

UNIVERSIDAD EMPRESARIAL SIGLO 21



“EL DESPIDO POR CAUSA DE MATRIMONIO NO ES SOLO UNA CUESTIÓN DE MUJERES, EQUIPARACION DE MUJERES Y VARONES: EL ANALIS DEL FALLO DEL CASO “PUIG “

“NOTA A FALLO”

Autor: Ceferino Antonio SANCHEZ

DNI: 20326437

Legajo: VABG89583

Tutor: Vanesa DESCALZO

Carrera: Abogacía.

Córdoba, 2021

SELECCIÓN DE FALLO: CNT 57589/2012 Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido (2020).

TEMA SELECCIONADO: “El estudio de caso como método de enseñanza y modalidad de investigación para los trabajos de titulación”.

Link: [/sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/fallosDestacados/buscar.html#](https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/fallosDestacados/buscar.html#)

SUMARIO: I- Introducción, II- Reconstrucción de la premisa fáctica e historia procesal; III- Descripción de la decisión del Tribunal; IV- Ratio decidendi; V-Análisis conceptual y antecedentes (doctrina, legislación y jurisprudencia); VI- Postura del autor; VII- Conclusión; VIII- Bibliografía.

I- INTRODUCCION:

Esta sentencia reviste especial importancia, por sus reflexiones sobre los estereotipos de género y el rol del Estado frente a los mismos y marca una línea jurisprudencial de la Corte que, en las últimas décadas, ha avanzado en materia de igualdad de género. Para el análisis de los artículos en cuestión 180, 181 y 182, de la ley de contrato de trabajo, la corte, puso de relevancia los estándares constitucionales y convencionales aplicables al caso, como lo establecen los diversos tratados internacionales como la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer [CETFDCM] 1979)

Estos con rango constitucional en nuestro país que impone el deber de garantizar a mujeres y hombres los mismos derechos y deberes frente a la decisión de contraer matrimonio, durante su desarrollo y luego de su disolución; y como progenitores, sin importar su estado civil, en todo lo que concierne a sus hijos. En esa línea de pensamiento también se tuvo en cuenta el Convenio 156 de la organización internacional del trabajo (1981) sobre:

La obligación de promover la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores independientemente de su género, y de evitar conflictos entre sus responsabilidades personales y laborales. Además, señala expresamente que la responsabilidad familiar no debe constituir una causa justificada para poner fin a una relación de trabajo. (Convenio 156, Organización Internacional del Trabajo [OIT] 1981).

La Corte no se detuvo en la reinterpretación de la ley según las nuevas necesidades de la comunidad, sino que fue más allá y explicó que el Estado debe adoptar medidas que coadyuven a erradicar el mencionado patrón sociocultural. Es decir, no solo debe reconocer sino además alentar estos cambios en las percepciones sobre los roles de género en la división del trabajo doméstico no remunerado. Para lograr la igualdad frente al matrimonio debe incentivar y apoyar la participación de los hombres en las tareas domésticas y en la crianza de los hijos. Un medio para lograrlo es proteger a los hombres de la discriminación laboral de la que puedan ser objeto a la hora de contraer matrimonio y asumir, en pie de igualdad con las mujeres, los compromisos propios del ámbito doméstico.

En el presente caso, nos encontramos ante un problema axiológico, donde se observa claramente una contradicción, en la interpretación de la norma contenida en los artículos 180, 181 y 182 de la ley de contrato de trabajo, referidas a la tutela contra el despido por causa de matrimonio que reglamentan de manera directa el art. 14 bis de la Constitución Nacional, en cuanto estipula la protección integral de la familia, pues el listado de beneficios mencionados expresamente por los constituyentes, compensación económica, bien de familia y acceso a la vivienda digna, son meramente enunciativo y no invalida otros que se dirijan al mismo objetivo, donde junto con las normas que establecen condiciones precisas de aplicación, denominadas reglas, existen otros estándares jurídicos que funcionan de una manera diferente a las primeras y que también son utilizadas por el juez al momento de justificar sus decisiones. (Ley de contrato de trabajo N° 20744 [LCT] 1974). Estos son los llamados principios jurídicos. (Dworkin, 2004).

