



**DERECHO DE IGUALDAD Y DISCRIMINACIÓN EN LA ESFERA DEL
DERECHO LABORAL.**

Análisis del fallo: “Puig, Fernando Rodolfo c/Minera Santa Cruz S.A. s/ despido”, en fecha 24 de septiembre de 2020. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA NACIÓN.

NOMBRE DE ALUMNA: CABRAL ARACELI PAMELA

Legajo: VABG54036

DNI Nro. 36.111.680

TUTOR: Descalzo, Vanesa Natalia.

ABOGACÍA

2021

Sumario. **I.** Introducción. **II.** Premisa Fáctica. Historia procesal y resolución del Tribunal. **III.** Análisis de la *ratio decidendi* de la sentencia. **IV.** Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. **IV. a.** Acto discriminatorio: despido por causa de matrimonio. **IV. b.** Principio de igualdad y de prohibición de discriminación. **V.** Conclusión. **VI.** Listado de referencia bibliográfica.

I. Introducción

El fallo, objeto del presente trabajo, fue dictado por la Corte Suprema de Justicia de la Nación, en autos caratulados “Puig, Fernando Rodolfo c/Minera Santa Cruz S.A. s/ despido”, en fecha 24 de septiembre de 2020. Dicha sentencia tiene como temas principales el derecho a la igualdad y los actos discriminatorios.

El análisis del fallo, justifica su importancia a través de los principales argumentos esgrimidos por la Corte Suprema, con respecto a lo siguiente: derecho de igualdad en la esfera del derecho laboral, despido discriminatorio y protección de despido. Tales puntos trascendentales son considerados material de sumo interés para tratar en el presente trabajo.

También es interesante el estudio del fallo, ya que su aporte al mundo del derecho refiere a su fundamentación en la igualdad de género, tanto a masculinos como femeninos, sin que exista privilegios de ningún tipo, ni discriminación de ningún arquetipo. En consecuencia, a la protección de la ley para todo tipo de ciudadano.

Ahora bien, el caso en estudio en el presente tuvo una gran significancia, más aún para la jurisprudencia en casos futuros, debido a que la Corte Suprema de Justicia de la Nación advirtió que el tribunal a quo, al no darle un análisis correcto a los artículos 180, 181 y 182 de la ley 20.744, se manifestó en contra del derecho a la igualdad ante la ley, y produjo un serio acto de discriminación.

El eje de la cuestión en la causa, se dio por el hecho de que los mencionados artículos se encuentran regulados bajo el Título VII de la ley 20.744 denominado “Trabajo de Mujeres”. Hecho que produjo que el tribunal de alzada entendiera que la normativa de

despido por causa de matrimonio sólo opera para la trabajadora mujer, y para el trabajador varón supone una presunción, por lo cual debe aportar todos los elementos necesarios para probar su derecho.

Dicha cuestión, y tal como lo veremos en la presente nota a fallo, fue muy criticado por el Máximo Tribunal, por considerar que fue eludido un principio fundamental del derecho constitucional como lo es el derecho a la igualdad.

Su postura encuentra apoyo en el artículo 14 bis de nuestra honorable Constitución Nacional, en tanto establece que “*el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, la que aseguran al trabajador (...) protección contra el despido arbitrario.*”

Ahora bien, encontrándonos ya introducidos en la temática a tratar, diremos que el fallo presenta un problema jurídico lingüístico de ambigüedad. Ello, en razón de que, los artículos 180 a 182 mencionados anteriormente, si bien no mencionan a la mujer de manera expresa, la denominación del Título que contiene dichas normas, genera se presente una confusión en su sentido, dando lugar a que puede ser aplicada sólo para el caso de que sea mujer, o bien puede ser aplicada a ambos géneros. Esta última cuestión es la que la Corte analiza, para resolver cuál de ambos sentidos será aplicable al caso concreto.

II. Premisa Fáctica. Historia procesal y resolución del Tribunal

Fernando Rodolfo Puig, luego de haber celebrado su matrimonio el día 18 de marzo de 2010, fue despedido sin invocación de motivo, producido dentro de los seis meses posteriores a la celebración del matrimonio del empleado, y siendo notificado del despido en dichos plazos, por parte de la empresa Minera Santa Cruz S.A., el 25 de julio de 2010.

