabilidades familiares.

Para así decidir la CSJN sostiene que la Cámara al fallar, denegando la presunción *iuris tantum* al trabajador, realiza una interpretación de la ley sub examen que efectivamente lesiona el derecho a la igualdad, contenido en el artículo 16 de la CN y reconocido por la propia LCT bajo el principio de la no discriminación y trato igualitario.

El máximo Tribunal ha sostenido que el control de constitucionalidad no siempre implica descalificar la norma y no aplicarla al caso, sino que también incluye la tarea de interpretar las leyes con sentido constitucional.<sup>8</sup> Para interpretar la validez constitucional del artículo 181 de la LCT, su lectura y/o interpretación debe mostrar un vínculo entre el marco conceptual y la exégesis de las normas integrantes del bloque constitucional que le da sustento (Por su voto Dr. Rosatti, consid 6°).

Las normas referidas a la protección del trabajador por motivo de matrimonio pertenecientes a la LCT, vienen a reglamentar la protección integral de la familia incluida en el artículo 14 bis de la carta magna, dado que se interpreta que su contenido es meramente enunciativo, con lo cual pueden incorporarse otros beneficios que tengan el mismo fin.

A mayor abundamiento, la protección de la vida familiar también encuentra asidero en los artículos 11.2 y 17.2 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, el

---

<sup>8</sup>Fallo "Municipalidad de Laprida c/ Universidad de Buenos Aires", Fallos 308:647 y voto del Juez Rosatti en "Varela", Fallos: 341:1106, considerando 9°.

23 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 15 y 16 de la Convención para la eliminación de la Discriminación contra la Mujer y el 10 del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales. Se considera que estos instrumentos refieren a la familia como elemento natural y fundamental de la sociedad, al tiempo que reconocen el derecho tanto del hombre como de la mujer a contraer matrimonio, e instan a los Estados a adoptar medidas que aseguren la igualdad de derechos y responsabilidades de ambos esposos (Voto de la mayoría, consid 10°).

Por su parte, el Convenio 156 de la OIT<sup>9</sup> sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, establece una clara obligación de los Estados partes de adoptar medidas para permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen un empleo, lo hagan sin ser objeto de discriminación, “con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras” (art 3°).

Además de las directivas internacionales que se incluyen en el análisis y que consagran la igualdad de derechos de hombres y mujeres frente al matrimonio y responsabilidades familiares, también se contemplan las normas del orden nacional concordantes en materia civil<sup>10</sup>, que prohíben un trato desigual al varón respecto del otorgado a la mujer.

Por último, cabe señalar que en los argumentos del fallo se encuentran fundamentos contestes con la doctrina y la jurisprudencia. Todo lo anterior lleva a que en el fallo se asigne, conforme criterios homogéneos y en pos de la coexistencia armónica, una interpretación del artículo 181 de la LCT que pone en pie de igualdad a varones y a mujeres para el acceso a la protección especial en caso de despido por matrimonio.

#### **IV. Análisis conceptual y antecedentes**

El despido implica la extinción del contrato de trabajo por voluntad del empleador. Por su parte, el despido arbitrario previsto en la legislación laboral, el cual encuentra protección con raigambre constitucional, es aquel que se produce sin justa causa y ante el cual la norma dispone una indemnización especial o agravada. (Bidart Campos, 2004).

---

<sup>9</sup>Ratificado por Ley N° 23.451/87 del Congreso de la Nación.

<sup>10</sup>Artículo 402 del Código Civil y Comercial: “Ninguna norma puede ser interpretada ni aplicada en el sentido de limitar, restringir, excluir o suprimir la igualdad de derechos y obligaciones de los integrantes del matrimonio, y los efectos que éste produce, sea constituido por dos personas de distinto o igual sexo”.

Al respecto, cabe señalar que en nuestro ordenamiento en el art. 14 bis garantiza la protección contra el despido arbitrario, a través de la llamada estabilidad impropia. La LCT ha regulado la protección contra este acordando un sistema indemnizatorio a manera de resarcimiento de daños ante la medida dispuesta por el empleador en forma unilateral o injustificada (Mirolo, R, 2003).

Ahora bien, dentro del despido arbitrario se considera que el despido aparentemente sin justa causa responde en realidad a razón del matrimonio del trabajador, cuando fuese dispuesto por el empleador sin invocación de causa o no fuese probada la que se invocare, y el mismo se produjere dentro de los tres meses anteriores o seis meses posteriores al matrimonio, siempre que haya mediado notificación fehaciente del mismo a su empleador (Grisolia, 2013).

