

# Universidad Siglo 21

## Abogacía



### **El trabajador varón y el matrimonio en la ley de contrato de trabajo: “El caso Puig”**

**Carrera:** Abogacía

**Alumna:** Rosa Noemí Acosta

**DNI:** 13.456.838

**Legajo:** VABG46898

**Tutora:** Lozano Bosch, Mirna

**Producto y temática:** Derechos fundamentales en el mundo del trabajo. Futuro y presente del derecho del trabajo – Modelo de Caso

**Fallo seleccionado:** Corte Suprema de Justicia de la Nación. “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido”. Buenos Aires, 24 de septiembre de 2020.

Anguil, Provincia de La Pampa, año 2022

## **Sumario:**

1. Introducción. -2. Reconstrucción de la Premisa fáctica, historia procesal y decisión del Tribunal. -3. Identificación de la ratio decidendi. -4. Descripción de análisis conceptual. -4.1. Antecedentes doctrinarios. -4.2. Antecedentes jurisprudenciales. -5. Postura del autor. -6. Conclusión. -7. Referencias. -7.1 Doctrina. -7.2. Jurisprudencia. -7.3. Legislación. -8. Fallo completo.

## **1. Introducción:**

Llega este caso a la CSJN luego que Fernando Rodolfo Puig promovió demanda por despido invocando que sufrió un acto discriminatorio y reclama el pago de la indemnización especial del art 182 de la ley de contrato de trabajo (en adelante LCT) negando la patronal Minera Santa Cruz SA lo sucedido ya que argumentó que el despido está dentro de las facultades rescisorias que le permitía la ley de contrato de trabajo, mediante un despido sin expresión de causa.

Lo relevante del análisis radica en que la corte sienta una doctrina judicial en materia laboral referida a la aplicación de una interpretación amplia de la presunción que se encuentra en la ley de contrato de trabajo que establece si el distracto se produce en un lapso de tiempo anterior de tres meses o posterior de seis de la notificación del matrimonio, sea aplicado conforme la inteligencia que literalmente tiene el bloque protectorio que protege el despido arbitrario por razones de matrimonio, a los trabajadores varones y que no hay obstáculo para que se produzca dicha aplicación, pese que por décadas era privativo de la mujer como sujeto protegido.( ley 20.744, 1976, art. 181)

De la ponderación del fallo emergen dos problemas jurídicos a resolver pero en el análisis de esta nota a fallo se dará preeminencia al de la textura abierta de la presunción del artículo 181 de la LCT sin dejar de delimitar estructuralmente y a los fines de la mayor comprensión del trabajo cuál es la laguna axiológica que queda plasmada en el caso bajo examen.

El primero en el plano del contexto lingüístico de interpretación, aludido a la vaguedad de una noción conceptual, en este caso de la presunción del artículo 181 de la LCT. La textura abierta de dicha norma , referido al alcance que debió dársele a la presunción que la misma contiene, referida a que se considerará que el despido producido tres meses antes o seis después de haberse notificado el matrimonio , se

presume que tuvo como causal ese hecho objetivo . Lo que se controvierte es la extensión que debió dársele a su interpretación, ya sea en su aplicación restrictiva aplicable sólo al grupo de trabajadoras mujeres, o en su interpretación amplia haciendo extensivo su aplicación al género varón.

Y es en esta treta cuando las propiedades relevantes de la norma del artículo 181 queda indeterminada por el legislador y produce una laguna axiológica. Dicho problema axiológico como segunda cuestión controvertida aparece en el conflicto presentado cuando la presunción no aplicable al grupo de trabajadores de género masculino menoscaba el principio de igualdad de trato y no discriminación consagrado en el artículo 16 de la CN.

La doctrina define que un concepto o término es vago cuando quiere decir que su significado es indeterminado o impreciso, de manera que podamos delimitar los casos claramente incluidos y excluidos de la norma (núcleo de certeza) pero entre ambas esferas se mantendrán también una zona de penumbra donde es dudoso si resulta o no predicable.(Gascón Abellán, 2004, p.62).

Asimismo en el plano de la laguna axiológica que se dijo aparece, pero que no va a desarrollarse en este trabajo , Robert Alexy (1993) cuando dice que hay conflicto entre una regla jurídica y un principio y hay dos formas de solucionarlo: la primera es introduciendo en una de las reglas una cláusula de excepción que elimina el conflicto y la segunda es declarando inválida por lo menos una de las reglas, a través de reglas tales como *lex posterior derogat legi priori* o *lex specialis derogat legi generali*, aunque también es posible proceder con la importancia de las reglas en conflicto.