En razón de ello, Fernando Puig, el actor de la demanda, se presente ante el Juzgado Nacional de primera instancia del Trabajo Nro.11, y reclama la indemnización especial prevista por el artículo 181 de la Ley 20.744, que refiere al despido por causas de matrimonio. Puig, considera que le corresponde dicha indemnización, porque el artículo aludido establece

que, si el despido se produjo sin invocación de motivos ocurridos dentro del plazo de seis meses posteriores a contraer matrimonio, se presume que aquella fue la razón del despido.

Por su parte, el juez de primera instancia rechaza el reclamo del actor aduciendo que, si bien la empresa acreditó haber conocido el hecho de la celebración del matrimonio, el tribunal consideró que el demandante no pudo demostrar que el hecho del despido se hubiera producido por dicha razón. Ante ello, Fernando Puig, apela dicha sentencia, y se presenta ante la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, quien nuevamente confirma la resolución de primera instancia, argumentando para ello que la presunción contenido en el artículo 181 es aplicable, únicamente, a las trabajadoras mujeres. Lo cual refiere al hecho de que, el actor, siendo trabajador varón, al no poder demostrar con pruebas que la desvinculación se dio por causa de haber contraído matrimonio, el tribunal consideró que no se encontraba cubierto por la indemnización especial del artículo 181.

Nuevamente, Fernando Puig, frente a la resolución de la Cámara Nacional de Apelaciones, vuelve a apelar, presentando recurso extraordinario, ya que consideró que no sólo se vulneró las garantías de igualdad, no discriminación, protección a la familia, sino que también, se vulneró el principio de equidad en materia de distribución de la carga de la prueba.

Dicho recurso, fue denegado por el tribunal a quo, lo que provocó que el actor, decidiera presentar queja ante la Corte Suprema de Justicia de la Nación, quien declaró procedente el recurso extraordinario, dejó sin efecto la sentencia apelada y remitió los autos al tribunal de origen para que se dicte un nuevo fallo.

III. Análisis de la ratio decidendi de la sentencia

En este apartado, se examinarán los argumentos que la Corte Suprema expresó para arribar a su decisión.

Ahora bien, tengamos en cuenta que dicho Tribunal, tuvo como principal tarea, el estudio de la presunción contenida en el artículo 181 de la Ley 20.744, con la finalidad de determinar si aquella sólo se aplica a las trabajadoras mujeres o, si también, se aplica al trabajador varón.

En primer lugar, la Corte analiza cada uno de los artículos que rigen el despido por causa de matrimonio, e infiere en que, los artículos 180 a 182, no refieren de manera expresa a la mujer trabajadora como exclusiva destinataria de la protección especial que consagra dicha normativa. Inclusive, en el análisis en particular del artículo 180, advierte que el mismo, al aludir al término “personal” de la empresa, entiende que queda en dicha expresión comprendido tanto a los trabajadores como trabajadoras.

Seguidamente, reprocha lo sostenido por el tribunal de alzada, toda vez que la Corte Suprema considera que la ley no restringe su protección sólo a la hipótesis de despido de la trabajadora mujer. En razón de ello, menciona lo fijado en uno de sus fallos, dictado en fecha 9 de mayo de 2017, en autos caratulados “Pirelli Neumáticos SAIC (F 24.943-I) y otro C/DGI y otro S/ recurso directo a cámara”, en el cual estableció que las leyes tienen como principal fuente de interpretación sus letras. Por ende, la Suprema Corte entiende que, si de la literalidad del artículo 181 no surge la prohibición al trabajador varón, no corresponde su exclusión.

Luego, el juez Carlos Fernando Rosenkrantz, en voto concurrente, realiza un análisis cronológico de los antecedentes normativos de la materia, con la idea de recordar la redacción original, en tanto que la ley 12.383 de Despido por Matrimonio, sancionada en el año 1938, no contenía distinción de sexo en lo que tenía que ver con esta indemnización especial. Pero en el año 1974, con la sanción de la Ley 20.744, se introduce de manera expresa el término mujer en los artículos 196 a 198, que regulaban el despido por matrimonio.

Lo que refería al trabajador varón, el artículo 299 establecía que dicha indemnización especial, contenida en el artículo 196, sólo podía ser aplicable de manera excepcional, ya que no gozaban de la presunción prevista en dicho artículo. Pero dos años posteriores a la entrada en vigor de la ley 20.744, se sanciona la Ley 21.297, la cual deroga el artículo 299 mencionado.

