



**“El despido por causa de matrimonio no distingue género, un fallo bisagra en palabras de la Corte Suprema de Justicia de la Nación”**

**Abogacía**

**Alumno: Brandalesi, Natalia Andrea.**

**Legajo: VABG 11198.**

**Año: 2022**

**DNI: 27395555.**

**Tutor: Profesor Bustos, Carlos Isidro.**

**Opción del trabajo: Comentario a fallo.**

**Tema seleccionado: Derechos Fundamentales en El Mundo Del Trabajo.**

**Indicación del Fallo seleccionado: "Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz SA s/despido. 24 de septiembre de 2020.Corte Suprema de Justicia de la Nación. [https://jurisprudencia.mpd.gov.ar/Jurisprudencia/Puig%20\(causa%20N%C2%B0%2057589\).pdf](https://jurisprudencia.mpd.gov.ar/Jurisprudencia/Puig%20(causa%20N%C2%B0%2057589).pdf)**

## Sumario.

**Introducción. II. Aspectos Procesales: A) Premisa fáctica. B) Historia Procesal. C) Decisión del Tribunal. III. Ratio Decidendi. IV. Análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. V. Posición del autor. VI. Conclusión. VII. Referencias bibliográficas. A.) Legislación. B.) Doctrina. C.) Jurisprudencia.**

### **I-Introducción**

El mundo cambia constantemente, como las relaciones entre las personas y su forma de participar en el ámbito laboral. Las leyes que rigen el trabajo deben instituirse o modificarse, poniéndose a tono con estas nuevas modalidades y cambios.

Fue durante la época de la industrialización que las personas adquirieron conciencia de la necesidad de mejoras imprescindibles en las condiciones jurídicas y ambientales en el trabajo. Entre ellas, trascendentales, la igualdad de trato, la estabilidad en el empleo y la no discriminación hacia el trabajador, presentes en nuestra Constitución nacional.

Ante esta necesidad y por medio de la evolución social, se han gestado **principios** que se imponen a los trabajos en dependencia, plasmados en el Derecho del Trabajo. El ser humano es el destinatario final de la protección de este Derecho, ya que su objetivo fundacional es mejorar las condiciones laborales, y por consiguiente de la vida de las personas, cerniéndose a los principios que establece la Constitución Nacional. Grisolia sostiene que el derecho de trabajo tiene entre sus caracteres el ser **tuitivo**, es decir, que *resguarda, ampara, protege* a la parte más débil de la relación (el trabajador) (Grisolia 2015). Respecto a su fundamentación, sus postulados centrales se integran, en nuestra legislación, con el artículo 16, *principio de Igualdad* y el artículo 14 bis, *principio Protectorio*, de la Constitución Nacional. Este último tiene por función proteger y dignificar a la persona en lo referente a su vida laboral y familiar; dentro de la enumeración de los puntos que ampara, se encuentra la protección contra el **despido arbitrario**, central en el fallo que se comentará en el presente trabajo.

El 24 de septiembre de 2020, la Corte Suprema de Justicia de la Nación, atendiendo a estas cuestiones, dió lugar a un recurso extraordinario en el fallo “Puig, Fernando Rodolfo c/Minera Santa Cruz SA s/despido”, ordenando la revocación de la sentencia del tribunal inferior por despido arbitrario por causa de matrimonio.

En este fallo se detecta un problema **valorativo axiológico**, enmarcado por la tensión producto de la interpretación de los artículos 181 y 182 de la ley 20744 (Ley de Contrato de Trabajo), ambas reglas de orden inferior, en franca colisión con principios superiores de rango constitucional, como los artículos 14 bis (Principio Protectorio), 16 (Principio de Igualdad) y Tratados Internacionales incorporados por el Art 75 inc. 22 del Bloque de la Constitucionalidad Federal.

