



**INTERPRETACIÓN PROGRESISTA DE LA LEY LABORAL: EL DESPIDO
POR CAUSA DE MATRIMONIO**

Carrera: Abogacía

Alumno: Juan Cruz Esnaola

Legajo: ABG08383

DNI: 37.192.782

Tutor: Carlos Isidro Bustos

Opción de trabajo: Comentario a fallo

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

Sumario: I. Introducción.- II. Aspectos Procesales: a) Premisa Fáctica. b) Historia Procesal. c) Decisión del Tribunal.- III. Ratio Decidendi.- IV. Antecedentes doctrinales y jurisprudenciales.- V. Opinión del autor.- VI. Conclusión.- VII. Referencias bibliográficas.-

FALLO: CSJN, “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido”, resuelto el 24/09/2020, Expte. N° CNT 57589/2012/1/RH, elevado por recurso queja. Publicado en el SAIJ (Sistema Argentino de Información Jurídica, “biblioteca digital”). Se vincula con la temática elegida ya que analiza algunos artículos en pugna de la Ley 20.744 “Régimen de Contrato de Trabajo” que establece pautas interpretativas inamovibles para el futuro en todas las instancias judiciales de la presente materia.

Problema del Razonamiento Jurídico en el Fallo

El fallo en cuestión, presenta un problema de tipo axiológico, ya que en el mismo se da una contradicción entre una regla de derecho puntualmente el art. 181 de la LCT y en este caso varios principios de la Ley fundamental como lo son, “prohibición a la discriminación”, “igualdad” y “protección a la familia”, entre otros.

I. Introducción

La Corte Suprema de Justicia de la Nación, con la firma de Elena Highton de Nolasco, Juan Carlos Maqueda, Ricardo Lorenzetti y los votos concurrentes de Carlos Rosenkrantz y Horacio Rosatti, resolvió que los trabajadores varones también están amparados por la disposición de la Ley de Contrato de Trabajo que presume que el despido obedeció al matrimonio a los efectos de otorgar una indemnización agravada; hizo lugar al recurso de queja por recurso extraordinario denegado interpuesto por la parte actora Sr. Puig, Fernando Rodolfo y representado por el Dr. Abramovich, Víctor, dejó sin efecto la sentencia de la Sala IV de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, el cual confirmaba la sentencia de 1era Inst. que rechaza la demanda interpuesta por el actor dirigida a obtener una indemnización agravada derivada del despido que se produjo en consecuencia de la celebración de su matrimonio encuadrada

la cuestión en el art. 181 y 182 de la LCT. Luego la misma Cámara mal deniega el recurso extraordinario a los fines de que resuelva la CSJN en contra de la Minera Santa Cruz S.A., ya que, esta suscita una cuestión federal apta de su examen toda vez que se objeta la interpretación realizada por el a quo respecto del art. 181 de la LCT ya que la misma es violatoria de garantías constitucionales consagradas en el art 14 bis de la CN, 17 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, 16 de la Declaración Universal de Derechos Humanos y 23 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, ya en el caso particular, vulnera los derechos de protección a la familia y a la igualdad por lo que hace procedente a la queja y así lo entiende la CSJN al darle curso a su estudio.

En la decisión tomada por el máximo Tribunal de la Nación y a lo largo de la presente nota a fallo podremos ver la importancia que tiene para una sociedad determinada en el presente sistema económico el Derecho Laboral en todos sus extremos, tutelas y la importancia de los principios que lo rigen.

En el presente me remitiré constantemente a la Ley Contrato de Trabajo 20744, sancionada el 05 de Septiembre de 1974, a la Constitución Nacional y a diversos pactos del mismo raigambre.-

II. Aspectos Procesales

A. Premisa Fáctica

El Sr. Puig, Fernando Rodolfo interpuso en el año 2012 una demanda contra Minera Santa Cruz S.A. Expte. N° 57589/2012 con el objetivo de obtener una indemnización agravada derivada del despido que se produjo en consecuencia de la celebración de su matrimonio con una mujer también empleada por la minera, manifestando que colisiona abiertamente con las directivas que fluyen de la Constitución Nacional y de los tratados internacionales de derechos humanos en materia de no discriminación y protección integral de la familia.

