



**Carrera: Abogacía**

**Alumna: Pérez, Sandra Marcela**

**Legajo: ABG810537**

**DNI: 20543313**

**Tutor: Carlos Isidro Bustos**

**Opción de trabajo: Comentario a fallo**

**Tema elegido: Derechos Fundamentales en el mundo del Trabajo**

**Título: Acceso igualitario ante la ley en caso de despido, por causa de matrimonio**

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

**Tribunal: Corte Suprema de Justicia de la Nación.**

**Fecha: 24 de septiembre de 2.020.**

**Sumario.** 1. Introducción. 2. Aspectos Procesales: a) Premisa Fáctica. b) Historia Procesal. c) Decisión del Tribunal. 3. Ratio Decidendi de la sentencia. 4. Antecedentes: Doctrinarios y Jurisprudenciales a) Doctrina, b) Jurisprudencia. 5. Postura del autor. 6. Conclusión. 7. Listado de referencias

## 1. INTRODUCCIÓN

El derecho del Trabajo tiene por finalidad proteger a los trabajadores en relación de dependencia y lo hace a través de la Ley de Contrato de trabajo (1976)<sup>1</sup>, en adelante LCT, cuerpo normativo que regula la relación contractual. Dentro de su régimen se encuentran establecidas las formas de extinción del contrato de trabajo como manifestación de voluntad de las partes. El despido una de ellas y presenta características singulares: a) Se conoce como directo si es realizado por el empleador y según sea efectuado con o sin expresión de causa, prevé para ello indemnizaciones en caso de presentar arbitrariedad. b) Se denomina indirecto si es voluntad del trabajador por la recepción de injurias recibidas por parte del empleador.

En la presente nota al fallo se analiza un despido sin expresión de causa, por parte de la empresa empleadora, dentro de los plazos que claramente tutela LCT en razón de matrimonio, fehacientemente notificado por el trabajador.

La elección del fallo “Puig Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S. A. s/despido C.S.J.N 24/09/20” fue realizada por ser novedosa en reconocer de manera igualitaria las prerrogativas propias del derecho del Trabajo receptadas en la LCT y contener en su análisis la visión prospectiva de la sociedad actual y sus necesidades, en la que el cambio de paradigma familiar encuentra reconocimiento y resguardo.

En el fallo enunciado se hace manifiesto un problema jurídico lingüístico, derivado del particular debate en relación al alcance normativo de los arts. 180 y ss. de la L.C.T.

A través de esta nota al fallo se pretende reconstruir el análisis que realizaron los magistrados para dilucidar si, ¿Los artículos que rezan sobre la presunción de despido por matrimonio son de exclusiva protección de la trabajadora mujer o tutelan en igualdad al trabajador varón?

La Corte Suprema de Justicia de la Nación, el 24 de septiembre de 2020, sobre el caso Puig Fernando Rodolfo c / Minera Santa Cruz S.A. s / Despido., resolvió el problema

---

<sup>1</sup> LCT: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>

lingüístico de interpretación que realizó la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, respecto al alcance protectorio del artículo 180 y ss. de la Ley de Contrato de Trabajo. El tribunal inferior, basado en el fallo plenario N° 272 Drewes, Luis Alberto c/ Coselec S.A.C s/ Despido s/ Cobro de pesos, (23/03/1990)<sup>2</sup>, rechazó la demanda del actor por entender que la presunción del despido que opera en el cuerpo normativo enunciado no alcanza a los trabajadores varones, por encontrarse dicho articulado bajo el título “Trabajo de Mujeres” y debiendo el trabajador probar que la extinción del vínculo laboral sin expresión de causa por la parte de la empleadora y en los plazos que, establecidos por la LCT, tenía su nexo causal en el hecho nupcial.

## 2) ASPECTOS PROCESALES

### a) *Premisa fáctica*

El actor, Fernando Rodolfo Puig, interpone demanda contra Minera Santa Cruz S.A ante el Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo N° 11, por despido discriminatorio y sin causa, ocurrido el 25 de junio del año 2010, en razón de su matrimonio celebrado el día 18 de marzo de 2010 y que fuera notificado fehacientemente a su empleador.

