

**Carrera: Abogacía**

**Modelo de Caso**

**Tema: Derecho Laboral**

**La presunción del despido por causa del matrimonio en el  
trabajador varón: Análisis del fallo “Puig, Fernando Rodolfo c/  
Minera Santa Cruz s/ despido”**

**Nombre del alumno: Carlos María Blanco**

**Legajo: VABG102338**

**DNI: 35.726.559**

**Entregable IV**

**Fecha de entrega: 24/10/2021**

**Tutora: María Laura Foradori**

**Año: 2021**

**Sumario** I. Introducción. II. Breve descripción del Problema jurídico del caso. III. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del Tribunal. IV. Análisis de *la ratio decidendi*. V. Análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. VI. Postura del autor VII. Colofón. VIII Listado de revisión bibliográfica.

## **I. Introducción**

Nuestra Constitución, a través de varios artículos y tratados de jerarquía constitucional, enfatizan sobre la importancia que tiene el núcleo familiar dentro de la sociedad y establecen el derecho que tiene la familia de ser protegida tanto de la mencionada sociedad como del Estado.

En 1981 la Organización Internacional del Trabajo (en adelante O.I.T) en su Convenio Número 156 – Convenio Sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares hace hincapié en amparar las obligaciones, derechos y responsabilidades de los trabajadores y trabajadoras en relación a sus familias cuando se encuentren en contraposición a sus obligaciones laborales.

En la misma línea, las nuevas corrientes normativas han traído aparejados numerosos esfuerzos de los Estados de igualar y proteger las condiciones de la mujer en las relaciones laborales. Tanto es así que nuestra Ley de Contrato de Trabajo (en adelante L.C.T) destina en su Título VII una serie de capítulos que buscan amparar aquellas necesidades y derechos propios de la mujer dentro del ámbito laboral.

En el caso “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz s/ despido” se pone a prueba cómo frente a todos los esfuerzos y logros que se han tenido en pos de equiparar y evitar todo tipo de discriminación dentro del ámbito laboral, encuentran en ésta oportunidad a un hombre reclamando tutela por sus derechos ante un supuesto trato desigual y discriminatorio frente a la Ley.

A continuación, desarrollaremos un análisis sobre la nota a fallo, con las consideraciones que tuvo la Corte Suprema de Justicia (en adelante CSJN) para resolver sobre el caso y su implicancia jurídica.

## **II. Breve descripción del Problema jurídico del caso**

Analizando el fallo nos encontramos frente a dos problemas jurídicos. Por un lado, uno axiológico, ya que privar de la indemnización especial por la prohibición de despido por causa del matrimonio que prevé el art 181 de la L.C.T por el hecho de ser hombre, va en contra del principio de igualdad ante la ley establecido en el art. 16 de la Constitución Nacional, los derechos para el trabajador consagrados en el además en el art. 14 y por los Tratados Internacionales con jerarquía internacional establecidos en el art. 75 inc. 22 de nuestra ley suprema.

El otro problema jurídico que podemos identificar es el de relevancia jurídica que se percibe en el debate producido en torno sí los artículos incluidos en Título VII “Trabajo de Mujeres” de la L.C.T son aplicables al caso en cuestión o no. En caso afirmativo, de darse un despido dentro del plazo que establece el art. 181 rige la presunción, sin invocación de causa, que el mismo fue por causa del matrimonio. En el caso negativo, de no aplicar éste artículo, pesaría sobre el trabajador varón la carga de acreditar y probar que el matrimonio fue la causal de su despido, más allá de haber cumplido con los requisitos de notificación y plazos que establece dicho artículo.

