



Modelo de Caso

**Despido por causa de matrimonio: el Norte en la protección a la familia.**

*Corte Suprema de Justicia de la Nación. Fallo “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/Despido” del 24/09/2020.*

**Alumna:** Saavedra, Tania Giselle

**Carrera:** Abogacía

**Legajo:** VABG73289

**DNI:** 35.090.769

**Tutora:** Lozano Bosch, Mirna

**Año:** 2022

**Tema seleccionado:** Derechos fundamentales en el mundo del trabajo. Futuro y presente del derecho del trabajo.

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

**Tribunal:** Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN). (343:1037)

**Sumario:** **1.** Introducción. – **2.** Premisa fáctica, historia procesal y decisión del Tribunal. – **3.** Ratio Decidendi. – **4.** Análisis crítico del fallo. – **4.1** Antecedentes normativos. – **4.2** Posturas sobre la aplicación del art. 181 al trabajador varón. – **4.3** Antecedentes jurisprudenciales. – **4.4** La postura de la autora. – **5.** Conclusión. – **6.** Listado de revisión bibliográfica. – **6.1** Doctrina – **6.2** Jurisprudencia – **6.3** Legislación.

## **1. Introducción.**

La sociedad ha ido evolucionando, últimamente a pasos agigantados, y la legislación suele acompañar a un paso más lento.

La inserción de las mujeres en el mercado laboral ha ido creciendo en los últimos años. Son muchos los hogares donde las mujeres son el principal sustento económico o donde es requerido el sueldo de dos o más integrantes de la familia para el sostén.

El contexto actual obliga -tanto a hombres como a mujeres- a enfrentar por igual las responsabilidades familiares.

La Ley de Contrato de Trabajo (L.C.T.) posee un título dedicado a la protección del trabajo de las mujeres -lo cual es destacable- sin embargo, este cuerpo normativo ha quedado desactualizado y no refleja a las transformaciones sociales y culturales de las últimas décadas.

No se encuentra discutida la aplicabilidad del artículo 181 de la Ley de Contrato de Trabajo (L.C.T.) -Ley 20744 (1976)- para las *trabajadoras mujeres*, el cual introduce una presunción en favor de la persona trabajadora considerando que el despido responde a causa de matrimonio 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. En estos casos, de acuerdo con artículo 182 del mismo ordenamiento, el empleador deberá abonar una indemnización “agravada” equivalente a un año de remuneraciones, la que se acumulará a la establecida en el artículo 245.

Hacia la década del 90, la jurisprudencia comenzó a extender la aplicación de la presunción al trabajador varón, aunque con criterio restringido.

Sin embargo, varios años después, más precisamente en el año 2010, se promulgó en Argentina la Ley 26618 de Matrimonio Civil -conocida como Ley de Matrimonio Igualitario- la cual define en su artículo 42 que ninguna norma del ordenamiento jurídico argentino podrá ser interpretada ni aplicada en el sentido de limitar, restringir, excluir o suprimir el ejercicio o goce de los mismos derechos y obligaciones, tanto al matrimonio constituido por personas del mismo sexo como al formado por dos personas de distinto sexo.

Continuando con la cronología, en el año 2012 se promulga la Ley 26743 de Identidad de Género, la cual reconoce el derecho a toda persona a ser tratada de acuerdo con su identidad de género, entendida como la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual puede corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo. En este sentido, se

reconocen los derechos a las personas que no se perciban comprendidas en el sistema binario -femenino/masculino-.

Un artículo más reciente de la temática es el art. 402 del Código Civil y Comercial de la Nación Argentina, Ley 26994 (2014), el cual establece la igualdad de derechos y obligaciones de los integrantes del matrimonio y sus efectos, sea constituido por dos personas de distinto o igual sexo.

Luego del repaso de los antecedentes arriba mencionados y con la evolución de la sociedad, resultaría muy anticuado y poco actual -además de discriminatorio y contrario a normas supraleales- seguir considerando que el art. 181 de la L.C.T. únicamente resulta aplicable a las trabajadoras mujeres. Esta conclusión no se adapta a los nuevos conceptos de “familia” y “matrimonio” ni tampoco a las distintas identidades de género posibles.