La reforma introducida por la mencionada ley, en primer lugar, reubicó la indemnización especial dentro del capítulo III del título VII, modificando, el orden numérico de los preceptos y, en segundo término, eliminó, de dicha figura, el término mujer. De esto último, surge que Rosenkrantz considere que, al no existir impedimento alguno en la literalidad de la norma, no se pueda prohibir aplicar la indemnización al trabajador varón.

Ahora bien, luego de dicho análisis normativo, la Suprema Corte, menciona su fallo dictado en fecha 7 de diciembre de 2010, en autos caratulados “Alvarez Maximiliano y otros C/ Cencosud S.A. S/ Acción de amparo”, en cual se estableció que las leyes no sólo deben ser interpretadas históricamente, sino que se debe tener en cuenta las nuevas condiciones y necesidades de la comunidad. Así, menciona que las leyes deben acompañar el nuevo modelo sociocultural, en el cual la mujer dejó de ser la única responsable de las tareas del hogar, ya que en la actualidad ambos cónyuges son quienes se hacen cargo de dichas responsabilidades indistintamente.

Por último, tenemos el voto concurrente del Dr. Horacio Rosatti, quien trata acerca de la protección integral de la familia, regulado por el artículo 14 bis de la Constitución Nacional. Rosatti, comienza mencionando al autor Jaureguiberry (1957), quien indica que la convención constituyente del año 1957, trataba la idea de familia tradicional, que abarcaba todo tipo de relación basada en el afecto. Por tanto, y de acuerdo a lo establecido por Bidart Campos (2006), aquellas convenciones constitucionales, tuvieron como finalidad tanto la protección de la familia, como el trato igualitario en los integrantes del grupo familiar.

Por lo tanto, el juez Rosatti, considera que limitar la *presunción* de despido por causa de matrimonio, sólo a la trabajadora mujer, supone desconocer la igualdad de condiciones de los integrantes del núcleo familiar en el ejercicio de sus responsabilidades y deberes que se derivan de ese especial vínculo social en sus aspectos filiales, domésticos, económicos e interfamiliares. En razón de ello, y en concordancia con el resto de los miembros de la Suprema Corte, Rosatti considera que la indemnización especial, debe ser aplicada sin distinción de género.

IV. Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales

En el presente apartado se hará hincapié en cuestiones que fueron ejes centrales para resolver el problema jurídico presente en la sentencia.

IV.a Acto discriminatorio: despido por causa de matrimonio

Uno de los principales temas de la sentencia en análisis, trató acerca del acto discriminatorio. El mismo tuvo un especial tratamiento ya que se examinó si el despido que sufrió el actor obedeció al hecho de haber celebrado su matrimonio meses anterior al mismo. Al respecto la Corte determinó que por parte de la empresa se configuró un acto discriminatorio ya que, si bien el actor no logró aportar con pruebas que el despido se haya dado por causa de matrimonio, la Suprema Corte consideró que la carga de la prueba le correspondía a la empresa, es decir, era ésta quien debía demostrar que el despido se había dado por cuestiones totalmente ajenas a la celebración del matrimonio.

Al respecto la postura adhiere a lo argumentado por la Corte en dos puntos: el primero, en el que se coincide en que el despido obedeció a una causa de discriminación. Es decir, se considera que el despido se dio en contravención a los principios de igualdad y de prohibición de discriminación. Ello en razón, de tal como lo menciona De Diego (2008), de dichos principios surge que el empleador debe brindar a sus trabajadores un trato igualitario, en equivalencia de circunstancias y situaciones, evitando toda conducta tendiente a discriminar ya sea por de sexo, religión, raza, estado civil, etcétera.

Cabe resaltar que la discriminación aparece más acentuada y progresiva en nuestro país con las consecuencias institucionales y socioeconómicas, porque en nuestro derecho positivo existe posiciones contradictorias en cuanto a la aplicación específica de la ley 23.592 al derecho del trabajo. Tratándose de un despido motivado por una discriminación, que puede ser raza, sexo, ideología, etc.

Se considera discriminatorio porque el accionar por parte del empleador al trabajador, tiene como finalidad impedir de algún modo el reconocimiento de libertad, de la cual se desprende el derecho a la igualdad como nos manifiesta nuestra norma suprema; al despedir a un trabajador por causas de matrimonio, vulnera el principio de igualdad y no discriminación, no respetando de esta manera lo que la ley garantiza, como el respeto por la diversidad, igualdad en dignidad y derechos, que posean protección legal y afectiva. Trabajar es un derecho fundamental que hace a la subsistencia económica, social y familiar de las

personas y debe ser desarrollado de manera libre, garantizada, sin restricciones ni discriminaciones.

