



**Nota a fallo – Derecho del Trabajo**

**“La igualdad de derechos entre el hombre y la mujer en cuanto a la presunción  
de despido por matrimonio”**

**Fallo: “Puig Fernando Rodolfo C/ Minera Santa Cruz S/Despido”. Corte Suprema  
de Justicia de la Nación. 24 de septiembre de 2020**

**Carrera: Abogacía**

**Alumno: Barhum, Bernarda Haydeé**

**Legajo: VABG101832**

**D.N.I. N° 28.511.657**

**Tutor: Descalzo, Vanesa Natalia**

**14/11/2021**

**SUMARIO:** I. Introducción- II. Plataforma fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del Tribunal - III. *Ratio decidendi* en la sentencia – IV. Análisis y comentarios - V. Conclusión- VI. Referencias.

## **I. Introducción:**

La causa “Puig Fernando Rodolfo C/ Minera Santa Cruz S/Despido” decisorio de la Corte Suprema de Justicia de la Nación (en adelante CSJN), emitido en fecha 24 de septiembre de 2.020 sin duda, imprime un importante antecedente en el derecho laboral al poner en pie de igualdad a ambos sexos y reconocer la importancia jurídica que tiene la institución del matrimonio de la forma que lo expone Otalora, en la voz de Vidal Taquini, al decir que la “Familia en derecho argentino es el grupo de personas unidas por vínculos jurídicos, en la medida y extensión determinada por la ley, que surgen del matrimonio y de la filiación legítima, ilegítima y adoptiva” (2.010) ; como así también el proyecto de vida, al cual Banchio conceptúa tomando las palabras de Fernández Sessarego al sostener que se trata de una “expresión objetiva de la libertad, en que ontológicamente consiste el ser humano” (2.019).

A través de la lectura del presente trabajo, se tomará noción acerca de cuáles son los criterios jurisprudenciales del máximo tribunal al decidir sobre el despido de un varón en tiempos cercanos a su acto nupcial, para así entender a través del análisis de las fuentes del derecho pertinentes cual es el deber ser en este sentido.

Se presenta así un problema jurídico lingüístico, ya que se produce una controversia por parte de los tribunales intervinientes en cuanto a la interpretación del art. 181 de la Ley de Contrato de Trabajo con relación a la presunción del despido a causa de matrimonio.

La legislación laboral establece la prohibición de despido por causa de matrimonio, pero se producen algunas controversias con la interpretación de la normativa inserta en dicho cuerpo legislativo ya que algunos jueces interpretan que en el caso de los hombres deben acreditar que el despido fue por esa causa, en cambio con las mujeres no sucede del mismo modo, habiendo para ellas, una presunción *iuris tantum*.

Este tipo de presunción puede ser definida como aquella operación lógica por la que se tiene como acreditado un hecho desconocido a partir de otro sobre el cual no existe duda, por lo que admite prueba en contrario (Wolters Kluwer, s/f).

Este fallo es trascendente ya que el máximo tribunal define y entiende que la normativa debe interpretarse de manera igualitaria para ambos sexos cuando se produzcan despidos por esta causa sentando precedente, repercutiendo claramente no sólo para esta causa, sino para la jurisprudencia en general, pues se debe velar por una real equidad entre el hombre y la mujer.

## **II. Plataforma fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del Tribunal:**

Los hechos de la causa se inician con la acción por despido por causa de matrimonio que incoa Puig como parte actora contra la empresa donde se encontraba trabajando.

Luego de pasar por distintas instancias, llega a la CSJN, la cual expresa en su sentencia que corresponde al actor la indemnización a causa de matrimonio ya que los arts. 180 y ss. no hace distinción alguna entre géneros.

La Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (en adelante CNAT) en coincidencia con primera instancia, no hace lugar a la pretensión de la accionante, la cual solicitaba una indemnización especial por despido por causa de matrimonio tal como lo describe el art. 182 de la Ley 20.744 Ley de Contrato de Trabajo, (en adelante LCT).

Para decidir así, la Cámara resalta que la indemnización del mencionado artículo, a pesar de que alcanza en su protección tanto a hombres como a mujeres, la presunción prevista en el art. 181 de la LCT se presume *iuris tantum* sólo para el personal femenino; debiendo Puig, por ser hombre, probar que su despido se debió al matrimonio recientemente constituido; es decir que aquella presunción de un despido que se produce tres meses anteriores o seis meses posteriores al acto nupcial, es por causa de éste, excluye al trabajador varón y, por tanto lo excluye al actor toda vez que no pudo demostrar aquella conexión causal entre su desvinculación y la unión conyugal.