El fallo "Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido", del 24 de septiembre de 2020, busca la aplicación de la presunción contenida en la L.C.T. en favor del trabajador varón, suponiendo la igualdad de condiciones de los integrantes del núcleo familiar en el ejercicio de las responsabilidades y deberes derivados del vínculo matrimonial.

La relevancia del análisis del caso radica en la instancia a la cual se arribó. Se trata de un fallo de la Suprema Corte, el cual marca un antecedente importantísimo para los demás tribunales de todo el país. En el caso expuesto, la CSJN debía decidir si la presunción consagrada en el art. 181 de la L.C.T. (Ley 20744) se aplica únicamente a la mujer trabajadora o si, por el contrario, se aplica también al trabajador varón.

Según Alchourron y Bulygin (2012), para que haya una laguna axiológica se exige la existencia de una propiedad que debe ser relevante. La solución existente será axiológicamente inadecuada cuando no ha tomado en cuenta esa propiedad, es decir, el sistema no hace un distingo que debe hacerse.

El caso tratado presenta un problema axiológico. A esa conclusión puede arribarse luego de entender como principios superiores a la igualdad, la no discriminación y la garantía de protección de la familia. Todos ellos consagrados en la Constitución Nacional y en diversos tratados internacionales de derechos humanos, los cuales no fueron considerados en la sentencia de la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo.

Pero ello no es todo, también puede observarse un problema de relevancia. De acuerdo con Atienza (2005), los problemas de relevancia plantean si existe una norma que resulte aplicable al caso concreto. En el caso bajo análisis, no resulta tan clara la aplicación (o no aplicación) de los artículos 181 y 182 de la Ley 20744. Si bien ambos artículos se encuentran comprendidos en el Capítulo III del Título VII (Trabajo de Mujeres) de la L.C.T., ninguno de los dos refiere expresamente y de forma exclusiva a la protección de la mujer trabajadora. Más aún, el propio cuerpo normativo prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores.

## **2. Premisa fáctica, historia procesal y decisión del Tribunal.**

El día 18 de marzo de 2010, Fernando Rodolfo Puig notificó fehacientemente a su empleadora Minera Santa Cruz S.A. sobre sus futuras nupcias. El 25 de junio del mismo año, Puig fue desvinculado sin expresión de motivos de su empleadora. Ambos hechos debidamente acreditados.

El dependiente Puig reclamó la indemnización especial por despido por causa de matrimonio. Para ello, argumentó que le resultaban aplicables los arts. 181 y 182 de la L.C.T. por haber sido despedido dentro de los seis meses posteriores al acto nupcial.

Puig decide llevar el asunto a la justicia promoviendo la demanda frente al Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo n° 11, quien rechazó su reclamo. La

decisión fue apelada por el demandante, sin embargo, la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo falló en el mismo sentido, confirmando la sentencia del Juzgado. El *a quo* consideró que el actor no había probado que el despido se hubiera producido por razón de su matrimonio, lo cual resulta necesario para acceder a la indemnización prevista en el art. 182 de la L.C.T. Tampoco resultó probada una práctica discriminatoria de parte de la empleadora. Resaltó que, a diferencia de lo que ocurre con la trabajadora mujer, no opera la presunción “*iuris tantum*” del art. 181, circunstancia respaldada por las disposiciones de la Constitución Nacional y por los tratados internacionales que consagran una protección especial de la mujer.

Contra ese pronunciamiento el vencido interpuso el recurso extraordinario, sosteniendo -entre otras cosas- que lo decidido vulnera las garantías de igualdad y no discriminación y la protección de la familia que cuentan con consagración constitucional, así como en diversos tratados internacionales de derechos humanos. El recurso le fue denegado, por lo que interpuso el recurso de queja.

