



**La LCT protege a todos, sin distinción de sexo.**

**Carrera: Abogacía**

**Alumno: Martín Berón Bitar**

**Legajo: ABG83092**

**DNI: 32.833.728**

**Tutor: Carlos Isidro Bustos**

**Opción de trabajo: Comentario a fallo**

**Tema elegido: Derecho del Trabajo**

**Sumario. I. Introducción** **ii. Cuestiones Procesales** A. Premisa Fáctica B. Historia Procesal C. Decisión del Tribunal **iii Reconstrucción de la Ratio Decidendi de la sentencia** **iv. Descripción de antecedentes conceptuales, doctrinarios y jurisprudenciales** **v. Postura del autor** **vi. Conclusión** **vii. Referencias bibliográficas** Vii.i Jurisprudencia Vii.ii Doctrina Vii.iii Jurisprudencia

## **I. Introducción**

La Ley de Contrato de Trabajo (en adelante LCT) pugna por ser una efectiva herramienta de protección del trabajador, sin atender a características o cualidades específicas o determinada de éstos, sin embargo, puede acontecer que los jueces interpreten la legislación de diversas maneras, incluso de formas que se alejen del espíritu que el legislador ha decidido dotar a sus normativas.

Resulta importante el estudio de la causa “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz SA s/ despido” puesto que se evidencia como se deben interpretar la normativa respecto a la protección de los derechos del trabajador. El conocer esto facilita comprender cuál es el criterio que debe prevalecer ante las vicisitudes del derecho del trabajo, priorizando, tal cual lo dispone la Ley de Contrato de Trabajo, al dependiente, por ser más débil en relación con el principal.

En relación al problema jurídico, se detecta muy visiblemente un problema de índole axiológico, pues colisionan principios con raigambres constitucionales como la no discriminación e igualdad ante la ley con lo solicitado por la actora en relación que el hombre tiene derecho, también, derecho a la indemnización prevista en el artículo 182 de la Ley de Contrato de Trabajo.

La trascendencia del criterio de la Corte Suprema de Justicia de la Nación que amerita el presente comentario a fallo se evidencia toda vez que se hace necesario comprender como se deben tomar los diversos principios enmarcados en nuestro ordenamiento jurídico con el fin de proteger en todo tiempo al trabajador.

## **Ii. Cuestiones Procesales**

### **A. Premisa Fáctica**

Las cuestiones que fueron génesis de la causa “Puig” bajo estudio, comenzaron luego que la Sala IV de la Cámara Nacional de apelaciones del trabajo que confirmó la sentencia que rechazó la demanda del actor a obtener una indemnización agravada por, según lo enunciado por Puig, despido por matrimonio, pues el distracto que ocurrió se habría producido porque la accionante había contraído nupcias recientemente.

Esta cámara indicó que la indemnización que alega el actor corresponderle, la cual se recepta en el art. 182 de la LCT en efecto abarca tanto a hombres como a mujeres; sin embargo, no así su art. 181, en relación a la presunción *iuris tantum* de que el despido por matrimonio dentro de los meses considerados – tres meses anteriores o seis meses posteriores a su celebración – es aplicable sólo en relación a las trabajadoras mujeres.

Esta norma, aduce el tribunal sobre el cual se comenta, brinda especial protección a las mujeres pues la finalidad es la de resguardar a las trabajadoras femeninas, grupo permanentemente relegado, argumentando que, por tener este fin, no se produce una lesión al derecho a la igualdad.

El actor, - continúa el *a quo* - a pesar de haber sido desvinculado de la empresa en tiempos cercanos a haber contraído matrimonio, no pudo acreditar que su distracto haya obedecido a tal acto jurídico, pues sobre él descansaba la carga probatoria.

Así las cosas, la causa llega a instancias de la Corte Suprema de Justicia de la Nación al interponer un recurso extraordinario, el cual le fue denegado, por lo que decidió plantear presentación directa.

Alega que la interpretación de aquel tribunal en torno al art. 181 de la LCT vulnera su derecho a la igualdad y resulta, por otra parte, discriminatorio en razones de género limitar su alcance sólo a las mujeres, lo que resulta inconstitucionalmente prohibido, asimismo, aquella norma se destina a resguardar los derechos de la familia.