Como se estableció en el acápite precedente el problema jurídico en el plano del contexto lingüístico identificado como vaguedad, en la especie, está referido a la zona de penumbra en cuanto a la aplicación de la activación de la presunción de que en el supuesto fáctico de un despido por razón de matrimonio en el lapso que el artículo define pueda aplicarse a un grupo de identidad con un género diferente (el varón) ya que como se dijo históricamente, se ha aplicado al género femenino.

## **2. Reconstrucción de la premisa fáctica, la historia procesal y la decisión del Tribunal:**

Fernando Puig era empleado de Minera Santa Cruz SA y había notificado a la misma que con fecha 18/03/2010 iba a contraer nupcias, y a tan solo tres meses de esa

fecha el 25/06/2010 la empresa lo despide sin expresión de motivos, hecho que motivó el reclamo indemnizatorio especial previsto por el artículo 182 de la LCT por considerar que en el señor Puig el hecho de la ruptura del vínculo no respondía a una causal objetiva y atendiendo a los fines de la empresa, sino que más bien por el contexto pareciera que tenía razones subjetivas y el hecho de su notificación del matrimonio indicaba al menos en plano del indicio que había sido la verdadera razón del distracto.

A razón de lo expuesto el señor Puig inicia demanda contra Minera Santa Cruz SA en el Juzgado Nacional del Trabajo n°11 que no hizo lugar a la pretensión del actor por considerar que no quedó acreditado los extremos que configuraría el sustento discriminatorio de su pretenciosidad.

Contra esa decisión desfavorable el actor apela por ante la Cámara Nacional del Trabajo quien en su decisorio y apelando a la doctrina pretoriana de la misma resolvió conforme al plenario “Drewes” (1990) donde se sostiene que ante un supuesto fáctico de disolución del vínculo la indemnización especial prevista en la ley de contrato de trabajo dentro del bloque protectorio, también era aplicable al trabajador varón pero poniendo en cabeza de quien alega la causal subjetiva del vínculo pruebe que fue el real motivo del distracto (ley 20744, 1976, artículo 182). Por tal se confirma la sentencia de primera instancia y se rechaza la pretensión del actor.

Atento lo desfavorable de ese fallo, el actor interpone recurso extraordinario, le fue denegado y concurre en queja ante la Corte Suprema de Justicia de la Nación (en adelante CSJN).

La CSJN admite la queja y vota en mayoría con los votos de los ministros Elena Highton de Nolasco, Juan Carlos Maqueda y Ricardo Lorenzetti y los votos concurrentes de Carlos Rosenkrantz y Horacio Rosatti.

La CSJN consideró que los agravios del apelante generan una cuestión federal suficiente y habilita la instancia federal de excepción, admite el recurso de queja, hace lugar al recurso extraordinario federal, revoca la sentencia apelada y ordena que vuelvan los autos al tribunal de origen a fin de que, por quien corresponda, se dicte pronunciamiento con arreglo a esta decisión.

### **3. Identificación de la ratio decidendi:**

Para así resolver y dar solución al problema jurídico desarrollado en la introducción de este trabajo , que como quedó planteado está referido a la posibilidad

de interpretar en forma amplia la presunción establecida en el artículo 181 antes mencionado, con un alcance tal que en su extensión pueda ser aplicada al trabajador varón. Es decir la Corte debe resolver la vaguedad o textura abierta de una noción conceptual, o un término, en tal caso si se realiza o no una interpretación amplia de la presunción del artículo 181, haciendo posible una extensión en su aplicación al género varón.

Deja sin efecto la sentencia de la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo argumentando que los términos de su fallo colisiona con lo normado por la Constitución Nacional (en adelante CN) y de los Tratados Internacionales de Derechos Humanos en materia de no discriminación y protección integral de la familia.