Aunque la cuestión a decidir no resulte del art. 14 de la Ley 48, sino más bien resulta de una interpretación de una norma de derecho común, se acepta realizar una excepción por el irrazonable alcance que la cámara le dio en la instancia anterior, discrepando de los preceptos contenidos en la Constitución Nacional y los tratados internacionales de derechos humanos. De esta manera, la Suprema Corte hizo lugar a la queja y declaró procedente el recurso extraordinario.

Finalmente, el máximo tribunal dejó sin efecto la sentencia apelada, fallando a favor del actor.

### **3. Ratio Decidendi.**

En lo que refiere al problema jurídico de relevancia, la Corte Suprema de Justicia de la Nación citó a los tres artículos de la L.C.T. referidos a la protección del matrimonio (artículos 180, 181 y 182). Resaltó la inapropiada inclusión de ellos bajo el capítulo de “trabajo de mujeres” e hizo hincapié en que ninguna de las tres normas define como única beneficiaria de la protección especial a la mujer trabajadora. Incluso, el art. 180 hace la extensión para “su personal” la nulidad de los negocios jurídicos y de las reglamentaciones internas de una empresa que establezcan el despido por causa de matrimonio, de lo que se infiere que no sólo está hablando de féminas.

El máximo tribunal hizo alusión al fallo de la instancia anterior, donde se concluyó sobre la no aplicabilidad de la presunción a favor del trabajador varón del artículo 181, y destacó que dicha conclusión no se condice con el análisis de las normas realizado. Además, la propia L.C.T. en su cuerpo normativo prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo. Afirmó que la única interpretación a la que puede arribarse es que los artículos 180, 181 y 182 son aplicables a todos los géneros. Una interpretación diferente de la ley resulta regresiva y no contempla el nuevo paradigma sociocultural donde los cónyuges asumen por igual las responsabilidades familiares.

Con respecto al problema jurídico axiológico, la CSJN enfatizó que no debe prescindirse de los principios y directivas constitucionales e internacionales, los cuales privilegian a la protección del matrimonio y de la vida familiar: arts. 14 bis de la Constitución Nacional y 11.2 y 17 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, 23 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 3 y 16 de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y 10 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Allí se ponen de relieve medidas que aseguren la igualdad de condiciones entre hombres y

mujeres, los mismos derechos para contraer matrimonio, los mismos derechos y responsabilidades durante el matrimonio y con ocasión de su disolución, entre otros.

En el mismo sentido, el Convenio 156 de la OIT busca asegurar la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, y establecer que la responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada de despido.

En concordancia con las directivas internacionales y lo adoptado en la normativa nacional mediante el art. 402 del Código Civil y Comercial de la Nación ya mencionado ut supra, la CSJN consideró que no podría hacerse caso omiso a la igualdad de derechos de hombres y mujeres frente al matrimonio y las responsabilidades familiares. De este modo, el único camino posible es interpretar que el alcance del art. 181 de la L.C.T. involucra a todo el personal. El máximo tribunal hizo lugar a la queja, declaró procedente el recurso extraordinario y dejó sin efecto la sentencia apelada.

En su voto, el juez Rosenkrantz limitó la cuestión controvertida a la aplicación o no del art. 181 de la L.C.T. para el trabajador varón e interpretó que, si se aferra a la literalidad de los artículos que componen el capítulo III del título VII, ninguno refiere exclusivamente a la mujer trabajadora. Entendió que lo que se protege es la institución del matrimonio por lo que abarca a ambos cónyuges. Esta afirmación se puede reforzar con los antecedentes de la sanción de las normas citadas.

También fundó su voto en los arts. 17 y 81 de la L.C.T., los cuales prohíben cualquier tipo de discriminación o trato desigual por motivos de sexo.

Por su parte, el juez Rosatti reconoció que las normas analizadas (arts. 180 a 182 de la L.C.T.) reglamentan el art. 14 bis de la Constitución Nacional, en cuanto estipula la “protección integral de la familia”. Realizó además un recorrido por los instrumentos internacionales de la materia que hacen especial mención al trato igualitario de los integrantes primarios del núcleo familiar.

