



**SEMINARIO FINAL DE GRADUACION
ABOGACIA 2021
El trabajador varón en el nuevo paradigma sociocultural**

Autora: Escoter María Antonia

Legajo: VABG76750

D.N.I: 27.805.096

Tutora: DRA Descalzo Vanesa

Temática: Nota a fallo. Derecho Laboral

Fallo: Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A s/ Despido

Tribunal: Corte Suprema de Justicia de la Nación.

Buenos Aires, 24 de septiembre 2020

Sumario: I. -Introducción. II.- Premisa fáctica e historia procesal.
III.- Análisis de la ratio decidendi. IV.- Análisis y comentario. V.-Conclusión.
VI.-Referencia Bibliográfica.

I. Introducción

El día 11 de septiembre del año 1974 fue sancionada la ley 20.744, Ley de Contrato de Trabajo. Hasta la fecha fue enmendada en diversas ocasiones. Las enmiendas de mayor alcance fueron las realizadas en 1991, que dieron un marco jurídico a muchos contratos de empleo atípicos en 1995, 1998 y 2000.

Cuando se dictó la ley de contrato de trabajo en 1974 fue en un contexto sociocultural diferente al actual. En ese momento se buscó proteger a las mujeres de ser despedidas por causa de matrimonio y las consecuentes responsabilidades hogareñas que trae aparejada la vida conyugal.

Atento al avance en materia de género e igualdad y el rol del Estado frente a estas nuevas cuestiones en el ámbito laboral, en el fallo Puig, Fernando Rodolfo c/ Minería Santa Cruz S.A s/ despido,

A la Corte Suprema de Justicia de la Nación se le presento como principal problema jurídico axiológico la aplicación o no discriminación en el caso de matrimonio a un hombre y no a la mujer. Debieron interpretar una ley destinada a amparar las mujeres en las relaciones laborales (la indemnización especial prevista en el art. 182 de la Ley de Contrato de Trabajo (para los casos de despido por causa del matrimonio), dando lugar a la queja a favor de un hombre que se le negó la protección laboral debido a su género (masculino). Y que colisiona con las directivas

de la Constitución Nacional y de los Tratados Internacionales de derechos humanos en materia de no discriminación y por la ley de contrato de trabajo condicionaba la aplicación del Art 181 y el Art 182 a mujeres. Atentando de esta forma las garantías de igualdad y no discriminación y la protección de la familia. Que Como una garantía constitucional (Art 14) y tratados internacionales con jerarquía constitucional (OIT) dado por el ART 75 INC 22 de nuestra Constitución Argentina.

Por otra parte también podemos mencionar otros dos problemas jurídicos que se pueden observarse pero que no connota la importancia del problema principal.

Como un problema lingüístico: de vaguedad, en el sentido que utilizó el término hombre como criterio relevante de aplicación. Y un problema normativo porque aunque había una norma que regulaba la indemnización especial para los casos de despido por causa del matrimonio, esta se aplicaba al género femenino, en tal caso a las mujeres trabajadoras y no a los hombres.

II. Premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal

El presente caso inicia cuando el señor Puig Fernando Rodolfo (actor) reclama a la demandada (empleadora) la indemnización especial prevista en el Art 182 de la LCT, tras ser desvinculado sin expresión de motivos de la empresa demandada.

Ello, pese a que la desvinculación habría ocurrido dentro de los seis meses posteriores al acto nupcial; dentro del plazo regulado por el Art 181 LCT, corresponde presumir que el despido sin invocación de motivo tiene por causa el matrimonio.

Procesalmente, el caso en la primera como en la segunda instancia, es rechazada en la demanda instaurada. Contra la sentencia de la Exma. Cámara Nacional

de Apelaciones del Trabajo, la parte actora interpuso recurso extraordinario cuya denegación origino la queja en examen ante la corte Suprema de la Nación.