## **III. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del Tribunal**

El señor Fernando Rodolfo Puig fue despedido de su trabajo pocos meses de haber contraído matrimonio. Por ello, interpuso una demanda contra su empleador Minera Santa Cruz SA por indemnización agravada por despido por

causa de matrimonio prevista en el art. 182 de la L.C.T ante el Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo n° 11. El demandante sostuvo que le correspondía indemnización agravada ya que el despido sin causa obedecía al casamiento y que su presunción se encontraba regulada por el art. 181 de la misma ley. Esta norma, incluida dentro del Título VII denominado “Trabajo de Mujeres”, establece la presunción que, ante un despido sin invocación de causa, el mismo es consecuencia del matrimonio cuando se produjere en los tres meses anteriores o seis posteriores a su celebración, siempre y cuando se haya notificado de modo fehaciente al empleador.

La demanda fue rechazada en primera instancia y luego la Sala IV de la Cámara Nacional de Trabajo nuevamente confirmó dicho rechazo. El tribunal entendió que la aplicación de la presunción “*iuris tantum*” aplica únicamente a las trabajadoras mujeres por encontrarse en un instituto destinado a brindarles una protección especial en el ámbito laboral. El tribunal no desconoció la aplicación de la indemnización agravada por matrimonio en caso de trabajadores varones en éste caso ya que se encontraba dentro del plazo previsto por el art. 181, pero interpretó que, al no aplicarse la mencionada presunción, el actor debía demostrar que la causal de su despido obedeciera al matrimonio y que el mismo no había conseguido probarlo. Además, para la Cámara Laboral, la interpretación de la presunción sólo para las trabajadoras mujeres no lesionaba el derecho a la igualdad.

Ante la sentencia negativa el trabajador despedido interpuso un recurso extraordinario federal sosteniendo 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, cuyo rechazo motivó la presentación de la queja ante el máximo tribunal.

El Procurador Fiscal ante la Corte Suprema de Justicia de la Nación, dictaminó que la presunción de despido por matrimonio resulta también aplicable a los trabajadores varones. En consecuencia, opinó que correspondía

conceder el recurso extraordinario, revocar la sentencia cuestionada y devolver el caso al tribunal para que dicte un nuevo pronunciamiento.

A su turno, la Corte Suprema de Justicia de la Nación, al resolver en definitiva el caso, el 24 de septiembre de 2020 y en concordancia con lo mencionado por el Procurador Fiscal, dio lugar a la queja, declaró procedente el recurso extraordinario y ordenó dejar sin efecto la sentencia de la Sala IV de la Cámara Nacional de Trabajo. Admitió los agravios formulados por el denunciante y consideró que la interpretación que la Sala VI efectuó del art. 181 de la L.C.T y alcance que le otorgó a dicha norma resulta irrazonable, en la medida que prescindió de sus propios términos y colisiona abiertamente con las directivas que emanan de la Constitución Nacional y de los Tratados Internacionales de Derechos Humanos en materia de no discriminación y protección integral de la familia.

#### **IV. Análisis de la ratio decidendi**

Para resolver el problema jurídico axiológico respecto de la “discriminación” por razón del género que sufrió el demandante al ser privado de la presunción establecida en el art. 181 de la L.C.T, la Corte Suprema de Justicia de la Nación (en adelante CSJN) en su sentencia definió que la misma efectivamente se contrapone con principios superiores del sistema normativa. Lo mencionado se demuestra en el considerando 4 del fallo al sostener la CSJN en el mismo que la sentencia de la Cámara “colisiona abiertamente con las directivas que fluyen de la Constitución Nacional y de los Tratados Internacionales de Derechos Humanos en materia de no discriminación y protección integral de la familia”.

Luego, en el considerando 10 del fallo, la CSJN vuelve a remarcar dicha contraposición al exponer que la decisión de la Cámara prescinde de los principios y directivas constitucionales que, sin desatender el especial cuidado de la mujer, también privilegian la protección del matrimonio y de la vida

familiar (arts. 14 bis de la Constitución Nacional y 11.2 y 17 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, 23 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 3 y 16 de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y 10 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales).