La importancia del fallo radica en la interpretación realizada por la Corte Suprema de Justicia de la Nación acerca de los derechos y principios constitucionales por sobre los artículos 181 y 182 de la LCT, fortaleciendo la seguridad, la igualdad jurídica y la no discriminación de los trabajadores por motivos de sexo, teniendo en cuenta el espíritu de la norma, la cual no reconoce género, y que es la protección del trabajador por despido arbitrario por matrimonio. Además de resaltar que deben respetarse los preceptos de los Tratados de Derechos Humanos con jerarquía Constitucional, la Convención 156 de la Organización Internacional del Trabajo, artículos 17 de la L.C.T. y 402 de la ley 26994, que bregan por la protección de la igualdad, la no discriminación y la familia.

La Corte Suprema de la Nación abreva su decisorio atendiendo a la literalidad del artículo cuestionado. En la misma norma, no se contempla ninguna distinción por razones de sexo, por lo que negar la indemnización al actor por pertenecer al género masculino, o imposibilidad de probar que la causa del despido fue el enlace, tal como se presume “*iuris tantum*” en el caso de la mujer, vulnera el principio de igualdad, que establece que “... todos sus habitantes son iguales ante la ley, y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad...”. Este precepto consiste en *prohibir, evitar y sancionar* situaciones arbitrarias de discriminación entre las personas. Desde esta mirada, la Corte pone la relevancia de los principios *protectorio* y *de igualdad* por sobre la interpretación

discriminatoria de los artículos 181 y 182, realizada por los tribunales de menor jerarquía, fallando conforme a las normas superiores, y revocando la sentencia violatoria.

## **II- Aspectos Procesales**

### **A) Premisa fáctica.**

La plataforma fáctica, se pone en movimiento cuando el actor, Fernando Puig, trabajando bajo las órdenes jurídicas, técnicas y económicas, es decir, en relación de dependencia, para la empresa Minera Santa Cruz, notifica a la misma que contraerá enlace.

El acto nupcial se lleva a cabo el día 18 de marzo de 2010, tal como se había hecho saber a la empleadora con anterioridad al mismo.

La empresa no controvierte el conocimiento del hecho invocado -matrimonio del demandante- ocurrido en la fecha indicada ut- supra, no obstante desvincula al sr. Puig el 25 de junio de 2010, sin expresión de causa.

A raíz de los hechos relatados, el actor, interpone demanda contra la empleadora ya que argumenta haberse ocasionado el distracto arbitrariamente sin expresión de causa, durante el periodo de presunción que establece la ley para el despido por matrimonio, siempre y cuando haya sido notificado en tiempo y forma a la empleadora, lo que fue realizado. Tal despido, llevado adelante por la empleadora, sin expresar causa justificativa alguna, lleva al actor a plantear que el mismo obedece al enlace contraído, activando así la presunción del artículo 181 y por consiguiente y en consonancia, el 182 de la Ley de Contrato de Trabajo, y dándole lugar para reclamar la indemnización agravada.

Con esta demanda lo que persigue es obtener la indemnización especial descripta en el art. 182, y que no se lo discrimine por sexo, amparándose en el principio de igualdad del art. 16 y el 14 bis de la Constitución Nacional. De esta manera queda trabada la Litis entre la empleadora que lo despide sin causa en periodo de presunción y el trabajador despedido.

### **B) Historia procesal**

La demanda es interpuesta por el actor ante el Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo, que la deniega debido a la imposibilidad del actor de probar que el despido hubiera procedido por la causal de matrimonio, ya que de sus dichos surge que no se llevaban a cabo prácticas discriminatorias sobre su persona, y los testigos declararon que no conocían los motivos por el cual se había producido el distracto.

A raíz de esta sentencia denegatoria, el actor apela ante la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, expresando en sus agravios que se están violando principios constitucionales tales como el art. 14 bis (protectorio) y el art. 16 (igualdad), amén de artículos de Tratados de Derechos Humanos del art. 75 inc. 22 de la Constitución Nacional, artículos de la misma LCT, Código Civil y Comercial de la Nación y Convenciones de la OIT. Esta instancia confirma la decisión tomada por el Tribunal inferior.