IV.a. La protección integral de la familia como finalidad de la indemnización especial

Por otra parte, otro de los puntos en que se coincide con la Corte es el hecho en que determina que le corresponde al trabajador varón la aplicación de dicha figura. En coincidencia con Grisolia (2016), se considera que la indemnización por causa de matrimonio surgió en la Argentina a partir de la idea basada en la defensa de la institución familiar, buscando evitar una discriminación hacia las empleadas mujeres, quienes eran despedidas por contraer matrimonio, ya que los empresarios pretendían, impedir las repercusiones negativas que pudiera producir su nuevo estado civil, principalmente al tener que otorgarles diversas licencias.

Es decir, la regulación brindada por la LCT respecto al despido por matrimonio, tiene por finalidad brindar protección integral a la familia, ya que al hallarse regulada en el art. 14 bis de la Constitución Nacional, tiene por finalidad conservar la posibilidad de asumir en forma responsable la constitución de una familia, lo que no puede llevarse a cabo si no existen recursos que permite no sólo la subsistencia sino la consolidación del grupo familiar (Grisolia, 2016).

Por ende, puede afirmarse que fue acertada la decisión de la Corte, en introducir a la jurisprudencia la indemnización especial al trabajador varón. Dicha cuestión, ya había sido confirmada por la doctrina, por autores como Grisolia (2016) –con quien se coincide su criterio–, cuando determinó que la protección contenida en el artículo 181 de la LCT, referida a despido por causa de matrimonio, también se aplica al trabajador varón. Es decir, dicho autor explica que a partir de la causa “Drewes, Luis Alberto c/ Coselec S.A.”, dictada por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, cambió el criterio en la jurisprudencia nacional y, en ella, se determinó que si lograba acreditarse que el trabajador varón había sido despido a causa de haber contraído matrimonio, correspondía aplicar la indemnización especial

contenida en el artículo 182 de la LCT (CNAT, “Drewes, Luis Alberto c/ Coselec S.A.C. s/ cobro de pesos”, 1990).

A partir de allí, dentro de la jurisprudencia nacional podemos hallar otros fallos que también determinaron la aplicación de la figura de la indemnización agravada al trabajador varón. Así, en la causa “Gómez Julian David vs. Autoservicio Capo S.A.”, dictada por la Corte Suprema de Justicia de Tucumán, se determina que la protección del despido por causa de matrimonio está amparada tanto en la Ley de Contrato de Trabajo, en la Constitución Nacional, en Tratados y convenciones internacionales con jerarquía constitucional, así como también en convenios emanados de organizaciones internacionales con jerarquía superior a las leyes, las cuales, a su vez, excluyen y amparan todo tipo de discriminación fundada en razón de sexo (CSJT, Gómez Julian David vs. Autoservicio Capo S.A. s/ cobro de pesos”, 2013).

En conclusión, se considera que la indemnización especial a las que estamos haciendo alusión, primordialmente, está basada en la figura de la protección familiar integral, la cual es considerada por Bidart Campos (2006), como el principal pilar de nuestra sociedad. Por ende, se puede afirmar que, lo decidido por la Suprema Corte, la postura de la autora se halla a favor de lo dictaminado por dicho tribunal. Más precisamente, con lo argumentado por el voto en concurrencia del Ministro Horacio Rosatti, Es decir, se considera que la decisión arribada por el tribunal a quo no solo carece de fundamentación, se basa en afirmaciones irrefutables y no aplica el principio de equidad en materia de distribución de la carga de prueba, sino que vulnera las garantías de igualdad, de no discriminación, trato desigual y resulta contraria al mandato constitucional de la protección de la familia; como así lo establece nuestra Constitución Nacional en su artículo 14 bis.

Es loable mencionar que también se vulnera la protección de la familia, ya que tanto el hombre como la mujer se ocupan de tareas domésticas, del cuidado de los hijos y de la familia sin distinción, basándome fundamentalmente en el autor Grisolia (2016), quien aplica la LCT, en despido por causa del matrimonio, incluyendo al trabajador varón, agregando también la protección de la familia.