La Corte Suprema de Justicia de la Nación declara admisible la queja, procedente el recurso extraordinario interpuesto y con el alcancé indicado se revoca la sentencia apelada.

III. La ratio decidendi de la sentencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación

Al fin de reconstruir los argumentos brindados por la Corte Suprema de Justicia, se consideró:

1- que la resolución de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo –Sala IV, al confirmar la sentencia de primera instancia, rechazo el reclamo de la indemnización por despido por causa de matrimonio (art. 182 de la Ley de Contrato de Trabajo). Pese a que la desvinculación había ocurrido dentro de los seis meses posteriores al acto nupcial, según el Art 181 de la Ley de Contrato de Trabajo, corresponde presumir que el despido sin invocar de motivos tiene por causa el matrimonio. Que si bien la impugnación traída conduce a la interpretación de una norma de derecho común (art 181 de LCT); en principio, ajena a la instancia del Art 14 de la ley 48, cabe hacer una excepción a esa regla en la medida en que la cámara ha dado a tal precepto un alcance irracional, y que además, colisiona abiertamente con las directivas que fluyen de la Constitución Nacional y de los Tratados Internacionales de Derechos Humanos en materia de discriminación y protección integral de la familia.

2- los jueces sobre la base de la doctrina plenaria del fuero, admitieron que tanto los empleados varones como las empleadas mujeres tienen derecho a la indemnización del art 182 LCT. Pero a diferencia del fallo Drewes, la CSJN en el caso

Puig sostuvo que considerar la presunción *iuris tantum* del Art 181 de la LCT solo se aplica para las trabajadoras mujeres; en el caso de los trabajadores varones, estos deben probarlo. Es un acto discriminatorio.

3- la manda constitucional tutela “los atributos de la familia”; de dicha cláusula se desprende el principio de trato igualitario de los integrantes primarios de dicho núcleo social.

Así, el art 17 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos establece, en su inciso 1, que “la familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y debe ser protegida por la sociedad y el Estado”.

En sentido similar, la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, consagra en su art. 16 que “Los Estados Partes adoptaran todas las medidas adecuadas para eliminar la discriminación contra la mujer en todos los asuntos relacionados con el matrimonio y las relaciones familiares y, en particular, aseguran, en condiciones de igualdad entre hombre y mujeres.

4- La decisión de considerar que no rige a favor del trabajador varón la presunción del despido por causa de matrimonio importa recurrir 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. Una visión actual conlleva a afirmar que las premisas o presunciones sobre los atributos, capacidades o características personales de los componentes de la familia, que expresan una preferencia cultural sobre un determinado tipo de vínculo y sobre el rol de sus

integrantes, no pueden ser admisibles como factores determinantes para la restricción de derechos.

La Corte Suprema de Justicia de la Nación resolvió en definitiva con los votos concurrentes de los señores jueces: Dr. Rosenkrantz Carlos Fernando; Dr. Rosatti Horacio Daniel; Dr. Maqueda Juan Carlos; Dra. Highton Elena Inés y Dr. Lorenzetti Ricardo Luis. Hacer lugar a la queja, declarar procedente el recurso extraordinario y se deja sin efecto la sentencia apelada con el alcance indicado. Con costa (art 68 código procesal Civil y Comercial de la Nación). Vuelven los autos al tribunal de origen a fin de que, por quien corresponda, se dicte pronunciamiento con arreglo al presente.

La Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo_ Sala VIII:

En consecuencia, condena a la demandada (Minera Santa Cruz) en la etapa prevista en el art. 132 de la L.O., a abonarle al actor (Puig Fernando) la suma de \$181.246.-, que devengará intereses dispuesto en el considerando respectivo.