Así las cosas, como último argumento, aduce que reconocer que el varón, tanto como la mujer tienen derecho a su correspondiente indemnización – prevista en el art. 182 del cuerpo normativo nombrado – pero no lo alcanza la presunción del art. 181, significa una grave desnaturalización de ese derecho; por otra parte, con tino, enfatiza que la carga probatoria que sobre él pesa es casi imposible de satisfacer, porque claro, el actor no cuenta con otros indicios o elementos más que su palabra.

## **B. Historia Procesal**

Puig, luego de verse despedido, incoa en primera instancia y ante la Sala IV de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo con el objetivo de que se le conceda la indemnización especial por matrimonio al amparo del art. 182 de la LCT.

Ambas instancias rechazan el planteo de la actora bajo los argumentos de que por ser éste hombre, no le corresponde la indemnización pretendida aun habiendo admitido que el art. 182 es aplicable tanto a hombres como mujeres, el hombre quién debe probar que el despido fue a causa de su matrimonio recientemente celebrado y, para el *a quo* Puig no logró acreditar que la causa del despido fue discriminatoria.

Así las cosas, Puig decide interponer un recurso extraordinario federal, el cual fue rechazado, por lo que motivó una presentación directa ante el más alto tribunal de la nación; por lo que se encuentra así ante la Corte Suprema de Justicia de la Nación.

## **C. Decisión del Tribunal**

Los jueces supremos revocaron el decisorio del tribunal inferior, el cual había alegado – como fue comentado – que Puig no pudo acreditar la discriminación ligada a su despido haciendo lugar a la pretensión de la parte actora expresando que el *a quo* incurrió en arbitrariedad siendo que, además de la CN, la propia LCT pugna por la igualdad, en razón de, entre otras cosas, el sexo.

Es dable resaltar que la CSJN en su resolución apeló por poner como centro medular los derechos constitucionales ya referidos, es decir, a la igualdad y no discriminación. Por esto mismo, aduce el más alto tribunal que no es el actor quien debe demostrar el motivo de la desvinculación, por lo que

### **Iii Reconstrucción de la Ratio Decidendi de la sentencia**

Se hace necesario relevar los argumentos centrales que llevaron a los supremos magistrados a resolver de la forma que lo hicieron con los votos coincidentes de Maqueda, Highton de Nolasco y Lorenzetti; concurrente de Rosenkratz y Rosatti.

El *quid* de la cuestión, orbita como se explicó, en una problemática de tipo axiológica, sobre la cual el *a quo*, expresa la CSJN, incurrió en una abierta vulneración de las garantías constitucionales de no discriminación e igualdad ante la ley, debiendo protegerse, por tanto, a la institución de la familia.

Entiende esta Corte, que la instancia anterior fue en su decisión dogmática por no fundamentar apropiadamente sus argumentos y quebrantar así las garantías con anterioridad descriptas.

Asimismo, concluyó que los arts. 180, 181 y 182 de la LCT fueron interpretados erróneamente al asumir que brindaban una especial protección a la mujer, sin embargo refiere el máximo tribunal que no hay en la literalidad en estos arts. cuestión y no existe elemento alguno que permita excluir al hombre de la protección de los mentados arts. Esto mismo debe entenderse en relación a la carga probatoria, posándose sobre el actor la misma presunción que sobre una mujer.

La misma LCT, subrayan los magistrados de la Suprema Corte, prohíbe en ella cualquier clase de discriminación, entre otras, por cuestiones de sexo en su art. 17 y considera al trato desigual dispensado a los dependientes en su art. 81.

Prosigue la CSJN rebatiendo al *a quo* al discurrir que éste tomó a la institución de la familia desde una óptica que relega a la actual concepción de la familia donde no hay diferencia entre sexos respecto a las tareas en relación a las tareas hogareñas, ponderando en todas sus conclusiones el derecho a la igualdad y no discriminación.

Rosenkratz en su concurrencia indica que en ninguno de los arts. mencionados (180 y ss) se halle una protección especial hacia la mujer, mientras que Rosatti esboza que el 181 es resultante de una medida precursora que propugna la protección de la mujer trabajadora.