Entendió que la decisión de considerar que no rige a favor del trabajador varón la presunción del despido por causa de matrimonio importa recurrir a consideraciones que no encuentran acogida en una sociedad global en la que imperan criterios que se alejan de los estereotipos vigentes en otro tiempo, enmarcados en un contexto socio-cultural en el que la igualdad de género no alcanzaba el grado de desarrollo y reconocimiento que hoy ha logrado tanto a nivel nacional como internacional.

Por último, y agregando otra visión de igualdad, consideró que una interpretación desfavorable a los varones implicaría afectar la igualdad de oportunidades de las mujeres en el acceso a los puestos de trabajo, restringiendo la contratación del género femenino. Ello así, al tener éstas y no aquellos la presunción de despido por matrimonio, el empleador podría inclinarse por seleccionar varones a fin de evitar la futura aplicación del art. 181.

#### **4. Análisis crítico del fallo.**

##### *4.1 Antecedentes normativos.*

Es menester destacar que el centro de la controversia se torna en cuanto a la interpretación y alcance de los actuales artículos 181 y 182 de la L.C.T., tarea que tuvo que realizar el máximo tribunal al fallar en la causa Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido.

Tal como recordó el Dr. Rosenkrantz en el considerando 5° de su voto, la ley 20744 surgió de un proyecto presentado por el Poder Ejecutivo. El artículo 196 (actual art. 180) limitaba exclusivamente al personal “de mujeres” la nulidad de los actos, contratos y reglamentaciones internas que establezcan el despido por causa de matrimonio. A través del art. 299 se podía extender excepcionalmente al varón -con criterio restringido- la indemnización agravada del art. 198 (actual art. 182), pero no se le aplicaba el beneficio de la presunción del art. 197 (actual art. 181).

Al llegar a la Cámara de Senadores, la Comisión de Trabajo y Previsión Social y de Legislación General suprimió los términos “de mujeres” del art. 196 por entender que esa causal puede comprender a todas las personas que trabajan.

El art. 299 continuó en el texto de la ley, pero fue suprimido dos años después por la ley 21297 -que además modificó el orden numérico de los artículos- quedando así el diseño actual de la L.C.T. sin ninguna norma que limite la aplicación exclusivamente a trabajadoras mujeres.

#### *4.2 Posturas sobre la aplicación del art. 181 al trabajador varón.*

Luego de las modificaciones introducidas por la ley 21297, la doctrina (y como se podrá observar luego, también la jurisprudencia) ha adoptado distintos criterios sobre la extensión de la aplicación de la presunción protectoria del despido por matrimonio al trabajador varón.

La corriente que posee una interpretación amplia extiende el campo de aplicación de la norma tanto al trabajador hombre como a la mujer, sin distinción, bregando por la protección integral de la familia. Otra postura reconoce la extensión, pero con criterio estricto y cuando operen pruebas fehacientes del despido por causa del matrimonio. Ackerman, Maza, Sudera y Tula (2017) realizan esta distinción y agregan que el requisito de la notificación fehaciente del matrimonio es *ad probationem*, por lo que aun en el caso de que no se cumplan los recaudos previstos por la norma, si se demuestra que el empleador tenía conocimiento del casamiento debe considerarse cumplido el recaudo y, en consecuencia, acreedor de la indemnización del art. 182. Entienden que se trata de una protección de la familia y a la esencia de la sociedad, por lo que debiera extenderse al trabajador varón -acorde también al principio de no

discriminación- independientemente que la prohibición se encuentre bajo el título de “trabajo de mujeres”.