IV. Análisis y comentario:

Desde mi punto de vista los jueces de la Corte Suprema de Justicia, fueron congruentes con la resolución tomada y en consecuencia en declarar procedente la queja del actor (Puig Fernando), y dejar sin efecto la sentencia apelada. Porque cuando la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo –Sala IV, rechazó la demanda del señor Puig, no tuvo en cuenta la realidad sociocultural actual; en un contexto con nuevos paradigmas donde tanto el trabajador varón como la trabajadora mujer cumple un rol importante en las relaciones de familia. Sin dejar de lado que estos nuevos contextos socioculturales están en auge de cambios, y que el derecho en consecuencia no debe ser estático, aunque las leyes en muchos casos se quedaron antiguas a estos

nuevos paradigmas socioculturales; tanto el derecho como las normas a la hora de ser aplicadas deben serlo según el contexto actual.

Por otra parte nuestra Corte Suprema de Justicia es este contexto de actualidad hizo una interpretación y aplicación excelente, entendiendo que determinado tipo de vínculo y el rol de sus integrantes, no pueden ser admisibles como factores determinantes para la restricción de derechos.

Recordando que la propia LCT “prohíbe cualquier tipo de discriminación en los trabajadores”, entre otros, “por motivos de sexo” (Art 17) y considerar “trato desigual” al dispensado a los trabajadores por esa misma razón, entre otras (Art 81).

La ley de Contrato de Trabajo en su Art 9º-El principio de la norma más favorable para el trabajador. En caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales prevalecerá la más favorable al trabajador, considerándose la norma o conjuntos de normas que rijan cada una de las instituciones del derecho del trabajo.

Por otra parte la ley de discriminación (ley 23.592) en el Empleo prohíbe cualquier tipo de discriminación por razón de “sexo, raza, nacionalidad, religión, política, afiliación sindical o edad”. También requiere que todos los empleados deben ser tratados por igual sin discriminación alguna por razón de sexo, religión o raza.

Nuestra carta magna tutela “los atributos de la familia”; del cual se desprende el principio de trato igualitario de los integrantes primarios de dicho núcleo familiar.

El Art 17 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos establece, en su inciso 1, que “la familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y debe ser protegida por la sociedad y el estado”.

En sentido similar, la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, consagra en su Art 16 que “Los Estados Partes

adoptaran todas las medidas adecuadas para eliminar la discriminación contra la mujer en todos los asuntos relacionados con el matrimonio y las relaciones familiares y, en particular, aseguran, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres.

El despido por causa de matrimonio en el derecho argentino se encuentra regulado en dentro del Título VII de la Ley de Contrato de Trabajo correspondiente a “Trabajo de Mujeres”, El art. 180 que dispone la nulidad de los actos, contratos o reglamentaciones internas, que establezcan el despido por causa de matrimonio; el art. 181 que crea la presunción que el despido responde a la causa de matrimonio cuando el mismo fuese dispuesto sin invocación de causa por el empleador, o no fuese probada la que se invocare, y el mismo se produjere dentro de los tres meses anteriores o seis meses posteriores al matrimonio y siempre que haya mediado notificación fehaciente del mismo a su empleador; y el art. 182 que establece una indemnización especial y adicional, equivalente a un año de remuneraciones, para los casos en que se incumpla con la prohibición antes indicada.

En el fallo Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa cruz S.A s/ despido. Se tuvo en consideración una línea jurisprudencial que viene manteniendo la corte en cuestión de igualdad.

En el fallo citado la Corte Suprema de Justicia de la Nación tuvo como precedente el fallo Álvarez c. Cencosud S.A (2010).

Este fallo tiene que ver con seis empleados de esta firma que habían hecho, primero un amparo, reclamando su encuadramiento, porque ellos estaban formalmente registrados como asesores, lo que ellos reclamaban era que se los encuadré en el convenio de empleados de comercio, que desde luego tenía condiciones que les eran

más favorables; sostenían que la empresa estaba disfrazando su verdadera función para eludir el convenio. Litigan por vía del amparo; conjuntamente crean una asociación sindical e intiman a la demandada (Cencosud), al pago de diferencias salariales, y al poco tiempo son despedidos.

