



LA CORTE FALLA A FAVOR DEL TRABAJADOR VARON, AL CONSIDERAR DISCRIMINATORIO UN DESPIDO POR CAUSA DE MATRIMONIO.

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

**Autora:** Funes Secchi, Monserrat

**Legajo:** VABG76337

**Carrera:** Abogacía

**Tema:** Modelo de Caso

**Tutor:** Pereda, Gonzalo

**Institución:** Universidad Empresarial Siglo XXI

26-06-2022 - Córdoba

**SUMARIO:** 1 Introducción- 2 Premisa fáctica, historia procesal y resolución del tribunal- 3 Reconstrucción de la ratio decidendi- 4 Análisis y comentarios 4.1 Doctrina y Jurisprudencia 4.2 Postura de la autora 5 Conclusión 6 Referencias Bibliográficas.

**TEMA:** Derechos Fundamentales del Trabajo.

**FALLO:** “Puig Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A s/ despido.”<https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoByIdLinksJSP.html?idDocumento=7607211&numeroPagina=1>

## 1 INTRODUCCIÓN

En la siguiente nota se analizará el fallo dictado por la Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN en adelante) en los autos caratulados “Puig, Fernando Rodolfo/ Minera Santa Cruz S.A s/despido”.

Con el voto de la mayoría de sus miembros, la Corte puso fin al dilema en materia de la carga de la prueba entre hombres y mujeres frente a la presunción del despido por causa del matrimonio. Por lo que se pronunció a favor de la igualdad de derechos sin distinción de género.

La Ley de Contrato de Trabajo (LCT en adelante) N°20744 en sus artículos 180,181 y 182, contiene un bloque de protección frente al despido por causa del matrimonio. El artículo 181, nos habla de la “presunción” de que, si el despido se produjere dentro de los tres meses anteriores y seis posteriores al matrimonio, y siempre que haya mediado notificación fehaciente a su empleador, la ley presume, admitiendo prueba en contrario, que el distracto se produjo por tal motivo.

Es precisamente en dicho artículo donde se puede observar una de las problemáticas que se presentan en la actualidad a la hora de resolver un caso, de tipo laguna axiológica, dado a que surge cuando se produce un conflicto jurídico entre reglas y principios. Estos se suscitan respecto a una regla de derecho por la contradicción con algún principio superior del sistema. Este problema es particularmente importante en la aplicación de normas constitucionales que establecen derechos fundamentales, ya que, para la Corte, la sentencia ratificada por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (CNAT en adelante) es contraria a los principios fundamentales de igualdad y no discriminación reconocidos en nuestra Constitución.

Éste fallo es de gran relevancia para el derecho por la temática que aborda, teniendo en cuenta que en los últimos años la concepción de familia tradicional se fue modificando de manera significativa. Por lo que la legislación vigente ha quedado, de alguna manera, desactualizada de estos cambios.

Con este fallo la CSJN, incorporó los nuevos paradigmas de familia al rechazar la sentencia dictada por La Cámara y al dar lugar a la presunción del art 181 de LCT para el trabajador varón, que hasta ese momento sólo tutelaba a las trabajadoras mujeres, consagrando de esta forma la igualdad de protección para todos los trabajadores independientemente de su género. Por consiguiente, se buscará visualizar los antecedentes y fundamentos que fueron relevantes para el Máximo Tribunal.

## **2 PREMISA FACTICA, HISTORIA PROCESAL Y RESOLUCION DEL TRIBUNAL**

El conflicto que da origen a la situación planteada fue matrimonio celebrado por el Sr Puig el día 18 de marzo de 2010, por dicho motivo el día 25 de junio del mismo año, se produce su desvinculación sin expresión de causa. A raíz de esos hechos el actor, el sr. Puig interpuso una demanda exigiendo la indemnización especial correspondiente. Sin embargo, el Juzgado Nacional del Trabajo N° 11 rechazó bajo el argumento de que, si bien la empleadora había tomado conocimiento del matrimonio, el actor no había logrado probar que el distracto se hubiera producido por dicha razón. Frente a esta resolución, el actor interpuso un recurso de apelación.