Por su parte, Grisolí y Ahuad (2014) destacan que la presunción legal del art. 181 es *iuris tantum*, por lo que el empleador tendrá la carga de probar lo contrario y, además, agregan una defensa del criterio amplio. Entienden que la entrada en vigor de la ley 26618 lleva a revisar el criterio hasta entonces adoptado, dado que esta establece que ninguna norma del ordenamiento jurídico argentino podrá limitar, restringir, excluir o suprimir el ejercicio o goce de los mismos derechos y/o obligaciones, independientemente del sexo de los cónyuges. Resaltan que resultaría irrazonable que el trabajador varón que contrajo matrimonio con otra persona de su mismo sexo goce de la protección mientras que el contrayente heterosexual varón no. Henriques (2021) ahonda más en el concepto de modelo de familia, recordando el modelo patriarcal del pasado en el cual una pluralidad de personas se encontraba sujeta a la potestad de una sola, en contraposición del modelo actual ampliado como parte de una sociedad más pluralista e igualitaria. Frente a este nuevo concepto, la autora declara que el derecho no puede quedar atrasado, sino que debe tener en miras este nuevo paradigma, además de acompañar la equiparación de los derechos y deberes del varón y la mujer.

En apoyo de la aplicación del art. 181 en sentido amplio, Cosenza Salort (2020) concluye que el origen del régimen protector contra el despido por matrimonio es el hecho que los empleadores temen que el cumplimiento de las tareas y la capacidad productiva de los trabajadores se vean afectados por la asunción de responsabilidades familiares derivadas de la unión matrimonial. Afirma que el legislador ha procurado desalentar el despido por esta causa discriminatoria y que el sistema de protección del art. 180 a 182 de la L.C.T. no distingue género.

#### *4.3 Antecedentes jurisprudenciales.*

Del repaso de la jurisprudencia a lo largo de los años, se pueden observar los criterios empleados por los distintos tribunales para evaluar la aplicabilidad de los artículos 180 a 182 de la ley bajo análisis.

Hasta el inicio de la década del noventa, algunos tribunales ya interpretaban que el trabajador varón podía gozar de la indemnización contemplada en el art. 182 si obraban pruebas fehacientes -apreciadas con criterio restrictivo- de la razón del despido por matrimonio.

El 23 de marzo de 1990, a través del plenario n° 272 dictado en autos “Drewes, Luis A. c/ Coselec SA s/ cobro de pesos”, la Cámara Nacional del Trabajo fijó por voto mayoritario 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 ley de contrato de trabajo. Para así decidirlo, el Procurador General del Trabajo entendió que del desacierto metodológico del legislador no debiera arribar a una conclusión que “sólo deriva de la estructuración formal del dispositivo normativo y, además, consagraría una manifiesta inequidad en relación con la tutela de los derechos de los trabajadores en especial cuando la ley positiva excluye toda discriminación en base al sexo”. Los votos en igual sentido agregaron que “nunca es obvio el propósito del legislador. El intérprete le atribuye aquel que guarda mayor coherencia con su propia idea de la realidad”. Reforzando esta idea, se mencionó que “no puede estarse al criterio meramente formal de entender una norma sólo en función del nombre de un título”, refiriéndose a la ubicación del art. 182 dentro del cuerpo normativo. Se hizo hincapié en las motivaciones axiológicas y de protección integral de la familia, aclarando que la aplicación del art. 182 al varón debe ser examinada con criterio restrictivo.

Por la opinión contraria, se recordó la extensión excepcional del ex art. 198 - incluida por el derogado art. 299- de aplicación con criterio restrictivo y por ende se entendió que esa extensión era necesaria ya que el art. 198 solo contemplaba a las trabajadoras mujeres. Se estimó que el motivo de sancionar con mayor energía el despido de la trabajadora era la ampliación de responsabilidad familiar esperada que suponía el matrimonio y la posibilidad de faltar con motivo de embarazo o maternidad mientras que el despido del varón por matrimonio no es presumible por ser inhabitual e improbable.

En este plenario quedó fuera de discusión la posible aplicación de la presunción del art. 181 para el despido del hombre.