El Juzgado Nacional del Trabajo N° 11 señaló que la indemnización agravada prevista en el art. 182 de la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo (LCT) para el supuesto de que el despido obedezca a razones de matrimonio alcanza tanto a las trabajadoras

mujeres como a los trabajadores hombres de conformidad con la doctrina sentada por el fallo plenario 272, en autos “Drewes, Luis c/ Coselia S.A.”, de la cámara del fuero. Por el contrario, interpretó que la presunción iuris tantum, prevista en el artículo 181 de esa misma ley, según la cual se presume que el despido dispuesto, sin invocación de causa, es consecuencia del matrimonio cuando se produce en los tres meses anteriores o en los seis meses posteriores a su celebración, se aplica únicamente a las trabajadoras mujeres: Sostuvo que la norma brinda protección a las mujeres en el ámbito laboral, donde fueron históricamente segregadas. En ese contexto, consideró que la ley introduce una distinción que no es arbitraria, sino que tiene la finalidad de proteger a un grupo desaventajado. Por lo tanto, concluyó que esa interpretación de la ley no lesiona el derecho a la igualdad. Indicó que, pese a que el actor fue desvinculado de la empresa dentro del período de seis meses posterior a la fecha en la que contrajo matrimonio, no era posible presumir que el despido hubiera obedecido a tal acontecimiento. En consecuencia, estimó que el actor no satisfizo la carga procesal de acreditar que el despido había sido motivado por su matrimonio celebrado el 18 de marzo de 2010, toda vez que los testigos manifestaron desconocer el motivo de la desvinculación ocurrida el 25 de junio de 2010, por lo que rechazó la demanda.

Contra esa sentencia confirmada en la Cámara Nacional del Trabajo (Fs. 180/183 de los autos principales), el actor interpuso recurso extraordinario (fs. 184/204), que fue contestado (fs. 206/209) y cuyo rechazo (fs. 211) motivó una presentación directa (fs. 33/37 del cuaderno de queja).

En definitiva la Corte con fecha 24 de septiembre del 2020 dejó sin efecto el fallo de cámara y ordenó que se dicte uno nuevo según la correcta interpretación de la ley, que fue realizado por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo sala VIII con fecha 04 de diciembre del 2020.-

B. Historia Procesal

El expediente se inicia en el año 2012 cuando la parte actora presenta la demanda en el Juzgado de primera instancia Nacional del Trabajo N° 11 que una vez trabada la Litis, prueba y alegatos, el mismo procedió a dictar sentencia que desfavorable a la parte actora, apeló y se elevaron autos a la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en la

que confirmo la sentencia de primera instancia. Ante esta situación la actora presenta recurso extraordinario que fue contestado por la accionada y denegado por la Cámara, lo que dio lugar a la presentación del recurso de queja por vía directa ante la Corte Suprema de Justicia de la Nación el cual declara admisible la misma, procedente el recurso extraordinario y revoca la sentencia apelada mandando al a quo a que dicte nuevo y corregido pronunciamiento, favorable al actor, que quedará firme y definitivo a la fecha del 04 de diciembre del 2020.-

C. Decisión del Tribunal

La Corte Suprema de Justicia de la Nación dictaminó: ...“Se declara admisible la queja, procedente el recurso extraordinario interpuesto y con el alcance indicado se revoca la sentencia apelada, con costas (art. 68 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación). Vuelvan los autos al tribunal de origen a fin de que, por quien corresponda, se dicte pronunciamiento con arreglo al presente”...