La primera línea argumental surge como premisa obtenida de la interpretación lingüística que se hace de dicha presunción de extender o no a un grupo de trabajadores de género masculino ya que determina que se haga en forma amplia, no restrictiva, ya que la inteligencia de la norma, por tal la ratio legis indica que es inevitable una interpretación a contrario imperio. Por ende no hay razones para limitar la presunción de despido a la trabajadora mujeres, porque dicha interpretación restrictiva implica desconocer la igualdad de condiciones de los integrantes del grupo familiar sobre las responsabilidades y deberes que emanan del vínculo social en sus aspectos filiales, domésticos, económicos e inter-familiares, avalando la equiparación de derechos entre trabajadores.

Y en esa dirección hace una armonización del ordenamiento jurídico diciendo que a pesar de que la norma se encuentra metodológicamente ubicada en el título donde la normativa referencia al trabajo de mujeres, no es óbice para que dicho desacierto menoscabe derechos fundamentales del universo de trabajadores varones. El tribunal cimero subsana una interpretación que se sostuvo en el tiempo sobre la presunción de que el despido por matrimonio daba lugar a una indemnización agravada solo cuando lo notificara la mujer.

En la misma línea interpretativa que se expone procura que el bloque protectorio del artículo 180, 181 y 182, quede armonizado contextualmente con otros artículos de la propia LCT como ser aquellos que protegen al trabajador de actos discriminatorios que puedan crear consecuencias en la vida personal de un dependiente ajenos a las obligaciones laborales que emergen de un contrato (ley 20.744, 1976. artículo 17).

Otro camino argumental que aplica la Corte es el referido a la interpretación que debe hacerse a la luz de los Principios generales del Derecho (Mac Cormick, 2011) deduciendo que la presunción del artículo 181 debe analizarse bajo el paraguas de nuevos paradigmas consagrados en normativa y principios internacionales. Los mismos se refieren a la nueva concepción de familia receptada en los modelos de las instituciones familiares modernas en donde el patrón no es solamente la mujer en la casa ocupándose de los hijos y quehaceres domésticos y el hombre solo a trabajar.

La CSJN resuelve el problema diciendo, si, se debe extender la activación de la presunción del artículo 181 porque debe interpretarse en consonancia con esos derechos de no discriminación e igualdad consagrados en los tratados internacionales de Derechos Humanos entre ellos, la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

En esa misma línea argumental el juez Rosenkrantz decide (entre otros argumentos) resolver el problema jurídico diciendo que la presunción debe aplicarse a los varones porque la ley laboral en su conjunto establece la prohibición de hacer discriminaciones (ley 20744, 1976, artículo 17) considerando “igualdad de trato” el dispensado a los trabajadores por esa misma razón (ley 20744, 1976, artículo 81) y que si existiese duda alguna debe resolverse de acuerdo a la norma más favorable al trabajador (ley 20.744, 1976, artículo 9).

En el voto concurrente del Dr. Rosatti (entre otros argumentos) expresa que el control de constitucionalidad que compete a los jueces y en este caso a la Corte no tiene como función descalificar una norma por lesionar principios de la Ley Fundamental sino que deben interpretarse las leyes con auténtico sentido constitucional, de ahí que interpretar el artículo 181 (Ley 20744,1976) debe reflejar el enlace entre el marco conceptual y la norma que integra dicho bloque constitucional.

#### **4. Descripción del análisis conceptual:**

Cuando la corte dispone interpretar el bloque protectorio de la LCT en el artículo 181 donde establece la presunción de considerar que el despido producido en el plazo que ella establece luego de notificarse el matrimonio también debe aplicarse al grupo de trabajadores varones, realizó una interpretación amplia en cuya exégesis se armonizan conceptos tales como igualdad y no discriminación, los cuales la doctrina y jurisprudencia aportó un profuso contenido.

El máximo tribunal sostuvo que en la interpretación de una norma no sólo debe estarse a la interpretación histórica, sino que debe hacer en armonía con el ordenamiento como un todo y con los nuevos paradigmas familiares consagrados en el bloque consti-convencional. Es por ello que la interpretación de una norma debe hacerse a la luz de los principios y garantías consagrados en la constitución y por tal el Derecho laboral no escapa a dicha exigencia.

Cuando la corte decide en su resolución que el despido fue discriminatorio recepta a la igualdad como pilar fundamental, principio que debe regir las relaciones sociales y en la especie las relaciones laborales que emergen de un contrato. Por eso así lo establece la CN cuando en el artículo 16 establece que todos los habitantes de la nación son iguales ante la ley .”... Además el trabajo en todas su formas goza de la protección de las leyes ...” ( CN , 1994, artículo 14 bis).