Por su parte la sala VI de la CNAT confirma la sentencia de primera instancia. y lo hace basándose en un plenario que pretorianamente utilizó el fuero en materia de despidos discriminatorios, el plenario Drewes (Cámara Nacional del Trabajo, fallo plenario N° 272, Drewes, Luis A. c. Coselec S.A., 23/3/90). El mismo determina que es aplicable al varón la indemnización especial, pero le pone en su cabeza la carga de probar que la desvinculación tuvo motivo en el hecho del matrimonio. Citando los precedentes sobre la materia en el cual, según la Cámara, el plenario de “Drewes” debía entenderse vigente, el mismo reconocía procedente la aplicación del art 182 de la LCT sin distinción de género, con la salvedad de que en caso de acreditarse el despido por causas del matrimonio en el trabajador varón no operaría el beneficio de la presunción *iuris tantum*, por lo cual no operaba el art. 181. Es así como el afectado interpone

recurso extraordinario, el cual le es denegado por lo que da origen a la queja dirigida al Máximo Tribunal.

Finalmente, la CSJN, al resolver en definitiva el caso, el 24 de septiembre del 2020 dio lugar y declaró procedente el recurso extraordinario, dejó sin efecto la sentencia apelada, argumentando que la decisión obtenida por el tribunal *a quo* no sólo afecta la igualdad de oportunidades de las mujeres a los puestos de trabajo, sino que también vulnera las garantías constitucionales de manera directa. Motivo por el cual, con el voto de la mayoría de sus miembros, revocó la sentencia, solicitó vuelvan los autos al tribunal de origen a fin de que se dicte nuevo pronunciamiento.

### **3 RECONSTRUCCION DE LA *RATIO DECIDENDI***

Como ya adelantamos La Corte encontró en el fallo apelado un conflicto de reglas del derecho común con principios y tratados de rango constitucional. Éste tipo de conflicto, conocido en el derecho como laguna axiológica, concluyó con la pronunciación del Cimero dando lugar a la queja y su resolución a favor del apelante siguiendo las siguientes líneas argumentativas:

En primer lugar, entendió al ordenamiento jurídico como un todo coherente, lógico, correlativo, aplicado a un criterio interpretativo amplio, integral y actualizado. No consideró de forma aislada los artículos insertos en las leyes. En especial sostuvo que la lectura que realizó la Cámara, del artículo 181 de la LCT, es contraria a las directivas que fluyen de la Constitución Nacional y los Tratados internacionales de derechos humanos en materia de no discriminación y protección integral de la familia.

Siguiendo esta misma línea advirtió que, si bien la disposición legal en cuestión de la LCT se sitúa en un Capítulo referido al “Trabajo de Mujeres”, en ninguno de estos 3 artículos se refiere literalmente a la trabajadora mujer como única y excluyente destinataria de ésta protección especial, por lo que la Corte confirmó que la interpretación que la Cámara hizo del artículo en cuestión había sido regresiva, histórica y fundada en motivaciones desactualizadas.

Así mismo, sostuvo que las directivas internacionales consagran innegablemente la igualdad de derechos de hombres y mujeres frente al matrimonio y las responsabilidades familiares. Remarcó a su vez, que los mismos, imponen a los estados nacionales la obligación de

adoptar medidas para erradicar el patrón socio cultural que pone a cargo de forma exclusiva de las mujeres las tareas domésticas.

Por ultimo enfatizó en la necesidad de contar con criterios interpretativos homogéneos de las leyes que aseguren la coexistencia de las disposiciones de las distintas ramas. Así el Máximo Tribunal realizo una interpretación amplia del art. 181 de la LCT con visión de futuro, atendiendo de esta forma contexto sociocultural actual.