Posteriormente, en fallos como “Medina, Elbio D. c/ Mercurio Papainni SA y otro” se declaró improcedente el resarcimiento especial dispuesto en el art. 182 de la LCT ya que el trabajador despedido no acreditó que el distracto se produjo por el enlace matrimonial. A la misma conclusión se arribó en “De la Rosa Sebastián Raúl c/CARSA S.A. s/ordinario”, donde se recordó que “la causal de despido del trabajador hombre por matrimonio debe apreciarse con criterio restrictivo y sólo por excepción se puede admitir dicha causal”.

En la causa “Gómez, Julio David c/Autoservicio Capo SA s/cobro de pesos” del año 2013, se consideró un acierto la procedencia del art. 182 al trabajador hombre en forma restrictiva dado que, de lo contrario, atentaría contra la equidad en relación con la tutela de los derechos de los trabajadores. Sin embargo, en cuanto al art. 181, se entendió que existen “razones objetivas” que justifican la atribución exclusiva a la trabajadora mujer: las trabajadoras que contraen matrimonio gozarán protección especial a causa de la maternidad, lo que podría llevar a los empleadores a querer terminar el vínculo laboral antes de que ocurran esas situaciones. Esto no se configura respecto al varón. El voto disidente defiende la aplicación del art. 181 por el principio de progresividad, por el cual

los avances en materia de derechos fundamentales no deben tener retrocesos, “las conquistas deben quedar incorporadas a los sistemas jurídicos”. No considera que la protección de la maternidad sea la principal fundamentación de los art. 180 a 182, si no la institución matrimonial. Razona que la “igualdad real entre hombres y mujeres debe también comprender al ámbito doméstico”. Además, afirma que “es al empleador a quien le resulta más fácil la prueba de que el trabajador fue despedido por motivos ajenos a la cercanía temporal con la celebración del matrimonio” y que al empleador le resultará más barato contratar hombres que mujeres. La Corte Sup. Just. Tucumán falló a favor, por mayoría, de la aplicación del art. 181 al varón.

En “Lisi Sergio Ceferino c/CIAR S.A. s/despido directo por otras causales” la Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Laboral y de Minería de Neuquén falló en el mismo sentido, considerando que no existía una causal objetiva que habilitara la discriminación entre esposa y esposo ya que la situación los afectaría por igual a los dos. Más aún, poner en cabeza del trabajador la carga de la prueba de la causa del despido por matrimonio, torna en ilusoria la tutela legal.

Una cuestión diferente y acorde a la evolución de la familia fue la tratada en el fallo “P., J. A. c/Limpieza del Planeta SA s/despido”, de septiembre de 2014. La Cám. 3ª Lab. Mendoza - 1ª Circunscripción falló a favor del actor, quien se había considerado despedido y reclamaba la aplicación de los art. 181 y 182 por causa de matrimonio igualitario. La Cámara adhirió al criterio amplio y consideró que también era procedente en el caso del despido indirecto. La demandada interpuso recurso extraordinario de inconstitucionalidad y casación contra la sentencia, pero la Suprema Corte de Justicia de Mendoza lo rechazó. Consideró que los vicios reclamados solo denotaban su disconformidad con el resultado del pleito.

#### *4.4 La postura de la autora.*

Luego de la lectura y análisis del fallo "Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido", considero acertada la decisión del máximo tribunal.

Las posturas en contra de la extensión de la aplicación de la presunción en favor del trabajador varón se basaban, fundamentalmente, en dos premisas: inclusión del art. 181 bajo el título "trabajo de mujeres" (consideraban que el alcance de la ley era suficientemente claro, más aún luego de la supresión del art. 299) y la realidad empírica. Sobre esta última, consideraban que la mujer próxima a casarse asumirá nuevas responsabilidades a raíz de su matrimonio, tales como el embarazo y la siguiente maternidad, lo que resentirá su prestación laboral y la vuelve más vulnerable; motivo por el cual requiere una protección legal más fuerte que el hombre.