Como bien afirmó la Corte el despido que se produjo en el marco del contrato de trabajo que vinculó a Puig con Minera Santa Cruz era discriminatorio y es necesario analizar conceptos de la LCT que enmarcan el contrato de trabajo que los unió y dan pautas del modo en los cuales debe desarrollarse una relación laboral.

Constituye trabajo a los fines de la LCT toda actividad lícita que se preste en favor de quien tiene la facultad de dirigirla, mediante una remuneración. El contrato de trabajo tiene como principal objeto la actividad productiva y creadora del hombre en sí. Sólo después ha de entenderse que media entre las partes una relación de intercambio y un fin económico en cuanto se disciplina por esta ley (Ley 20744,1976, artículo 4).

La misma ley en su artículo 17 “prohíbe cualquier tipo de discriminación por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religión” es el denominado principio de no discriminación e igualdad de trato con rango constitucional consagrado en el artículo 16 de la CN. Asimismo en el artículo 81 de la LCT se dispensa a todos los trabajadores igual trato en igualdad de situaciones tutelando al sujeto como persona y como trabajador.

Al resolver el máximo tribunal que es un despido discriminatorio el hecho de que el Sr Puig haya notificado su matrimonio y la empresa haya decidido el distracto , no hace nada más que encuadrar la conducta del empleador en un hecho arbitrario conforme lo establece el artículo 1 de la ley antidiscriminatoria ( en adelante LAD).

Para poder aplicarla, el tribunal se basa en las propiedades relevantes halladas en la plataforma fáctica del caso y permite afirmar la aplicabilidad del artículo primero de la Ley de Actos Discriminatorios (LAD) en donde en su articulado enuncia una serie de actos, en los cuales la discriminación por sexo es un acto arbitrario prohibido a los fines de esa ley.

El Derecho del Trabajo es el conjunto de principios y normas jurídicas que regula las relaciones que surgen del hecho social del trabajo dependiente y las emanadas de las asociaciones profesionales –sindicatos y cámaras profesionales- entre sí y con el Estado. Su finalidad es proteger a los trabajadores; se constituye en un medio –una herramienta- para igualar a empleados y empleadores. (Grisolía & Ahuad, 2022).

El artículo 1 de la LCT enumera las fuentes del derecho del trabajo, que son dicha ley, las leyes y estatutos profesionales, las convenciones colectivas o laudos con fuerza de tales, la voluntad de las partes; e) por los usos y costumbres”. (Ley 20744,1976)

La Corte aceptó como sustento jurídico de la pretensión del actor, la aplicación de la ley 23.592, para decidir y entender que el despido es discriminatorio. La misma ley establece que todo acto arbitrariamente discriminatorio se produce cuando se impida, obstruya, restrinja o menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional, será obligado, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados. (Ley 23.592, 1988, artículo 1).

#### **4.1 Antecedentes doctrinarios:**

La CSJN cuando resuelve el despido y lo considera discriminatorio, pondera si aplicar la regla restrictiva de la presunción so pena de menoscabar el principio de igualdad y no discriminación del artículo 16 de la CN. Ese principio está protegido en la legislación laboral, cuando se le exige en los deberes que le competen al empleador, de no discriminar por motivos de sexo, raza, religión al trabajador (Ley 20.744, 1976, artículo 17).

Se considera despido discriminatorio el originado en motivos de raza, nacionalidad, sexo, orientación sexual, religión, ideología, u opinión política o gremial.



En este supuesto la prueba estará a cargo de quien invoque la causal (Ley 25013, 1998, artículo 11).

El principio de no discriminación e igualdad de trato se encuentra consagrado en el art 16 de la Constitución Nacional haciendo alusión a la “igualdad entre iguales y en igualdad de situaciones” extendiéndose al plano salarial en el texto del artículo 14 bis de la CN que establece igual remuneración a igual tarea.

Desde años se destacan las políticas activas de la Organización internacional de trabajo (en adelante OIT) para combatir la discriminación y la desigualdad en materia laboral, así tenemos los convenios número 100 y 111, entre otros. Más recientemente el convenio 190 sobre eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo. Los mismos, con la reforma constitucional de 1994 adquirieron rango constitucional tratados sobre derechos humanos conforme el artículo 75 inciso 22 de la CN.