El caso del despido por causa de matrimonio es una garantía respecto de la institución familiar, y de responsabilidades familiares que le surgen al trabajador frente al cuidado del núcleo familiar<sup>11</sup>. Bidart Campos, G. (2005) sostiene que el trabajo tiene y debe tener tutela lo que surge directa y operativamente de la constitución y que debe ser deparada por la legislación, y que es la ley la que debe asegurar el efectivo cumplimiento de lo receptado por el artículo 14 bis de la CN.

La situación en cuanto a cómo debe interpretarse y si le corresponden o no al trabajador varón los mismos derechos y protección que a la mujer, respecto de la situación del despido en razón de matrimonio ha generado diversos debates doctrinarios y jurisprudenciales.

Cabe señalar que el sentido de las expresiones jurídicas incorporadas en el derecho común deben reinterpretar su alcance, armonizándolo con principios y derechos consagrados por el ordenamiento constitucional, en materia de igualdad ante la ley, de no discriminación y protección de la familia; y el infraconstitucional superior a las leyes nacionales, Convenios OIT en el caso.<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup> Reconocida por el artículo 14 bis de la Constitución Nacional (CN).

<sup>12</sup> Al respecto Grisolia (2015) establece que: Por encima de lo que las leyes parecen decir literalmente, es propio de la interpretación indagar lo que dicen jurídicamente, es decir, con conexión con las demás normas que integran el ordenamiento del país, con el fin de establecer así la versión técnicamente elaborada de la norma aplicable al caso, por medio de una hermenéutica sistemática y razonable. En la interpretación de las leyes cabe estar al espíritu de la norma, a la intención legislativa y al bien jurídico protegido por la misma (sala 10ª, 9/9/2002, "Trigo Mogro, Hernán v. Pecom Energía SA", DT 2003-A-81). (Grisolia, 2015, p. 60)

Desde la doctrina, Martínez Vivot (1994) analiza la fundamentación de disposiciones especiales en favor de la mujer trabajadora, estableciendo que para operar el cambio respecto del rol indistinto del padre como de la madre en las obligaciones familiares, se debe evolucionar en nuestras tradiciones y el rol de cada uno según nuestra cultura. Al analizar específicamente el despido sin causa, y por motivo del matrimonio, tiene un criterio amplio en cuanto al alcance de la indemnización agravada, sosteniendo que comprende tanto al varón trabajador como a la mujer, pese a la recepción limitada por parte de la jurisprudencia en relación al fallo plenario N° 272 arriba mencionado.

La visión restrictiva del sistema de garantías contra el despido por matrimonio obedece en parte a una interpretación histórica en relación a los cambios normativos en este campo. La ley 21.297/76<sup>13</sup> modificatoria de la LCT dejó sin efecto el art 299 que establecía que lo dispuesto sobre el despido por matrimonio, podría extenderse al trabajador despedido, apreciado con criterio restrictivo. En ese contexto es que el diseño metodológico de la LCT en este aspecto, ha dado diversos criterios de interpretación.<sup>14</sup>

En los fundamentos de la ley mencionada se establece que a través de sus modificaciones no se intenta excluir el principio protectorio del derecho laboral ni cercenar derechos del trabajador como el de formar una familia, institución esta última que goza de una protección integral con base constitucional, por ello debe concluirse que se otorga a todo trabajador sea mujer o varón una protección de las mismas características<sup>15</sup>.

Respecto del despido arbitrario y particularmente en ocasión de matrimonio, es de destacar el fallo plenario mencionado "Drewes c/ Coselec S.A."<sup>16</sup>, que sentó jurisprudencia sobre la extensión reconocida al artículo 180 de la LCT declarando aplicable el mismo al trabajador hombre, pero no lo hizo respecto al 181 del mismo texto legal negándole así la presunción, y estableciendo que en el caso del varón si bien

---

<sup>13</sup>Ley 21.297 23-abr-1976 modificatoria de la Ley 20744 y derogación de la Ley 20695.

<sup>14</sup> Al respecto es de consideración el proyecto de ley presentado en la Cámara de Diputados de la Nación (2015), que establece la sustitución del Título VII de la LCT, el que quedará redactado de la siguiente manera: "Título VII trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares", estableciéndose en los fundamentos del proyecto que se tratan de derechos humanos y que existe una "deuda" con el trabajador varón por una errónea apreciación jurisprudencial del dispositivo de protección laboral mentado a través de los artículos 180, 181 y 182.