Fallo corregido y definitivo de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo: “Revocar el pronunciamiento de grado y en su lugar hacer a la demandada interpuesta por PUIG FERNANDO RODOLFO contra MINERA SANTA CRUZ S.A. y condenar a esta última en la etapa prevista en el art. 132 de la L.O., a abonarle al actor la suma de \$181.246.-, que devengara intereses dispuesto en el considerando respectivo”.-

III. Ratio Decidendi

El Tribunal señala que la Ley de Contrato de Trabajo protege contra el despido a causa de matrimonio a través de tres disposiciones consagradas en los artículos 180, 181 y 182. La Corte destacó que ninguna de esas disposiciones “se refiere expresamente a la mujer trabajadora como exclusiva destinataria de la protección especial que consagran” debiéndose tener en cuenta, también, que la propia ley “...prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo...” (art. 17) y establece que si eso ocurre se genera una situación de “trato desigual” (art. 81). Por lo tanto, sostener, como lo había hecho la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, que la presunción del artículo 181 sólo rige para las trabajadoras, es apartarse de lo dispuesto en las normas aplicables.

El Alto Tribunal dijo, que ese criterio de aplicar la presunción del artículo 181 solo en el caso de las trabajadoras consagra una interpretación regresiva de la ley que no tiene en cuenta las nuevas condiciones y necesidades de la comunidad. Existen “poderosas razones que justifican el otorgamiento de una especial protección legal a la mujer frente a la discriminación de la que comúnmente es objeto, especialmente en el terreno laboral”, pero no corresponde centrarse solo en esa circunstancia omitiendo indagar cómo juegan las normas “en el actual contexto en el cual el modelo sociocultural que asignaba únicamente a la mujer la responsabilidad de la crianza de los hijos y de las tareas domésticas se encuentra en pleno proceso de cambio”. “El paradigma familiar ha experimentado profundas modificaciones en los últimos años orientándose hacia un nuevo modelo en el cual ambos cónyuges entre los cuales, inclusive, puede no haber diferencia de sexo se hacen cargo indistintamente de las tareas y obligaciones domésticas y familiares”. Recalcó que la protección especial que establece la ley tiene por finalidad evitar que aquellos trabajadores que asumen responsabilidades familiares sean despedidos por los empleadores ante el temor de que se vea afectada su capacidad productiva. Y que la presunción establecida en el artículo 181 “es una pieza fundamental de ese sistema de garantías pues permite superar las dificultades que normalmente se presentan a la hora de probar la real motivación discriminatoria de un despido”. De modo que, “si en el nuevo paradigma sociocultural los cónyuges ya asumen o tienden a asumir por igual las responsabilidades familiares, no puede interpretarse que los estímulos del empleador para despedir a quienes contraen matrimonio se suscitan solamente en el caso de las mujeres trabajadoras, y que solamente ellas deben estar íntegramente abarcadas por el sistema protector”.

Esa interpretación es contraria a la Constitución Nacional, a los tratados y convenios internacionales sobre derechos humanos y derechos laborales así como a nuestra ley civil. Todas esas normas no solo brindan especial protección a la mujer sino que también resguardan el matrimonio y la vida familiar consagrando iguales derechos a hombres y mujeres. Restringir la mayor protección legal “al supuesto exclusivo del matrimonio de la trabajadora mujer implicaría privar de tutela al trabajador varón, a quien también corresponde atribuir el ejercicio de tareas de cuidado, conforme al mandato de...” las normas constitucionales e internacionales.

El Dr. Rosenkrantz subrayó que, si se atiende a la literalidad de los artículos 180, 181 y 182, se advierte que ninguna de las tres normas se refiere expresamente a la mujer trabajadora como exclusiva destinataria de la protección especial. Más aún, el artículo 180, que inicia el capítulo en la Ley de Contrato de Trabajo titulado “De la prohibición del despido por causa de matrimonio”, determina la nulidad de los negocios jurídicos y de las reglamentaciones internas de una empresa que “establezcan para su personal el despido por causa de matrimonio”. Dicha expresión es comprensiva tanto de los trabajadores varones como de las mujeres. Agregó que el título del capítulo supone que la finalidad perseguida consiste en proteger precisamente la institución del matrimonio y, claramente, que la garantía abarca a ambos cónyuges independientemente de su sexo.