Discriminar implica ser tratado de manera distinta, en el ámbito laboral será ilegal si además es injusta, pudiendo tomar la discriminación distintas formas y no es indispensable que sea intencional para ser merecedora de reproche y reparación (Grisolía, 2022).

El empleador no podrá efectuar distinciones entre su personal que no se funde en razones objetivas y legítimas. Esto refiere a todos los casos de discriminación y constituye lo que debe respetar para adoptar conductas diferentes respecto de unos y otros empleados y darles distinto tratamiento. (Fernández Madrid, 2007, pp. 1247-1248)

El despido constituye “la declaración (acto jurídico) unilateral de una de las partes, dirigida a la otra y recibida (no aceptada) por ésta, que, tiene por objeto la terminación del contrato” (Krotoschin, 1977, p.128).

La igualdad de trato pertenece a los comportamientos que son consecuencias del contrato de trabajo porque hace a la solidaridad entre las partes que no ocurriese sino se dispensa igual trato a todo el personal (Krotoschin, 1976, pp.323-326).

En este fallo la Corte introduce un argumento muy poderoso que es la interpretación que debe darse a la carga dinámica de la prueba cuando existe un motivo discriminatorio. La carga de la prueba debe estar en cabeza del empleador porque él es el responsable del despido discriminatorio salvo que pruebe lo contrario en este caso en que Puig ha sido despedido en fecha muy próxima en antes y después de contraer nupcias, quien alega debe probar.

Conforme lo antedicho la CSJN en el fallo Puig estableció que el mismo encubrió un motivo subjetivo y que fue discriminatorio en los términos de la ley 23.592.

En este sentido la doctrina es pacífica a la hora de desarrollar el concepto de discriminación laboral - Sostiene la OIT que en el artículo 1º del Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), comprende “cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”. (OIT, 1968).

La OIT en el Convenio 156 sigue diciendo en materia de igualdad de trato que él mismo aplica a todos los trabajadores/as que tengan a su cargo familiares, hijos/as, padres,. No hace referencia a grados de parentesco, sino a la problemática que representa esa responsabilidad frente a la preparación para el trabajo, el ingreso económico, participación y progreso en la actividad laboral-económica. Es de aplicación al trabajador/a que provee de ingresos a la familia es decir, es el sostén económico familiar. (OIT, 1981)

La responsabilidad familiar no debe constituir por sí una causa para la no prosecución de la relación laboral, bajo ningún concepto o criterio singular. Ahora bien, el Convenio N° 111 y el Convenio N° 156 de la OIT son de aplicación a todo el universo de trabajadores.(Karpiuk y Pinacchio, 2011).

El Código Civil y Comercial en su artículo 402 dispone que ninguna norma puede interpretarse ni aplicarse limitando, restringiendo ó suprimiendo derechos y obligaciones del matrimonio de personas de igual o distinto sexo.

## **4.2 Antecedentes jurisprudenciales:**

Con respecto a la jurisprudencia aparecen fallos como el caso “Drewes” donde de acreditarse que el despido del trabajador varón obedece a causas de matrimonio procede la indemnización prevista en el art. 182 LCT y que dicho artículo no genera una distinción de género sobre el trabajador. (“Drewes, Luis Alberto c/ Coselec SSCS s/ cobro de pesos”, 1990).

En los fallos “Balaguer” y “Parra Vera” se estableció que se debe superar un umbral mínimo y una vez así el demandado deberá cargar con la acreditación de que su actuación tuvo causas reales (objetivos razonables existieron para fundamentar su

decisión) y ajenas a la discriminación. (“Balaguer, Catalina Teresa c/ Pepsico de Argentina S.R.L. s/ juicio sumarísimo”, 2004) y (“Parra Vera, Máxima c/ San Timoteo S.A. s/ Amparo”, 2006)

La importancia del caso “Álvarez” que dictó la Corte Suprema reside en un doble motivo por primera vez, el tribunal aplicó la ley 23.592 a las relaciones laborales y, por el otro, admitió la posibilidad de invalidar el despido en los términos del artículo 1º, en aquellas hipótesis en que el trabajador acredite que el empleador lo discrimina ilícitamente. En definitiva, el fallo de la Corte sienta un criterio para todos los casos de despidos discriminatorios. Uno de los puntos que se trató en el caso “Álvarez” fue si la ley 23.592 era de aplicación al ámbito privado, en tanto el régimen de estabilidad y los derechos de libertad de contratar y ejercicio de toda industria lícita. (Pisacco, M. 2013, p. 169). (“Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ acción de amparo”, 2010)