Por ello reclama indemnizaciones agravadas art.182<sup>3</sup> LCT. Dicha demanda es rechazada y apelada, por lo que es elevada La Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, que confirma la sentencia de primera instancia y la rechaza señalando que la indemnización pretendida por el actor, alcanza tanto a las trabajadoras mujeres como a trabajadores varones, enunciando fallo plenario 272 del fuero, en autos “Drewes, Luis c/ Coselec SA” e interpreta que en el caso en cuestión, no opera la presunción *iuris tantum* del art. 181<sup>4</sup> LCT, ya que esta aplica para las trabajadoras mujeres y que el actor no acreditó que su despido obedeciera al hecho.

Puig, vencido en instancias anteriores, interpuso un recurso extraordinario cuya denegación origina la queja, alegando que: 1) La interpretación realizada por la Cámara, sobre el art. 181, lesiona su derecho a la igualdad ante la ley 2) Que la norma en cuestión está destinada a protección de la familia, conforme surge del art 14 bis CN y Tratados

---

<sup>2</sup> Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo., en pleno, “Drewes, Luis A. c. Coselec, S. A.”, 23/03/1990, LA LEY 1990-C, AR/JUR/193/1990 Nro. Interno: 0000000272- DL 6 1990000278- Id SAIJ: FA90040001Capital Federal, ciudad autónoma de Buenos Aires.

<sup>3</sup> LCT art.182. 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 artículo245.

<sup>4</sup>LCT art 181Se 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.

Internacionales art. 75, inc. 22 CN 3) Que el reconocimiento que se efectúa del art 182, negando la presunción del art 181, desnaturaliza el derecho y que la carga probatoria, según esta aplicación práctica es imposible de satisfacer.

Lo antes expuesto, abre el proceso en la CSJN a fin de decidir la procedencia de lo pretendido contra de la Sentencia de La Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo<sup>5</sup>, que entendió que, aun procediendo el art. 182, de la indemnización agravada, no correspondía aplicarse el art.181 de la presunción, pues ésta es, en consonancia con la CN y Tratados, protectora del personal femenino y excluyente del masculino.

La Corte realiza la exégesis de lo arribado para resolver. El fiscal procurador, Víctor Abramovich expresa: a) que el recurso extraordinario fue mal denegado, ya que suscita cuestión federal, en cuanto la interpretación del art. 181 que realiza el *a quo*, es violatoria de garantías constitucionales y tratados internacionales b) que la presunción *iuris tantum*, junto a las indemnizaciones agravadas constituyen pieza fundamental del dispositivo legal para la prohibición de despido por causa de matrimonio, la Corte expresó: [*que las leyes deben interpretarse de manera evolutiva, teniendo en consideración las nuevas condiciones de la comunidad...*] Fallos: 333:2306, “Álvarez, considerando 9. c) Que la Convención Americana de Derechos Humanos impone a los Estados la obligación de “tomar medidas apropiadas para asegurar la igualdad de derechos y la adecuada equivalencia de responsabilidades de los cónyuges en cuanto al matrimonio”., d) referencia lo plasmado en la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación de la Mujer, Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, Código Civil y Comercial de la Nación (arts. 431,651 y 658). e) entiende que la presunción del art.181 rige para los trabajadores, sin distinción de género.

### ***b) Historia Procesal***

El actor interpone demanda sustentada en LCT (arts. 180,181, 182) la que, rechazada, es apelada y elevada a La sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Esta, confirma la sentencia de primera instancia, señalando que la indemnización agravada, alcanza tanto a mujeres como hombres (fallo plenario 272 del fuero, caso

---

<sup>5</sup> Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Autos: “PUIG, FERNANDO RODOLFO C/ MINERA SANTA CRUZ S.A. S/ DESPIDO” 27 de febrero de 2015 - Sala VI Sentencia Definitiva N° 67290. Expediente Nro.: CNT 57589/2012/CA1 (Juzg. N° 11). Buenos Aires

“Drewes”)<sup>6</sup> e interpretando contrariamente que la presunción del (art.181 LCT)<sup>7</sup> opera para trabajadoras mujeres y que dicha interpretación no lesiona derecho de igualdad. Puig, agraviado, por dicha sentencia, interpone recurso extraordinario alegando desigualdad ante la ley (fs. 184/204), el que le es rechazado y denegado, (fs. 206,209) dando origen al recurso de queja que arriba a la CSJN.