Concurrentemente el Dr. Rosatti consideró que la disposición legal cuya interpretación fue cuestionada reglamentaba de manera directa el art. 14 bis de la Constitución Nacional, en cuanto estipula la “protección integral de la familia”. Manifestó que la presunción del artículo 181, inserta bajo el título “Del trabajo de las mujeres”, protegía a un colectivo vulnerable como lo era el de las trabajadoras, tal como lo afirmó la cámara laboral. Advirtió, asimismo, que la cláusula fue una precursora y temprana “medida de acción positiva”. Sin embargo, sostuvo que en la actualidad resultaba imperativa una lectura dinámica y progresiva de la norma que, superando los estereotipos culturales con tintes discriminatorios, procure su extensión a todos los trabajadores, con una hermenéutica de equidad de género. Precisó que la familia constitucionalmente aludida no era solo la llamada “familia tradicional” sino que abarcaba a otro tipo de relaciones basadas en el afecto, y que de la manda constitucional se deriva el principio de trato igualitario de los integrantes primarios de dicho núcleo social, también reconocido en un conjunto de instrumentos internacionales con jerarquía constitucional, conforme lo dispuesto por el art. 75, inciso 22, de la Norma Fundamental nacional.

Por ello, afirmó que limitar a la trabajadora mujer la presunción de despido por causa de matrimonio suponía desconocer la igualdad de condiciones de los integrantes del núcleo familiar en el ejercicio de las responsabilidades y deberes que se derivan de ese especial vínculo social en sus aspectos filiales, domésticos, económicos e interfamiliares, recurriendo a consideraciones que no encuentran acogida en una sociedad global en la que imperan criterios que se alejan de los estereotipos vigentes en

otro tiempo, enmarcados en un contexto socio-cultural en el que la igualdad de género no alcanzaba el grado de desarrollo y reconocimiento que hoy ha logrado tanto a nivel nacional como internacional. Advierte, además, que la interpretación de la cámara cuestionada, desfavorable a los varones, implicaría asimismo afectar la igualdad de oportunidades de las mujeres en el acceso a los puestos de trabajo, restringiendo la contratación del género femenino. Ello pues, al tener éstas y no aquellos la presunción de despido por matrimonio, el empleador podría inclinarse por seleccionar varones a fin de evitar la futura aplicación de la figura. Concluyó entonces que, en el marco de las pautas constitucionales e internacionales con jerarquía constitucional aplicables al caso, la presunción estatuida por el art. 181 de la LCT debía ser aplicada sin distinciones en razón de género.

IV. Antecedentes Doctrinales y Jurisprudenciales

Para introducirnos en el tema voy a destacar que *“La relación de dependencia entre empleador y trabajador no es un vínculo de superior a inferior en dignidad —no hay una subordinación servil— sino que se trata de trabajo dirigido: el trabajador está bajo la dependencia o dirección del empleador (cumple horarios, recibe órdenes, etc.). Es sólo una forma de relación jurídica: el trabajador pone a disposición del empleador su fuerza de trabajo y se somete a sus decisiones e instrucciones respecto del trabajo, y el empleador se compromete a pagarle la remuneración pactada y a otorgarle condiciones de trabajo dignas, seguras e higiénicas para su condición humana.”* (Grisolia, 1999, p. 36).

Dicho esto encontramos en el texto de la ley 17677, relativo a la discriminación en materia de empleo, establece en su art. 1 los extremos del término "discriminación"; los Dres. *“Varela y Sesín (2013) señalan que toda conducta arbitraria que menoscabe el ejercicio de derechos y garantías constitucionales por ser cualidades personales o inherentes a la persona se considera discriminatoria”*. En el mismo orden de ideas la Corte nos dice que *“...todo tratamiento arbitrario, que tenga por objeto o por resultado, impedir, obstruir o restringir o de algún modo menoscabar el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidas por la Constitución Nacional, constituye un acto discriminatorio y que los aspectos inherentes a la vida íntima del trabajador no pueden, prima facie, acarrear consecuencias*

