



Despido por causa de matrimonio del trabajador varón. Fin de un debate.

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

Carrera: Abogacía

Alumno: Agustina Sigifredo

Legajo: ABG09182

D.N.I.: 43.227.802

Producto seleccionado: Modelo de caso

Temática elegida: Derechos fundamentales en el mundo del trabajo

Tutor de la materia: Mirna Lozano Bosch

Año: 2022

Sumario.

I. Introducción. II. Reconstrucción de la premisa fáctica e historia procesal y decisión del tribunal. III. Identificación y reconstrucción de la ratio decidendi de la sentencia. IV. Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. V. Postura de la autora. VI. Conclusión VII. Referencias

I. Introducción

En cualquier sistema judicial, los fallos del Tribunal de última instancia de cualquier país o nación, siempre tienen en el ámbito jurídico determinada importancia, en la medida en que además de resolver el conflicto particular, establecen una doctrina judicial, que de manera natural, se proyecta en el resto del sistema jurídico.

Y ello ocurre de tal modo, tanto por la jerarquía del tribunal que la emite, cuanto por el contenido técnico-científico de sus sentencias, en el sentido que, las decisiones que se adoptan en ese nivel, casi siempre, importan una palabra final sobre el tema.

Esto es lo que ocurre con la sentencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, pronunciada en la causa “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/despido (Sent. del 24.09.2020) en donde se discute el derecho de un trabajador varón a la percepción de la indemnización especial (despido por matrimonio) contemplada en el art. 182 la Ley de Contrato de Trabajo N° 20744 (t.o. 1976).

La construcción de doctrina judicial, que se elabora mediante los votos concurrentes, pero con diferentes fundamentos de los cinco vocales de la Corte Suprema de Justicia de la Nación (Highton, Maqueda, Lorenzetti, Rosenkrantz y Rosatti) parece no haber dejado resquicios para otras interpretaciones, además de que proyectan diferentes pautas interpretativas para resolver otras situaciones de hecho, que se puedan verificar en el futuro.

La importante doctrina judicial que fija la Corte Suprema de Justicia de la Nación en el caso “Puig”, comienza, por colocar el tema en el marco de las garantías de igualdad, no discriminación y en la protección integral de la familia. Y en ese terreno, coloca el despido por causa de matrimonio del trabajador varón, en el terreno de la discriminación por género.

Un segundo aporte de esta importante doctrina judicial, se refiere al tema de la prueba de los hechos o actos discriminatorios, rescatando aquí la importancia de la presunción contenida en el art. 181 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o.) en la medida en que se lo considera una pieza fundamental del sistema de garantías, porque a criterio de la Corte, permite superar las dificultades que normalmente se presentan a la hora de probar la real motivación de discriminación en un despido.

La Corte Federal, encuentra nuevamente en el derecho Internacional de los Derechos Humanos, soporte normativo para la resolución del caso concreto, a partir de que, nuestro derecho positivo, no alcanza a dar una respuesta satisfactoria a la problemática.

En el caso concreto del despido por causa de matrimonio de un trabajador, se puede buscar respuesta normativa, a partir de la reforma constitucional de 1994 (art. 75.22 C.N.) en la Convención Americana sobre Derechos Humanos (arts. 11.2 y 17); el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (art. 32) en la Convención sobre Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (arts. 3 y 16), en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (art. 10) y en el Convenio N° 156 de la Organización Internacional del Trabajo. (“Fallo Puig”, Considerando 10)

II. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal.

La base fáctica que tiene derivación judicial, y que lleva al trabajador Fernando Rodolfo Puig a iniciar una acción judicial por ante el Juzgado Nacional del Trabajo N° 11 de la ciudad Autónoma de Buenos Aires con resultado adverso (rechazo de demanda), tramitar una apelación por ante la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, a través de su Sala VI, también con resultado adverso, y recurrir en última instancia a la Corte Suprema de Justicia de la Nación, mediante una Queja, o Recurso Directo, en tanto el recurso extraordinario oportunamente interpuesto le fué denegado.