#### **Iv. Descripción de antecedentes conceptuales, doctrinarios y jurisprudenciales**

Según la CSJN el *a quo* incurrió en una abierta vulneración de las garantías constitucionales de no discriminación e igualdad ante la ley, debiendo protegerse, por tanto, a la institución de la familia.

Se hace necesario relevar ciertos aspectos conceptuales y teóricos para comprender lo sucedido. Para ello se hace imperioso entender que son las tan mentadas garantías constitucionales.

Estas garantías son, al decir de Ferreyra (2009), herramientas para efectivizar de forma integral las pautas del sistema jurídico constitucional en cualquier momento, lugar y frente a cualquier voluntad o fuerza, por más poderosa que ésta sea.

Terrasa (2017) aclara que una vez definidos los derechos fundamentales, pueden ser clasificados en derechos fundamentales específicos, inespecíficos laboralizados e inespecíficos no laboralizados. Los específicos son aquellos que tienen su razón de existir en el carácter de trabajador de la persona – igual remuneración por igual tarea, por ejemplo – por otra parte, son inespecíficos laboralizados aquellos que, si bien son aplicables en diversos ámbitos, son también aplicables en el fuero laboral.

Livellara, (2015) atendiendo a esto, comparte que la igualdad y no discriminación configuran derechos laborales inespecíficos.

Los derechos que resguardan al trabajador no se limitan a su persona, sino que lo trascienden abarcando además su grupo familiar. Acerca de esto, Cipolletta redacta que:

La reforma constitucional de 1994 ratificó el artículo 14 bis, y dentro de las facultades del Congreso de la Nación (artículo 75, incisos 19 y 23, CN) incorporó, entre otras cosas, las llamadas cláusulas del progreso social. La norma es clara en el sentido de que esta incorporación no disminuye ni altera los derechos consagrados en la primera parte de la Constitución, por lo que la única

interpretación posible es que los trabajadores y su grupo familiar conservan todas las seguridades consagradas en el artículo 14 bis, incorporándose asimismo todos aquellos sectores de la población que por alguna circunstancia no se encuentran comprendidos en el seguro social o no han podido cumplir los requisitos allí exigidos (2009).

En Argentina, sostiene Toledo Filho (2011) hay una mirada superficial de la jurisprudencia; sin embargo, hay innumerables fallos que demuestran lo contrario, tales como el antiguo “Palacios” o más actuales “C. R E”, “P. N. A” “Penzo” o “Saravia”; dando una protección tanto al hombre como a la mujer.

Aun cuando existe cuantioso antecedente jurisprudencial el *a quo fue*, según la CSJN en su decisión dogmática. Sobre la dogmática en el ámbito jurídico sostiene Álvarez (2017) que usualmente se da cuando los operadores jurídicos no tienen conocimientos sobre cuestiones que hacen al ser humano, pero a su vez lo trascienden, como son las concepciones antropológicas y sociales; asumiendo el derecho una realidad escindida de las determinaciones de lo social, en sus dimensiones económica, política y cultural, etc.

El dogmatismo entendido como una verdad inamovible e irrazonable no puede ser considerado actualmente; argumentan Escobar & Zaikoski Biscay (2021) que el derecho busca certezas y no puede ser concebido como una máquina irracional de dar respuesta, su edad de oro en la que buscaba predecir todo, quedó atrás.

Por su parte, Cassagne (2015) entiende que distintas corrientes filosóficas cercanas al positivismo han evolucionado con gran fuerza tienden a hacer más flexible el dogma que reduce el derecho a la norma jurídica y a la hora de administrar derecho, los jueces no están atados a una aplicación mecánica de la norma, pudiendo interpretarla más abiertamente, cuestión que efectúa la CSJN en la causa examinada.

Es importante recalcar que la interpretación constitucional, tal como lo describe Risso Ferrand, (2014) no es exclusivamente jurídica, viéndose influenciada por la realidad política y social.

Es de recordar que la CSJN sostiene que el a quo hizo una errónea interpretación de los arts. 181 y siguientes; cuestión sobre la cual los fallos referidos y el importante antecedente “Drewes” ya han marcado un camino y, asimismo, de la mano de Pais (2018) se ha confeccionado un proyecto de ley en el cual se propone modificar el art. 181 de la LCT para que, de forma taxativa, se resguarde al trabajador varón.