Es decir, tal como se menciona en la causa “Gómez” -antes mencionada-, “no cabe duda que la protección contra el despido por causa de matrimonio nació y se desarrolló, en nuestro país, en defensa de la institución familiar y para evitar la discriminación de aquellos trabajadores que ejerzan su derecho a formar una familia.”. Además, en dicho caso se establece que “constituyendo el matrimonio, tradicionalmente, la base de la familia, el art. 180 de la LCT prohíbe que este pueda ser causa de despido, en aras de concretar la protección integral de la familia garantizada por el art. 14 bis de la Constitución Nacional y de evitar la discriminación de aquellas personas que decidan contraer matrimonio” (CSJT, Gómez Julian David vs. Autoservicio Capo S.A. s/ cobro de pesos”, 2013).

Para finalizar, en cuestión a la indemnización especial, donde el empleador despide al trabajador, no se libera del pago de dicha indemnización invocando fuerza mayor, ya que el despido dentro de los tres meses anteriores y seis meses posterior al matrimonio, siempre que haya notificación, se presume que el despido fue por dicha causal; por ende, ante tal incumplimiento corresponde la indemnización especial.

V. Conclusión

Luego de haber analizado el paradigmático fallo “Puig, Fernando Rodolfo c/Minera Santa Cruz S.A. s/ despido”, dictado en fecha 24 de septiembre de 2020, por la Corte Suprema de Justicia de la Nación, el cual motivó el análisis del presente, se concluye manifestando que la sentencia tiene como temas principales el despido sin justa causa, el derecho a la igualdad y los actos discriminatorios. Los mismos encuentran fundamento legal en los artículos 180, 181 y 182 de la Ley de Contrato de Trabajo y, en el artículo 14 bis de nuestra Constitución Nacional. Éste último, impone la prohibición de vulnerar el derecho a la igualdad, no discriminación y el trato desigual.

En síntesis, es de suma importancia la protección del despido sin justa causa, dando fundamentos del mismo para que el trabajador pueda obtener los beneficios de indemnización, como así también de hacer valer los derechos que le corresponden sin vulnerarlos.

VI. Listado de referencia bibliográfica

a. Doctrina

Bidart Campos, G (2006). *Tratado Elemental de Derecho Constitucional Argentino*. Buenos Aires: Ediar.

Etcheverry, A. M. (2016). El derecho a la igualdad y la permanencia en las instituciones educativas. *La Ley Online*. Cita online: AR/DOC/4766/2016.

Jaureguiberry, L. M. (1957). *El artículo nuevo (constitucionalismo social)*. Santa Fe: Castelli.

Grisolia, J. A. (2016). *Manual de Derecho Laboral*. Buenos Aires: Abeledo Perrot

De Diego, J. A. (2008). *Manual de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Buenos Aires: La Ley

Altamira Gigena, R. & Caro Figueroa, J. A. (2014). *Tratado de Relaciones Colectivas de Trabajo*. Buenos Aires: La Ley

Fera, M. S. (2013). *Apuntes para una historia de las reformas laborales en la Argentina contemporánea*.

b. jurisprudencia

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (23 de marzo de 1991). (FP n° 272), “Drewes, Luis Alberto c/ Coselec S.A.C. s/ cobro de pesos”.

Corte Suprema de Justicia de la Nación (7 de diciembre 2010). (Fallos: 333:2306) “Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ acción de amparo”.

Corte Suprema de Justicia de la Nación (9 de mayo 2017). (Fallos: 340:644) “Pirelli Neumáticos SAIC (TF 24.943-I) y otro c/ DGI y otro s/ recurso directo a cámara”.

Corte Suprema de Justicia de Tucumán (21 de octubre 2013). (SD n° 944) “Gómez Julio David vs. Autoservicio Capo S.A. s/ cobro de pesos”.

c. Legislación

Ley 12.383 (1938). *Despido por matrimonio*. Honorable Congreso de la Nación Argentina.
Recuperado de

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do;jsessionid=1B92FC6B6A580C8BEC43B2AEB7AC20C0?id=294368>

Ley 20.744 (1974). Contrato de Trabajo. Honorable Congreso de la Nación Argentina. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>

Ley 21.297 (1976). Honorable Congreso de la Nación Argentina. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/300000-304999/303547/norma.htm>

Ley 24.460 (1994). Constitución de la Nación Argentina. Honorable Congreso de la Nación Argentina. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm>