

TRABAJO FINAL DE GRADO



Nota a Fallo - Derechos Fundamentales en el Mundo del Trabajo

“Puig: Despido discriminatorio e igualdad ante la ley”

Carrera: Abogacía

Legajo: VABG90518

Nombre y Apellido: Natalia Yesica Aveni

Tutora: Vanesa Descalzo

Tema: Nota a fallo – Derechos Fundamentales en el Mundo del Trabajo

Fallo: PUIG, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido – CNT
57589/2012/1/RH1 – CSJN Fallos 343:1037

Sumario: I – Introducción-. II – Premisa fáctica e historia procesal-. III – Análisis de la *ratio decidendi*-. IV – Análisis crítico y conclusiones-. V- Referencias Bibliográficas-.

I – INTRODUCCIÓN

Los principios del derecho del trabajo son las *reglas inmutables e ideas esenciales que forman las bases sobre las cuales se sustenta todo el ordenamiento jurídico-laboral*. Su finalidad es proteger la dignidad del trabajador y proyectar su eficacia, tanto al iniciarse el vínculo laboral, como durante su desarrollo y al momento de su extinción (Grisolia, 2016).

Dentro de estos principios se encuentra el de prohibición de discriminación, según el cual al empleador le está vedada la posibilidad de realizar distinciones arbitrarias fundadas en razones de sexo, estado civil, religión, raza, ideas políticas entre otras causales; debiendo brindar a todos sus trabajadores igualdad de trato en igualdad de circunstancias. De esto se desprende la aplicación efectiva del principio de igualdad ante la ley contenido en nuestra Carta Magna. Si bien es frecuente relacionar los actos discriminatorios con actos de opresión o de persecución, la Ley de Contrato de Trabajo no se limita a ellos, sino que contiene numerosos supuestos en los que se ven reflejados estos principios, como por ejemplo cuando protege el derecho personalísimo de contraer matrimonio al prohibir cualquier condicionamiento que intente imponerse por vía del contrato de trabajo, así como imponiendo una penalidad agravada en el supuesto que el despido se deba a ésta causal.

En igual sentido, la Corte sostuvo que la garantía de igualdad ante la ley radica en consagrar un trato legal igualitario a quienes se hallen en una razonable igualdad de circunstancias, lo que no impide que el legislador contemple en forma distinta situaciones que considere diferentes, en tanto dichas distinciones no se formulen con criterios arbitrarios, de indebido favor o desfavor, privilegio o inferioridad personal o de clase, o de ilegítima persecución (Fallos: 313:1513, considerando 57°).

Como puede observarse, el Derecho del Trabajo surge para regular y brindar solución frente a los conflictos que se presentan entre actores con diferentes poderes y pesos de negociación, posicionados en extremos muchas veces irreconciliables, que confinan a la parte más débil

de la relación (el trabajador) al sometimiento y aceptación de condiciones impuestos por quien aparece detentando los medios de producción, económicos y/o materiales.

De este modo, la regulación y principios laborales intentan equiparar a través de diversas leyes, las desigualdades generadas en las relaciones económico-sociales partiendo de principios basados en el aspecto social y proteccionista del trabajador (Grisolia, 2016).

En este marco, los órganos jurisdiccionales y la Corte Suprema, como máxima autoridad, deben hacer valer estas normas y principios en sus sentencias, cuando por su errónea aplicación o interpretación, se vulneran los derechos fundamentales de las personas, o en éste caso de los trabajadores.

La problemática que se planteó en el fallo Puig resulta de gran interés, pues viene a echar luz en el ámbito del derecho del trabajo sobre una cuestión que lesionaba un principio tan fundamental como esencial: la igualdad ante la ley, lo que va de la mano con la prohibición de prácticas discriminatorias por razón del sexo y la protección integral de la familia, interpretando tales conceptos en consideración con las necesidades actuales de la sociedad en su conjunto, abandonando concepciones tradicionales para aggiornarse a la época en la cual vivimos, en dónde se lucha por la igualdad de género y debe concebirse a la familia en un sentido más amplio y protegerla en todas sus formas.