II- RECONSTRUCCION DE LA PREMISA FACTICA E HISTORIA PROCESAL

El actor Puig, Fernando Rodolfo interpone demanda ante el Juzgado de primera instancia laboral, Invocando el rechazo al despido del mismo por parte de la empresa Minera Santa Cruz S.A, ocurrido antes de cumplirse los seis (6) meses que la ley estipula, posteriores a su casamiento por considerarlo discriminatorio. El juez de primera instancia, resuelve no hacer lugar al mismo, considerando que no surgía de lo probado en la causa que exista tal discriminación como lo planteara la actora.

Que ante ello el agraviado, interpone apelación que es resuelta por la sala VI de la cámara nacional de apelaciones del trabajo, confirmando la sentencia de primera instancia, en rechazo al reclamo de la indemnización especial por despido por causa de matrimonio regulado en el artículo 182 de la ley de contrato de trabajo. (Ley de contrato de trabajo N° 20744 [LCT] 1974, Artículo 182).

Para así decidir consideró que la pretensión había sido desestimada por el juez de origen porque, aunque se había acreditado que la empleadora tomó conocimiento del matrimonio celebrado el día 18 de marzo de 2010, el actor no había logrado probar que el distracto se hubiera producido por dicha razón, toda vez que los testigos manifestaron desconocer el motivo de la desvinculación ocurrida el 25 de junio de 2010, y que tampoco surgía de sus declaraciones que la empresa llevara adelante una práctica discriminatoria, acorde lo enunciado por la **Ley N° 23.592 de protección de actos discriminatorios** y no halló elementos que permitiesen tener por configurado un despido discriminatorio que autorizase a aplicar las pautas en materia de prueba. (Ley 23592, protección de actos discriminatorios [LAD] 1988, Artículo 1)

Contra ese pronunciamiento el vencido señor PUIG, interpuso recurso extraordinario cuya denegación origina el recurso de queja ante la corte suprema de justicia de la nación, siendo el mismo aceptado. Las impugnaciones traídas a conocimiento de la corte, suscitan cuestión federal bastante, pues si bien el tema remite a la interpretación de una norma de derecho común el art. 181 de la ley de contrato de trabajo y dicha materia es ajena al remedio del art. 14 de la ley 48, cabe hacer excepción a esa regla cuando la sentencia recurrida se aparta de la solución legal prevista para el caso con serio menoscabo de garantías constitucionales (CSJN, Páez Alfonzo, 2018).

Que en el recurso extraordinario el apelante sostiene que lo decidido vulnera, entre otras, las garantías de igualdad y no discriminación y la protección de la familia que cuentan con consagración constitucional, así como en diversos tratados internacionales de derechos humanos. Alega, asimismo, que el fallo es arbitrario porque carece de la debida fundamentación, se basa en afirmaciones dogmáticas y no aplica el principio de equidad en materia de distribución de la carga de la prueba.

III- DESCRIPCION DE LA SOLUCION DEL TRIBUNAL:

Para así decidir la corte suprema resuelve declarar admisible el recurso de queja, considerando arbitraria la sentencia de la cámara nacional de apelaciones del trabajo, motivando su decisión y alegando que la causa de matrimonio de Puig, fue la causal del despido y que ello es un claro acto discriminatorio, violando la interpretación de los tribunales inferiores las garantías expresamente consagradas en la normativa vigente, tanto interna e internacional sobre protección a la Familia e igualdad de trato en relación al género.

IV- ANALISIS DE LA RATIO DECIDENDI EN LA SENTENCIA:

Que el tribunal tuvo en cuenta que la cuestión que debía decidirse es si la presunción consagrada en el art. 181 de la ley de contrato de trabajo se aplica únicamente a la mujer trabajadora o si, por el contrario, se aplica también al trabajador varón. Donde si bien en su decisión la Cámara, reconoce el derecho laboral de la mujer, y no lo hace desde un punto de vista integral, si no que deja fuera de él, al hombre, no reconociéndolo como parte de la familia y merecedor de sus derechos en igualdad a la mujer. (, ley de contrato de trabajo N° 20744 [LCT] 1974, Artículo 181).