A continuación, se interpone Recurso Extraordinario, sosteniendo la vulneración de los Principios y Tratados antes expuestos, y además aduciendo que el fallo es arbitrario, carece de fundamentación, basado en afirmaciones dogmáticas y no hace caso del principio de equidad en la distribución de la carga de la prueba. El recurso no es admitido por la Cámara, originándose así Recurso de Queja a la Corte Suprema de la Nación. El recurso es admitido por el Procurador General de la Nación, abriendo la instancia para que proceda el Recurso Extraordinario, a los fines de ser tratado por el Máximo Tribunal de Justicia.

### **C) Resolución**

La Corte Suprema de Justicia, declara admisible el Recurso de Queja y revoca la sentencia apelada, con costas. Se resuelve que vuelvan los autos al tribunal de origen a fin que se dicte pronunciamiento con arreglo al presente dictamen.

### **III-Ratio Decidendi:**

Los cinco integrantes de la Corte, la Dra., Highton de Nolasco, y los Dres. Maqueda, Lorenzetti, Rosenkratz y Rossatti, votan en conjunto, entendiendo que la protección del despido por matrimonio es aplicable tanto a mujeres como varones, indistintamente, teniendo en cuenta el artículo 16 de la Constitución Nacional y 14 bis de

la misma norma suprema, y demás Tratados Internacionales, y en concordancia con ellos nuestro ordenamiento jurídico interno que no permite discriminación ni distinción en cuanto al sexo del sujeto que contrae matrimonio.

La Corte interpreta que la ley no restringe la protección solo a la mujer, sino que promueve la igualdad de derechos frente al matrimonio y las responsabilidades familiares, ya que no hay literalidad en la interpretación de los artículos 181 y 182 que de lugar a realizar una distinción entre ellos. Para llegar a esta razonada fundamentación hacen un recorrido histórico por los artículos que se sucedieron hasta llegar a los recogidos actualmente en la Ley de Contrato de Trabajo y hacen un llamado en pos de realizar interpretaciones de la ley adaptadas al contexto y con “visión de futuro”.

Si bien el voto ha sido en conjunto, el Presidente, el Dr. Rosenkratz y el Dr. Rosatti han dejado plasmados los argumentos individuales que los han llevado a decidir la revocación de la sentencia.

Los argumentos esgrimidos por el Dr. Rosenkratz ponen de relevancia que, de acuerdo a los principios provenientes de orden internacional y las previsiones de nuestro derecho civil interno, incluido el art 17 de la LCT, que prohíbe discriminar al trabajador, entre otros motivos, por razón de sexo, no es posible dar un trato distintivo al hombre que contrae matrimonio, por el mero hecho de ser varón, y dejarlo desprotegido o vulnerado en los derechos que le corresponden, ya que la finalidad que persigue el ordenamiento jurídico es la igualdad y la protección del matrimonio, garantía que es abarcativa a ambos cónyuges.

También hace hincapié en la **literalidad** de los artículos 181 y 182, a los cuales se adiciona el 180 de la LCT, en los que no se hace referencia expresa a que estén orientados expresa o únicamente a la trabajadora de sexo femenino, comprendiendo de esta forma tanto a unas como a otros.

En resumen, el razonamiento principal seguido por el Magistrado determina que la única interpretación que cabe del art. 181 de LCT, es la que iguala mujeres y hombres en la

protección del despido arbitrario por matrimonio, teniendo en cuenta que fallar de otra forma, lesionaría los principios constitucionales.