<sup>15</sup> Considerandos de Cámara de Apelaciones lo Civil, Comercial, Laboral y de Minería de Neuquén "Lisi Sergio Ceferino c/ CIAR S.A. s/ despido directo por otras causales". Fecha: 24-abr-2012.

<sup>16</sup> CNTRAB. "Drewes, Luis Alberto c/ COSELEC S.A.C. s/cobro de pesos". Fallo Plenario Nro. 272. (1990).

se reconoce su derecho de percibir la indemnización deben acreditar la causa del despido. No obstante su importancia, este antecedente no se pronunció sobre la presunción, sino que hizo extensiva la protección legal a los varones solo de la indemnización agravada.

En el fallo Pulen (2016)<sup>17</sup> de la CNFed se marca ya un avance mayor al sostenerse que excluir al trabajador varón de la aplicación de la presunción consagrada en el art. 181 LCT es discriminatoria, dada 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. Agregando que en la actualidad no se advierte cuál sería la finalidad legítima del mantenimiento de la exclusión del trabajador varón de la tutela del art. 181 LCT, ni cuál sería la relación de proporcionalidad entre esa marginación y aquella supuesta finalidad.

En otro fallo reciente de la provincia de Salta<sup>18</sup>, se llega a la misma interpretación judicial respecto de la equidad debida a las personas sin distinción de género, con argumento en que la ubicación metodológica de los arts. 180 al 182 de la LCT de ningún modo puede traducirse en una limitación de la finalidad perseguida por ellas, máxime cuando su interpretación debe ser efectuada de manera compatible con el resto del ordenamiento jurídico. (Corte de Justicia de la Provincia de Salta. “C. R. E. c/ Grupo Peñaflores S.A. s/ recurso de inconstitucionalidad”, 2021).

Es oportuno señalar que ya en el fallo “Lisi, Sergio Ceferino”<sup>19</sup> (2012) donde se analiza la extensión de la presunción del artículo 181 de la LCT al trabajador varón, uno de los argumentos del mismo se sustenta en la modificación del régimen del matrimonio<sup>20</sup> en materia civil habilitando la celebración entre personas del mismo sexo, trascendiendo el ámbito de la familia con alcances en la regulación del contrato de trabajo conforme surge del art. 42<sup>21</sup>. Además, en el ordenamiento civil actual se sigue

---

<sup>17</sup> Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Sala/Juzgado: V. Pulen Gabriel Alejandro y otro c/ Correo Oficial de la República Argentina S.A. Y otro s/ despido (2016). MJ-JU-M-103918-AR | MJJ103918 | MJJ103918Sumario

<sup>18</sup> Corte de Justicia de la Provincia de Salta. C. R. E. c/ Grupo Peñaflores S.A. s/ recurso de inconstitucionalidad. 2021. MJ-JU-M-130663-AR | MJJ130663 | MJJ130663.

<sup>19</sup> Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Laboral y de Minería de Neuquén. Lisi Sergio Ceferino c/ CIAR S.A. s/ despido directo por otras causales. (2012). MJ-JU-M-81796-AR | MJJ81796 | MJJ81796.

<sup>20</sup> Ley 26.618. Matrimonio Civil. Ley de matrimonio igualitario. Sancionada: Julio 15 de 2010. Promulgada: Julio 21 de 2010.

<sup>21</sup> Ley 26 618 de Matrimonio Igualitario. Art. 42º: Todas las referencias a la institución del matrimonio que contiene nuestro ordenamiento jurídico se entenderán aplicables tanto al matrimonio constituido por DOS (2) personas del mismo sexo como al constituido por DOS (2) personas de distinto sexo. (...) Ninguna norma del ordenamiento jurídico argentino podrá ser interpretada ni aplicada en el sentido de limitar, restringir, excluir o suprimir el ejercicio

sosteniendo que la interpretación y aplicación de las normas no puede limitar o suprimir la igualdad de derechos y obligaciones de los integrantes del matrimonio<sup>22</sup>.

En otro de los argumentos del decisorio se establece que, encontrándose el trabajador varón protegido contra el despido por causa de matrimonio, no se entiende claramente cuál es el motivo de excluirlo de la presunción legal, ya que no existe una causa objetiva que habilite la discriminación entre la esposa y el esposo, frente a una situación que los afecta por igual a los dos (Voto de la mayoría, Consid. 3)<sup>23</sup>. Esto constituye un claro antecedente del reconocimiento de la presunción legal a favor del trabajador.