Que para ello el máximo tribunal señala que la disposición legal en cuestión integra, junto a otros dos artículos, el capítulo tres de la ley de contrato de trabajo denominado, de la prohibición del despido por causa de matrimonio, inapropiadamente inserto por lo que se verá a continuación en el título séptimo referido al trabajo de mujeres. (Ley N° 20744 [LCT] 1974).

El primero de los artículos del capítulo determina: “Nulidad y dice serán nulos y sin valor los actos o contratos de cualquier naturaleza que se celebren entre las partes o las reglamentaciones internas que se dicten, que establezcan para su personal el despido por causa de matrimonio” (Ley 20744 [LCT] 1974, artículo. 180).

El segundo artículo establece:

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” (ley N° 20744 [LCT] 1974, art. 181).

El tercer artículo prevee: “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”. Como puede observarse, ninguna de las tres normas transcriptas se refiere expresamente a la mujer trabajadora como exclusiva destinataria de la protección especial que consagran. (Ley N° 20744 [LCT] 1974, art. 182 y 245).

Que las consideraciones precedentes muestran que la postura de la cámara, según la cual la presunción contenida en el art. 181 solo beneficia a trabajadoras mujeres, no constituyendo derivación razonada del derecho vigente. La ley no restringe su protección a las hipótesis de despido de trabajadoras mujeres. No hay en la literalidad de los artículos 180, 181 y 182 de la ley de contrato de trabajo, ni elemento alguno que autorice a excluir de sus disposiciones al trabajador varón. (Ley N° 20744 [LCT] 1974, Artículos 181 y 182).

Teniendo en cuenta el argumento teleológico, es decir cuál es el fin que tuvo el legislador al crear la norma, de los antecedentes de la sanción de La ley 20.774, publicada en 1974, que surgió de un proyecto presentado por el poder ejecutivo en cuyo mensaje de elevación, se afirmaba que la protección se aplicaba únicamente a mujeres. Puede advertirse del proyecto en cuestión que originariamente contenía otra norma el artículo 299, según la cual las disposiciones sobre indemnización agravada en el caso de despido por causa de matrimonio podían “extenderse excepcionalmente al caso del trabajador despedido, de acuerdo a las circunstancias de cada caso, apreciado con criterio restrictivo”. (Ley 20744, 1974)

En la discusión parlamentaria, la cámara de senadores, a este aspecto del proyecto de ley decidió modificarlo expresamente, tal como surge del dictamen de las comisiones de trabajo y previsión social y de legislación general, se suprimió la locución “de mujeres” del artículo 196. El miembro informante de la Comisión de Trabajo y Previsión Social, Senador Pennisi, sostuvo:

La comisión ha suprimido la expresión “de mujeres” por entender que esta causal puede comprender tanto a mujeres como a varones. Por otra parte, con la modificación aprobada no hacemos otra cosa que ajustarnos al texto original de la ley 12.383, sancionada en el año 1938, y donde no se hace la distinción del sexo contenida en el proyecto remitido por el Poder Ejecutivo (CSJN, Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido, párrafo 40, 2020)

Si bien es verdad que el artículo 299 permaneció en el articulado de la ley, lo cierto es que solo sobrevivió dos años porque fue derogado.

Además, la decisión de la cámara, en esas condiciones, se exhibe prescindente de los principios y directivas constitucionales e internacionales que, sin desmedro de propender al especial resguardo de la mujer, privilegian también la protección del matrimonio y de la vida familiar.

Acorde a los principios que emergen del ordenamiento internacional, las previsiones vigentes de nuestro derecho interno en materia civil vedan el otorgamiento de un trato diferencial al varón que contrae matrimonio respecto del que se da a la mujer, en efecto, el art. 402 del Código Civil y Comercial de la Nación determina expresamente que “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”.