### *c) Decisión del tribunal*

La Corte admite el recurso de queja, devenido del recurso extraordinario denegado, que fuera interpuesto por el actor, con motivo de su pretensión, conforme agravios producidos por la sentencia de la Cámara De Apelaciones del Trabajo y con el alcance indicado, revoca la sentencia de la Cámara VI apelada, con costas (art 68 de CC y CN 5), ordenando vuelva a La Sala VI y se pronuncie conforme lo resuelto.

### **3) RATIO DECIDENDI**

Es importante, primeramente, aclarar que este máximo tribunal indica que la cuestión sobre la que se debe decidir es si el 181 de la LCT aplica a ambos sexos; siendo ésta la cuestión lingüística de fondo a definir.

En el fallo que es motivo de análisis, los magistrados de la CSJN expresan en primera línea argumental, que la normativa contenida en la Ley de Contrato de Trabajo tutela al actor frente al despido por matrimonio, interpretan que los artículos analizados de dicha ley conforman un sistema de protección para el trabajador varón.

Para sostener dichos argumentos, fundamentaron que la razón teleológica es proteger al matrimonio como institución y por ende a los cónyuges con las garantías que alcanza a ambos sin discriminación en razón de sexo.

El *a quo*, según la CSJN, efectúa una interpretación errónea de los artículos antes analizados, vigentes en la LCT, entendiendo que el alcance protectorio se aplica literalmente a las trabajadoras mujeres, - ya que el referido artículo se encuentra dentro del título que versa sobre el trabajo de las mujeres - por lo que excluye ese tribunal al hombre como sujeto de protección.

Es sustancial considerar que la CSJN alega que no hay en la literalidad de los arts. 180 y ss. ni elemento alguno que permita excluir de sus disposiciones al trabajador varón.

---

<sup>6</sup> Cit., p. 3

<sup>7</sup> Cit., p.3

Al reafirmar esto, concluye el problema de perfil lingüístico detectado. Según la doctrina, siguiendo la regla de interpretación (Fallos:340:644<sup>8</sup> y causa “A., M. G.”, Fallos :340:1149)<sup>9</sup>

El alto tribunal concluye que la familia y, por ende, el matrimonio, gozan de plena protección en el Art 14 bis de nuestra Constitución Nacional y cuya conformación no posee en la actualidad las características tradicionales, en donde se asignaba a la mujer responsabilidades intrafamiliares. La jurisprudencia y doctrina tienden a entender un nuevo concepto de familia en el que las tareas de cuidado pueden ser llevadas a cabo sin distinción de sexo. En definitiva, la interpretación a la que arriba el tribunal presenta inapropiado correlato de la vasta normativa de los Tratados Internacionales de Derechos Humanos y Laborales, art.75 inc.22 Constitución Nacional. y nuestra ley civil, que proveen protección a la mujer, resguardan el matrimonio y a la familia otorgando iguales derechos a hombres y mujeres.

Los ministros Rosatti y Rosenkrantz votan concurrentemente. El primero de ellos, enfatiza que no se protege sólo a la mujer en desmedro del hombre en los antedichos arts. Asiendo la idea, además de que los atributos que posean los integrantes de una familia, que reflejan cuestiones sujetas a estereotipos culturales, no pueden admitirse como factor que permita restringir derechos.

Mientras que, por su parte, Rosenkrantz comparte que el art. 181 del mentado cuerpo normativo ha resultado ser una medida precursora en respecto al colectivo de trabajadoras femeninas. -

El Máximo Tribunal, por lo expuesto *ut supra*, con los votos digitales de los jueces, Juan Carlos Maqueda, Ricardo Lorenzetti, Elena Inés Highton de Nolasco y los concurrentes de los jueces Carlos Fernando Rosenkrantz y Horacio Rosatti hace lugar al recurso de queja a favor del actor.

#### **4) ANTECEDENTES DOCTRINALES Y JURISPRUDENCIALES**

##### **a) Doctrina**

Para proseguir con el análisis de fallo y a los efectos de dilucidar el problema jurídico planteado, es menester abordar los institutos del ordenamiento jurídico en los que

---

<sup>8</sup> Fallos: 340:644 <https://sjservicios.csjn.gov.ar/sj/tomosFallos.do?method=iniciar>

<sup>9</sup> AMG Fallos: 340:1149 <https://sjservicios.csjn.gov.ar/sj/tomosFallos.do?method=iniciar>

encuentra su arraigo y los antecedentes doctrinales y jurisprudenciales a los que hace referencia.