Este fallo manifiesta suma importancia porque pone fin a las diferencias que establecía la practica tribunalicia al aplicar de manera automática una norma respecto de las trabajadoras mujeres y agravando las exigencias para su procedencia respecto de los trabajadores hombres, en una cuestión que, como lo es el matrimonio y en un sentido más amplio, la familia; ha experimentado grandes cambios inclinándose hacia un nuevo modelo en el cual las obligaciones y cargas son compartidas por ambos cónyuges, sean de distinto o de igual sexo, sin distinciones.

En este sentido la Corte ha realizado una ferviente defensa de las normas de la Carta Magna y de los Tratados Internacionales incorporados a ella con jerarquía constitucional referidas a la igualdad ante la ley, la prohibición de discriminación y la protección integral de la familia; expresando:

En suma, las directivas internacionales examinadas 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 y la crianza de los hijos. Es evidente que para cumplir con tal cometido el Estado debe facilitar, incentivar y apoyar la participación de los hombres en esas tareas. 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 las mujeres, los compromisos propios del ámbito doméstico. (Fallos: 343:1037, considerando 11°).

Este precedente jurisprudencial presenta un problema jurídico axiológico (aquellos que surgen respecto de una regla de derecho o norma por la contradicción con algún principio superior del sistema), pues la Corte al enfrentar el análisis del caso llevado a su jurisdicción encuentra que existe una clara colisión entre una norma del derecho ordinario (el artículo 181 LCT) con principios fundamentales consagrados en nuestra Constitución Nacional y en instrumentos internacionales que han adquirido jerarquía constitucional a través del artículo 75 inciso 22 CN (igualdad ante la ley, prohibición de discriminación en razón del sexo o genero y la protección integral de la familia).

Dicha colisión se produce por la interpretación estrictamente literal que hacen ambos órganos jurisdiccionales inferiores (primera instancia y Cámara) de las normas que regulan el despido por causa de matrimonio, justificándose en la premisa de que tales preceptos se encuentran incluidos en el capítulo que regula el trabajo de la mujer, y por lo tanto sólo son de aplicación automática respecto de las trabajadoras de genero femenino y sosteniendo que esto no

constituye un acto discriminatorio respecto de los trabajadores varones pues el espíritu de tales reglas es el de proteger al individuo vulnerable en la relación laboral, puntualmente en tales supuestos, la mujer.

II – PREMISA FÁCTICA E HISTORIA PROCESAL-

El día 24 de septiembre del 2020 en los autos caratulados "PUIG Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido" la Corte Suprema sentó un nuevo precedente en materia laboral, cuya finalidad fue la de unificar criterios en cuanto a la procedencia de la indemnización especial del artículo 181 de la Ley de Contratos de Trabajo que protege al trabajador del despido arbitrario por causa del matrimonio durante el período determinado por dicha norma originando una presunción que, hasta el momento era de aplicación exclusiva respecto de las trabajadoras mujeres, imponiendo al trabajador varón la carga de probar que la desvinculación se debió a haber contraído enlace.

El Sr. Puig Fernando Rodolfo presentó ante el Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo N° 11 su pretensión de cobro de indemnización regulada en el artículo 182 de la Ley de Contrato de Trabajo, por el cual el despido sin invocación de causa o no habiendo probado la invocada, dentro de los plazos determinados por la ley, se considera que responde a la causal de matrimonio cuando éste fue notificado fehacientemente con anterioridad. Circunstancias tales que fueron acabadamente acreditadas en la causa: su entonces empleador, Minera Santa Cruz S.A., tomó conocimiento del matrimonio celebrado el día 18 de marzo de 2010 y procedió a la desvinculación sin invocación de causa del Sr. Puig el día 25 de junio del mismo año.