jurídicas en la relación de empleo.” (fallo 344:1336). En cuanto a este tipo de despido el legislador no estableció una reparación especial sino que dispuso para el despido directo sin causa, cancelar, por tiempo determinado, la posibilidad de despido y ante la presunción de que el despido es discriminatorio tiene vigencia por un plazo determinado, que es de tres meses anteriores y seis meses posteriores al matrimonio (Art. 181 L.C.T.), por el tiempo que dure la gestación (Art.177 L.C.T.), siete meses y medio anteriores y posteriores al parto (Art. 178L.C.T.), por el tiempo que dure el cargo gremial más un año (Art. 48 Ley 23.551), seis meses a partir de la postulación (Art. 49 Ley 23.551). Fuera de esos márgenes temporales, recupera vigencia el régimen general previsto en la L.C.T. sobre el despido sin justa causa y si se prueba que un trabajador fue despedido por alguna causa discriminatoria puede pedir la reincorporación y declararse nulo el acto por ser contrario a derecho, reparándose el daño moral y económico que sufriera, según la posición mayoritaria de la CSJN, queda evidente que es una acción positiva que se traduce en la obligación del empleador a respetar los derechos humanos en la relación laboral.

Con respecto al caso que nos avoca es un supuesto que encubre un tipo de discriminación al encontrarnos con un despido por matrimonio del Sr. Puig, Fernando Rodolfo, encuadrada en los art. 180 a 182 de la L.C.T. Que inicia tajante en cuanto a la nulidad absoluta de los actos que respondan al despido por matrimonio, continua como se manifestó supra estableciendo la presunción iuris tantum del art. 181 L.C.T, “*en caso de acreditarse que el despido del trabajador varón obedece a causas de matrimonio, es procedente la indemnización prevista en el art. 182 de la L.C.T.*” (fallo plenario N° 272 “Drewes”), esta eleva el costo que debe afrontar el empleador para despedir al trabajador, el trabajador varón tiene derecho a la indemnización especial cuando su cesantía se debe al hecho de haber contraído matrimonio, ello no implica acordarle la protección amplia que se le reconoce a la mujer en el título VII de la LCT. El caso del trabajador varón debe ser juzgado con criterio restrictivo y éste debe probar que la cesantía tuvo relación con el matrimonio.

En cuanto a la prueba “*Mansueti (2012) opina que la carga recae en cada parte, que debe probar los hechos que invoca, donde queda en evidencia la desigualdad del trabajador siendo cuasi imposible demostrar en materia de discriminación*” pero el art. 9 de la LCT establece el principio in dubio pro operario. “*Para que se haga efectiva la presunción debe existir la notificación fehaciente del matrimonio; el despido debe*

carecer de justa causa o no probarse la invocada, y producirse dentro del plazo señalado de tres y seis meses antes o después. Claro está que al igual que en el supuesto anterior, la notificación que se requiere puede ser reemplazada por el conocimiento acabado que por otros medios haya podido tener el empleador.” (Ferreirós, 2000, p. 6). Y de la misma forma lo entendió la Corte Suprema en los fallos (334:1387 y 337:611), estableciendo de esta manera el principio de equidad en distribución de la carga de la prueba.

El más alto tribunal de la nación “*CSJN (3340:1149) estableció que el caso suscita la cuestión federal por encontrarse en pugna con garantías constitucionales y propone dar solución a una sentencia arbitraria*”, como establece en art. 15 de la ley 48 (fallos 319:2676 y 337:567). De la siguiente manera, queda en evidencia el principio pro homine en contra del despido arbitrario, ya que nuestra Corte expresó que: “*...toda vez que la libertad de contratar del empleador entre en conflicto con la libertad contra la opresión del empleado u obrero, esta última debe prevalecer sobre aquélla, porque así lo requieren los principios que fundan un ordenamiento social justo. No otro es el sentido de la cláusula que los Constituyentes de 1957 agregaron a continuación del art. 14 de la Ley Fundamental.*” (fallo 246:345)

La “*CSJN (fallo 341:1268, 340:644) para los autos en cuestión usa una interpretación literal de la norma y lo deja sentado claramente para el a-quo*”, nos encontramos que en ninguna parte de la misma se refiere expresamente a la mujer trabajadora como única destinataria de la protección normativa, por lo que la presunción que mencioné supra debe aplicarse tanto para la trabajadora mujer como para el trabajador hombre por encontrarse ambos incluidos dentro de la palabra “personal” del art. 180 L.C.T.