Primeramente, la Corte hace lugar al recurso extraordinario, entendiendo que la sentencia traída a resolver, suscita cuestión federal por vulnerar garantías constitucionales y Tratados Internacionales de Derechos humanos en materia de no discriminación y protección integral de la familia.

Ackerman, señala en su libro *El Despido*, que los temas de Derecho común son ajenos a la competencia de la Corte, sin embargo, los trata cuando los mismos plantean problemas de arbitrariedad, cuando la normativa aplicada versa sobre la validez constitucional y en el deber del Estado de proteger al trabajador despedido. (Ackerman, 2019).

El problema jurídico lingüístico detectado encuentra su raíz en la interpretación inapropiada del art. 181 de la LCT respecto a la presunción *iuris tantum*, entendiendo que solo opera a favor de las trabajadoras mujeres, en franca desigualdad con el trabajador varón. La literalidad del mencionado artículo, activa los dispositivos del ordenamiento jurídico conforme a los principios generales del derecho del trabajo, la doctrina y la jurisprudencia, que se avocan para tratar el fondo de la cuestión traída a resolver.

Para arribar de forma completa a las cuestiones en pugna es necesario considerar al instituto de trabajo, para ello el profesor Rodríguez Mancini expresa:

*Trabajar representa para el hombre un derecho fundamental que debe ser respetado por sus semejantes y por todas las organizaciones y entidades que componen la sociedad y el Estado. Atentar contra él o limitar su ejercicio implica una ofensa de la persona en lo más central de su naturaleza, más aún vinculado a la vida misma. (Rodríguez Mancini, 2004, parr. 1)*

El trabajo y el derecho a trabajar gozan de clara protección en los Tratados de derecho Internacional y solo por mencionar algunos de ellos, La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, todos ellos rezan sobre el derecho a la elección del trabajo, condiciones dignas, calidad

de vida para el trabajador y su familia, remuneración equitativa, resguardo del desempleo y la discriminación, el Convenio 156 de OIT referido a los “trabajadores con responsabilidades familiares” y en nuestra Constitución Nacional en sus artículos 14<sup>10</sup> y 14<sup>11</sup> bis. Y siguiendo a Zarini, quien sostiene que en dichos artículos se ampara la libertad de elección de la actividad, teniendo presente el goce de la utilidad económica y se erige el Constitucionalismo social del deber de defensa y seguridad de los derechos del hombre, que el Estado realiza frente a él. (Zarini, 2012, p.52 y p. 62).

Además, nuestro sistema normativo contiene los principios rectores que los resguardan al derecho del trabajo, tal como el profesor Grisolía dice:

*Los principios del derecho del trabajo son 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.* (Grisolía, 2016, p.60)

Cabe destacar que la extinción del vínculo laboral se encuentra prevista en el ordenamiento jurídico. Siendo el despido sin expresión de causa una de ellas, prevé indemnización y esta se encuentra agravada en el caso que respondiere al hecho del matrimonio. El problema en cuestión se centra en el articulado de la LCT, respecto a la igualdad de tutela para el trabajador varón, ya que el mismo se encuentra el título “Trabajo de Mujeres”

Grisolía y Ahuad, en el título El Despido, por matrimonio se permiten suponer que a partir de la entrada en vigencia de la Ley 26618 de matrimonio igualitario, que la

---

<sup>10</sup>**CN, art. 14.-** Todos los habitantes de la Nación gozan de los siguientes derechos conforme a las leyes que reglamenten su ejercicio; a saber: de trabajar y ejercer toda industria lícita; de navegar y comerciar; de peticionar a las autoridades; de entrar, permanecer, transitar y salir del territorio argentino; de publicar sus ideas por la prensa sin censura previa; de usar y disponer de su propiedad; de asociarse con fines útiles; de profesar libremente su culto; de enseñar y aprender.

<sup>11</sup>**CN, art.14 bis.-** El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial. Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo. El Estado otorgará los beneficios de la seguridad social, que tendrá carácter de integral e irrenunciable. En especial, la ley establecerá: el seguro social obligatorio, que estará a cargo de entidades nacionales o provinciales con autonomía financiera y económica, administradas por los interesados con participación del Estado, sin que pueda existir superposición de aportes; jubilaciones y pensiones móviles; la protección integral de la familia; la defensa del bien de familia; la compensación económica familiar y el acceso a una vivienda digna.

presunción del art.181 aplica para este instituto a trabajadores sin considerar su sexo y género. (Grisolía y Ahuad, 2020).