La sentencia desfavorable en primera instancia fue recurrida por el actor ante la Sala IV de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, que confirmó la sentencia, rechazando la demanda brindando argumentos que, a entender del Sr. Puig vulneraban sus derechos constitucionales de igualdad ante la ley en un sentido discriminatorio por causa del sexo. Ambos órganos resolvieron haciendo una interpretación rígida y literal de la letra de la norma, argumentando que el hecho no se encontraba comprendido por lo regulado en el

artículo 182 de la Ley de Contrato de Trabajo al no haberse logrado probar que el distracto se hubiera producido por causa del matrimonio, y entendiendo que por tratarse de un trabajador varón no correspondía la aplicación automática de la presunción estipulada por dicha norma.

Contra este pronunciamiento se interpuso recurso extraordinario cuya denegatoria originó la queja ante la Corte Suprema de Justicia de la Nación.

En fallo unánime la Corte Suprema acogió la queja y resolvió la cuestión haciendo lugar a la pretensión del actor y desestimando la sentencia recurrida; emitiendo voto individual el Sr. Presidente Dr. Don Carlos Rosenkrantz y el Sr. Ministro Dr. Don Horacio Rosatti.

III – ANÁLISIS DE LA *RATIO DECIDENDI*-.

En sus argumentos la Corte esgrimió *“que si bien la impugnación traída conduce a la interpretación de una norma de derecho común –el art. 181 de la LCT- y tal cuestión sería, en principio, ajena a la instancia del art. 14 de la ley 48, cabe hacer excepción a esa regla en la medida en que la cámara ha dado a tal precepto un alcance irrazonable, que no solo prescinde de sus propios términos sino que, además, 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”* (Fallos: 343:1037, considerando 4°).

La Corte consideró que la Cámara realizó una interpretación inapropiada de la norma al ceñirse exclusivamente a su ubicación (errónea a entender de la Corte) en el capítulo referido al “Trabajo de Mujeres”. En este sentido, sostuvo que *“como puede observarse, ninguna de las tres normas transcriptas (artículos 180, 181 y 182 LCT) se refiere expresamente a la mujer trabajadora como exclusiva destinataria de la protección especial que consagran. Es más, el art. 180, que inicia el capítulo, enfatiza 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 (énfasis agregado), expresión ciertamente comprensiva tanto de los trabajadores como de las trabajadoras”* (Fallos: 343:1037, considerando 5°).

Si bien en las instancias inferiores los jueces entendieron que tanto los trabajadores hombres como las trabajadoras mujeres tienen derecho a la indemnización del artículo 182 de la LCT en caso de despido por causa de matrimonio; la presunción del artículo 181 de la LCT, solo se aplica a las trabajadoras mujeres, en tanto que el trabajador varón deberá probar que la desvinculación se debió al hecho de haber contraído enlace para obtener el resarcimiento agravado.

Sobre tales argumentos, la Corte sostiene que *“esta última conclusión no constituye derivación razonada de las normas examinadas en los dos considerandos precedentes pues, como quedó claramente expuesto, la ley no restringe su protección a las hipótesis de despido de trabajadoras mujeres. No hay en la literalidad de los arts. 180, 181 y 182 de la LCT (a la que corresponde estar como primera regla de la interpretación legal; Fallos: 340:644 y causa —A., M. G.‖, Fallos: 340:1149, entre muchas otras) elemento alguno que autorice a excluir de sus disposiciones al trabajador varón. La propia LCT, además, prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores, entre otros, por motivo de sexo (art. 17) y considera trato desigual al dispensado a los trabajadores por esa misma razón, entre otras (art. 81). 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; sin que obste a tal conclusión la circunstancia de que el capítulo en el que se ubican estas normas de modo inadecuado integre el título VII de la ley referente al —Trabajo de Mujeres”* (Fallos: 343:1037, considerando 6°).

Continuando con sus argumentos la Corte sostiene que la postura adoptada en el la sentencia apelada resulta de una *inteligencia regresiva* que contradice la orientación por ella postulada; pues entiende que las leyes no pueden ser interpretadas sólo históricamente, sino que deben ajustarse a las necesidades actuales de la sociedad para la cual están destinadas.