En lo que respecta a la interpretación Constitucional vemos que “*El derecho constitucional argentino ha acogido expresamente una doble fuente para el sistema de derechos: la interna y la internacional. Ésta última no sólo se nutre de los tratados con jerarquía constitucional, sino también de los que no la poseen los cuales deben ser tenidos en cuenta, al menos, por dos razones: prevalecen sobre las leyes y obligan internacionalmente al Estado, adjudicándole responsabilidad internacional si en la jurisdicción interna no se cumplen o se violan.*” (Bidart Campos, 2006, p. 481). “*Varela y Sesin (2013) señalan que en materia de discriminación laboral, la CN en*

arts. 14, 14 bis y 16, junto con una serie de tratados internacionales sobre derechos humanos protegen al trabajador, mas puntualmente en los arts. 17, 17 bis y 81 de L.C.T. son los que el legislador fijo las pautas para calificar y prohibir el trato desigual fundado en razones arbitrarias". Por lo que la Corte establece el principio de igualdad diciendo "Que el citado art. 16 consagra una cláusula de igualdad para todos los habitantes, que exige que los supuestos de hecho iguales sean tratados idénticamente en sus consecuencias jurídicas, de modo que para introducir diferencias entre ellos debe existir una suficiente justificación que aparezca objetiva, fundada y razonable, y que sus consecuencias no resulten desproporcionadas respecto de la finalidad perseguida, de manera de evitar resultados excesivamente gravosos (conf. Fallos: 330:3853, considerando 8° del voto del suscripto)" (fallo 340:1154).

Para concluir este análisis conceptual, quería destacar sobre el recurso que originó esta instancia, estoy hablando del recurso extraordinario, que en este caso fue denegado originando el llamado recurso de queja; *"cuando el superior tribunal de la causa no otorga el recurso extraordinario, el interesado puede concurrir directamente ante la Corte Suprema, mediante recurso de queja que tiene por fin atacar aquel rechazo y reabrir el recurso"* (Sagüés, 2007, p. 151). En este caso la Corte Suprema hace lugar al recurso de queja, dejando de lado los requisitos formales solicitados para la aceptación del recurso extraordinario, argumentando que este rigor formal estaría lesionando garantías constitucionales (fallo: 322:702).-

V. Opinión del Autor

Luego de haber plasmado un análisis doctrinal y jurisprudencial sobre el caso tratado, me encuentro en condiciones de realizar una opinión fundada sobre la decisión tomada por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en relación al fallo "Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido".

En mi opinión, nos encontramos claramente ante lo que se denomina despido discriminatorio el que denota un perjuicio al Sr. Puig, Fernando Rodolfo. Frente al cual la corte ha dado una efectiva respuesta positiva, interpretando, enmarcando y esclareciendo la ley laboral de acuerdo con la Constitución de la Nación y cientos de tratados internacionales. Considero que el máximo tribunal ha estado a la altura de la circunstancia reconociendo, a diferencia de la Cámara Nacional del Trabajo, al recurso

extraordinario como la adecuada vía para tutela de los derechos invocados y a partir de esto, supo llevar a cabo un puntual análisis en cuanto a reglas procesales y la cuestión federal, para dar lugar a la aplicación de dicho recurso, basándose en el derecho vulnerado y no en formalidades.