Como el fallo “Drewes, Luis c/ Cosella S.A.” se sentó una doctrina acerca de que el trabajador varón tiene derecho a la indemnización 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 debe ser juzgado con criterio restrictivo y este debe probar que la cesantía tuvo relación con el matrimonio. (Drewes, Luis Albero c/ Coselec S.A. s/cobro de pesos, 1990).

Otro fallo de relevancia en cuanto a la no discriminación fue el caso Gonzales contra Universidad Nacional de Córdoba, que permitió que tanto niñas como jóvenes ingresen al colegio Monserrat- de esta forma brindo a las mujeres la posibilidad de tener igualdad en la calidad de educación como los varones. (Gonzales de Delgado, Cristina y otros c. Universidad Nacional de Córdoba, 2000).

También se destaca el fallo (Sisnero, Mirtha Graciela; Caliva; Lía Verónica Vs Ahynarca S.A.- Tadelta y otros, 2015); la señora Sisnero reclamo la protección de su derecho subjetivo a obtener trabajo como chofer de ómnibus y, una pretensión colectiva, consistente en una medida de acción positiva de discriminación inversa, con el objetivo de efectivizar el derecho constitucional protegido a la no discriminación y al trato de igualdad entre varones y mujeres a través de la búsqueda de un cupo.

Otro fallo que aporto en materia laboral con fundamento a la no discriminación entre varones y mujeres fue el fallo (Freddo- discriminación inversa- igualdad de oportunidades, 2002); la fundación Mujeres en Igualdad inicio acción de

amparo colectivo contra la empresa Freddo S.A. alegando que esta realiza prácticas discriminatorias contra las mujeres en la selección de personal.

Citando a Grisolia A Julio y Ernesto Ahuad sostienen que con lo regulado en los art 180 (nulidad) y el art 181 (presunción) en la ley de contrato de trabajo, se pretende evitar que las partes (empleador y empleado) pacten cláusulas contractuales o que el empleador pretenda imponer reglamentos de empresa que lesionen principios de no discriminación (en este caso, se trataría de una discriminación basada en el estado civil).

Por su parte la doctrina hace una interpretación en cuanto a la indemnización agravada, extensiva al trabajador varón, y en algunas jurisdicciones incluso se ha equiparado al varón también respecto de la presunción. En el ámbito de la justicia Nacional del Trabajo, rige la doctrina del fallo plenario N°272 citado anteriormente ((Drewes, Luis v. Coselec Sac, del 23/3/1990).

Actualmente con la vigencia de la ley 26.618 llevara a cuestionar la doctrina plenaria, dado que a la luz de las normas (que en su Art 42 establece que ninguna norma del ordenamiento jurídico argentino podrá limitar, restringir, excluir o suprimir el ejercicio o goce de los mismos derechos y obligaciones, independientemente del sexo de los cónyuges), es indiscutible que la presunción corresponde tanto al varón como a la mujer, en igualdad de condiciones (parece irrazonable que el trabajador varón que contrajo matrimonio con otra persona de su mismo sexo goce de la protección, y el contrayente heterosexual varón no, o que quede limitado a la aplicación de la doctrina de “Drewes”). (Grisolia Julio y Ahuad Ernesto).

Que sostiene la doctrina plenaria: que tanto trabajadores varones como la trabajadoras mujeres tienen derecho a la indemnización especial prevista por el Art 182 de la LCT en caso de despido por causa de matrimonio, pero que la presunción iuris tantum del Art 181 de la LCT solo se aplica para las trabajadoras mujeres; en el caso de los trabajadores varones, estos deben probarlo.

V-Conclusión:

Recapitulando en los hechos y alcances jurídicos acontecidos en el fallo Puig Fernando c/ Minera Santa Cruz S.A. s/despido; la cuestión central radica cuando el señor Puig Fernando es despedido de su trabajo, luego de contraer nupcias y en consecuencia reclama la indemnización prevista en el art 181 de la LCT.