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 ley de contrato de trabajo, es la que equipara a varones y mujeres para acceder a la protección especial en caso de despido. Si se atiende a la literalidad, ninguna de las tres normas se refiere expresamente a la mujer trabajadora como exclusiva destinataria de la protección especial, el art. 180, que inicia el capítulo, determina la nulidad de los negocios jurídicos y de las reglamentaciones internas de una empresa que “establezcan para su personal el despido por causa de matrimonio”, por lo que dicha expresión es comprensiva tanto de los trabajadores varones como de las mujeres. Asimismo, prohíbe el despido por causa de matrimonio, lo que supone que la finalidad perseguida consiste en proteger precisamente la

institución del matrimonio y, por consiguiente, que la garantía abarca a ambos cónyuges independientemente de su sexo.

Entonces el régimen protectorio contra el despido por causa de matrimonio, incluyendo la presunción consagrada en el art. 181 de la ley de contrato de trabajo, abarca tanto a mujeres como a varones y que los antecedentes de la sanción de las normas examinadas lo confirman, incluyendo la presunción, alcanzando a todo trabajador independientemente de su sexo.

Para concluir, conviene recordar que la propia ley del contrato de trabajo, prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores, entre otros, por motivo de sexo y considera trato desigual al dispensado a los trabajadores por esa misma razón. Frente a tan claras directivas, la única interpretación que cabe efectuar de los artículos en cuestión es que sus disposiciones son aplicables indistintamente a hombres y mujeres. (Artículos 17 y 81 ley N° 20744 [LCT] 1974).

El convenio 156 de la organización internacional del trabajo, determina expresamente que la responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo. En suma, las directivas internacionales examinadas consagran innegablemente la igualdad de derechos de hombres y mujeres frente al matrimonio y las responsabilidades familiares. (Artículo 8 del convenio 156 de la organización internacional del trabajo [OIT] 1981)

Por lo demás, la postura contraria resulta irrazonable porque la dificultad de acreditar que el despido obedece al matrimonio es tan significativa en el caso de la mujer como en el caso del cónyuge varón, con lo que la distinción es injusta y a la postre, discriminatorio artículo 16 de la Constitución Nacional. (Constitución Nacional, [CN] 1994, art. 16).

V- ANÁLISIS CONCEPTUAL Y ANTECEDENTES DOCTRINARIOS, LEGISLATIVOS Y JURISPRUDENCIALES.

En nuestro caso de estudio denominado Caso "Puig", de la Corte Suprema, se pone de manifiesto la tutela del trabajador varón frente al matrimonio, considerando la igualdad de género en su directa aplicación a la legislación laboral, teniendo varias interpretaciones a

favor y en contra, conforme fue evolucionando la jurisprudencia, entre los que podemos citar, las siguientes:

Es conteste en este sentido la jurisprudencia cuando la cámara civil N° 1, de San Luis hizo lugar a una demanda de daños y perjuicios promovida por una trabajadora en contra de una empresa por despido discriminatorio y ordenó se pagará la indemnización por despido más daño moral. En los considerandos argumento dicen:

En este caso el despido directo de la trabajadora, encubre un despido ilícito discriminatorio basado en su sexo por ser mujer y su salud, que se encuentra acreditado no solo con indicios serios y precisos, sino con pruebas, muestra de ello son la sucesión de hechos y conductas discriminatorias de la patronal para con la trabajadora para culminar en un despido directo (2021)

Que para tal decisión tuvo en cuenta tanto la legislación nacional, como la internacional, aplicable en nuestro país, acorde a lo consagrado en el artículo 75, inciso 22, de nuestra constitución nacional. En la misma línea argumental, la jurisprudencia sostuvo en el plenario “Drewes” que, si bien existe cierto consenso entre las distintas corrientes jurisprudenciales en relación a la indemnización del art 182, no hay coincidencia respecto a la presunción contenida en el art. 181 del mismo cuerpo legislativo.