En cuanto a los argumentos del **Dr. Rosatti**, el Magistrado expone que limitar la protección del despido arbitrario por matrimonio solo a la mujer sería vulnerar la igualdad, apoyado en el artículo 16 de la Constitución y en los Tratados de Derechos Humanos con rango constitucional, y razona teniendo en cuenta la Convención 156 de la Organización Internacional del Trabajo, que condena la discriminación de los trabajadores.

El Dr. Rosatti, en el decisorio expone que en el marco de tales enunciados, el art. 181 debe ser aplicado al trabajador de ambos sexos, sin distinción en razón de género, fortaleciendo y garantizando la protección de la mujer, el hombre y la familia.

Dentro de los argumentos que siguen a esta línea principal, hace un llamamiento a interpretar las leyes de manera evolutiva y no meramente historicista, ubicándolas en el contexto de un nuevo paradigma de relaciones y familias.

Por lo expuesto, es lógico concurrir con el Dr. Rosatti, que no otorgar la indemnización especial o agravada al varón por la sola razón de su sexo, estaría violando no solo los preceptos constitucionales anteriormente detallados, sino también los Tratados de Derechos Humanos Internacionales, que pugnan por la igualdad entre el hombre y la mujer en “todos” los ámbitos y la protección de la familia, amparada también en ellos.

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

En la decisión del Máximo Tribunal se afirma un acatamiento al orden constitucional, haciendo prevalecer el principio protectorio (artículo 14 bis), incorporado en 1957, con eje en el constitucionalismo social, y el principio de igualdad (artículo 16) de la Constitución Nacional, que desde el Estado han de aplicarse a los fines que todos puedan gozar de los derechos de las tres generaciones (Bidart Campos, 2008).

El artículo 16 (principio de igualdad) infiere resolver las situaciones de las personas con la mayor equidad posible, atendiendo a que no se tomen resoluciones diferentes en razón de sexo, raza, idiomas, u otras. **Este principio, se erige tanto en la Constitución como en los Tratados Internacionales, refiriéndose a la igualdad ante la ley y la igualdad efectiva de oportunidades (Dobarro, 2021)**, y debe ser aplicado en todo ámbito y materia de nuestro país, incluyendo el derecho del trabajo.

En cuanto al principio protectorio, contenido en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional, es el que establece las garantías para la protección de las leyes y la aplicación que más beneficie al trabajador, (de Diego, 2015). Dentro del mismo se establece la protección contra el despido arbitrario.

El despido no está prohibido, ni es anulado por el artículo 14 bis, lo que regula el mismo es la protección del trabajador frente al despido que resulta arbitrario, también ha sido explicado, por el Dr. Toselli (2008), brindándole un status de derecho que dignifica al trabajador.

Siguiendo esa línea es relevante hacer referencia al principio de equidad, que es la aplicación de justicia al caso concreto, y tiene por fin que el juzgador pueda, “ante una solución disvaliosa apartarse de la letra para aplicar el espíritu de la ley para lograr una solución más justa” (Grisolia, 2015, ps. 87 y 88), evitando la arbitrariedad, presente en la resolución del a quo a todas luces. Asimismo, es de suma importancia el artículo 9 de la Ley 20.744, 2<sup>do</sup> párrafo, conocido como la regla “*in dubio pro operario*”, que establece: “Si la duda recayese en la interpretación o alcance de la ley, o en apreciación de la prueba en los casos concretos, los jueces o encargados de aplicarla se decidirán en el sentido más favorable al trabajador”.

La doctrina es coincidente, entonces, en la interpretación que se realiza del principio protectorio, y como el mismo, en conjunto con el artículo 16, sientan las bases que hacen propicia la aplicación de los artículos 181 y 182 de la Ley de Contrato de Trabajo.