Es evidente, entonces que la doctrina, la legislación y la jurisprudencia, en su gran mayoría comparten en una línea que tanto el hombre como la mujer son alcanzados por la presunción de despido por matrimonio y, por supuesto, son pasibles de recibir la indemnización especial en caso de haber sido apartados de su lugar de trabajo.

Acompañando esto, Borenstein (2013) aduce que el convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sostiene que la discriminación se configura a partir de cualquier distinción con base en raza, color, religión y, entre otras cosas, sexo, tal como sucede en el fallo “Puig”.

## **V. Postura del autor**

La CSJN ha considerado con gran acierto que el hombre y la mujer son iguales en razón de la protección que brinda la Ley de Contrato de Trabajo.

La sociedad evoluciona y la jurisprudencia debe hacerlo a la par. Los tiempos cambian, por esto mismo no se puede tener antecedentes jurisprudenciales que se tornen irrazonablemente sobreprotectores de la mujer.

Es indudable que la mujer, en determinados aspectos y por características propias deba tener determinada legislación que la resguarde, debiendo ser - tomando lo dicho por Terrasa (2017) - derechos inespecíficos laboralizados, es decir, derechos que puedan ser aplicados a diversos ámbitos; incluido el fuero laboral.

Si se creara un derecho en el fuero laboral, es decir específico y por lo tanto protectorio sólo de la mujer, este terminaría por incurrir en una vulneración, no en un resguardo; esto porque se protegería de tal manera - forzosa – que terminaría por ser contrario a la dignidad de una persona.



La mujer, por el mero hecho de serlo, no tiene una debilidad intrínseca, por lo que no precisa una protección especial en nuestro tiempo en el fuero laboral. No discuto que antaño sí, por la cosmovisión – aún más fuertemente - adrocentrista de aquella época, sin embargo, en nuestros tiempos, a lo que se debería tender es a una paridad y a derechos que se centren tanto en el hombre y la mujer.

La CSJN al determinar que no existe hay en la literalidad en los artículos 180, 181 y 182, no puede ser excluido el hombre de la protección de los determinados arts. amén de que en la misma LCT, prohíbe la discriminación por cualquier causa y promueve el trato igualitario a los trabajadores en sus arts. 17 y 81 respectivamente.

Al concluir esto, el alto tribunal reafirma la real idea de igualdad la cual debe ser la idea rectora de la LCT en relación a los derechos protectorios del trabajador. El interpretar de otra forma desvirtúa el fin de la legislación – de ésta o cualquier otra – porque la teleología de una norma es la de salvaguardar derechos tanto del hombre como el de la mujer.

La LCT (hablo sobre esta porque es la que está bajo examen, pero se puede aplicar a todas) trasciende al individuo trabajador, velando por su matrimonio, proyecto de vida y, en definitiva, por la sociedad.

El *a quo* incurrió en una conclusión dogmática que evidencia en la práctica como la resolución de un tribunal que no funda adecuadamente los argumentos termina por quebrantar las garantías constitucionales de igualdad de trato y no discriminación receptada, como se observó también en la LCT.

El tribunal inferior como se ve, se alejó de aplicar justicia toda vez que entendió que la presunción *iuris tantum* del despido por causa del matrimonio sólo rige para las mujeres debiendo los hombres probar el motivo del distracto.

Ahora me pregunto, ¿cómo pudo aquel tribunal priorizar la protección de un individuo – o colectivo de éstos – en desmedro de un grupo aun mayor? Es que al proteger a la mujer o al colectivo femenino como sujeto privilegiado de protección, olvidó a un conjunto aun mayor, el cual es a mi parecer, la sociedad.

No quiero que se malinterprete, no niego que la mujer merece una protección jurídica, pero no en desmedro de otros grupos de individuos como los varones o la institución de la familia. Ningún derecho es absoluto, correcto, pero ninguno es, ni debe ser obstáculo para el resguardo de otro.

En conclusión, la CSJN al integrar y poner en un pie de igualdad al hombre y la mujer, generó una equidad digna de emular y tener como antecedente.