Algunos tribunales provinciales, sin embargo, algunos tribunales de provincia - SCBA, CSJ de Tucumán, Capel. del Noroeste del Chubut, entre otros - tienen una visión más amplia de esta cuestión; pues sostienen que la presunción es aplicable tanto al varón como a la mujer. (CNTRAB, Plenario n° 272 Drewes, Luis Alberto c/ COSELEC S.A.C., 1990)

De la misma manera la ley de contrato de trabajo en sus artículos 17 y 81 refieren a la cuestión debatida diciendo que: “Se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores”, entre otros, por motivo de “sexo” (artículo 17) y considera “trato desigual” al dispensado a los trabajadores por esa misma razón, entre otras (artículo 81). (ley N° 20744 [LCT] 1974, artículos 17 y 81).

Por lo que todo tratamiento arbitrario, que tenga por objeto o por resultado, impedir, obstruir o restringir o de algún modo menoscabar el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidas por la Constitución Nacional, constituye un acto discriminatorio en los términos del primer párrafo del artículo en cuestión.

Recientemente la Corte sostuvo:

En cuanto a los antecedentes nacionales e internacionales, es claro que, sin desmedro de propender al especial resguardo de la mujer, privilegian también la protección del matrimonio y de la vida familiar.

El Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos en su artículo 26, expresa:

Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social. (1976)

La Convención Internacional sobre Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, en su artículo 5º, expresa:

Los Estados Parte se comprometen a prohibir y eliminar la discriminación racial en todas sus formas y a garantizar el derecho de toda persona a la igualdad ante la ley, sin distinción de raza, color u origen nacional o étnico, particularmente en el goce de los derechos siguientes: a) el derecho a la igualdad de tratamiento en los tribunales y todos los demás órganos que administran justicia; b) el derecho a la seguridad personal y a la protección del Estado...; c) los derechos políticos...; d) otros derechos civiles en particular...; e) los derechos económicos, sociales y culturales, en particular: 1) el derecho al trabajo, a la libre elección de trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, a la protección contra el desempleo, a igual salario por trabajo igual y a una remuneración equitativa y satisfactoria, etc.. (1969)

Respecto de los artículos 180, 181 y 182, de la ley de contrato de trabajo, la Corte pone de relevancia los estándares constitucionales y convencionales aplicables al caso, como lo son la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CETFDICM 1979), que tiene rango constitucional en nuestro país. La familia constitucionalmente aludida no era solo la llamada “familia tradicional” sino que abarcaba a otro tipo de relaciones basadas en el afecto, y que de la manda constitucional se deriva el principio de trato igualitario de los integrantes primarios de dicho núcleo social, también reconocido en un conjunto de instrumentos internacionales con jerarquía constitucional. (Constitución Nacional, [CN] 1994, art. 75, inciso 22).

Otra parte de la jurisprudencia, ya superada por el caso Puig, sostiene que es de aplicación también al varón la presunción del art. 182 de la LCT, siempre y cuando se reúnan las condiciones sostenidas en el Plenario Drewes. En el mismo la Cámara resolvió que "en caso de acreditarse que el despido del trabajador varón obedece a causas de matrimonio, es procedente la indemnización prevista en el art. 182 de la ley de contrato de trabajo". (CNTRAB, Plenario n° 272 Drewes, Luis Alberto c/ COSELEC S.A.C., 1990)

Congruentemente con ese criterio, en un fallo análogo sostuvo la jurisprudencia prevaleciente y mayoritaria de las salas que integran la CNAT se pronunciaron en otros casos por la inaplicabilidad de la presunción del Art. 181 de la LCT al trabajador varón (CNAT, Sala II, Bustamante, Damián c/ Interbaires S.A. s/ despido, 2014; Id, Sala IX, Vega Giménez, Juan c/ Yell Argentina s/ despido, 2014; Id, Sala VII, Ramos, Sebastián c/ Editorial Amfin S.A, 2014).