Ahora bien, aplicar los artículos 181 y 182 de la LCT de forma restringida solo a la mujer o al hombre que pueda efectivamente probar la causal de despido, vulnera el artículo 1 de la Ley 23.592 de Actos Discriminatorios, que establece que quien impida, restrinja u obstruya el ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales de la Constitución será compelido a dejar sin efecto el acto discriminatorio, y a pedido del damnificado deberá reparar el daño moral y material ocasionado. Al verse vulnerado el derecho del actor al trato igualitario se abre la posibilidad de solicitar la reparación del daño sufrido, lo que acaece a través de la demanda.

La Ley de Contratos de Trabajo, en los artículos 17 y 81 prohíbe cualquier tipo de discriminación hacia los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad. Teniendo como base estos artículos es incoherente discriminar al trabajador en cuanto a su reparación patrimonial por el hecho de ser varón, negándole la posibilidad de la presunción “*iuris tantum*” de la causa del despido. Además, en los artículos, 181 y 182, no se evidencia especificación alguna a que “solo” la dependiente femenina puede reclamar esa indemnización.

En el mismo tenor, Pirolo aborda la cuestión con sustento en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional, manifestando que los artículos 181 y 182 de la LCT, pese a encontrarse en el Título de Mujeres, prevén la protección integral de la familia, siendo extensivo a todo el personal, sin ningún tipo de distinción (Pirolo, 2011).

De igual manera, Grisolia y Ahuad (2009) hacen su aporte al decir que solo se exime el empleador de abonar la indemnización agravada si demuestra que la causa no es el matrimonio, y que corresponde a todo trabajador, sin distinción de sexo.

Es procedente en este punto, para seguir la línea argumental, traer a colación el plenario 272 de 1990, *Drewes c/ Coselec S.A.*<sup>1</sup>, ya que a través del mismo se fija la posición para que “también” se aplique la indemnización agravada al trabajador masculino, si bien debe probar que el distracto acaecido obedece a esta causal.

---

<sup>1</sup> Fallo Plenario *Drewes c/Coselec SAC s/ Cobro de Pesos*, Expte. N° interno 00000000272, DL 61990000278, Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Capital Federal, 23 de marzo, 1990.

En cuanto a las razones expresando los motivos personales de la votación del Plenario, encontramos aportes como el del Dr. Fernández Madrid, afirmativo haciendo mención sobre el art. 180, que prohíbe las reglamentaciones internas de las empresas que generen despido por matrimonio al **personal**, sustantivo que es de orden genérico y no distingue entre hombres y mujeres, proponiendo de esta manera un correlato acertado entre los artículos subsiguientes. También por la afirmativa el Dr. Vaccari, toma los tres artículos como un conjunto, en el cual pone el énfasis, sosteniendo la aplicación de la tríada al trabajador masculino. En contraposición a su voto afirmativo se erigieron voces por el voto negativo, minoritarias, como la de Guibourg, Lasarte y Vázquez Vialard este último, resumiendo que el trabajador varón no podría reclamar la indemnización especial, entre otros tópicos, porque ello no surge literalmente de la norma, teniendo en cuenta la ubicación de los artículos. Resulta curioso que, no obstante haber votado por la negativa, en su trabajo: “Derecho del trabajo y de la seguridad social”, de 2008, reconoce, aún insistiendo en la ubicación metodológica de los mismos, que SI sería procedente el reclamo por la indemnización agravada, (Vazquez Vialard, 2008)

A partir de este plenario ha habido casos que se han resuelto en base a esta posición, como “Pulen Gabriel Alejandro y otro c/Correo Oficial de la República Argentina S.A. y otro s/ despido”, “Lisi Sergio Ceferino c/CIAR S.A. s/ despido directo por otras causales”, “Piñeyro Rubén Alberto c/ Telefónica de Argentina S.A. Nuevo Documento s/ despido”, “Postiglioni, Nicolás Andrés C. Webar Internet Solutions SA s/ Despido” y por supuesto caso “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz”, todos ellos fallos en los que la justicia reconoció indemnizaciones agravadas por despido en periodo de protección.

A fines de proseguir el razonamiento de la Corte Suprema, es necesario recurrir a los tratados internacionales de Derechos Humanos, los cuales desde 1994 conforman el bloque de Constitucionalidad Federal. Estos contienen principios fundacionales, artículos específicos de protección de la familia y contra la discriminación, tales como el art. 2 de la Declaración Americana De Los Deberes y Derechos del Hombre, art. 2,7 y 8, de Declaración Universal de los Derechos Humanos, art.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, art. 2 y 16 del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales

y Culturales, en su considerando primero y art. 1, de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación hacia la Mujer, los cuales pugnan por la **igualdad** de derechos entre el *hombre y la mujer*.

A este respecto, Ackerman (2014) manifiesta sobre la necesidad de tener un sistema de tutela de los derechos y dignidad en consonancia con las fuentes sobre las que argumenta su decisión la CSJN. Propone este autor, que estas normas tutelares se encuentran hoy, en las Constituciones y Tratados Internacionales, más que en leyes y decretos nacionales, esto se evidencia en el argumento de la Corte que apoya los mismos.

Desde el ámbito legislativo nacional, la Cámara de Diputados, ha presentado un proyecto de ley que propone la modificación del actual *Título VII de la LCT "Trabajo de Mujeres"*, por el de: *"Trabajadores y Trabajadoras con Responsabilidades Familiares"*, además ampliar el plazo de presunción e incorporar las Uniones Convivenciales, sosteniendo que la ley 20.744 debe regirse con base fundamental en los Derechos Humanos. (Proyecto de Ley, Honorable Cámara de Diputados de la Nación **Expediente:** 4950-D-2015. 10/09/2015). Cabe resaltar que esta modificación coincidiría con el espíritu de la ley 12.383 del año 1938, pionera en el tema, que ya introducía, en sus únicos dos artículos la necesidad de *proteger* y, en todo caso *reparar*, al trabajador despedido por causal de matrimonio, sin hacer distinción de sexo. (Anales de Legislación Argentina, 1920-1940)

## **V. Posición del autor.**

La decisión de la Corte resulta acertada, ya que los trabajadores gozan de protección contra la discriminación y en pos de la igualdad, de la Constitución, los Tratados Internacionales de Derechos Humanos, los convenios de la OIT, propia Ley de Contrato de Trabajo y el Código Civil y Comercial de la Nación. Esto resulta evidenciado en la resolución de la Corte, que hacer primar estos principios sobre normas inferiores, cuya aplicación atentan contra la equidad y la justicia de los individuos.

Cabe resaltar que la misma fundó su fallo en estos preceptos constitucionales y supralegales, para dar una respuesta que imprime su ánimo de adaptarse a los tiempos y emitir resoluciones evolutivas y no meramente historicistas o rigoristas, cercenadoras de derechos humanos y sociales, e instando a los tribunales inferiores a realizar un análisis pertinente de las normas en tanto y cuanto debe hacerse con visión dinámica de las mismas.

El interés de estos principios es la protección de la persona, en sí misma y en tanto trabajador, por lo que resulta evidente que se vulneran los mismos al negar la pretensión del actor. En el fallo Puig, se lo desprotege en instancias inferiores, al negarle la reparación en razón al género, no aplicando la presunción “*iuris tantum*” a la prueba por el despido, amparándose en la ubicación metodológica de los artículos en cuestión.

El trabajo es la fuente de la cual emana la dignidad de las personas y la necesidad de su protección, viene a ser resuelta por el Derecho del Trabajo. Su fin es el de proteger al trabajador de los avatares de las relaciones laborales, cuidando su integridad física, moral y patrimonial. Por este motivo es que si se procede a un despido sin causa o causa no probada se debe indemnizar, es decir compensar por la situación dañosa que se genera. Esta reparación, pretende ser inclusiva a todo trabajador, aunque existan supuestos, como los artículos a los que se hace referencia (arts. 181 y 182 de la LCT) que puedan generar una interpretación que excluya a un grupo de personas. Siendo este el caso hay que asentarse en el principio protectorio y observar si está siendo vulnerado, si así resulta es menester, por el orden público que reviste, hacer el reclamo pertinente, para que se vuelvan las cosas al estado anterior, o se repare patrimonialmente.

Siguiendo la corriente argumental coincido con la resolución de la Corte Suprema, en que la interpretación de los artículos 181 y 182 de la LCT debe realizarse atendiendo a la **literalidad** y al espíritu de la norma, que pretende evitar que el trabajador se vea agraviado por un despido arbitrario. Estos artículos contenidos en la Ley 20.744, no tienen redacción que imprima duda al sentido que el legislador quiso brindar, por lo tanto, interpretarlos de manera restrictiva a un grupo de personas en detrimento de otras, hace colisionar esta regla con principios de la Constitución, yerro que viene a corregir la CSJN.

Aquí la Corte Suprema de Justicia ha jugado un papel preponderante, ya que deja sin efecto una interpretación sesgada de los tribunales inferiores teñida de desigualdad, inequidad, y claramente discriminatoria.

En cuanto a la indemnización agravada por despido por matrimonio aplicada a los trabajadores de ambos sexos, tiene fundamento en que actualmente hombres y mujeres, además de cumplir tareas laborales llevan a cabo tareas domésticas, por tanto suponer que el empleador se viera solamente perjudicado por la mujer que contrae enlace, es no estar atento a los grandes cambios en el ámbito laboral y civil, en los cuales se equiparan las tareas de trabajadores y trabajadoras, y los beneficios que recaen sobre los mismos. No imponer la indemnización agravada al empleador cuando el trabajador está en una etapa fundamental de constitución de la familia, claramente, no solo desampara al actor, sino que también desampara a la familia y provoca daño en la sociedad. El trabajador en relación de dependencia, sea de uno u otro sexo, debe estar protegido ante el avatar de ser despedido intempestivamente por la simple razón de haber contraído obligaciones familiares.

Esta decisión, ejemplificadora, pone de manifiesto que la CSJN se aggiorna a los nuevos paradigmas individuales, familiares y sociales; estar a la altura de estos cambios, exige que se deshilvanen los casos concretos teniendo en cuenta cambios culturales, sociales y evolutivos, brindando resoluciones jurisdiccionales innovadoras, adaptándose al contexto.

Por lo todo lo aquí expuesto, coincido con la CSJN cuando revoca la sentencia, ya que se ha llevado justicia al caso, resarciento al Sr. Puig por el daño ocasionado.

## **VI-Conclusión**

La importancia de este fallo se asienta en el reconocimiento que la Corte Suprema de Justicia de la Nación hace respecto de la petición del actor declarando la nulidad de la sentencia y mandando a dictar una nueva resolución jurisdiccional conforme a las pautas establecidas en el fallo comentado.

El máximo Tribunal Federal concede la pretensión al haber entendido que ninguna norma de rango inferior debe ser violatoria de los principios constitucionales. Esta decisión

sienta una jurisprudencia bisagra para futuros casos de trabajadores varones, que aleguen que su despido obedece a causa de matrimonio, igualando al hombre y a la mujer en el sentido que la presunción iuris tantum, establece, siempre que se encuentre dentro del periodo invocado por la ley o no se pueda probar la causa alegada para el despido.

Analizar el fallo elegido es hablar de igualdad y no discriminación; es hablar de contar con la protección del Estado contra la pérdida del empleo por razones arbitrarias y es hablar del cuidado de la familia en toda su extensión; darnos este diálogo como comunidad nos pone en la senda correcta para alcanzar una sociedad más libre y justa.