En principio, se trató de un hecho muy simple y sencillo, en donde la empresa Minera Santa Cruz S.A. despide sin causa, a su subordinado Fernando Rodolfo Puig, pero lo hace en el período de protección establecido en el art. 181 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20744 (t.o.) esto es, “ *...dentro de los tres (3) meses anteriores o seis (6) posteriores al matrimonio...*”, hecho que complejiza la causa, a partir de la pretensión de Puig de

acceder a la indemnización especial del art 182 de la Ley de Contrato de Trabajo (t.o. 1976)

Esta acreditado en sede judicial que el trabajador notificó al empleador de la celebración de su matrimonio dentro de los plazos previstos por el referido art. 181 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o). Inclusive, se acredita que el empleador, le concede la licencia especial por matrimonio (art. 158, inciso b, Ley 20.744 t.o. 1976) lo que supone el total conocimiento de esa circunstancia. También se acredita que el despido, fue incausado o arbitrario.

En consecuencia, no esta en juego, o en debate en este juicio, ninguna cuestión de hecho. Se trata de un contexto procesal, donde el debate va a girar en torno a cuestiones de las llamadas o conocidas como de “puro derecho”.

Esto es, interpretar si la presunción relativa o “iuris tantum” que contiene la primera parte del art. 181 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o) que reza : “*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...*”, puede ser utilizada o invocada por el trabajador varón.

En este aspecto, se debe recordar, que el Plenario N° 272 de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en la causa “Drewes, Luis Alberto c/ Coselec S.A.C (Sentencia de fecha 23.3.1990), no se pronunció acerca de la operatividad de la presunción legal respecto de los trabajadores de sexo masculino, por lo que la doctrina judicial mayoritaria, siguió exigiendo al trabajador varón, la prueba de la causa de su despido (por matrimonio), para tener derecho a la indemnización especial del art. 182 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20744 (t.o. 1976).

Así las cosas, tanto el Tribunal de Primera Instancia (Juzgado N° 11) que juzgo la causa de Fernando Rodolfo Puig, como la Cámara de Apelaciones del Trabajo (Sala VI), siguieron este criterio, y rechazaron la demanda, porque el actor Puig no logro acreditar que la causa del despido obedeció al hecho de haber contraído matrimonio.

La interpretación que realiza la Corte Suprema de Justicia de la Nación, es completamente distinta, y llega a la conclusión que “...*la única inteligencia posible que cabe asignar al art. 181 LCT es la que equipara a varones y mujeres para acceder a la protección especial en caso de despido por matrimonio...*”.

III. Identificación y reconstrucción de la ratio decidendi de la sentencia:

La Corte Suprema de Justicia de la Nación, comienza el tratamiento del caso, señalando que en forma clara se trata de la interpretación de una norma de derecho común (art. 181 de la Ley 20.744 t.o. 1976) lo que en principio es ajeno al recurso extraordinario previsto en el art. 14 de la Ley 48 que interpone el trabajador Fernando Rodolfo Puig.

Pero seguidamente, indica que cabe hacer excepción a esa regla, porque los tribunales que juzgaron la causa, le dan a tal norma de derecho común (art. 181 LCT), un alcance irrazonable, al prescindir de sus propios términos, y que en definitiva, la decisión de la Cámara, colisiona con 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.

Así, la Corte Suprema de Justicia de la Nación recurre como primera regla de interpretación, a la legal o literal de las normas implicadas (arts. 180, 181 y 182 de la Ley 20.744 (t.o. 1976) para señalar que “...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....”.

A partir de esta interpretación legal o literal, entiende la Corte Suprema de Justicia de la Nación que esos artículos (arts. 180,181,182 del Capítulo III) , a pesar de estar insertos de modo inadecuado, en un título referente al “Trabajo de Mujeres” (Título VII de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 t.o. 1976) “...conforman un sistema de protección mediante el cuál el legislador ha procurado desalentar ese tipo de medidas extintivas claramente discriminatorias que afectan a quienes decien unirse en matrimonio y conformar una familia...”.

De ello, se sigue que en la interpretación de la Corte Nacional, resulta aplicable al caso, la presunción contenida en el art. 181 Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o.) a la que considera una pieza fundamental de ese sistema de garantías, porque precisamente, permite superar las dificultades probatorias, que en el caso concreto, tuvo el actor Fernando Rodolfo Puig, a quién los tribunales inferiores, le rechazaron su pretensión, en la medida que no pudo probar la real motivación discriminatoria de su despido.

Señala la Corte Suprema de Justicia de la Nación, que la decisión de la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, prescindió de los principios y directivas constitucionales e internacionales, que privilegian la protección del matrimonio y de la vida familiar. También indica, que las directivas internacionales que ha examinado, consagran una innegable igualdad de derechos de hombres y mujeres frente al matrimonio y las responsabilidades familiares.

Por ello, finaliza señalando la necesidad de “...contar con criterios interpretativos homogéneos que aseguren la coexistencia armónica de las disposiciones existentes en las distintas ramas del ordenamiento nacional...” y precisa que la única inteligencia posible que cabe asignar al art. 181 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) “es la que equipara a varones y mujeres para acceder a la protección especial en caso de despido por matrimonio”. (Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/despido. Sent. del 24/09/2020).

IV. Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales.

El debate doctrinario y jurisprudencial sobre los alcances de la prohibición del despido por causa de matrimonio del trabajador varón, reconoce distintas etapas o niveles de discusión.

Se identifica una primera etapa donde la disputa se planteaba derechamente sobre que la protección por despido por causa de matrimonio (art. 181 Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 t.o. 1976) sólo alcanza a las trabajadoras mujeres, en tanto la norma en cuestión, se ubica en el capítulo III, inserto en el título VII (Trabajo de Mujeres) de la mencionada ley.

Esta postura en doctrina era reforzada entre otros por Liliana Litterio en su trabajo “Algunas normas laborales y de la seguridad social a la luz de la Ley 26.618” publicado en Revista de Derecho del Trabajo, Año 2010, p.2599, con el argumento de la derogación mediante ley 21.297 del originario artículo 299 de la Ley de Contrato de Trabajo (1974) que disponía “Lo dispuesto en el art. 198 de esta ley podrá extenderse excepcionalmente al caso del trabajador despedido, de acuerdo a las circunstancias de cada caso, apreciado con criterio restrictivo” (art. 299 Ley 20.744 texto 1974).

Una segunda etapa o nivel de discusión se verifica a partir del fallo Plenario “Drewes”, donde el debate, tuvo como foco específico, determinar si el trabajador varón tiene derecho a la indemnización especial prevista en el art. 182 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976).

No obstante este objetivo específico, se puede establecer una estrecha vinculación con el fallo “Puig”, en la medida que, si bien el plenario no da completa y total respuesta a la cuestión, emprende un camino que completará y culminará el fallo de la Corte Suprema de Justicia de la Nación.

Para tratar de clarificar esta vinculación, se hace necesario mencionar como se delimitó la cuestión sometida a plenario, y a partir de allí, las limitaciones de lo decidido en dicho pronunciamiento.

En efecto, la cuestión sometida a plenario fue: *“En caso de acreditarse que el despido del trabajador varón obedece a causa de matrimonio ¿es procedente la indemnización prevista en el artículo 182 de la Ley de Contrato de Trabajo (t.o. 1976) ?”*.

Como se advierte, no se somete a plenario, la cuestión relativa a la prueba del hecho discriminatorio, razón por la cual el plenario “Drewes” no se pronuncia sobre este trascendental aspecto.

De este modo, quedo fuera de la decisión, si la presunción contenida en el art. 181 de la Ley de Contrato de Trabajo (t.o. 1976) era también aplicable al trabajador varón, con lo cual, si bien resuelve parte del problema; esto es, que el trabajador varón tiene derecho a la indemnización prevista en el art. 182 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976), queda sin resolver la cuestión que mayores dificultades prácticas se presentan en este tipo de acciones, como es la actividad probatoria para acreditar los hechos o actos discriminatorios.

Tanto es así, que doctrina como jurisprudencia, en los más de veinte años posteriores al plenario “Drewes”, reconocieron de manera casi uniforme la imposibilidad de utilizar la presunción del art. 181 Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o.) por parte del trabajador varón.

Así por ejemplo Julio Armando Grisolia y José Alejandro Sudera en “Leyes del Trabajo Comentadas. Ed. David Grimber, Bs. As. 2001, p.160 sostenían: *“...La presunción no opera respecto del trabajador varón, ya que la doctrina emanada del fallo plenario Nro. 272 lo que establece es la procedencia de la indemnización agravada del art. 182, si acredita que el despido fue dispuesto como consecuencia del matrimonio contraído...”*.

A tal punto va a ser la doctrina imperante en el tema, que es precisamente la que utiliza la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, para confirmar la sentencia de primera instancia, que rechaza el reclamo de Fernando Rodolfo Puig de la indemnización especial por despido por causa de matrimonio (art. 182 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 t.o. 1976) luego de que fuera desvinculado sin expresión de causa por la empresa demandada.

En esa oportunidad, dijo el Tribunal de Apelación “...*En el caso, la ausencia de indicios serios e idóneos que permitan presumir, prima facie, la existencia de un acto discriminatorio por causa de matrimonio impide, en mi opinión, receptar la pretensión deducida en el escrito inaugural...*” (C.N.A.T. Sala VI, Punto II).

Se mencionan estos antecedentes, para señalar las características y lo pesado de la carga probatoria que se le exigía al trabajador varón despedido, para la acreditación de la discriminación por causa de matrimonio.

Porque hasta el fallo “Puig”, el trabajador varón no contó con la posibilidad de utilizar la presunción del art. 181 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976).

Pudo el actor Puig recurrir a la doctrina de “Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogado de la Capital Federal s/ amparo” (CSJN Fallos 334:1387) o “Sisneros, Mirta Graciela y otros c/ Taldelva SRL y otros s/ amparo (CSJN Fallos 337:611) aportando indicios serios e idóneos sobre la existencia del acto discriminatorio, pero en su caso concreto, y a criterio del Tribunal de Apelación, no fueron suficientes.

Sobre este aspecto, la doctrina (Lobato Julieta “Despido. Discriminación basada en el género” Revista Debates sobre Derechos Humanos, Número 5, Año 2021) se pregunta, si estando acreditada en la causa la notificación fehaciente del matrimonio, no era ese, un indicio serio, idóneo y suficiente para presumir la discriminación.

La reseña de la evolución doctrinaria y jurisprudencial sobre este punto, permite dimensionar la significación e importancia de las expresiones de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, contenidas en el Considerando 9 del fallo “Puig”, en cuanto refiere que “...*Los arts. 180 a 182 de la LCT conformar 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. En tal contexto, la presunción del art. 181 es una pieza fundamental de ese sistema de garantías pues permite superar las dificultades que normalmente se presentan a la hora de probar la real motivación discriminatoria de un despido...*”.

Se trata de uno de los aspectos importantes de la doctrina judicial que fija la Corte Suprema de Justicia de la Nación en “Puig”. Tal vez, el más relevante por sus consecuencias prácticas. Pero existen otros argumentos en la sentencia que también corresponde destacar por su importancia y trascendencia.

Así ocurre con la construcción en torno de los conceptos de protección integral de la familia, desde una perspectiva de las garantías de igualdad y no discriminación.

Como sostienen Clérico y Aldao (en Clérico L. y Aldao M. “La igualdad como distribución y como reconocimiento: derechos de los pueblos indígenas y Corte Interamericana de Derechos Humanos” En Estudios Constitucionales, Año 2011, 9 N° 1, p. 157-198) la igualdad jurídica implica siempre una comparación entre personas o grupos de personas, que se pueden expresar de dos formas: a) una persona que es tratada en forma diferente a otra, quiere ser tratada igual, y b) una persona que es tratada igual a otra, quiere ser tratada de forma diferente. Indudablemente en el caso “Puig”, implica una comparación en el primer sentido.

Desde esta perspectiva, la Corte Suprema en el caso “Puig” señala una “inteligencia regresiva” en el fallo apelado (Sala VI Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo) cuando interpreta de manera estática las posiciones que ocupaban varón y mujer en la época de sanción de la Ley 20.744 (1974) y recurre a doctrina propia (Fallos: 333.2306) para señalar 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...*”.

A partir de esta resignificación de los roles dentro del matrimonio tradicional, la Corte va a reconocer que el modelo de familia, se ha diversificado respecto de aquel que reconocía un padre proveedor y una madre ama de casa, para sostener que: “...*el paradigma familiar ha experimentado profunda modificaciones en los últimos años orientándose hacia un nuevo modelo en el cual ambos cónyuges – entre los cuáles – inclusive puede no haber diferencia de sexo- se hacen cargo indistintamente de las tareas y obligaciones domésticas y familiares...*”.

En ese sentido, el juez Rosatti, realiza un análisis del concepto de “*protección integral de la familia*” contenido en el art. 14 bis de la Constitución Nacional, que la Ley de Contrato de Trabajo N° 20744 viene a reglamentar, señalando que esta “familia” no es sólo la tradicional, sino que abarca a otro tipo de relaciones de afecto, sin que pueda restringirse derechos por tener una preferencia cultural respecto de algún tipo de vínculo o rol de sus integrantes, debiendo garantizarse un trato igualitario a quienes integran ese núcleo social primario.

En esta nueva orientación, se tiene que computar la Ley de Matrimonio Igualitario N° 26.618, que admite el matrimonio del mismo sexo, la Ley de Identidad de Género N° 26.743, y los cambios sustanciales en materia de derecho de familia, dado por la sanción del nuevo Código Civil y Comercial de la Nación (Ley 26.994).

En este último aspecto, la Corte se encarga de citar el art. 402 del CCCN que expresamente determina: *“Ninguna norma puede ser interpretada ni aplicada en el sentido de limitar, restringir o suprimir la igualdad de derechos y obligaciones de los integrantes del matrimonio, y los efectos que éste produce, sea constituido por dos personas de distinto o igual sexo”*.

Desde la perspectiva de la discriminación, se parte de la apoyatura que brinda la legislación laboral específica, contenida en el art. 17 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) cuando *“...se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo...”*, o el art. 81 del mismo cuerpo legal, que considera *“...que existe trato desigual cuando se produzcan discriminaciones arbitrarias fundadas en razones de sexo...”* o el art. 172, que cuando se refiere a la capacidad de la mujer para celebrar contrato de trabajo, dispone que no se puede consagrar *“...ningún tipo de discriminación en su empleo fundado en el sexo o estado civil de la misma...”*.

Finalmente, la Corte recurre a los principios y directivas constitucionales (art. 14 bis Constitución Nacional) e internacionales, que propenden al especial resguardo de la mujer, pero que también privilegian la protección del matrimonio y de la vida familiar, y nos recuerda una vez más, que los instrumentos internacionales, gozan de rango constitucional (art. 75 inciso 22) Constitución Nacional).

En ese sentido, la Corte Federal, cita expresamente, el art. 17.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, art. 23 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y art. 10.1 del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales que enfatizan que *“...la familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y el estado...”*.

También el art. 17.4 de la Convención, art. 23 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y art. 23 del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, en cuanto establece la obligación de los estados de *“...tomar medidas apropiadas para asegurar la igualdad de derechos y la adecuada equivalencia de responsabilidades de los cónyuges en cuanto al matrimonio, durante el matrimonio y en caso de disolución del mismo...”*.

Luego señala, que la eliminación de la *“discriminación contra la mujeres”* particularmente en lo que atañe a *“los asuntos relacionados con el matrimonio y de las relaciones familiares”* constituye uno de los objetivos a los que apuntan los arts. 2 y 16.1 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, y en especial el art. 16.1.a, c y d) prescribe que los estados deben adoptar todas

las medidas adecuadas que aseguren “...en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres...el mismo derecho para contraer matrimonio...los mismos derechos y responsabilidades durante el matrimonio y con ocasión de su disolución..” y “...los mismos derechos y responsabilidades como progenitores, cualquiera que sea su estado civil, en materias relacionados con sus hijos; en todos los caos, los intereses de los hijos serán considerados primordial...”.

Por último, la Corte considera apropiado traer a colación el Convenio 156 de la OIT “sobre los trabajadores con responsabilidades familiares” que Argentina ratificó mediante Ley 23.451 (B.O. 14.04.1987) y que pone en cabeza de los estados miembros la obligación de incluir entre los objetivos de sus políticas nacionales “...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..”. Todo ello “...con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras (art. 3)”. Finalmente, el convenio determina expresamente que “...la responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo ..” (art. 8).

La importancia normativa de los instrumentos internacionales, queda expresada en forma muy evidente, a partir de la transcripción por parte de la Corte Suprema de Justicia de la Nación en forma específica y concreta de su contenido en los considerandos 10 y 11 del fallo “Puig”.

Son directivas muy claras y explícitas, que consagran una innegable igualdad de derechos de hombres y mujeres frente al matrimonio y a las responsabilidades familiares.

Por eso a criterio de la Corte Federal, estas normas internacionales, “...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...”

V. Postura de la autora

La Corte Suprema de Justicia de la Nación, en la causa “Puig” realiza una interpretación del instituto jurídico que nos ocupa (despido del trabajador varón por causa de matrimonio), partiendo de los aspectos literales o legales de las normas implicadas, pasando por un análisis del contexto económico y social con perspectiva histórica y actual del matrimonio y de los roles de sus integrantes, para finalizar respaldándose en el derecho internacional de los derechos humanos, y dicta una sentencia que da por finalizado un debate doctrinario y jurisprudencial de casi cincuenta años, al establecer con sólida y contundente fundamentación, que el trabajador varón no sólo tiene derecho a la indemnización especial establecida por el art. 182 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o.) sino, también a utilizar la presunción establecida en el art. 181 del mismo cuerpo legal, en la eventual contienda judicial que se viera obligado a transitar, en caso de extinción del contrato de trabajo en esas circunstancias (despido por causa de matrimonio).

Pero a su vez, “Puig” se lo puede considerar punto de partida o arranque para revisar desde una perspectiva de género la actual legislación laboral Argentina.

Desde esta perspectiva, se estima necesario recordar que el art. 2 del CCCN, aprobado por Ley 26.994, dispone que *“La ley debe ser interpretada teniendo en cuenta sus palabras, sus finalidades, las leyes análogas, las disposiciones que surgen de los tratados sobre derechos humanos, los principios y los valores jurídicos, de modo coherente con todo el ordenamiento”*.

En el comentario a este artículo (Marisa Herrera- Gustavo Caramelo “Código Civil y Comercial de la Nación. Comentado” Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. Presidencia de la Nación, p.15) nos explica que *“...desde una perspectiva sistémica el CCCN entiende la importancia de concretar una relectura más contemporánea, realista y humanista del derecho privado, la existencia de un verdadero “dialogo de fuentes”, una postura que también impacta de manera clara en la interpretación y aplicación de las leyes..”*

Como se ha señalado, leyes como la de “Matrimonio Igualitario” N° 26.628, que admite el matrimonio de personas del mismo sexo, o la ley de “Identidad de Género” 26.743, como los cambios en materia de derecho de familia que introduce el nuevo Código Civil y Comercial de la Nación (Ley 26.994) o los tratados sobre derechos humanos, serán herramientas necesarias para transitar esa revisión e integración normativa en otra rama del derecho privado, como es el derecho del trabajo.

VI. Conclusión

La Corte Suprema de Justicia de la Nación en el caso “Puig, Fernando c/ Minera Santa Cruz S.A. s/despido-“ (Sent. 24.09.2020) se pronuncia sobre una cuestión de derecho común (arts. 181, 182 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 t.o. 1976) haciendo excepción a la regla que impide su tratamiento en el marco del recurso extraordinario previsto en el art. 14 de la ley N° 48.

Esta excepción está fundada, en que la interpretación que hacen los tribunales inferiores que juzgaron el caso, es irrazonable, en primer lugar, porque prescinde de los propios términos o de la literalidad de las normas implicadas y aplicadas al caso, y en segundo lugar, porque esa decisión también colisiona con directivas que emanan de la Constitución Nacional y de Tratados Internacionales de Derechos Humanos en materia de no discriminación y protección de la familia.