Siguiendo ésta línea, en el considerando 11, la CSJN reitera la contraposición del fallo de la Cámara en ésta oportunidad con el Convenio 156 de la O.I.T, más precisamente en sus art. 3 y 8, en los cuales condena la discriminación contra las trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares y prevé expresamente que la responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo

Por último, en el doceavo considerando también remarca que nuestro derecho interno en materia civil prohíbe en el art. 402 del Código Civil y Comercial de la Nación un trato diferencial al varón que contrae matrimonio respecto del que se da a la mujer.

Para resolver el problema jurídico de relevancia, la CSJN resolvió aplicable los artículos del Título VII denominado “Trabajo de Mujeres”, más precisamente de los incluidos en el Capítulo III que ninguno de ellos se refiere expresamente a la mujer trabajadora como exclusiva destinataria de la protección especial que consagran. Hace hincapié más precisamente en la interpretación del art. 180 (primer artículo del capítulo) sobre el énfasis de 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. Considerando la expresión “para su personal” abarcadora tanto para empleados hombres y mujeres.

Además, la CSJN sostuvo que no hay literalidad de los arts. 180, 181 y 182 de la L.C.T que permita excluir de sus disposiciones al hombre trabajador. Enfatizó además que la propia ley mencionada en su art. 17 prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores, por motivo de sexo (entre otros) y según su art. 81 el empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual

trato en igualdad de situaciones constituyendo trato desigual aquél que tenga fundamento en discriminación arbitraria por razón del sexo.

Frente a tan claras directivas no caben dudas que las disposiciones de los artículos del Capítulo III del Título VII “Trabajo de Mujeres” son aplicables indistintamente a hombres y mujeres pese a la ubicación que los mismos tienen en el texto legal.

Otro argumento que utilizó en su fallo la CSJN respecto de la aplicabilidad de los artículos del Capítulo III al caso en cuestión fue que, si bien se encuentran dentro del Título VII, son los únicos artículos que su texto no va estricta y expresamente dirigido al personal femenino como si ocurre en el resto los capítulos del mencionado Título.

## **V. Análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales**

A fin de continuar con el análisis del caso presentado, y de lograr mayor entendimiento del mismo y del problema que expone, se torna necesario la interpretación y de qué manera la doctrina y la jurisprudencia se han pronunciado al respecto. Para lo cual es importante situarnos en la problemática de discriminación que sufre el trabajador varón al no aplicarse la mencionada presunción “iuris tantum” del art. 181 de la L.C.T por su sexo que también podríamos encuadrar como “trato desigual”.

Discriminar, según el Diccionario de la Lengua Española (Real Academia Española, 1992, definición 2), significa separar, distinguir, diferenciar una cosa de otra, dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, etc.

La prohibición de efectuar discriminaciones, consagrada en diversos instrumentos internacionales y en casi todas las constituciones nacionales, tiene como contracara la obligación de dar un igual tratamiento. Dicha obligación ha ido evolucionando desde la “igualdad ante la ley” hasta llegar al concepto o la garantía de “igualdad de oportunidades” (Kiper, 1998). Tal como sostenía Katz

(1958, p. 694), “el tratamiento igual de los iguales en iguales circunstancias constituye un principio fundamental y general del derecho del trabajo”.

Nuestra L.C.T en su extenso articulado consagra expresamente el principio de igualdad de trato entre los principios rectores o bases sobre las que se asienta el Derecho del Trabajo y las mismas van en línea en lo mencionado en la introducción del presente artículo. Evidencia como en los últimos años se ha hecho un enorme esfuerzo por equiparar los derechos de la mujer en la relación laboral. La protección de las mujeres trabajadoras se plasma en las legislaciones laborales mediante el establecimiento de normas diferenciadas y excepcionales, que se fundan en la protección de la salud (en tanto capacidad de gestación), en una supuesta debilidad física y en el bienestar de la familia.