## **4 ANÁLISIS Y COMENTARIOS**

### *4.1 Doctrinarios y jurisprudenciales.*

En el siguiente apartado realizaremos un análisis de las principales líneas argumentales que la doctrina y la jurisprudencia se hicieron eco en relación al despido discriminatorio en materia laboral. Bien se dijo en el análisis de la *ratio decidendi* que la CSJN, en el argumento de su decisorio dejó plasmado que el despido que había puesto fin a la relación que unió al actor, con la demandada, había sido discriminatorio en razón de una interpretación restrictiva del art. 181.de la LCT que, a su vez, en el artículo 17° de esta misma ley prohíbe categóricamente cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad.

Asimismo, en nuestro derecho positivo la igualdad de trato y no discriminación encuentra numerosas fuentes, tanto a nivel nacional como supranacional, donde se enfatiza sobre los derechos del trabajador y la no discriminación, guiadas por los principios rectores de nuestra Carta Magna.

Los instrumentos internacionales que gozan de rango constitucional, como la Convención Americana de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, entre otros, junto con nuestra Constitución, velan por la protección de la familia como elemento natural y fundamental de la sociedad, como así también reconocen el derecho de contraer matrimonio y asegurar la igualdad de responsabilidades de los cónyuges durante el matrimonio y en caso de disolución.

Por su parte la ley 23.592, Ley contra Actos Discriminatorios (LAD en adelante), en su artículo 1° establece que “quien arbitrariamente impida, obstruya o restrinja o, de algún modo,

menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional será obligado, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados”.

Con relación a la doctrina, ésta considera que el derecho del trabajo es un derecho en constante formación, dinámico y en evolución continua, surgido de la realidad social en miras de proteger al hombre trabajador que es la parte más débil en la relación laboral. Así nace uno de los principios fundamentales: el principio protectorio, enunciado en el art. 9 de la LCT, y es la materialización de la protección legal consagrada en el art 14 bis de la CN. (Grisolia, 2016)

En el mismo sentido, la Corte trajo a colación el Convenio 156 de la OIT, que fue ratificado por Argentina mediante la Ley 23.451, en el que se protege a los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, y ordena a los Estados miembros a incluir, entre sus objetivos, políticas nacionales para permitir que las personas con responsabilidades familiares puedan ejercer un empleo sin ser objeto de discriminación promoviendo así crear una igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los mismos.

A pesar de ello parte de la doctrina reconoce que “la igualdad en el trabajo es un objetivo pendiente de cumplirse” ya que la concepción de trato equitativo de los trabajadores sugiere un fundamento más allá del legal. Se esgrime una idea social que sustente la merituación. “Tal vez una de las mayores características de la vida en democracia sea la tolerancia de las diferencias. Tratar a las personas con igualdad es entender que existe una sola raza, la raza humana”. (Samuel, 2017).

Ahora bien, la LCT regula una tutela especial contra el despido sin causa que se presuma consecuencia del matrimonio, y lo hace mediante tres normas: arts. 180, 181 y 182, insertas en el título VII del capítulo III denominado “trabajo de mujeres”. El artículo 180 determina la “Nulidad”: serán nulos los contratos que establezcan despido por causa de matrimonio. En el 181 se establece la “Presunción”: se considera que el despido responde a la causa mencionada, cuando se realizara sin invocación de causa por el empleador o no fuese probada la que invocare, y el despido se produjere dentro de los 3 meses anteriores y los 6 posteriores a la celebración del matrimonio y siempre que haya mediado notificación fehaciente. Por último, en el art. 182 se prevé una “indemnización especial”: en caso de incumplimiento de dicha prohibición el empleador

deberá abonar una indemnización equivalente a un año de remuneraciones. (Ley 20.744, 1976 art 180, 181, 182).

De las normas transcriptas los miembros de La Corte observaron que de su literalidad no se visualizaba una distinción expresa de que fueran destinadas exclusivamente a la mujer trabajadora. Por lo que el Alto Tribunal consideró que, si en el art 181 no operaría la presunción “*iuris tantum*” para el trabajador varón, se produciría un menoscabo al principio de igualdad por el que vela nuestro ordenamiento.