La CNAT argumenta que no se está lesionando el derecho de igualdad al resaltar que, el actor no probó con suficiencia que su despido fue ciertamente por el casamiento efectuado dentro del mismo plazo, y que a una mujer le hubiera alcanzado la presunción *iuris tantum*.

La accionante, contra lo decidido por los magistrados de la CNAT interpone un recurso extraordinario ante los Supremos Magistrados nacionales con base en el argumento de que el *a quo* realizó una interpretación errónea del art. 181 que versa sobre la mentada presunción alejándose de la igualdad que debe haber ante la ley, yendo en contra de la Constitución Nacional, por lo que la CSJN declara procedente el recurso de Puig y revoca, por tanto la decisión de la instancia inferior debiéndose presumir, entonces que para Puig, de la misma forma que para cualquier persona, debe presumirse que el despido fue por los motivos antes descriptos.

Los Supremos Magistrados de la Nación, resaltaron que no existe literalidad en los artículos en cuestión, ni elemento alguno que permita visibilizar que los aludidos que excluya al varón sólo por serlo, concluyendo que los arts. 180 a 182 de la LCT conforman un sistema de protección mediante el cual el legislador ha procurado desalentar ese tipo de medidas extintivas claramente discriminatorias que afectan a quienes deciden unirse en matrimonio y conformar una familia, tal como sale de autos.

### **III. *Ratio decidendi*:**

Como fue precedentemente descrito, la CSJN aduce que Puig se encuentra, al igual que cualquier otra persona, al abrigo de la presunción de despido por matrimonio receptada en el art. 181 del LCT.

Resaltan los magistrados que la propia LCT prohíbe cualquier tipo de discriminación hacia los trabajadores, estando entre estos motivos, el sexo, tal como lo postula el art. 17 de la mencionada ley, considerándolo trato desigual de la forma que establece su art. 81.

Por otro lado, y luego de la reforma introducida por la ley 21.297, no puede encontrarse norma alguna que restrinja de forma expresa la protección del trabajador varón.

Highton de Nolasco, Lorenzetti y Maqueda entendieron que el *a quo* no aplicó adecuadamente el citado artículo atribuyéndole un alcance irrazonable al interpretar que excluye al hombre, por lo que tal decisorio es contrario a lo receptado en la Constitución Nacional y a los Tratados Internacionales relativos a la protección integral de la familia.

Estos supremos adujeron además que el paradigma en relación a la familia ha sufrido grandes cambios, entre los cuales no se puede decir que haya diferencia de sexo entre

ambos cónyuges, haciéndose cargo indistintamente de las responsabilidades domésticas y familiares.

Por su parte, Rosenkratz explica que ninguno de los artículos en discusión tiene a la mujer como objeto de especial protección, sino que debe interpretarse como protectorio de ambos sexos sin distinción alguna.

Rosatti refiere que poner un límite al artículo 181 es truncar el alcance de la presunción protegiendo sólo a las mujeres, lo que significa discriminar al actor por razón de su género, estando esto vedado por la Constitución Nacional; pues esta cláusula tiene como fin la protección de la familia; recalca, además, que el artículo referido a la presunción resulta ser una precursora de acción positiva hacia las mujeres, destinada a protegerlas por su propia vulnerabilidad.

Los supremos, en definitiva, ponen coto a la discusión al concluir que no hay en la LCT artículo alguno que priorice a la mujer como sujeto de protección en perjuicio del hombre, sino más bien se procura a lo largo de todo el cuerpo normativo la igualdad en lo referido a la raza, sexo, entre otros.

En definitiva, reconocen los jueces que las directivas internacionales examinadas en la causa, consagran innegablemente la igualdad de derechos de hombres y mujeres frente al matrimonio y las responsabilidades familiares.

Se impone, además a los estados nacionales la obligación de que se adopten medidas tendientes a erradicar el patrón socio-cultural que impone a las mujeres la exclusividad en las tareas domésticas, concluyendo en definitiva que debe hacerse lugar la pretensión de Puig, parte actora, en contra de la Minera Santa Cruz, parte demandada.

#### **IV. Análisis y comentarios:**

Es de suma importancia, tal como lo dice Pacheco Zerga (2.012), la igualdad de oportunidades para la mujer en el ámbito laboral; esto se evidencia una evolución en el último siglo en la legislación nacional e internacional tendientes a equiparar sus derechos con los del hombre.

Pero justamente esa es la palabra clave, equiparar, cuyo significado, según la Real Academia Española, significa “considerar a alguien o algo igual o equivalente a otra persona o cosa” (s/f).