## **VII- Referencias bibliográficas:**

### **A) Legislación:**

- Ley 24.430, Constitución de la Nación Argentina, B.O. 10/01/1995.
- Ley 23.054, Convención Americana de Derechos Humanos, B.O. 19/03/1985.
- Ley 23.179, Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer, B.O. 27/05/1985.
- Ley 20.744, Ley de Contrato de Trabajo, B.O. 13/5/1976.
- Ley 23.313, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, B.O. 06/05/1986.
- Ley 23.313, Pacto Internacional de Derechos Sociales, Económicos y Culturales.
- Ley 20.744, Ley de Contrato de Trabajo, B.O. 13/5/1976.
- Ley 26.994, Código Civil y Comercial de la Nación, B.O. 07/10/2014.
- Ley 23592, Actos discriminatorios, B.O. 23/08/1.988.
- Ley 23.451, Convenio 156 OIT, B.O. 01/12/1986.
- Honorable Cámara de Senadores de la Nación. Expte. 0598-D-2017 Sumario: Ley 20744 LCT - Modificación del artículo 181, Fecha: 10/03/2017.
- Anales de Legislación Argentina 1920-1940, Leyes 11008-12672.

### **B) Doctrina:**

- Ackerman, M. E. (2014) *Tratado del derecho del trabajo 1. Teoría general del derecho del trabajo*. (2° Ed.) Santa Fe: Rubinzal Culzoni.
- Bidart Campos, G. (2008) *Compendio de derecho constitucional*, (1° Ed.) Buenos Aires: Ediar.
- De Diego, J.A. (2015) *Manual de derecho laboral para empresas*. (5° Ed) Buenos Aires: Errepar SA.
- Dobarro, V. M. (2021) Violencia y discriminación en el ámbito laboral, en especial por razón de género. *Revista La Ley AR/DOC/557/2021*.
- Grisolia, J.A., (2015) *Manual de derecho laboral*. (6° Ed.) Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Abeledo Perrot.
- Grisolia J. A. y Ahuad, E. J. (2009), *Ley de contrato de trabajo comentada*. (2° Ed.) Buenos Aires: Estudio.
- Pirolo, M. A., (2001) *Tratado jurisprudencial y doctrinario. Derecho del trabajo. Relaciones individuales, tomo 1- volumen 1*, (1° Ed.) Buenos Aires: La Ley.
- Toselli, C. A., (2008) *Derecho del trabajo y de la seguridad social 1*. (3° Ed.) Córdoba: Alveroni.
- Vazquez Vialard, A., (2008) *Derecho del trabajo y la seguridad social 1*, (10° Ed.) Buenos Aires: Astrea.

### **C) Jurisprudencia:**

- Plenario 272. PLENARIO 23 de Marzo de 1990 Nro. Interno: 0000000272 DL 6 1990000278 Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Capital federal, C.A.B.A. (1990).
- Cam. Nac. Apel. Trabajo. “Drewes, Luis Alberto c/ Coselec SSCS s/ cobro de pesos” Fallo: 19900323 (1990).
- Cámara de Apelaciones lo Civil, Comercial, Laboral y de Minería de Neuquén Sala/Juzgado “Lisi Sergio Ceferino c/ CIAR S.A. s/ despido directo por otras causales” Fallo: 378310-2008. (2012).

- Cam. Nac. Apel. T. “Piñeyro Rubén Alberto c/ Telefónica de Arg. S.A. s/despido” Fallo: 77922 (2013).
- Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Sala VI “Postiglioni, Nicolás Andrés C. Webar Internet Solutions S.A. s/ Despido.” CNT 46321/2017. (2017).
- CNTRAB – SALA V – “Pulen Gabriel Alejandro y otro c/Correo Oficial de la República Argentina SA y otro s/despido”. N° 79517 del 22/12/2016. (2016).
- C.S.J.N. “Puig, Fernando Rodolfo c/Minera Santa Cruz S.A. s/ despido”. Fallo: 43:1037, (2020).CNT 57589/2012/1/RH1, 24 de septiembre de 2020. (2020).