Existe en la sociedad una atribución implícita a la mujer de responsable del “deber de cuidado” familiar. Este cuidado involucra a aquellas actividades que son esenciales para la satisfacción de las necesidades básicas de las personas, tanto de elementos físicos como simbólicos que permiten el desarrollo de la vida social. La noción de “cuidado” a la que hacemos referencia y tal como lo indica Rodríguez Enríquez (2018), abarca el autocuidado, el cuidado de otras personas, el establecimiento de las precondiciones en que se realiza el cuidado (condiciones de limpieza y alimentación en su gran mayoría) y la gestión del cuidado (que implica coordinación de horarios y traslados, entre otras responsabilidades).

No obstante, en la actualidad se están presentando cambios en las dinámicas familiares que nos hacen replantearlos si nuestra L.C.T está contemplando el tratamiento igualitario en todos los aspectos. El aumento de las mujeres como jefas/sustento de hogar, las familias monoparentales, la ley de matrimonio igualitario, el alquiler de vientres y la adopción por parte de padres/madres solteros/as han cambiado el modelo tradicionalista social donde una familia se componía por un padre-proveedor y una madre-cuidadora, donde primaba una estabilidad matrimonial y una resignación de la mujer de un ingreso económico independiente (Lobato, 2018). Se crea una rotura del esquema familiar histórico donde la diferenciación de las labores que desarrollaban las personas se realizaba a través de un sistema sexo/género que



implicaba una jerarquización donde lo público, masculino, el mercado y el trabajo productivo será preponderante por sobre el hogar, lo privado, las tareas domésticas, de cuidado y lo femenino, dando lugar a la formación de un tipo particular de familia consistente en una figura paterna-proveedora y una figura materna-cuidadora (Pinotti, 2014).

Estos cambios en las realidades de los núcleos familiares traen aparejados cambios en las obligaciones y responsabilidades de los trabajadores y trabajadoras en lo que respecta al “deber de cuidado” para consigo mismos y con sus familias que significarán como consecuencia modificaciones en pos de “igualar” los derechos que las leyes laborales deben tutelar.

El Convenio Número 156 de la OIT propone un debate amplio dentro del organismo ya que en búsqueda de lograr la igualdad de hombres y mujeres no es suficiente sólo identificar las dinámicas de las relaciones laborales, sino que es necesario revisar la forma en que se organiza y distribuye el trabajo productivo y reproductivo en toda la sociedad (OIT, 2009). En este sentido, el convenio mencionado es un instrumento esencial a la hora de diseñar modelos de distribución de responsabilidades de cuidado en el marco de los vínculos laborales del sector privado.

Además, en nuestra Constitución en su artículo 14 bis convergen dos aspectos trascendentales sobre el tema desarrollado. Por un lado, el artículo protege al trabajador contra “el despido arbitrario” y por el otro “la protección integral de la familia”.

Este fallo sienta una jurisprudencia importante para el derecho laboral argentino. Algunos especialistas lo ubican en un nivel de importancia al igual que el caso “Vizzoti, C. A. c/ Amsa S.A s/ despido” ya que es el primer caso donde se aplica la presunción del art. 181 para el trabajador varón. Como jurisprudencia más próxima se puede encontrar el fallo del plenario 272 “Drewes, Luis c/Coselia s.a.” el cual sirvió como doctrina para la aplicación de la indemnización especial del art. 182 que corría la misma suerte que la del Señor Puig ya que dicho artículo se encontraba dentro del Título VII de la L.C.T pero en éste caso el trabajador probó que la causa del despido fue el

matrimonio y no tuvo que recurrir a la presunción del artículo precedente al invocado.