Jurídicamente se puede hablar sobre el principio de equiparación, entendiéndolo, según las palabras de Fernández Ruiz-Gálvez como un trato igual a aquellas personas en las que existen diferencias, pero resultan irrelevantes en relación a los efectos de que se trate (1994), siendo este el sentido el que debe interpretarse la igualdad en el derecho del trabajo.

Los supremos Highton de Nolasco, Lorenzetti y Maqueda, tal como se divisa en la “*ratio*” aducen que el tribunal anterior interpretó la norma dándole un alcance irrazonable al art. 181 por excluir al varón.

Aunque, como lo exhibe Irureta Uriarte (2.020), al referirse a la razonabilidad, manifiesta que no precisa para configurarse que necesariamente se viole una regla general, sin embargo, es importante que siempre la jurisprudencia la tenga presente, pues, como alega Haro (2.020) “lo razonable es lo proporcionado al efecto, lo exigido por la igualdad y la equidad, lo armónico dentro del todo, lo equilibrado entre los extremos.”

Faltar a la razonabilidad en una sentencia, significa fallar de forma arbitraria. Precht Pizarro (2.004) hablando de la etimología de la palabra recalca que la misma proviene del latín *arbitrium* que quiere decir “albedrío”, significando en el ámbito jurídico, la capacidad que le es atribuida por ley al juzgador a fin de que pueda decidir sobre alguna cuestión según su libre albedrío o arbitrio. Sin embargo, claro está que el hacer esto conlleva determinados peligros, puesto que puede dar lugar a ciertas injusticias; para evitar esto, Garrido Gómez (2.009) aclara que para que la resolución no sea arbitraria, se debe deducir de las normas previas y también de los hechos.

Los supremos magistrados prosiguen argumentando que el *a quo* continuó con su arbitrariedad toda vez que hizo una interpretación literal de la norma, siendo la literalidad la conformidad a la letra del texto y no en sentido lato o figurado (Ponce Márquez, 2.013).

La interpretación, según señala De la Cuba, es:

(...) la acción de interpretar. Etimológicamente hablando, el verbo “Interpretar” proviene de la voz latina *interpretare* o *interpretari*. El

Diccionario de la Lengua española, en el sentido que nos interesa recalcar, define la voz “interpretar” como: explicar o declarar el sentido de algo, y principalmente el de textos poco claros. Explicar, acertadamente o no, acciones, palabras o sucesos que pueden ser entendidos de varias formas (s/f).

La interpretación literal quiere decir, según Chicolino & Schneir (2.001), que se adecua ateniéndose a lo expresado en el texto de la norma, considerando a ésta en forma independiente y aislada del plexo normativo en el que se halla.

El legislador quiso resguardar a la institución del matrimonio al redactar la norma, pues éste además de ser un acto jurídico, constituye un acto sujeto a formas que reflejan la cultura de cada sociedad (Carrascosa González, 2.019)

El matrimonio, resaltan Márquez Osorio & Al (2.006) da lugar a la familia, siendo así la más básica de las relaciones humanas, porque a partir de ella se continua la especie y la formación de los hijos.

El trabajador encuentra en la familia su refugio y el lugar al cual vuelve luego de su jornada laboral y, escindir al trabajador de su vida personal y del ámbito familiar significa provocar una profunda vulneración jurídica alejada de lo que dice protegerse, pues ese no es ni puede ser el fin de una ley.

El tribunal *a quo* al declarar que el art. 181 de la LCT se presume *iuris tantum* sólo para el personal femenino incurrió en una vulneración jurídica de los derechos de Puig, pues no consideró la importancia que tiene el matrimonio para la persona y su dignidad.

La presunción tal como lo comparte Ramia (2.017) tiene su origen etimológico en el idioma latín “*praesumptio*” o “*praesumere*”, a lo que Gama Leyva (2.013) alega que significa asumir algo o presuponerlo con anticipación.

En el ordenamiento jurídico es muy común que se aplique presunciones, independientemente del fuero del que se hable, así en el fallo “Vázquez”, por ejemplo, la Sala A de la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil, condenó a una empresa de transporte de pasajeros y a uno de sus choferes a indemnizar por un accidente de tránsito a un ciclista que circulaba. Los magistrados, a pesar de no contar con elementos probatorios contundentes para decidir, pues no era claro quién provocó el accidente, se

acreditó que hubo contacto entre las partes al momento del siniestro, por lo que “la presunción legal cobra plena virtualidad”.

En el reciente fallo “Maroun”, la Sala II de la Cámara Federal de Apelaciones de Bahía Blanca, revocó la sentencia del *a quo* que no hizo lugar a una indemnización por despido por entender que hubo un contrato de locación de servicios, bajo el pretexto de que no se debe aplicar la presunción del art. 23 de la LCT sobre la existencia del contrato de trabajo por ser el actor profesional universitario. El *ad quem*, por su parte, concluye que no se advierte constancia alguna que pueda desvirtuar la presunción contenida en el art. 23 de la mentada Ley de Contrato de Trabajo.