La Sala VI de la cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, siguiendo la doctrina plenaria, rechaza el reclamo. Considerando que el trabajador varón para tener derecho a la indemnización especial debe probar que su despido es por haber contraído nupcias. Contra ese pronunciamiento el vencido interpuso el recurso extraordinario.

Para decidir la CSJN, que de acuerdo a los nuevos paradigmas socioculturales y de responsabilidad familiar es aplicable la presunción de Art 181 de la LCT, al trabajador varón.

Advirtiendo en consecuencia que no hay en la literatura de los ARTS 180, 181 y 182 de la LCT, elemento alguno que autorice a excluir de sus disposiciones al trabajador masculino.

Por el contrario sostuvo que excluir al trabajador varón, sería un claro acto discriminatorio y que expone a la renuncia de los principios y directivas constitucionales e internacionales que privilegian también la protección del matrimonio

y de la vida familiar (Art 14 bis de la constitución nacional y 11.2 y 17 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, 23 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y políticos, 3 y 16 de la convención sobre eliminación de toda las formas de Discriminación contra la mujer y 10 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y culturales).

El análisis de la CSJN no es una decisión desvinculada a los nuevos paradigmas socioculturales actuales, por el contrario desde hace un tiempo la CSJN, es vanguardista en materia de igualdad de género en sus distintos ámbitos.

La trascendencia e importancia en este precedente sentado por el caso Puig pone en relieve, la magnitud de un mundo global y de continuo auge de cambio en torno a los nuevos parámetros de género, donde se busca un entorno de igualdad y equidad, en el cual la persona humana se encuentre protegido y no se vea afectado en su vida por ningún acto discriminatorio o que restrinja un derecho adquirido.

Para finalizar este fallo, con criterio innovador, ha dejado un precedente y un avance, en cuanto a la interpretación de las normas en torno a trabajadores varones y trabajadoras mujeres. Y presenta la oportunidad en una futura reforma de las normas, donde en mi particular entender como estudiante de derecho y futura abogada, ya no se debería hablar de varones y mujeres, sino de persona humana.

VI-Referencias Bibliográfica:

Alchourrón, C. y Bulygin, E. (1998). Introducción a la metodología de las ciencias jurídicas y sociales. Buenos Aires: Astrea.

MacComick, N. (2014). “Argumentación e Interpretación en el Derecho”.

Gisela, F. y Guadalupe M. (2021). Un homenaje de la Corte Suprema Argentina a Ruth Bader Ginsburg.

Constitución de la Nación Argentina [Const.] (1994)

Ley de contrato de trabajo (LCT 2016)

Grisolia J. (2016) Manual de Derecho Laboral. Editorial: Abeledoperrot.

Grisolia J. y Ahuad E. (2014) Ley de Contrato de Trabajo Comentada.

Ley sobre Penalización de actos discriminatorios [ley N° 23.592; Art 1.de 1988].

Tratado Internacional de trabajo (O.I.T).

Convenio sobre discriminación (25 de junio de 1958).

Página web (<https://www.csjn.gov.ar>, 2020).

Corte Suprema de Justicia de la Nación, (1990) Drewes, Luis Alberto c/S.A. s/ cobro de pesos.

Corte Suprema de Justicia de la Nación, (2002) Freddo- Discriminación inversa- igualdad de oportunidades.

Corte Suprema de Justicia de la Nación, (2000) Gonzales de Delgado, Cristina y otros c. Universidad Nacional de Córdoba.

Corte Suprema de Justicia de la Nación, (2015) Sisnero, Mirtha Graciela; Caliva, Lía

Verónica vs Ahynarca S.A- Tadelta y otros.

Corte Suprema de Justicia de la Nación, (2020) Puig Fernando c/Minería Santa Cruz

S.A s/despido.