La CSJN trató esas dos premisas. Entendió que ninguna de las tres normas sobre la prohibición del despido por matrimonio define como única beneficiaria de la protección especial a la mujer trabajadora. Por contrario, la protección recae sobre la institución matrimonial, por lo que debe alcanzar a ambos cónyuges. Una conclusión diferente resultaría contraria a la propia Constitución Nacional y a las normas internacionales referidas a los principios de igualdad, no discriminación y protección integral de la familia. Además, tal como menciona en su voto el doctor Rosatti, la tutela en favor únicamente de la mujer -si bien busca protegerla del despido- afectaría la igualdad de oportunidades en el acceso a puestos de trabajo, ya que el empleador tendría en cuenta este mayor costo futuro.

En cuanto a la sociedad actual, las responsabilidades matrimoniales son compartidas por lo que no se justifica un trato desigual entre los integrantes de la unión. Tampoco puede asociarse directamente matrimonio con maternidad, ya que en los

tiempos actuales puede haber maternidad sin matrimonio y matrimonio sin maternidad. Algo que quizás no podía pensarse en el año de sanción de la L.C.T.

El fallo plenario 272 inició el camino del reconocimiento de la igualdad, pero había dejado un gris sin tratar. Resultaba poco congruente considerar que el art. 180 y 182 podía extenderse al varón mientras que el 181 no; más aún, cuando los tres artículos estaban bajo el título “trabajo de mujeres” y ninguno de ellos mencionaba exclusivamente a la trabajadora. Además, el art. 182 se aplicaba siempre que el trabajador pudiera probar la causa del despido por matrimonio y en los plazos del art. 181. Entonces, ¿eran aplicables los plazos del art. 181 pero no así la presunción en sí misma?

La sentencia del fallo tratado sienta un precedente de suma importancia, resaltando la igualdad de género y adecuándose al modelo de familia actual.

## **5. Conclusión.**

A lo largo del presente trabajo se han analizado las distintas posturas doctrinarias y jurisprudenciales referidas al alcance de la presunción del actual art. 181 de la L.C.T. - debido al problema de relevancia que presenta - y la solución axiológicamente adecuada otorgada por la CSJN al fallar en la causa “Puig”.

Es interesante destacar que, si el foco de la tutela legal recae exclusivamente en la institución del matrimonio y la protección integral de la familia, ya se encontrarían subsumidos los principios de igualdad y de no discriminación por motivos de sexo, por no interesar si los futuros cónyuges son de sexo masculino, femenino u otro autopercibido para acceder al beneficio. Las leyes de matrimonio igualitario y de identidad de género ampliaron el concepto de familia tornándolo más inclusivo y diverso.

En búsqueda de la congruencia normativa, tanto nacional como supralegal, resultaría necesario que los legisladores trataran la adecuación del discutido capítulo III,

título VII de la L.C.T. de manera tal que se despeje toda duda sobre su aplicación y se garantice la protección consagrada para todos los trabajadores, independientemente de su género.

## 6. Listado de revisión bibliográfica.

### 6.1 Doctrina.

**Ackerman Mario Eduardo, Maza Miguel Ángel, Sudera José Alejandro y Tula**

**Diego Javier** (2017). *Manual de elementos de derecho del trabajo y de la seguridad social*. Buenos Aires, AR: Rubinzal y Asociados S.A.

**Alchourron, C. y Bulygin, E.** (2012). *Introducción a la Metodología de las Ciencias*

*Jurídicas y Sociales*. Buenos Aires, AR: Astrea.

**Atienza, M.** (2005). *Las Razones del Derecho. Teorías de la Argumentación Jurídica* (2ª ed.). Ciudad de México: Universidad Autónoma de México.

**Cosenza Salort, G.** (2020). *Igualdad. La protección contra el despido por causa del*

*matrimonio no distingue género*. Recuperado de:  
<http://www.laley.thomsonreuters.com/nota/4177>

**Grisolia, J. y Ahuad, E.** (2014). *Ley de Contrato de Trabajo Comentada* (5ª ed.). Ciudad

Autónoma de Buenos Aires, AR: Estudio.