Al presentarse, en el caso, un conflicto de tipo axiológico, ya que se da una contradicción entre una regla de derecho, puntualmente el art. 181 de la LCT, y en este caso varios principios de la Ley fundamental como lo son, “prohibición a la discriminación”, “igualdad” y “protección integral de la familia”. Por lo que si una regla apareciere en contraposición de la justa solución que corresponde asignar al caso de acuerdo a un principio o a una garantía constitucional, habrá de ser necesario para lograr válidamente su no aplicación, el disponer su declaración de inconstitucionalidad. La CSJN inclino su posición en la tutela de estos principios reconocidos en la CN y en tratados internacionales y solo interpretó de la mejor manera el art. 181, por lo que no puedo dejar de mencionar la importancia que tiene la decisión tomada por la Corte, en cuanto al apego a la CN. Al decidir como lo hizo el máximo tribunal, está ponderando a nuestra carta magna por encima de todo y este tipo de fallo realza el carácter jerárquico y la importancia que nuestra Constitución tiene para toda la comunidad jurídica.

Concuerdo con lo resuelto por la Corte Suprema de Justicia de la Nación, ya que no es posible para los magistrados dejar de lado la solución que le da la ley al caso cuando su letra solo debe ser interpretada y aplicada en función de su claridad y literalidad, ello, por supuesto con absoluta independencia del resultado que de esta surja satisfaga la moralidad subjetiva del juez que entienda en la causa. Lo que responde a una lógica de efectiva ampliación de derechos.

Los deberes y cuidados que la vida familiar desafía no es una cuestión únicamente femenina. El considerar aplicable la presunción del art. 181 de la LCT exclusivamente a la mujer trabajadora nos llevaría a recurrir a estereotipos propios de tiempos pasados, totalmente retrógrados y fuera de evolución al siglo XXI, en donde se creía que el rol de la mujer en la familia era exclusivamente el de asumir el cuidado del hogar y de los hijos.

En cuanto al derecho sustantivo que se termina aplicando en el caso, son valorables los postulados sociológicos que la Corte ha tenido en cuenta al momento de analizar el funcionamiento actual de la familia formada por personas que trabajan,

reevaluando el rol que cumplen en dicho contexto mujeres y hombres para, de esa forma, quebrar con estereotipos que en el campo judicial siguen sucediendo, como se da en la sentencia que el Máximo Tribunal termina revocando.

A medida que pasa el tiempo y las sociedades se desarrollan, el derecho y la interpretación que debe hacerse sobre las leyes tiene que modificarse y ajustarse a las necesidades presentes de las sociedades. El derecho debe adaptarse a la realidad que vive. Hoy, más que nunca, se pone en evidencia que la finalidad perseguida por la norma es proteger a la institución del "matrimonio", tutelar el principio de protección a la familia y a formar un proyecto de vida en común que por consiguiente la tutela abarca a ambos cónyuges independientemente del sexo de estos.

Este proceso genera nuevos desafíos para el derecho laboral contemporáneo que deberá atender a una mayor apertura en términos de protección y tutela de la persona que trabaja y de cuyos ingresos depende su grupo familiar.

Para finalizar con mi reseña del caso, no quería dejar de plasmar mi desacuerdo en cuanto a las decisiones que en ocasiones la justicia toma, en este caso las llevadas a cabo por la Cámara Nacional del Trabajo, al denegar el recurso extraordinario presentado por el actor esta restringiendo principios elementales como lo es el acceso a la justicia. Además, este tipo de decisiones retardan de gran manera la tutela de derechos fundamentales, como en este caso la protección a la familia del art. 14 bis, entre otros. Sería de mi agrado que con el paso del tiempo la legislación y la jurisprudencia evolucione para hacer un derecho más dinámico, veloz y efectivo adaptado a los ritmos de vida que el siglo XXI plantea y manteniendo un lineamiento conjunto entre provincias y nación en orden judicial para poder satisfacer a toda la comunidad.-

VI. Conclusión

Tras haber analizado el fallo bajo estudio en este Trabajo Final de Grado, y siguiendo la línea de mi opinión antes expresada, no me queda más que valorar el trabajo realizado por la Corte Suprema de Justicia de la Nación, creo que su decisión deja una muy buena impresión social y judicial al pegarse a los principios antes mencionados y dando seguridad a los trabajadores ante lesiones a sus derechos de este

tipo. Además, el máximo tribunal deja plasmado su jerarquía judicial y su forma de interpretación al dejar sin efecto la sentencia del aquo.