## **Vi. Conclusión**

Como fue divisable a lo largo de la nota al fallo, el problema jurídico axiológico en el cual colisionaban principios de base constitucional fue resuelto de una formidable manera por parte de la CSJN.

Al resolver los máximos jueces interpretando que los arts. 180, 181 y 182 con inclusivos tanto para el hombre como para la mujer, pues protegen al matrimonio y, por supuesto, consiguientemente a la familia.

Sienta esta causa un importante antecedente en la materia, mostrando cómo la legislación y la jurisprudencia en el fuero laboral pugnan por una real igualdad entre los sexos.

## **Vii. Referencias bibliográficas**

### **Vii.i Jurisprudencia**

Corte de Justicia de la Provincia de Salta (2-feb-2021) “C. R. E. c/ Grupo Peñaflores S.A. s/ recurso de inconstitucionalidad”

SCJ Buenos Aires (14-abr-1987) “Palacios, Juan Alberto c/ Calia S.A. s/ Despido”

Juzgado Nacional de Primera Instancia en lo Laboral (26-nov-2019) “P. N. A. c/ Webar Internet Solutions S.A. s/ despido”

STJ Corrientes (6-oct-2021) “Penzo Marianela Silvina c/ Supermax S.A. s/ Despido”

Juzgado 1º Nominación del Trabajo, Salta (26-sep-2014) “Saravia, Gustavo Adolfo vs. Walmart Argentina S.R.L”

CNAT (23-mar-1990) “Drewes, Luis Alberto c/ CoselecSscs s/Cobro De Pesos”

## Vii.ii Doctrina

Álvarez, L. (2017). Algunos problemas que caracterizan las prácticas contemporáneas de producción de conocimiento jurídico. *Cinta de Moebio*, 268-278.

Borenstein, A. (2013). *Derecho internacional del trabajo*. Astrea: Buenos Aires

Cassagne, J. C. (2015). El nuevo constitucionalismo y las bases del orden jurídico. *Revista de InvestigaçõesConstitucionais*, 167-224.

Cipolletta, G. E. (2009). La seguridad social en la república argentina. *Revista latinoamericana de derecho social*, 3-51.

Escobar, D., & zaikoskibiscay, d. (7 de mayo de 2021). *Li jornada nacional sobre la enseñanza del derecho*. Obtenido de <https://repo.unlpam.edu.ar/bitstream/handle/unlpam/7857/eev-jor002rec021.pdf?sequence=1&isallowed=y>

Ferreyra, R. G. (2009). Rasgos de la democracia argentina. Eficacia de las garantías constitucionales 1983-2008: ¿división de poderes y democracia delegativa versus protección de la libertad? *Estudios constitucionales*, 255-278.

Livellara, C. A. (2015). Derechos fundamentales inespecíficos del trabajador: su problemática y aplicación en argentina. *Gaceta laboral*, 9-39.

Pais, J. M. (2018). Proyecto de ley. Obtenido de modificar el artículo 181 de la ley 20.744: [https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahukewifoumgvpb3ahxyijuchyxtaegqfnoecbwqaq&url=https%3a%2f%2fwww.senado.gob.ar%2fparlamentario%2fparlamentaria%2f413000%2fdownloadpdf&usq=aovvaw1eh7zb\\_qrrkak-lgwzzmwb](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahukewifoumgvpb3ahxyijuchyxtaegqfnoecbwqaq&url=https%3a%2f%2fwww.senado.gob.ar%2fparlamentario%2fparlamentaria%2f413000%2fdownloadpdf&usq=aovvaw1eh7zb_qrrkak-lgwzzmwb)

Rissoferrand, M. (2014). Hacia una nueva interpretación constitucional. La realidad en uruguay. *Estudios constitucionales*, 239-283.

Terrasa, L. A. (2017). Los derechos fundamentales en las relaciones laborales privadas de argentina. *Revista latinoamericana de derecho social*, 157-180.

Toledo Filho, M. C. (2011). Derecho del trabajo y solidaridad: un abordaje desde la teoría de la relación de trabajo. Revista latinoamericana de derecho social, 143-155.

### **Vii.iii Jurisprudencia**

Constitución Nacional.

Ley 20744 de Contrato de Trabajo.