El fallo de la Corte, analiza la no discriminación y la protección integral de la familia que encuentran destacado tratamiento jurídico, en el orden internacional y nacional.

A los efectos de este comentario, respecto a la no discriminación, se toma en consideración lo expresado por el profesor Livellara, quien plantea que es la misma LCT contiene disposiciones que tratan la temática, entre otros, en los artículos 17 y 81 cuya aplicación se dirigen a la igualdad de trato y de no discriminación, poniendo este último en cabeza del empleador la razón igualdad de trato para con el trabajador que se encuentre en situación semejante. (Livellara, 2011)

Para abordar el instituto de matrimonio y familia, como bienes jurídicos de protección a los que hace referencia el fallo, se toman en cuenta los conceptos de Molina De Juan, Mariel, citada por Lloveras, (2018) en su libro Derecho de Familia, tomo I, y dice: *“En el CC y C el matrimonio como comunidad de vida y afecto, logra un perfil de dimensiones humanamente diferente, en tanto, la comunidad que mencionamos es la que funda y fortifica la unión conyugal”* (Lloveras,2018, p.29)

Lloveras, referencia la importancia del Art. 402<sup>12</sup> del CC y C que establece con claridad la interpretación de las normas respecto a los integrantes del matrimonio.

En cuanto a la protección de la familia Lloveras, reconoce que la nueva concepción del art 529<sup>13</sup> del CC Y C contiene las actuales conformaciones familiares y que sin distinción de género merecen la tutela. (Lloveras,2018)

## **b) Jurisprudencia**

El fallo bajo comentario rememora la basta jurisprudencia sentada por la CSJN, entre ellos Complejo Textil Bernalesa SRL... (Fallos: 307:398)<sup>14</sup> y Manuel Ángel Mansilla v. Manuel Hepner y otro. (Fallos: 314:1849)<sup>15</sup> donde expresa la aceptación de los recursos extraordinarios sentando su posición en la comprensión inadecuada de la ley o con prescindencia de ella, basadas en afirmaciones dogmáticas y señalando respecto a la arbitrariedad de aquellas decisiones que se apartan de forma inequívoca de la solución

<sup>12</sup> Art 402 CC y C : [https://leves-ar.com/codigo\\_civil\\_y\\_comercial/402.htm](https://leves-ar.com/codigo_civil_y_comercial/402.htm)

<sup>13</sup> Art 509 CC y C: [https://leves-ar.com/codigo\\_civil\\_y\\_comercial/509.htm](https://leves-ar.com/codigo_civil_y_comercial/509.htm)

<sup>14</sup> Fallos: 307:398 <https://sjservicios.csjn.gov.ar/sj/tomosFallos.do?method=iniciar>

<sup>15</sup> Fallos: 314:1849 <https://sjservicios.csjn.gov.ar/sj/tomosFallos.do?method=iniciar>

normativa y las que omitan pronunciarse sobre cuestiones conducentes a la resolución del caso.

La sentencia de la CNAT se remite al análisis los fallos “ Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal” ( fallos:334:1387)<sup>16</sup> y “ Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Taldelva SRL y otros s/ amparo” ( Fallos: 337:611)<sup>17</sup> que versan sobre materia probatoria de prueba y discriminación y entendió, que el caso Puig, no configuraba un despido discriminatorio. Trata la centralidad del fallo plenario 272 del propio fuero, en el caso “ Drewes, Luis Alberto C/Coselec S.A.C. S/cobro De pesos”(1990) en donde se plasma el reconocimiento de derecho al cobro de indemnizaciones agravadas del art.182 de la LCT, sin embargo no se considera la presunción que emerge del art 181del mismo cuerpo normativo, que resuelve entendiendo que se encuentra en favor de la mujer trabajadora, debiendo el trabajador varón cargar con la acreditación probatoria del nexo causal que une su desvinculación laboral con el hecho nupcial comunicado fehacientemente y consumado dentro de los plazos que el plexo normativo establece.

De lo antes reseñado se deduce que es el trabajador sujeto de tutela preferencial del ordenamiento jurídico, en su condición humana y en su dignidad como trabajador, sin distinción alguna respecto de su sexo y a través del trabajo, el Estado consagra la protección integral a la familia.