De esta forma, la decisión adoptada por la Corte Federal en “Puig” culmina el debate doctrinario y jurisprudencial sobre el derecho del trabajador varón a la indemnización especial en caso de despido por causa de matrimonio, de modo que hoy se puede afirmar sin duda, que el trabajador varón, tiene derecho a la indemnización especial prevista en el art. 182 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) como también a utilizar o beneficiarse de la presunción contenida en el art. 181 del mismo cuerpo legal.

Si bien este aspecto del fallo es importante, se considera tal vez de mayor importancia el método para arribar a esa conclusión.

La Corte Federal utiliza un verdadero “dialogo de fuentes”, al relacionar las normas del derecho laboral común (arts. 181,182 Ley de Contrato de Trabajo t.o. 1976) con el art. 14 bis de la Constitución Nacional, con normas del derecho internacional de los derechos humanos, con normas del nuevo Código Civil y Comercial de la Nación, desplaza la interpretación histórica o estática de las normas, y asume el cambio de paradigmas en los núcleos familiares, fruto no sólo de cambios legislativos, sino también sociales, y acepta la existencia de nuevos modelos familiares, donde los cónyuges, inclusive pueden ser del mismo sexo, todo lo cual implica una lectura más contemporánea, realista y humanista del derecho del trabajo, que augura hacia el futuro, mayor protección integral de la familia, y menos discriminación.

VII. Referencias:

Clérico, L., & Aldao, M. (2011). La igualdad como redistribución y como reconocimiento: derechos de los pueblos indígenas y Corte Interamericana de Derechos Humanos. *Estudios constitucionales*, 9(1), 157-198.

Código Civil y Comercial de la Nación. Ley N° 26.994. Honorable Congreso de la Nación. Boletín Oficial, 8 de octubre 2014.

Constitución de la Nación Argentina. Convención Constituyente de Santa Fe. Aprobado por Ley N° 24.430. Boletín Oficial año 1994.

Convenio N° 156 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Ley N° 23.451. 1° de Diciembre de 1986

Convención Americana sobre Derechos Humanos. Ley N° 23.054. Pacto de San José de Costa Rica. Promulgada, 19 marzo 1984.

Convención sobre la eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer. Ley N° 23179. 27 Mayo de 1985.

“Drewes. Luis Alberto c/ Coselec S.A.C.” Fallo Plenario N° 272 CNAT (Sent. del 23.3.1990).

Herrera, M., Caramelo, G. “Código Civil y Comercial de la Nación. Comentado”. Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. Presidencia de la Nación.

Julio, G., & Alejandro, S. (2001). *Leyes del Trabajo comentadas*.

Ley 20.744. Ley Contrato de Trabajo. Honorable Congreso de la Nación. Boletín Oficial, 27 de septiembre de 1974. Texto Ordenado por decreto 390/1976.

Ley de Matrimonio Igualitario N° 26.618. Honorable Congreso de la Nación. Boletín Oficial, 22 de julio de 2010.

Ley de Identidad de Genero N° 26.743. Honorable Congreso de la Nación. Boletín Oficial, 24 de mayo 2012.

Ley N° 48. Jurisdicción y Competencia de los Tribunales Nacionales. Promulgada, 14/09/1863.

Litterio, L (2010) “Algunas normas laborales y de la seguridad social a la luz de la ley 26.618” *Revista Derecho del Trabajo*, p. 2599

Lobato, J. (2021). “Despido. Discriminación basada en el género”. CSJN. “Puig Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz SA s/despido”, 24 de septiembre de 2020. *Revista Debates sobre Derechos Humanos*.

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

“Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogado de la Capital Federal s/ amparo”. Corte Suprema de la Nación.

“Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/despido. Corte Suprema de la Nación. Sentencia del 24/09/2020.

“Sisneros, Mirta Graciela y otros c/ Taldelva SRL y otros s/ amparo”. Corte Suprema De la Nación.