Respecto de la equidad y el principio de no discriminación en el ámbito laboral, en el reconocido fallo Sisnero, Mirtha Graciela (2014)<sup>24</sup>, la CSJN se pronunció respecto de las obligaciones de los particulares y del Estado en relación al derecho a la igualdad y la no discriminación en el ámbito laboral fundada en razones de género, haciendo lugar al amparo presentado por la actora y reivindicando los criterios del tribunal en cuanto a la carga de la prueba en casos de discriminación.

## **V. Postura del autor**

Del análisis de los antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales, se encuentran argumentos que denotan interpretaciones coherentes con una mirada evolutiva de las condiciones vigentes de la sociedad.

Si bien la incorporación del sistema de garantías que representan los artículos 180, 181 y 182 de la LCT, fue pensada por el legislador para reivindicar la situación marginal de las trabajadoras, por su condición de mujer en un contexto laboral desventajoso para las mismas; y si bien es innegable que no se han revertido las prácticas discriminatorias en el ámbito laboral en razón de género, esto no es óbice para

---

o goce de los mismos derechos y obligaciones, tanto al matrimonio constituido por personas del mismo sexo como al formado por DOS (2) personas de distinto sexo.

<sup>22</sup> ARTÍCULO 402 C. C. y C. - Interpretación y aplicación de las normas. “Ninguna norma puede ser interpretada ni aplicada en el sentido de limitar, restringir, excluir o suprimir la igualdad de derechos y obligaciones de los integrantes del matrimonio, y los efectos que éste produce, sea constituido por dos personas de distinto o igual sexo”.

<sup>23</sup> Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Laboral y de Minería de Neuquén. Lisi Sergio Ceferino c/ CIAR S.A. s/ despido directo por otras causales. (2012).

<sup>24</sup> C. S. J. N. Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Taldelva SRL y otros s/ amparo. Fallos 337:611 (2014).

privar de las garantías frente al despido arbitrario al hombre trabajador que debe tener la misma posición y responsabilidad en la institución familiar.

Los artículos aludidos conforman un sistema íntegro para la tutela contra el despido arbitrario en razón de matrimonio, lo que se busca proteger es la institución familiar, consagrando asimismo el derecho de las personas a formar una familia. Ante dicho panorama no puede darse una escisión en la protección integral de la norma negando la aplicación de uno de los artículos al trabajador varón, sin caer en el riesgo de tornar ilusoria la efectiva garantía del derecho consagrado, a la vez que tal situación de destrato hacia al trabajador.

Más allá de la interpretación histórica que se realice de la norma, bajo los alcances del modelo sociocultural imperante donde la mujer sigue siendo grupo vulnerable, la interpretación restrictiva del artículo 181 de la LCT respecto del trabajador varón viola la prohibición de no discriminación por razón de género contenida en la propia norma laboral, ésta última de alcance general. Esta situación nos llevaría a plantear interpretaciones contradictorias en la práctica judicial.

Por ello, el decisorio permite un aporte valioso en la jurisprudencia al confirmar aquello interpretado por gran parte de la doctrina y jurisprudencia. Asimismo reafirma la necesidad de que los Estados adopten medidas positivas para erradicar los estereotipos, combatir las prácticas consuetudinarias basadas en funciones estereotipadas de hombres y mujeres.

Esto brinda nuevos fundamentos para la tarea que debe realizar el juez laboral, en su función de intérprete de los principios que rigen en esta materia y que gozan del máximo reconocimiento normativo tanto en la CN como en los instrumentos internacionales. Se afianza así el camino de una labor interpretativa bajo una hermenéutica de equidad de género y protección integral de la familia primaria.

## **VI. Conclusiones**

El Sr. Puig, Fernando Rodolfo, trabajador de la empresa Minera Santa Cruz S.A., es despedido por la misma sin expresar motivos, hecho que según se establece en la pretensión de la acción incoada por el agraviado en la Justicia Nacional del Trabajo fue por razón de matrimonio, dado que fue dentro del espacio temporal que la ley establece

como presumible que fue por tal motivo, y por lo dicho solicita el cobro de la indemnización agravada que prevé el art. 182 de la LCT.

Sin embargo el *a quo* interpretó que al actor no lo alcanzaba la presunción *iuris tantum* del art. 181 de la LCT, y que a su entender no había logrado probar con certeza suficiente la causa del despido. Ante el rechazo el agraviado interpuso recurso de apelación ante la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, la Sala VI confirmó la sentencia de primera instancia y desestimó la apelación, argumentando el mismo sentido de que no se había cumplido con las cargas procesales probatorias en cuanto al causal de despido y que la presunción contenida en el art. 181 solo es aplicable para el despido de las trabajadoras mujeres por ser un grupo tradicionalmente relegado.