## **5) POSTURA DE LA AUTORA**

Mi posición es acorde con el Tribunal Cimero, porque este valora en primer término que en la normativa a la que se subsume el caso interpretando, no hay en la literalidad del articulado analizado, elemento alguno para entender una aplicación diferenciada entre las trabajadoras mujeres y los trabajadores varones, que los excluya de las garantías e igualdades, que en el espíritu de la ley plasmo el legislador. Por lo que la resolución da respuesta y arroja luz al problema jurídico lingüístico planteado en este trabajo.

El devenir de los cambios sociales, nos instan a tener nuevas miradas y a reformular pensamientos, posiciones y reformas de tipo legislativa, que conforme el plexo

---

<sup>16</sup> Fallos: 334:1387 <https://sjservicios.csjn.gov.ar/sj/tomosFallos.do?method=iniciar>

<sup>17</sup> Fallos: 337:611 <https://sjservicios.csjn.gov.ar/sj/tomosFallos.do?method=iniciar>

normativo deben dar respuesta a aquellos institutos que constituyen la trama social y su inescindible impacto en el mundo del trabajo.

El derecho es dinámico y debe adaptarse de manera continua en la búsqueda de soluciones posibles para la resolución de conflictos que se suscitan en su órbita, por ello es indudable que no se pueden someter nuevas situaciones a contenido pétreos, ni sostener miradas segadas de la realidad que plantea la sociedad actual.

Es precisamente el Instituto Familia el que se ha visto modificado en las últimas décadas y lejos ha quedado la conformación estereotipada que otrora el modelo social concebía.

Actualmente nos encontramos con modelos, cuyos integrantes se reconocen pertenecientes a ella sin tener la estructura tipo, incluso el matrimonio puede estar constituido por personas del mismo sexo, recordemos que nuestro país cuenta con la ley de matrimonio igualitario N° 26618<sup>18</sup>, desde el año 2010, siendo pionero en la región.

Los roles intrafamiliares se han modificado, respecto a las responsabilidades de cuidados, por ello ambos cónyuges deben compatibilizar la vida familiar, tareas domésticas con la vida laboral. En este punto es dable destacar que las tareas de cuidado no son exclusivas del espacio privado, sino que están fuertemente ligada a la responsabilidad social, por lo que se encuentra en debate parlamentario la temática para la aplicación de políticas públicas que den respuesta al bienestar social.

Desde esta nueva perspectiva, con base en la primacía de la realidad resulta inexorable que en igualdad de trato y no discriminación se cumplan efectivamente y siendo escuchado el reclamante de tales derechos, goce de las garantías que el ordenamiento jurídico interno e internacional, a través de los Tratados y sin distinciones le asisten.

En el caso Puig, el tribunal de la Sala VI, puso sobre los hombros del trabajador la responsabilidad de demostrar que su desvinculación, se había producido en razón de su matrimonio; cuestión que el actor no pudo probar.

Además, resolvió arbitrariamente, al interpretar que la normativa contenida en el art. 181 de la LCT solo le era aplicable a la trabajadora mujer, en disonancia con los artículos del mismo cuerpo normativo que expresamente prohíben tales desigualdades y

---

<sup>18</sup> <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-26618-169608/normas-modifican>

discriminación planteada en los arts. 17,81,172, con nuestro CC y C N en su arts. 431,651,658 que rezan sobre la asistencia recíproca de los cónyuges y la crianza de los hijos. En los derechos consagrados en nuestra Constitución Nacional y los Tratados y Convecciones que ella recepta. Su interpretación equivocada, contradice principios fundamentales no solo del derecho laboral, sino también resultan una afrenta a la dignidad humana del trabajador varón y la no ponderación de los cuerpos normativos enunciados.

## **6) CONCLUSION**

La sentencia trabajada en este escrito refleja una mirada progresiva del alto tribunal respecto no solo de los trabajadores varones en un plano de igualdad con las trabajadoras mujeres y de la LCT donde anidan los derechos y garantías de los cuales el Estado es su responsable custodio, sino que también lo hace sobre la familia, en su nueva dimensión social, en donde las responsabilidades intrafamiliares son ejercidas por ambos cónyuges, sin distinción de su género.

Los altos magistrados, mediante una exhaustiva tarea de hermenéutica legislativa, doctrinaria y jurisprudencial, resuelven después de una década, la controversia sobre los derechos reclamados por Fernando Rodolfo Puig, sobre su despido por causa de matrimonio.