Por todo lo expuesto el tribunal llegaba a esa conclusión porque entendía que el legislado lo hizo, atendiendo a una realidad social que obligaba a dar una protección preferencial a la mujer que contraía matrimonio y ello se reflejaba en que el Capítulo III "De la prohibición del despido por causa de matrimonio" y sus normas los Art. 180, 181 y 182, metodológicamente están ubicados dentro del Título VII "Trabajo de Mujeres" de la Ley de Contrato de Trabajo. Complementaba este criterio con la aplicación verdaderamente excepcional en la práctica y por la vía del plenario ya citado- del Art. 182 al trabajador varón, si cumplía con la carga probatoria referida. (Artículo 182 ley N° 20744 [LCT] 1974).

Este criterio no coincidía con la jurisprudencia de otros tribunales superiores provinciales, entre los cuales puedo citar como ejemplo la Suprema Corte de la Provincia de Buenos Aires cuya doctrina, reiterada en varios precedentes (SCBA, "Molina, Gustavo c/ Algodonera Llavallol S.A. 1987; Id, Servidio, Hugo c/ Carril S.A. 1991; Id, D´Alesandro, Fernando c/ Abbot Laboratorio Argentino S.A., 2010). Que desde una perspectiva más amplia sostienen: "que el bien jurídico protegido por los artículos 180, 181 y 182 es la familia, no únicamente la mujer, por lo que admite la aplicación de la totalidad de esas normas al trabajador varón". (Artículos 180, 181 y 182 ley N° 20744 [LCT] 1974).

La corte suprema revocó el fallo de la sala VII de la cámara nacional del trabajo aplicando la doctrina de arbitrariedad de sentencia por entender que ese decisorio no fue una derivación razonada de la aplicación del Art. 181 de la ley de contrato de trabajo al caso. Sostuvo, además, que la interpretación restrictiva de esa norma colisionaba con varias normas internacionales y con el Art. 14 bis de la Constitución Nacional que erigen a la institución familiar como sujeto obligado de protección del Estado y de la propia ley como el Art. 81 que veda cualquier tipo de discriminación por razón de sexo. (Artículos 81 y 181 ley N° 20744 [LCT] 1974).

A partir del dictado del fallo en comentario, la comisión nacional del trabajo (CNAT) debió modificar su doctrina aplicando en adelante la presunción de despido por matrimonio también al trabajador varón, por lo que otra consecuencia fue la inaplicabilidad del plenario "Drewes" al que ya se hizo referencia, dada la estrecha vinculación entre el Art. 182 de la ley de contrato de trabajo y el artículo anterior.

VI- POSTURA DEL AUTOR:

Expuestas las fuentes como marco teórico sobre los conceptos centrales de análisis de este trabajo estamos en condiciones de decir que coincidimos con el fallo de la CSJN, al considerar que el despido del señor Puig por causa de matrimonio tuvo ribetes discriminatorios, que poco a poco, fueron evolucionando en su interpretación hasta llevar a resolución más favorable.

Los argumentos que utilizamos para apoyar nuestra postura son: las fuentes doctrinarias, la jurisprudencia y la normas Nacionales e internacionales citadas precedentemente, por lo que, frente a tan claras directivas, me inclino respecto al óbice del tema tratado, a que la única interpretación que cabe efectuar de los artículos en cuestión es que sus disposiciones son aplicables indistintamente a hombres y mujeres.

Por lo demás, la postura contraria resultaría irrazonable porque la dificultad de acreditar que el despido obedece al matrimonio es tan significativa en el caso de la mujer como en el caso del cónyuge varón, con lo que tal distinción es arbitraria y, a la postre, discriminatoria (artículo 16 de la Constitución Nacional).