Ciertamente, para sustentar su posición, la cámara puso de relieve la existencia de poderosas razones que justifican el otorgamiento de una especial protección legal a la mujer frente a la discriminación de la que comúnmente es objeto, especialmente en el terreno laboral. Así, se hizo eco de las motivaciones que condujeron al legislador de 1974 a incorporar el sistema protector, particularmente dirigido a la mujer, (...). Empero, al

centrarse solo en esa circunstancia, ha omitido examinar la significación de las normas en juego en el actual contexto en el cual el modelo sociocultural que asignaba únicamente a la mujer la responsabilidad de la crianza de los hijos y de las tareas domésticas se encuentra en pleno proceso de cambio. En efecto, el paradigma familiar ha experimentado profundas modificaciones en los últimos años orientándose hacia un nuevo modelo en el cual ambos cónyuges –entre los cuales, inclusive, puede no haber diferencia de sexo- se hacen cargo indistintamente de las tareas y obligaciones domésticas y familiares. (Fallos: 343:1037, considerando 8°).

Con los artículos 180, 181 y 182 de la LCT el legislador procura desalentar medidas extintivas de la relación laboral que afecten a quienes deciden contraer matrimonio y formar una familia. Ahora bien, si estamos frente a una constante evolución de la sociedad en torno a la eliminación de toda discriminación, y en particular por razones de género, resulta inconcebible que la decisión de la Cámara se aparte de los principios constitucionales e internacionales que protegen al matrimonio, sin importar el sexo de sus contrayentes, y muy especialmente a la familia en todas sus formas.

Finalmente, la Corte sostiene que *“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 LCT es la que equipara a varones y mujeres para acceder a la protección especial en caso de despido por matrimonio. En consecuencia, corresponde descalificar el fallo apelado pues media en el caso la relación directa e inmediata entre lo debatido y resuelto y las garantías constitucionales que se dicen vulneradas (art. 14 de la ley 48). Por ello, y lo concordemente dictaminado por el señor Procurador Fiscal, se hace lugar a la queja, se declara procedente el recurso extraordinario y se deja sin efecto la sentencia apelada con el alcance indicado”* (Fallos: 343:1037, considerando 12°).

IV – ANÁLISIS CRÍTICO Y CONCLUSIONES

El despido en nuestra legislación constituye un acto unilateral facultativo del empleador, al que *“se le impone una consecuencia disvaliosa, ya sea respondiendo por el pago de una indemnización, ya sea reincorporando al trabajador despedido en las situaciones de excepción o casos previstos por la legislación”* (DeDiego, 2011).

En este sentido, en materia laboral, se han desarrollado legislativamente una serie de mecanismos y recursos destinados a proteger al trabajador frente al despido incausado, discriminatorio y/o abusivo, brindando un marco al mandato constitucional contemplado en el Artículo 14 bis y por el cual se establece que *“El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes”*.

Como señala De Diego (2011) en la actualidad contamos con un único sistema indemnizatorio regulado en la Ley de Contrato de Trabajo en su artículo 245; a su vez en dicho cuerpo normativo se establecen indemnizaciones especiales; una de ellas es la que prevé el artículo 180 de la LCT (protección ante el despido por causa del matrimonio), determinando que *“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”*. Y, artículo seguido agrega que *“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”* (Artículo 181, LEY 20744).

Como se observa en el citado artículo se inserta en su contenido una presunción que opera de pleno derecho; agravando el monto de la indemnización en caso de que el despido se produzca violando la normativa; en un intento por lograr la tutela de la manda constitucional que compele a las distintas ramas del derecho a la protección integral de la familia. *La presunción legal establecida en este artículo es iuris tantum: el empleador para eximirse de pagar la indemnización agravada debe demostrar que el despido obedeció a una causa*

distinta del matrimonio. El presupuesto necesario para su operatividad es la notificación del futuro matrimonio. (Julio A. Grisolia, Ernesto J. Ahuad, 2014) .