En fallo “Pellicori” se desarrolló sobre quién debe cargar con la prueba en los procesos en los cuales se discute la existencia o no de un acto discriminatorio y según criterio que ha sido desarrollado con amplitud por la Corte Suprema en el caso ‘Pellicori’, entre otros, frente a la denuncia de un despido discriminatorio, no puede en modo alguno la demandada pretender basar su defensa simple y llanamente en lo dispuesto en el artículo 245, LCT .Resultará suficiente, para la parte que afirma un trato discriminatorio, con la acreditación de hechos que resulten idóneos para inducir su existencia, caso en el cual corresponderá al demandado a quien se reprocha la comisión del trato impugnado, la prueba de que éste tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación. (“Pellicori, Liliana Silvia c/Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/Amparo”, 2011).

En el caso “Sisnero” la Corte de Justicia de Salta sostuvo que para tener por configurado un caso de discriminación, la actora debió acreditar que contaba con la idoneidad requerida para cubrir el puesto de chofer de colectivo y que en igualdad de condiciones las empresas demandadas habían preferido a otro postulante por el mero hecho de ser varón. (“Sisnero, Mirta Graciela y otros c/Tadelva SRL y otros s/Amparo”, 2016).

La CSJN decide a favor de un gerente despedido por haber realizado un reclamo de suba de salarios y por ello se produjo ese despido discriminatorio. (“Farrell, Ricardo Domingo c/ Libertad S.A. s/Despido”, 2018).

En “Caminos” la CSJN resuelve a favor de la actora reconociendo la garantía constitucional a la libertad de contratar que incluye su aspecto negativo, es decir, la

libertad de no contratar (artículos. 14 y 19 de la Constitución Nacional). La facultad de despedir sin causa, no obstante, reconoce límites en la ley 23.592 y, por consiguiente, no puede encubrir un trato discriminatorio. (“Caminos, Graciela Edith c/Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ despido”, 2021).

En el fallo "Cabezas" la Corte de Justicia de Salta manifestó que su interpretación debe ser efectuada de manera compatible con el resto del ordenamiento jurídico, conforme la Ley de Matrimonio Igualitario N° 26.618 – artículo 42 último párrafo y el Código Civil y Comercial - artículo 402. Tomando como antecedente lo resuelto por la Corte Suprema de Justicia de la Nación, en el fallo "Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ Despido" destacando la presunción iuris tantum del artículo 181 LCT aplicable indistintamente, tanto a la trabajadora mujer como al trabajador hombre. (“Cabezas, Raúl Edgardo Vs. Grupo Peñaflores S.A. - Recurso de Inconstitucionalidad la Corte de Justicia de Salta”, 2021).

## **5. Postura del autor:**

Respecto a la decisión de la Corte en el fallo Puig sujeto a análisis, la postura de haber sostenido que el despido es discriminatorio es ajustada a derecho y la decisión de la misma ha sido correcta, declarando admisible la queja y procedente el Recurso Extraordinario Federal.

No hay razones para limitar la presunción de despido a la trabajadora mujer, porque dicha interpretación restrictiva implica desconocer la igualdad de condiciones de los integrantes del grupo familiar sobre las responsabilidades y deberes que emanan del vínculo social en sus aspectos filiales, domésticos, económicos e inter-familiares, avalando la equiparación de derechos entre trabajadores. En la nueva concepción de familia receptada en los paradigmas de las instituciones familiares modernas en donde el modelo no es solamente la mujer en la casa ocupándose de los hijos y quehaceres domésticos y el hombre solo a trabajar, la modernidad de dichos esquemas patriarcales han dado paso a un nuevo modo de relacionamiento familiar donde ambos cónyuges deben asumir las mismas obligaciones domésticas en base a la igualdad y que la protecciones la familia y la vida familiar, no sea excluyente de un género.

Se coincide con el fallo porque su razonamiento está emparentado con una alta dosis de nuevas realidades por los nuevos paradigmas de la composición social donde las familias hoy se encuentran en constantes y permanente cambios y evolución -

familias ensambladas, monoparentales, homoparentales-, por lo que la protección de la ley debe amparar a todos y a todas sin distinción de géneros, sin atenerse a los estereotipos biológicos y binarios mujer/varón.