**Henriques, M. R.** (2021). Despido por causa de matrimonio. Breves reflexiones sobre el precedente “Puig” de la CSJN. *Doctrina Laboral ERREPAR (DLE), tomo XXXV*.

Recuperado de:  
<https://eol.errepar.com/sitios/ver/html/20211008020414607.html?k=20211008020414607.docx>

## *6.2 Jurisprudencia.*

**Cámara de Apelaciones del Trabajo. Salta**, (05 de octubre de 2004), De la Rosa Sebastián Raúl c/CARSA S.A. s/ordinario. [Cabrera, Figueroa, Castellanos].

**Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Laboral y de Minería de Neuquén**, (24 de abril de 2012), Lisi Sergio Ceferino c/ CIAR S.A. s/ despido directo por otras causales, MJ-JU-M-81796-AR. [Basombrío, ClericI, MedorI].

**Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo**, (23 de marzo de 1990), Drewes, Luis Alberto C/ Coselec S.A.C. S/ Cobro de pesos, plenario n° 272, Fallo: 19900323. [Vilela, Moreno, Pacilio, Gonzalez, Rodriguez, Vialard, Guibourg, Lasarte, Perugini, Lescano, Morell, Vaccari, Cascelli, Fernandez Madrid, Morando, Capon Filas, Morasso, Boutigue, Arcal, Pigretti, Billoch, Bermudez]

**Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Capital Federal**, (05 de julio de 2002), Medina, Elbio D. c/ Mercurio Papainni SA y otro. [Scotti, Simón, Corach]

**Corte Suprema de Justicia de la Nación**, (24 de septiembre de 2020), Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido, 343:1037. [Rosenkrantz, Highton de Nolasco, Maqueda, Lorenzetti, Rosatti]

**Corte Suprema de Justicia de Tucumán**, (21 de octubre de 2013), Gómez, Julio David c/Autoservicio Capo SA s/cobro de pesos. Sent. N° 944. [Sbadar, Gandur, Posse, Estofán, Goane]

**Suprema Corte de Justicia de Mendoza**, (04 de abril de 2016), P., J. A. c/Limpieza del Planeta SA s/despido. [Salvini, Adaro, Palermo]

**Cámara Tercera del Trabajo de Mendoza**, (29 de septiembre de 2014), P., J. A. c/Limpieza del Planeta SA s/despido. [Rauek de Yanzón, Arroyo, Catapano]

### 6.3 Legislación.

**Código Civil y Comercial de la Nación.** [Código]. (2014). Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=235975>

**Constitución Nacional de la República Argentina.** [Const.] (1994). Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm>

**Convención Americana sobre Derechos Humanos.** (1969). Recuperado de [https://www.oas.org/dil/esp/tratados\\_b-32\\_convencion\\_americana\\_sobre\\_derechos\\_humanos.htm](https://www.oas.org/dil/esp/tratados_b-32_convencion_americana_sobre_derechos_humanos.htm)

**Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.** (1981). Recuperado de <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>

**Convenio 156.** (1981). Organización Internacional del Trabajo. Recuperado de [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)

**Ley 48.** (1863). *Jurisdicción y Competencia de los Tribunales Nacionales.* Honorable Congreso de la Nación Argentina. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/115000-119999/116296/texact.htm>

**Ley 20744.** (1974). *Ley de Contrato de Trabajo.* Honorable Congreso de la Nación Argentina. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>

**Ley 21297.** (1976). *Modificación de la ley 20744 y derogación de la ley 20695.* Honorable Congreso de la Nación Argentina. Recuperado de

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/300000-304999/303547/norma.htm>

**Ley 26618.** (2010). *Matrimonio Civil*. Honorable Congreso de la Nación Argentina.

Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/165000-169999/169608/norma.htm>

**Ley 26743.** (2012). *Identidad de Género*. Honorable Congreso de la Nación Argentina.

Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/195000-199999/197860/norma.htm>

**Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.** (1976). Recuperado de

<https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-civil-and-political-rights>

**Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.** (1976).

Recuperado de <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>