Tal es así que la doctrina en cuanto a la ubicación metodológica del artículo en cuestión nos dice, que si bien los jueces de la causa, basándose en el fallo Plenario n°272 de Drewes, en el que reconoce, que en caso de acreditarse de que el despido del trabajador varón obedece a causas del matrimonio, es procedente la indemnización prevista por el art.182, se observa que curiosamente no se le otorga al trabajador varón el beneficio presuncional consagrado en el art. 181 de la ley. (Maza, 2021).

Es aquí donde el Máximo Tribunal remarca que la postura de la Cámara no constituye una decisión razonada, ya que, como explicamos con anterioridad, la ley no restringe su protección al personal femenino ni tampoco surge de la literalidad de la norma tal distinción, de hecho, en el Título VII la ley aclara que su texto se dirige de forma exclusiva a las mujeres, cosa que no sucede en el capítulo III, por el contrario, se dirige a todo el personal de la empresa. Por lo que la Corte resolvió que debía realizarse una interpretación amplia de la norma en cuestión.

Así lo decía la CSJN en el fallo “Álvarez c/Cencosud” cuando resolvió “La Constitución Nacional que tiene la virtualidad necesaria de poder gobernar las relaciones jurídicas nacidas en circunstancias sociales diferentes a las que existían en tiempos de su sanción. Este avance de los principios constitucionales, que es de natural desarrollo y no de contradicción, es la obra genuina de los intérpretes, en particular de los jueces, quienes deben consagrar la inteligencia que mejor asegure los grandes objetivos para que fue dictada la Constitución”(CNAT, 07/12/2010- Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ acción de amparo).

Otro fallo de gran relevancia en materia de carga de la prueba en despido discriminatorio fue el de “Pellicori” en el que la Corte sostuvo que resulta suficiente para la parte que afirma ser víctima de un acto discriminatorio, la sola acreditación de hechos por lo que corresponderá al

demandado la prueba de que éste tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación. (CNAT Bs As 15/11/2011- “Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo”)

“Frente al caso concreto es el juzgador el que tiene un papel preponderante a la hora de velar por la igualdad entre los ciudadanos, auxiliado por instrumentos legales como convenios internacionales o la ley 23592 y por sobre todo nuestra Constitución que en el art. 14 bis se consagra la protección y defensa del derecho a trabajar y en la misma sintonía en el art 16 se encuentra contenido el principio de igualdad ante la ley “igualdad entre iguales en igualdad de situaciones”. (Samuel, 2017).

De lo expuesto hasta aquí la CSJN remarcó que, tanto en doctrina como en jurisprudencia y legislación, coexisten normas dispersas que deben considerarse de forma integral, conjunta y coherente. Por lo que la distinción que realiza la Cámara, en el fallo Puig, en cuanto a la presunción que se le reconoce a la mujer y no al hombre trabajador, son contrarias a las directivas que fluyen de nuestra Constitución en relación a los Derechos Humanos reconocidos en ella y en los tratados del mismo rango. Estableció que tales disposiciones no poseen género motivo por el cual su aplicación debe proteger a todas las personas por igual.

#### *4.2 Postura de la Autora*

La decisión tomada por la CSJN no solo fue acertada en su conjunto, sino necesaria y pertinente. En especial en estos tiempos en que ratificar sobre la igualdad de las personas en materia de género y matrimonio es de gran relevancia para el derecho. Ello así, dado los cambios que se suscitaron en nuestra sociedad, ya que por diversos factores los roles de los cónyuges se fueron equiparando en relación a las tareas domésticas y en cuanto a la distribución de las mismas, ya que no tienen género sino más bien se adaptan de manera equitativa a las necesidades de cada familia en particular.

Los argumentos que presentó la Corte en relación a la protección que nos resguarda en materia de igualdad y no discriminación, respetando la supremacía constitucional por la que vela nuestro ordenamiento, fueron de total relevancia para el derecho y la sociedad, ya que se logró hacer una interpretación integral y actualizada de la norma.