De esta forma se coincide con la corte suprema en el presente fallo traído a análisis causa Puig, expresa que los arts. 180 al 182 de la ley de contrato de trabajo conforman un sistema de protección mediante el cual el legislador ha procurado desalentar medidas claramente discriminatorias que afectan a quienes deciden unirse en matrimonio y conformar una familia; en tal sentido la presunción del art. 181 es una pieza fundamental de ese sistema de garantías, pues permite superar las dificultades que normalmente se presentan a la hora de probar la real motivación discriminatoria de un despido. Las directivas internacionales consagran innegablemente la igualdad de derechos de hombres y mujeres frente al matrimonio y las responsabilidades familiares; más aún, imponen a los estados nacionales la obligación de adoptar medidas adecuadas que permitan erradicar el perimido patrón socio cultural que pone exclusivamente a cargo de las mujeres las tareas domésticas, como lo son la crianza de los hijos; por lo que 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 protegerlos de la discriminación laboral de la que puedan ser objeto a la hora de contraer enlace y asumir, en pie de igualdad con las mujeres, los compromisos propios del ámbito doméstico.

Nuestro punto de vista respecto del tema no hace más que alinearse, con nuestra Constitución Nacional, la que consagra las garantías que tenemos frente a la vulneración de los derechos, tanto por parte del Estado como por los particulares, principios que tuvieron en mira nuestros convencionales constituyentes; los Tratados Internacionales que conforman el bloque Constitucional Federal, reconocidos en el artículo 75, inciso 22, de Nuestra Carta Magna, que también afirma las garantías y la protección del ser humano en sus distintas facetas; también lo hace por su parte La ley Antidiscriminación ley 23.592 y la Ley de contrato de trabajo , regulando esta ultima los derechos y obligaciones que emergen de un contrato laboral .

VII- CONCLUSIÓN:

En el caso traído a estudio, se ponen de manifiesto distintas interpretaciones, como así también la aplicación de distintas normas tanto nacionales como internacionales a una

situación laboral en la que el eje de discusión se centra en el despido de un trabajador poco tiempo después de haber contraído matrimonio.

Que, en tal sentido, dicha situación se encuentra contemplada y protegida por la Ley Contrato de Trabajo, que vienen a reglamentar el artículo 14 bis de la Constitución Nacional.

Que en tal sentido si bien dichas normas fueron creadas dentro de un sistema protectorio que tuvo en mira la protección de las trabajadoras mujeres y su vulnerabilidad. Al momento de poner en ejercicio las mismas, inmediatamente surge el interrogante si estas también se debían aplicar al hombre, como parte integrante de la familia y de ser así si el principio de igualdad ante la ley se aplicaba para ambos.

Que, en el caso de la mujer, la ley presume que el despido tuvo como causa inmediata el matrimonio, si este produce 3 meses antes o seis meses después de haber ocurrido el mismo. Dicha presunción en la mujer es *iuris tantum*. Que, en el caso del hombre, como hemos visto a lo largo del estudio del fallo que nos ocupa, los tribunales que intervinieron en primera instancia entendieron que esta presunción no se aplicaba al hombre, sobre quien pesaba la carga de probar la situación que plantea.

Que también en medio de dicha discusión, se da un estudio de la misma por parte del congreso, donde la norma que debía clarificar dicha situación, tiene corta duración y es derogada.

Que también se dan distintas interpretaciones jurisprudenciales, que no terminan por resolver dicha encrucijada jurídica en el marco de lo que consideramos el despido discriminatorio.

Que, volviendo a nuestro caso de estudio, lo enunciado precedentemente es una síntesis del derrotero que por varios años que tuvo que recorrer el actor señor PUIG, en lo que se conoce como el “Caso PUIG”, para que se reconozca sus derechos.

Es así que paso por una sentencia de primera instancia desfavorable, la cual fue apelada a la cámara laboral la que ratifico la misma y posteriormente logra traer a estudio dicha situación ante la corte suprema de justicia de la nación, mediante un recurso de queja.

Que es la corte suprema quien pone fin a la controversia, considerando arbitraria la sentencia de la cámara nacional de apelaciones del trabajo, motivando tal decisión y alegando que la causa del matrimonio del señor Puig, fue sin duda la causal del despido y que ello debe considerarse como un claro acto discriminatorio, violando de esta forma la

interpretación de los tribunales inferiores las garantías expresamente consagradas en la normativa vigente, tanto interna e internacional sobre protección a la familia e igualdad de trato en relación al género.