Se propone que una pronta revisión legislativa sobre estos institutos, marcados por la actualidad y evolución permanente de los tipos de familias, permitan a los operadores jurídicos que se encargan de resolver sentencias deban al momento de su decisión argumentar las mismas conforme a la normativa internacional que consagra la protección e igualdad de la mujer y el hombre.

## **6. Conclusión:**

Se analizó el fallo de la Corte Suprema de Justicia de la Nación “Puig, Fernando Rodolfo c/Minera Santa Cruz S.A. s/despido del año 2020 a la luz de antecedentes doctrinarios, jurisprudenciales y legislativos.

El Sr Puig interpone demanda al ser despedido luego que notificara a la parte empleadora que había contraído matrimonio. Pese a haber recibido sentencias desfavorables en instancias inferiores, la Corte aceptando Recurso de Queja decide hacer lugar y consagra esa ruptura de vínculo como un despido discriminatorio dando preeminencia a la interpretación que debe hacerse literal de las normas del ordenamiento laboral.

Por ello sostuvieron que nada obsta para aplicar la presunción del artículo 181 cuando establece que si se notifica un matrimonio y se despide, puede ser aplicado tanto al varón como a la mujer sin distinción de sexo. Es así que la doctrina y la jurisprudencia abonan dicha postura y es por ello que la Corte utiliza esos instrumentos internacionales de protección de derechos humanos como el prisma a partir del cual deben surgir las nuevas interpretaciones en materia de discriminación.

Los nuevos paradigmas de familia e integración familiar, son el sustento que se tuvo en cuenta para sostener como postura favorable en el autor de esta nota fallo con los argumentos de la corte que subsanan una interpretación que se sostuvo en el tiempo sobre la presunción de que el despido por matrimonio daba lugar a una indemnización agravada , solo cuando lo notificó una mujer, y el error metodológico en el cual se encuentra inserta la norma dentro del capítulo de trabajo de mujeres en la LCT.

La importancia de este análisis es porque introduce la igualdad de género y la no discriminación cuando de indemnización agravada por despido motivado por el matrimonio se trate.

Se concluye que la trascendencia de este fallo es la equiparación del hombre a la mujer en la protección del matrimonio, homologando derechos, igualdad, no discriminación, sentando el tribunal cimero una doctrina judicial referida a la aplicación de una interpretación amplia de la presunción que establece que cuando el distracto se produce en un lapso de tiempo anterior de tres meses o posterior de seis a de la notificación del matrimonio, se aplique a un grupo social, el género varones, que estuvo por décadas excluido en el alcance de su significado.

## 7. Referencias:

### 7.1 Doctrina

**Alexy, R.** (1993). *Teoría de los derechos fundamentales*. Madrid, ES: Centro de Estudios Constitucionales.

**Fernández Madrid, J.** (2007) *Tratado práctico del derecho del trabajo*, La Ley, Buenos Aires.

**Gascón Abellán, M. y García Figueroa, A.** (2003) *Interpretación y argumentación jurídica*. San Salvador, SV: Consejo Nacional de la Judicatura.

**Grisolía J.A.** (2022) *Guía de estudio de derecho laboral, derecho del trabajo y de la seguridad social: programa desarrollado de la materia*. 20ª ed. Buenos Aires, AR: Editorial Estudio.

**Grisolía J.A. y Ahuad E.J.** (2022) *Ley de Contrato de Trabajo Comentada*, 11º ed. Buenos Aires, AR: Editorial Estudio.

**Krotoschin, E.** (1977) *Tratado práctico del derecho del trabajo*, Buenos aires, Ediciones Depalma.

**Pisacco, Marina.** (2013) *El despido discriminatorio y el derecho a la estabilidad*, Abeledo-Perrot, Buenos Aires.

**Organización Internacional del Trabajo [OIT]** (12 de julio de 1956). *Convenio 100 sobre igualdad de remuneración*, [Ley 11595 de 1956].

**Organización Internacional del Trabajo [OIT]** (19 de marzo de 1968). *Convenio 111 sobre discriminación: empleo y ocupación* [Ley 17.677 de 1968].

**Organización Internacional del Trabajo [OIT]** (14 de abril de 1987). *Convenio 156 sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: Trabajadores con responsabilidades familiares*, [Ley 23451 de 1987].