En un sentido similar, en el Fallo plenario n° 272 “Drewes” se estableció 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 L.C.T.”* (DREWES, LUIS ALBERTO c/ COSELEC S.A.C. s/ COBRO DE PESOS, 1990). Sin embargo, en dicho precedente se requirió que se acreditara que el despido se debió al matrimonio, diferenciando la situación del empleado varón, exigiendo la prueba de tales circunstancias; de la situación de la empleada mujer, a la cual si le correspondía la aplicación de la presunción contenida en el artículo 181 de la LCT. Cabe destacar que la aplicación de pleno derecho de este artículo, siempre se realizó en defensa del derecho de la mujer, pero no así respecto del hombre. Es decir, que en la práctica tal protección solo operaba de forma automática para las mujeres y no para los hombres, y es por ello que reviste suma importancia el fallo analizado, pues la postura de la Corte tuerce este precepto. Y no podía ser de otro modo, teniendo en cuenta la época en la cual vivimos, en la que se lucha por la equiparación de géneros y por la eliminación de todo tipo de discriminación, nuestros magistrados debían corregir la situación de injusticia e irracionalidad que se suscitaba al hacer una aplicación diferenciada de la norma basado en una discriminación por razón del sexo de trabajador.

Así como la LCT se encarga de regular específicamente la prohibición de tales discriminaciones (Artículo 17 *“se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad”*), siempre resulta de gran importancia contar con el criterio del máximo tribunal que sirva de norte a los demás magistrados a la hora de realizar una interpretación normativa.

Los artículos que regulan el despido por causa del matrimonio, conforman una protección especial que realiza el legislador en pos de la estabilidad del trabajador y como medio para desalentar al empleador a tomar medidas que resulten como consecuencia de las decisiones personales de sus subordinados. Es por ello que Grisolia (Grisolia, 2016) sostiene que *“la legislación laboral prohíbe los actos de discriminación tanto los fundados en el sexo como*

en el estado civil, con independencia de si este último cambia aun durante la relación laboral”.

En el Fallo Puig, la Corte establece que los magistrados que lo precedieron en la decisión arribaron a conclusiones *“que colisiona(n) 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”.* (Considerando 4°)

Si bien resulta pertinente destacar que los artículos a los que se hace referencia (Artículos 180, 181 y 182 LCT) se encuentran insertos en el Título VII de la ley referido al “Trabajo de la Mujer”; en su análisis pormenorizado de la normativa aplicada al caso, la Corte afirma que no se observan expresiones referidas a la mujer como exclusiva destinataria de la protección en ellas contemplada; pues a su entender la ubicación de tales artículos resulta *“inapropiada”*, y además resalta que *“el artículo 180 que inicia el capítulo, enfatiza 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 (énfasis agregado), expresión ciertamente comprensiva tanto de los trabajadores como de las trabajadoras”.* (Considerando 5°)

La Corte continuando con su explicación considera que, la conclusión a la que arribaron tanto el juez de primera instancia como la Cámara al confirmar la sentencia del primero; *“no constituye derivación razonada de las normas examinadas en los dos considerandos precedentes pues, como quedó claramente expuesto, la ley no restringe su protección a las hipótesis de despido de trabajadoras mujeres. No hay en la literalidad de los arts. 180, 181 y 182 de la LCT elemento alguno que autorice a excluir de sus disposiciones al trabajador varón”* (Considerando 6°). De este modo queda desarticulado el argumento esgrimido por los tribunales inferiores puesto que ni siquiera el contexto normativo los favorece como justificación de una aplicación e interpretación meramente literal de la ley; y en este sentido la Corte entiende que *“las leyes no pueden ser interpretadas sólo históricamente, sin consideración a las nuevas condiciones y necesidades de la comunidad, porque toda ley, por naturaleza, tiene una visión de futuro, [y] está predestinada a recoger y regir hechos posteriores a su sanción”* (Considerando 8°); no cabe duda que lo que la Cámara intentó