## **VI. Postura del autor/a**

El Derecho Laboral se encuentra en constante búsqueda de la protección de los derechos de los trabajadores. A mi entender, a través de este fallo, la CSJN logra entender la dinámica familiar actual y refleja cómo la legislación busca igualar las responsabilidades de los cónyuges en el mencionado deber de cuidado. No sólo se mantiene vigente a la realidad del Derecho Laboral actual, sino que además amplía los derechos de los trabajadores al incluir por igual al trabajador varón en la aplicación de la presunción del matrimonio, liberándolo del peso/dificultad que tiene carga probatoria para él.

Corresponde a los cónyuges por igual la responsabilidad de la familia por lo cual al hombre también se le comienzan a contraponer los deberes laborales como los familiares y requiere de tutela judicial para el cumplimiento de estas obligaciones.

Admitiendo en el fallo la presunción del art. 181 para el trabajador varón la CSJN empieza a reconocer, no sólo en parte la igualdad de derechos entre el hombre y la mujer, sino también la responsabilidad que tienen por igual en el núcleo familiar y a su vez encuentra su protección en congruencia con lo establecido en la Constitución, los Tratados Internacionales que forma parte del bloque constitucional (evidenciados en la Convención 156 de la OIT) y la L.C.T ya que el matrimonio significa el comienzo de una familia (si bien no todas las familias requieren de matrimonio y hay familias que se encuentran conformadas de distinto modo) y ésta constituye el núcleo fundamental de la sociedad.

## **VII. Colofón**

El demandante, por medio de un recurso federal extraordinario, logra conseguir la presunción de despido por causa del matrimonio (anteriormente sólo aplicada para la trabajadora mujer) y de este modo obtiene la indemnización agravada que establece la L.C.T para estos casos.

Con su fallo, la CSJN dio solución al problema jurídico axiológico planteado, ya que enfatizó sobre el principio de igualdad que persigue nuestro Derecho, evitando así cualquier tipo de discriminación que pudiese haber entre trabajadores de distinto sexo.

Por otro lado, y en simultáneo, también soluciona el problema de relevancia ya que considera (entre otros motivos analizados) que los textos de los arts. del Título VII de la L.C.T no hacen mención explícita sobre si son aplicables de forma exclusiva a la trabajadora mujer y da lugar al pedido del demandante.

De este modo, el fallo “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz s/ despido” se convierte en un antecedente valioso que sienta jurisprudencia en el Derecho Laboral.

## VIII. Listado de revisión bibliográfica

### a. Doctrina

- Real Academia Española (1992) *Diccionario de la Lengua Española* (21ª ed).
- Kiper, C. (1998). *Derechos de las minorías ante la discriminación*. (pp. 114-127). Buenos Aires: Hammurabi.
- Katz., E. (1958) *La obligación de tratar de un modo igual a los iguales en iguales circunstancias, en el derecho del trabajo*. p. 694. Buenos Aires: Depalma.
- Rodríguez Enríquez, C. (2018) Organización social del cuidado, reproducción de la desigualdad y derechos de las mujeres. *Revista Institucional de la Defensa Pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires* (8) 64.
- Lobato, J. (2018). El cuidado en la mira. *Lecciones y Ensayos Nro 100 – Revista Jurídica de la UBA* 171-192.

- Pinotti, M. (2014). *Abuso, discriminación y otras cuestiones de género en el ámbito laboral*. p. 27. Buenos Aires: Visión Jurídica.
- Oficina Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2009). *Trabajo y familia: hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*. Santiago de Chile. Recuperado de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms\\_111376.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_111376.pdf)

#### **b. Legislación**

- Art. 180, 181 y 182 Ley 20.744. Honorable Congreso de la Nación Argentina
- Art. 14 bis Constitución Nacional.
- Convenio Número 156 de la Organización Internacional del Trabajo.

#### **c. Jurisprudencia**

- CNAT. Plenario 272 "Drewes, Luis c/Coselia s.a." LL 1990-C-466; DT 1990-A-893; DJ 1990-I-922
- CSJN. "Vizzoti, C. A. c/ Amsa S.A s/ despido" Fallos: 327:3677.