**Organización Internacional del Trabajo [OIT]** (15 de diciembre de 2020). *Convenio 190 sobre eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo*. [Ley 27580 de 2020].

### 7.2. Jurisprudencia:

**Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo.** (23 de marzo de 1990) “Drewes, Luis Alberto c/ Coselec SA”. Plenario n° 272 recuperado de <https://abogados.com.ar/despido-por-causa-del-matrimonio-trascendente-fallode-la-corte-suprema-de-justicia-de-la-nacion/26913>

**Corte Suprema de Justicia de la Nación.** (7 de diciembre de 2010) “Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ acción de amparo” Fallo 333:2306 (2010). recuperado de <http://www.saij.gov.ar/corte-suprema-justicia-nacion-federal-ciudad-autonoma-buenos-aires-alvarez-maximiliano-otros-cencosud-sa-accion-amparo-fa10000047-2010-12-07/123456789-740-0000-1ots-eupmocsollaf>.

**Corte Suprema de Justicia de la Nación.** (15 de noviembre de 2011) “Pellicori Liliana Silvia c/Colegio Público de Abogados de la Capital Federal”, Fallo 334:1387. recuperado de <http://www.saij.gov.ar/camara-nacional-apelaciones-trabajo-nacional-ciudad-autonoma-buenos-aires-pellicori-liliana-silvia-colegio-publico-abogados-capital-federal-accion-amparo-fa08040007-2008-03-28/123456789-700-0408-0ots-eupmocsollaf>.

**Corte Suprema de Justicia de la Nación.** (19 de febrero de 2015) “Cairone, Mirta Graciela y otros c/Sociedad Italiana de Beneficencia en Buenos Aires, Hospital Italiano s/despido” recuperado de <http://www.saij.gov.ar/corte-suprema-justicia-nacion-federal-ciudad-autonoma-buenos-aires-cairone-mirta-griselda-otros-sociedad-italiana-beneficencia-buenos-aires-hospital-italiano-despido-fa15000002-2015-02-19/123456789-200-0005-1ots-eupmocsollaf>.

**Corte de Justicia de Salta** (2 de febrero de 2021). "Cabezas, Raúl Edgardo vs. Grupo Peñaflor S.A. - Recurso de Inconstitucionalidad - Expediente N° 40.560/19. Recuperado de <http://sistemasx01.justiciasalta.gov.ar:8080/juriscorte/servlet/com.juriscor.busqueda>

**Corte Suprema de Justicia de la Nación.** (24 de septiembre de 2020). "Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ Despido". Recuperado de <https://www.diariojudicial.com/public/documentos/000/092/990/000092990.pdf>.

**Corte Suprema de Justicia de la Nación.** (10 de junio 2021) “Caminos Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ despido” recuperado de <http://www.saij.gov.ar/corte-suprema-justicia-nacion-federal-ciudad-autonoma-buenos-aires-recurso-hecho-deducido-actora-causa-caminos-graciela-edith-colegio-instituto-nuestra-senora-loreto-despido-fa21000134-2021-06-10/123456789-431-0001-2ots-eupmocsollaf?>

### 7.3. Legislación:

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



**Convención Americana sobre Derechos Humanos** (Pacto San José de Costa Rica). 27 de marzo de 1984. [Ley 23054 de 1984]. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/22030/norma.htm>.

**Honorable Congreso de la Nación. Código Civil y Comercial de la Nación.** [Código] [Ley N° 26.994 de 2014]. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=235975>

**Honorable Congreso de la Nación Argentina.** Ley de Contrato de Trabajo. (27 de septiembre de 1974). [Ley 20744 de 1974]. Texto ordenado por Decreto 390/1976 y sus modificatorias. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/norma.htm>

**Honorable Congreso de la Nación Argentina.** Actos discriminatorios. (5 de julio de 1988), [Ley 23592 de 1988]. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/20465/norma.htm>

**Honorable Congreso de la Nación Argentina.** Matrimonio Civil. (22 de julio de 2010). [Ley 26618 de 2010]. Recuperado <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/165000-69999/169608/norma.htm>

**Tratados Internacionales de Derechos Humanos con Jerarquía Constitucional** (artículo 75 inc.22). Constitución Nacional.

## **8. Fallo completo:**

<https://www.errepar.com/resources/NuevoPortalERREIUS/RecursosExternos/ADJ-0678712001600961781.pdf>