La Corte Suprema de Justicia de la Nación, con su decisorio concluye la discusión sobre el problema lingüístico, que dio origen al reclamo del actor. De esta manera restituye la armonía de nuestro sistema normativo, en el que todos los trabajadores independientemente de su género, están protegidos ante el despido arbitrario por matrimonio según los arts. 180/182 LCT que se encuentran en el capítulo (III) de la LCT, bajo el título (VII) “Trabajo de Mujeres” y sienta clara jurisprudencia para ser tenida en cuenta por los tribunales inferiores al momento de dilucidar casos análogos.

## 7) LISTADO DE REFERENCIAS

### **Doctrina**

**Ackerman**, Mario E. (2019): *El despido* (1° Edición revisada) Santa Fe. Rubinzal Culzoni.

**Grisolía**, Julio Armando (2016). *Manual de Derecho Laboral*. 7ª Edición (12ª Ed. Para esta editorial) Buenos Aires. Editorial Abelardo Perrot SA

**Grisolía**, Julio A.-**Ahuad**, Ernesto J., (2020) *Guía Práctica Profesional. El Despido*. 7ma Edición. Buenos Aires. Editorial Estudio.

**Livellara**, Carlos Alberto (2011). Principios de igualdad de trato y no discriminación en el empleo. *Anuario. Año II-Número 2. Despido Discriminatorio Asociación Argentina del Trabajo y la Seguridad Social*

**Lloveras**, Nora (2018). *Practica y Estrategia. Derecho de Familia*. (2° Edición actualizada y ampliada). Tomo I. (p 1). Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Editorial La Ley.

**Lloveras**, Nora (2018). *Practica y Estrategia. Derecho de Familia*. (2° Edición actualizada y ampliada). Tomo I. (p 29) Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Editorial La Ley

**Rodríguez Mancini**, Jorge (2004): *Curso de Derecho del Trabajo y la Seguridad social*. Editorial Astrea.

<https://filadd.com/doc/resumen-del-libro-de-mancini-de-derecho-laboral>.

**Zarini**, Helio J., (2012). *Constitución Nacional comentada y concordada*. (6° reimpresión). Ciudad de Buenos Aires. Editorial Astrea.

### **Jurisprudencia**

Corte Suprema de Justicia de la Nación. “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido” (24/9/2020) CNT57589/2012/1/RH1 Buenos Aires.

Corte Suprema de Justicia de la Nación. “Manuel Ángel Mansilla v. Manuel Herper y otro. Recurso extraordinario. Fallos: 314:1849

Corte Suprema de Justicia de la Nación. “Complejo Textil Bernalesa SRL”. Fallos: 307:398.

Corte Suprema de Justicia de la Nación. “Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/amparo” (15/11/2011). FA 11000149. Fallos: 334:1387.

Corte Suprema de justicia de la Nación. “Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Taldelva SRL y otros s/ amparo”. (20/5/2014). Fallos: 337:611.

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo “Drewes, Luis Alberto C/ Coselec S.A.C s/Cobro de pesos” FA 900400001

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Sala VI. (27/02/2015) “PUIG, FERNANDO RODOLFO/ MINERA SANTA CRUZ S.A. S/DESPIDO”. Sentencia definitiva N° 67290. Expediente Nro.: 57589/2012/Ca1 (Juzg. N° 11)

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Sala VIII. (4/12/2020). “AUTOS: “PUIG, FERNANDO RODOLFO C/ MINERA SANTA CRUZ S.A. S/ DESPIDO”. Expte. N° 57589/2012.

### **Legislación**

Ley de Contrato de Trabajo N° 20744. Texto ordenado por decreto 390/1976. Buenos Aires 13/5/1976.

Ley de matrimonio igualitario N° 26618. HONORABLE CONGRESO DE LA NACION ARGENTINA **15-07-2010**

CC y C de la Nación Argentina- Ley 26944. Octubre 7 de 2014.

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre. Aprobada en la 9ª Conferencia Internacional Americana, en la ciudad de Bogotá, Colombia, Año 1948.

Declaración Universal de Derechos Humanos. Adoptada y proclamada por la Res. 217 A (III) de la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, París, Francia.

Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Convenio 156 OIT. Ley 23.451. Sancionada 29 de octubre de 1986. Promulgada 1° de diciembre de 1986.