poner de relieve, para sustentar su postura, fueron fuertes razones que justifican una protección especial a la mujer a raíz de la discriminación de la que habitualmente resulta objeto; sin embargo al cerrarse en dicho argumento solamente “ *ha omitido examinar la significación de las normas en juego en el actual contexto en el cual el modelo sociocultural que asignaba únicamente a la mujer la responsabilidad de la crianza de los hijos y de las tareas domésticas se encuentra en pleno proceso de cambio. En efecto, el paradigma familiar ha experimentado profundas modificaciones en los últimos años orientándose hacia un nuevo modelo en el cual ambos cónyuges –entre los cuales, inclusive, puede no haber diferencia de sexo- se hacen cargo indistintamente de las tareas y obligaciones domésticas y familiares*” (Considerando 8°).

La legislación laboral en materia de discriminación se enrola en las directivas dadas por nuestra Constitución Nacional y en los Tratados Internacionales que forman parte de ella, así como también en las directivas que brinda la Organización Internacional del Trabajo. Por citar algunos: en nuestra carta magna establece que “*todos sus habitantes son iguales ante la ley*”; el artículo 11.2 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos determina que “*Nadie puede ser objeto de injerencias arbitrarias o abusivas en su vida privada, en la de su familia, en su domicilio o en su correspondencia, ni de ataques ilegales a su honra o reputación*”; en el artículo 10.1 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales se regula que “*se debe conceder a la familia, que es el elemento natural y fundamental de la sociedad, la más amplia protección y asistencia posibles, especialmente para su constitución y mientras sea responsable del cuidado y la educación de los hijos a su cargo. El matrimonio debe contraerse con el libre consentimiento de los futuros cónyuges*”; en el Convenio 156 de la OIT su artículo 3° establece que “*Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales*”.

Resulta sumamente importante resaltar que *“no puede perderse de vista que el régimen normativo protector contra el despido motivado por el matrimonio reconoce su génesis en el hecho de que, ante la asunción de responsabilidades familiares -derivada de la unión conyugal- por parte de los trabajadores, los empleadores temen que el cumplimiento de las obligaciones laborales y la capacidad productiva de aquellos se vean afectados, lo que los induce a desvincularlos. Los arts. 180 a 182 de la LCT conforman un sistema de protección mediante el cual el legislador ha procurado desalentar ese tipo de medidas extintivas claramente discriminatorias que afectan a quienes deciden unirse en matrimonio y conformar una familia”* (Considerando 9°).

A modo de conclusión del presente, al estudiar este fallo e investigar los antecedentes tanto legislativos como jurisprudenciales resulta sumamente positiva la resolución a la que ha arribado nuestra Corte Suprema, pues la postura de los magistrados precedentes que resolvieron la cuestión (en primera y segunda instancia) lo han hecho de forma arbitraria, discriminatoria, sin equidad ni justicia. Como bien se mencionó ut-supra, hasta el momento de la sanción del caso Puig, en la práctica tribunalicia se aplicaban los artículos sobre despido por causa de matrimonio de la LCT de manera diferenciada respecto de las trabajadoras mujeres y varones. Este fallo se viene a poner fin a dicha práctica, equiparando la situación de los trabajadores sin distinción de sexo, ya que como afirma la propia Corte *“si en el nuevo paradigma sociocultural los cónyuges ya asumen o tienden a asumir por igual las responsabilidades familiares, no puede interpretarse que los estímulos del empleador para despedir a quienes contraen matrimonio se suscitan solamente en el caso de las mujeres trabajadoras, y que solamente ellas deben estar íntegramente abarcadas por el sistema protector especial de los arts. 180, 181 y 182 de la LCT”* (Considerando 9°).

Es sabido que las leyes están destinadas a regir aspectos de la vida cotidiana, la cual es dinámica y cambiante; por tanto, la Corte, al sentar este precedente envía un mensaje a los demás jueces para que observen, analicen y resuelvan las cuestiones dentro del contexto actual para evitar que los ritualismos lleven a sentencias arbitrarias.