Este fallo reivindica al varón que en situaciones, se desvaloriza y se lo critica frente a la mujer en la vida conyugal, obligaciones domésticas y en las responsabilidades familiares.

Jurídicamente hablando nos da una lección sobre varias instituciones del derecho laboral como la violación del principio de igualdad y porque no en materia procesal con el recurso extraordinario y el de queja, las cuales son sumamente importante para que un jurista pueda ver llevados a la práctica todos los conceptos muchas veces abstractos que estudió durante años. Y por esta razón es que considero que este fallo en particular es sumamente importante y relevante para la sociedad jurídica.-

VII. Referencias Bibliográficas

Doctrina:

- Bidart Campos, Germán J. (2006). Manual de la Constitución Reformada (Tomo I – II). Buenos Aires. Ed. Ediar.
- Ferreirós, Estela M. (2000). El “Despido Discriminatorio”. Obtenido de biblioteca.camdp.org.ar.
- Grisolia Julio A. (1999). Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Buenos Aires. Ed. Depalma.
- Mansueti Hugo Roberto. (2012). “La discriminación en el despido y la reparación del daño en el contexto de los derechos humanos fundamentales”. Osasco edición. Obtenido del Simposio Internacional do Unifio.
- Sagüés, Néstor Pedro. (2007). Manual de Derecho Constitucional. Buenos aires. Editorial Astrea.
- Varela, Lorena Natalia y Sesín, Sebastián. (2013). “Despido y Discriminación en Argentina”. Obtenido de ADAPTINTERNACIONAL.IT.

Jurisprudencia y Legislación:

- C.S.J.N., “Caminos, Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ despido”, 344:1336, 10/06/2021.
- Cámara Nacional Del Trabajo, “Drewes, Luis A. c/ Coselec Sacs”, fallo plenario N° 272, 23/03/1990, cita digital IUSJU011268A.
- C.S.J.N., “Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo”, 334:1387, 15/11/2011.
- C.S.J.N., “Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Taldelva SRL y otros s/ amparo”, 337:611, 20/05/2014.
- C.S.J.N., “A.M.G. c/ Obra Social del Poder Judicial de la Nación s/ cobro de pesos/sumas de dinero”, 3340:1149, 05/09/2017.
- C.S.J.N., “Aquino, Gloria Argentina c/ E.N. Co. Tel. s/ laboral”, 319:2676, 12/11/1996.
- C.S.J.N., “Velardez Julio Cesar c/ Jasnís y Basano S.A. s/ORDINARIO”, 337:567, 15/05/2014.
- C.S.J.N., “Prattico, Carmelo y otros c/ Basso y Cía.”, 246:345, 1960.
- C.S.J.N., “Páez Alfonso, Matilde y otro c/ Asociart ART S.A. y otro s/ indemnización por fallecimiento”, 341:1268, 27/09/2018.
- C.S.J.N., Pirelli Neumáticos SAIC (TF 24943-I) y otro c/ DGI y otro s/recurso directo a cámara, 340:644, 09/05/2017.
- C.S.J.N., “González, Marisa Graciela y otros c/ Estado Nacional - M° Justicia y Der. Hum. - Gendarmería Nacional s/ daños y perjuicios”, 340:1154, 05/09/2017.
- C.S.J.N., “Recurso de hecho deducido por Juan Martín Romero Victorica – Fiscal ante la Cámara Nac. de Casación Penal - en la causa Minciotti, María Cristina s/ homicidio calificado por el vínculo – causa N°353”, 322:702, 04/05/1999.
- Constitución de la Nación Argentina.
- Ley Contrato de Trabajo, 20.744, (t.o. 1976)