Lo relevante de este fallo es que puso una nueva perspectiva sobre la igualdad del hombre y de la mujer en la relación laboral, protegiendo al trabajador de los actos arbitrarios y discriminatorios de los cuales venía siendo objeto.

VIII- BIBLIOGRAFÍA.

LISTADO DE REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

A- DOCTRINA:

- 1- Corte Suprema de Justicia de la Nación (2021) recuperado de: [/sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/fallosDestacados/buscar.html#](http://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/fallosDestacados/buscar.html#)
- 2- Corte Interamericana de Derechos Humanos [CIDH] (2021) Jurisprudencia reciente sobre derecho al trabajo.pdf recuperado de <https://www.mpf.gov.ar>
- 3- Ministerio de Justicia y derechos humanos (2021) recuperado de <http://www.saij.gov.ar/buscador/jurisprudencia-derecho-laboral>
- 4- Corte Suprema de Justicia de la Nación (2021) recuperado de www.saij.gov.ar/buscador/jurisprudencia-derecho-laboral.
- 5- Poder Judicial San Luis (2021). Recuperado de <https://www.periodicojudicial.gov.ar>

B- JURISPRUDENCIA:

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (CNT) “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido (2020).

Diario de Sesiones de la Cámara de Senadores de la Nación, 21 de marzo de 1974, pág. 3888.

Comisión Nacional del Trabajo (CNTRAB), Plenario n° 272 Drewes, Luis Alberto c/ COSELEC S.A.C., (1990).

Suprema Corte Buenos Aires (SCBA) "Molina, Gustavo c/ Algodonera Llavallol S.A. (1987); Id, Servidio, Hugo c/ Carril S.A. (1991); Id, D'Alesandro, Fernando c/ Abbot Laboratorio Argentino S.A (2010).

Comisión Nacional del Trabajo (CNTRAB), Sala II, Bustamante, Damián c/ Interbaires S.A. s/ despido (2014); Id, Sala IX, Vega Giménez, Juan c/ Yell Argentina s/ despido, (2014); Id, Sala VII, Ramos, Sebastián c/ Editorial Amfin S.A, (2014)

C- LEGISLACION:

Nacional:

Congreso de la Nación Argentina (15 de diciembre de 1994) Constitución Nacional. Ley 24430. Boletín Oficial.

Congreso de la Nación. (13 de mayo 1974) Contrato de Trabajo. Ley 20.744. Boletín Oficial.

Congreso de la Nación (11 de marzo de 2009) Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales. Ley 26.485. Boletín Oficial.

Congreso de la Nación. (3 de agosto de 1988) Actos Discriminatorios. Ley nacional 23.592

Congreso de la Nación (01 de octubre 2014) Código Civil y Comercial de la Nación. Ley 26994, decreto 1795/2014.

Congreso de la Nación (23 de agosto 1988) Ley Antidiscriminación n° 23.592. Boletín Oficial.

Internacional:

Organización Internacional del Trabajo [OIT] Convenio 156 (1981). sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (ratificado por la Argentina mediante la ley 23.451; B.O. 14 de abril de 1987).

Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer [CETFDICM] (1979)

Constitución de la Organización Internacional del Trabajo. Tratado de Paz de Versalles, parte XIII: Ley N. ° 11.722.

O.E.A. Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica). (1969) (Ley 23.054).

O.N.U. Declaración Universal de Derechos Humanos. Organización de las Naciones Unidas, Resolución 217^a. (1948).

O.N.U. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos [ICCPR]. Asamblea General Naciones Unidas, resolución 2200. (1976) (Ley 23.313).

D- BIBLIOGRAFIA:

Grisolia, J. A. (2010). Manual de Derecho Laboral (sexta edición ampliada y actualizada); Buenos Aires; Abeledo Perrot.

Sampieri, R.; Collado, C.; Baptista Lucio, P. (2008). Metodología de la Investigación; México; Ultra.

Bidart Campos, Germán, Tratado Elemental de Derecho Constitucional Argentino, Editorial Ediar, Buenos Aires, 2006, Tomo I B, pág. 219.