En consideración a todo lo analizado, resulta evidente que el máximo tribunal realiza un análisis amplio de la legislación y no se cierra en tecnicismos, sino que efectúa una valoración

de la legislación en su conjunto, armonizando la totalidad de sus normas, así como con otras fuentes de igual o superior jerarquía y, lo más importante, en atención a la realidad socio cultural actual, en la que se propugna por la eliminación de todo tipo de discriminación y se propugna por la protección de la familia en todas sus formas.

V- REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Butlow, R. (4 de 12 de 2017). *PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO EN ARGENTINA*. Obtenido de Arquitectura legal según Butlow: <http://arquilegal.com.ar/principios-del-derecho-del-trabajo-en-argentina/>
- Cala, M. (4 de 10 de 2019). *Medium.com*. Obtenido de Historia del Derecho Laboral Argentino: <https://medium.com/historia-del-derecho-laboral-argentino/historia-del-derecho-laboral-argentino-700d34f44569>
- Constitución Nacional. (1994). *Argentina*. Argentina.
- Corte Suprema de Justicia de la Nación*. (s.f.). Obtenido de Secretaria de Jurisprudencia : <https://sj.csjn.gov.ar/sj/>
- Diego, J. d. (2011). *Manual de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Buenos Aires : La ley.
- DREWES, LUIS ALBERTO c/ COSELEC S.A.C. s/ COBRO DE PESOS, Plenario 272 (22 de Marzo de 1990).
- Ebook21 Biblioteca virtual*. (s.f.). Obtenido de <https://eds-a-ebsohost-com.ebook.21.edu.ar/>
- Grisolia, J. A. (2016). *Manual de Derecho Laboral*. Buenos Aires: Abeledo Perrot.
- Guida Liliana v Poder Ejecutivo Nacional s empleo público, 313:1513 (Corte Suprema de Justicia de la Nación 2 de 6 de 2000).
- Julio A. Grisolia, Ernesto J. Ahuad. (2014). *Ley de Contrato de Trabajo Comentada*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Estudio.
- LEY-20744. (s.f.). LEY DE CONTRATO DE TARABJO.
- MacCormick, N. (2014). *Argumentación e interpretación del derecho*.
- Normas APA*. (s.f.). Obtenido de <https://normas-apa.org/wp-content/uploads/Guia-Normas-APA-7ma-edicion.pdf>
- OIT. (s.f.). Convenio 156 . *Sobre los trabajadores con responsabilidades familiares*.
- Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz, Fallos: 343:1037 (Corte Suprema de Justicia de la Nación 24 de 9 de 2020).
- Rodriguez, S. O. (30 de 9 de 2020). *La Corte Suprema falla en favor de la aplicación igualitaria de la indemnización por causal de matrimonio*. Obtenido de Sistema Argentino de Información Jurídica: <http://www.saij.gob.ar/sergio-omar-rodriguez-corte-suprema-falla-favor-aplicacion-igualitaria-indemnizacion-causal-matrimonio-dacf200204-2020-09-30/123456789-0abc-defg4020-02fcanirtcod?q=fecha->

rango%3A%5B20200403%20TO%2020201001%5D&o=1&f=Total%7CFecha%7CE

Saguir y Dib, Fallos: 302:1284 (Corte Suprema de Justicia de la Nación 6 de 11 de 1980).

Sanchez, C. (24 de 01 de 2020). *Normas APA actualizadas (7° edición)*. Obtenido de <https://normas-apa.org/bibliografia/>

Sistema Argentino de Información Jurídica. (s.f.). Obtenido de Ministerio de Justicia y Derechos Humanos Argentina: <http://www.saij.gob.ar/home>

Universidad, S. X. (s.f.). *Canvas*. Obtenido de Modelo de Caso Modulo 1: https://siglo21.instructure.com/courses/11640/pages/modelo-de-caso#_

Vilarroig, J. (s.f.). *Repositorio Universitat Jaume I*. Obtenido de http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/78613/forum_2006_19.pdf