Así el comentado bloque protectorio contenido en la LCT completa su tutela, en la totalidad de sus artículos, para todas las personas trabajadoras sin importar su sexo biológico ni orientación sexual, sin el más requisito que ser persona. Logrando de esta forma una protección más abarcativa para todas las familias y sus integrantes trabajadores independientemente de la elección de su composición. Por lo expuesto el Máximo Tribunal resolvió conforme a los principios constitucionales, otorgándoles vigencia y adecuando la interpretación de la norma al contexto actual.

## **5 CONCLUSIÓN**

A modo de finalizar el análisis del fallo, destaco la posición tomada por la Corte en su resolución. Considero que a menudo nos encontramos con situaciones que reflejan un vacío legal a la hora de buscar protección en la ley, dado a que los cambios que muchas veces atraviesa la sociedad no van de la mano con nuestro ordenamiento.

El pronunciamiento de la CSJN a favor de la igualdad en el trabajo y la no discriminación provocó un giro en la jurisprudencia, ya que hasta el momento fundaba sus decisiones en la doctrina plenaria del fallo Drewes. Quedando de esta manera asentadas las bases para los futuros conflictos que se susciten en la temática expuesta, con miras de ampliar y profundizar aún más sobre los cambios que se avecinan en relación a la materia.

De esta forma el pronunciamiento de La Corte permite actualizar la intención que tuvo el legislador en 1974 a la hora de establecer la protección. Fue así que no solo sentó precedente en materia de despido por matrimonio sino en la interpretación dinámica que debe realizarse de la ley, primando el contexto de su aplicación y no el de su creación.

Sin embargo, teniendo en cuenta que pasó casi medio siglo de la creación de la LCT sería oportuno realizar una revisión legal en la materia, que amplíe la protección para todas las personas y brinde mayor seguridad frente al desamparo que encuentran los trabajadores y trabajadoras ante casos de despidos discriminatorios en materia de género.

## **Referencias Bibliográficas**

### **Legislación**

**Constitución de la Nación Argentina**

**Constitución de la Provincia de Córdoba**

**Congreso de la Nación Argentina.** (13 de mayo de 1976) Ley Contrato de Trabajo. [Ley 20.744 de 1976].

**Congreso de la Nación Argentina** (29 de octubre de 1986). Convenios [Ley 23.451]

**Congreso de la Nación Argentina** (05 de septiembre de 1988) Ley antidiscriminatoria [Ley 23592].

**Congreso de la Nación Argentina** (21 de julio del 2010) Matrimonio Civil [Ley 26.618]

### **Doctrina**

**Alchourrón, C. E. y Bulygin, E.** (2012). *Introducción a la metodología de las Ciencias Jurídicas y Sociales*. Buenos Aires- Astera.

**Ackerman M y Maza M.A** (2017) *Manual de elementos de derecho del trabajo y la seguridad social*. Santa Fe- Rubinzal Culzoni.

**Gascón Abellán, M. y García Figueroa, A** (2003) *Interpretación y argumentación jurídica*. San Salvador, SV: Consejo Nacional de la Judicatura.

**Grisolia J. A** (2016) *Manual de derecho Laboral*. 7 ed. Buenos Aires, AR: Abeledo Perrot. (p.44)

**Grisolia J. A** (2019) *Guía de estudio de derecho laboral, derecho del trabajo y de la seguridad social: programa desarrollado de la materia*. 18 ed. Buenos Aires AR: Editorial Estudio.

**Organización Internacional del Trabajo** (2020) Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares.  
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C156](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C156)

**Samuel O.M** (2017) *Discriminación Laboral* 1ed. Buenos Aires. Astrea.

### **Jurisprudencia**

**Cámara Nacional del Trabajo** (23 de marzo de 1990) sentencia N° 272 “Drewes, Luis A. c. Coselec S.A.”.

**Corte Suprema de Justicia de la Nación** (07 de diciembre de 2010) N°333:2306“Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ acción de amparo”

**Corte Suprema de Justicia de la Nación** (15 de noviembre del 2011) N° 334:1387 “Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo”.

**Corte Suprema de Justicia de la Nación.** (24 de septiembre de 2020) N° 343:1037 “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A s/ Despido.”