El rechazo del recurso extraordinario intentado por el actor dió origen a la queja ante la Corte Suprema de Justicia de Nación, quien frente a la indeterminación normativa llevada a su conocimiento, tuvo la tarea de desentrañar el alcance de la norma y su aplicación o no al caso, y lo hizo en un marco de interpretación progresiva hacia la equidad de género en cuestiones laborales y del rol de los integrantes de la institución familiar.

El máximo tribunal revocó la sentencia de la Sala VI sosteniendo entre sus argumentos que la presunción prevista en el art. 181 de la LCT debe interpretarse en línea con el mandato constitucional de igualdad de los integrantes del núcleo familiar en torno a las responsabilidades familiares para asegurar la igualdad real de acceso a oportunidades laborales. El fallo llega a una interpretación más favorable para la igualdad en razón de género y resuelve determinado aplicable la presunción protectoria del artículo 181 al trabajador, considerándola de igual alcance a los trabajadores tanto mujeres como varones, sin distinción de sexo, bajo el principio de la no discriminación y trato igualitario.

## VII. Listado de Referencias

### VII.1 Doctrina

- Balbín, A.N. (2018). El despido injustificado como instituto de control social. *Revista Derechos En Acción*, 7 (7). Recuperado de <https://doi.org/10.24215/25251678e146>
- Bidart Campos, G. (2004). *Compendio de Derecho Constitucional*. (1ª ed. Reimpresión). Buenos Aires. 462 p. Ed. Ediar.

- Dworkin, D. (1989). *Los Derechos en serio*. Editorial Ariel. S.A. Barcelona, España.
- Gascón Abellán M. y García Figueroa, A. (2004). *Interpretación y Argumentación Jurídica*. Consejo Nacional de la Judicatura. San Salvador, El Salvador. 350 p 1era Edición. Disponible en <http://www.cnj.gob.sv/index.php/publicaciones-cnj/65-interpretacion-y-argumentacion-juridica>
- Grisolia, J. A. (2015). *Manual de Derecho Laboral*. Ed. Abeledo Perrot.
- Martínez Vivot, J. (1994). *Elementos de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Ed. Astrea.
- Miroló, R. (2003). *Curso de derecho del trabajo y de la seguridad social. Tomo 1*. Ed. Advocatus. 2da Ed. 558 pag.
- Piccone, V. (2014). “Derecho a la igualdad. Discriminación por motivos de género en el ámbito laboral”. *Revista Derechos Humanos. Año III, N° 8*. Ediciones Infojus. pág. 113. Id SAJJ: DACF150301 Recuperado de <http://www.saij.gob.ar/veronica-piccone-derecho-igualdad-discriminacion-motivos-genero-ambito-laboral-dacf150301-2014-12/123456789-0abc-defg1030-51fcanirtcod>

## **VII.2 Legislación**

- Constitución Nacional.
- Convenio OIT N° 156. Ratificado por Ley Nacional N° 23.451/87.
- Ley 26.994/15. Código Civil y Comercial de la Nación.
- Ley N° 20.744 Texto Ordenado Por Decreto 390/1976 y sus modificatorias. Ley de Contrato de Trabajo. (1974). Honorable Congreso de la Nación Argentina.

## **VII.3 Jurisprudencia**

- C. S. J. N. “Municipalidad de Laprida c/ Universidad de Buenos Aires.”, Fallos 308:647 (1986).
- CNTRAB. "Drewes, Luis Alberto c/ COSELEC S.A.C. s/cobro de pesos". Fallo Plenario Nro. 272. (1990).
- C. S. J. N. “Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo.Fallos:334:1387. (2011).
- Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Laboral y de Minería de Neuquén. Lisi Sergio Ceferino c/ CIAR S.A. s/ despido directo por otras causales. (2012). MJ-JU-M-81796-AR | MJJ81796 | MJJ81796.
- C. S. J. N. Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Taldelva SRL y otros s/ amparo. Fallos 337:611 (2014).
  - C. S. J. N. Recurso de hecho deducido por José Gilberto Varela en la causa Varela, José Gilberto c/ Disco S.A. s/ amparo sindical. Fallos: 341:1106 (2018).
- Corte de Justicia de la Provincia de Salta. C. R. E. c/ Grupo Peñaflor S.A. s/ recurso de inconstitucionalidad. (2021). MJ-JU-M-130663-AR | MJJ130663 | MJJ130663