Como puede observarse, los tribunales al aplicar o tener en cuenta las presunciones legales, lo hacen tendiendo a la protección de la parte más débil, pues en el primer ejemplo, “Vázquez”, se privilegió a la persona de la bicicleta por ser un vehículo de menor porte, o en “Maroun”, al profesor, pues es el trabajador.

Esto no se dio en las instancias inferiores del caso “Puig” pues el *a quo* presumió que el art. 181 bajo análisis se refería sólo al sexo femenino, siendo por esto arbitrario y vulnerando el derecho del trabajador.

La CSJN, contrariamente logró poner en un real pie de equidad a los dos sexos al sentenciar que la presunción se debe aplicar de forma igualitaria.

Como fue manifestado en el punto anterior, el tribunal *a quo* al considerar que la presunción de despido por causa de matrimonio enmarcada en el art. 181 de la mentada LCT corresponde aplicar sólo al personal femenino, incurre en una contradicción con lo que se supone que debe proteger, que es el derecho del trabajador; eslabón débil en la relación laboral, de la manera que lo manifiesta Guadagnoli (2.015) al reconocer que existe una relación desigual entre trabajador y empleador.

Las presunciones, considero, no existen a los meros efectos de simplificar el proceso, sino que ante la incertidumbre y, a los efectos de resguardar a quién es más vulnerable, se presupone beneficiando al que sufrió o puede sufrir un perjuicio.

El tribunal inferior al hacer una interpretación literal de los artículos sobre los cuales gira la causa, al excluir a Puig por ser varón, les atribuyó un alcance irrazonable, el cual se aleja de la equidad que deviene propiamente del análisis razonable del derecho cayendo



en una peligrosa arbitrariedad, tal como sostiene Maldonado Muñoz en la pluma de Bidart Campos “lo opuesto a la razonabilidad es la arbitrariedad” (2.013, pág. 143).

Por otro lado, aquel tribunal, al efectuar una interpretación netamente literal de la norma, se distanció del espíritu que el legislador pensó ante el evidente desequilibrio propio de la diferencia intrínseca entre las partes, tendiendo, por supuesto al resguardo de la institución del matrimonio y de la vida familiar como bien jurídico protegido, los cuales encuentran resguardo en la Constitución nacional – en su art. 14 bis - y en diversos cuerpos internacionales como la Convención Americana sobre Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; pues éste es el refugio del trabajador y constituye parte trascendental de su objetivo de vida.

La CSJN tuvo evidentemente todo esto en cuenta al momento de efectuar su sentencia, por lo que reconoció los derechos del trabajador en este caso en particular, pero lo más importante es que este fallo, como antecedente, expresa el criterio de los supremos nacionales en relación con la verdadera y adecuada igualdad que debe haber entre el hombre y la mujer, tal como lo prescribe la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer en sus arts. 2 y 16.1.

Es dable aclarar que la misma LCT en sus arts. 17 y 81 prohíbe cualquier tipo de discriminación, entre los que se encuentra la distinción por razón del sexo, considerando además el trato desigual por los mismos motivos, por lo que resulta profundamente arbitraria la conclusión del *a quo* al desoír la basta legislación y la doctrina que cimentó y acompaña las mentadas normativas.

Por lo expresado, adecuada la sentencia del máximo tribunal, no sólo por cómo dirimió el problema jurídico en relación al alcance lingüístico del art. 181, sino porque además confirmó la igualdad entre el hombre y la mujer de la forma que el legislador pensó al crearlas, sentando así un precedente firme al que deben aferrarse otros jueces al momento de dictaminar sus decisorios.

## **V. Conclusión:**

El fallo de Puig, es indudablemente una importante referencia en relación a la verdadera equidad que debe existir entre el hombre y la mujer, pues se observa que los supremos jueces nacionales pusieron en un pie de igualdad a Puig al reconocer que la presunción del art. 181 de la *ut supra* mencionada ley rige para ambos sexos en melodía con las normativas nacionales e internacionales relativas, las cuales fueron oportunamente comentadas.

El actor fue discriminado no sólo por la empresa que lo despidió, sino que también vio vulnerado sus derechos toda vez que el *a quo*, de forma arbitraria concluyó que el hombre no sólo no era alcanzado por la presunción, sino que, además, tenía en su cabeza la carga probatoria de acreditar que su despido estaba ligado a su reciente unión nupcial.

La CSJN al resolver el dilema en relación al problema jurídico lingüístico envió un claro mensaje a ser replicado, sentando un valioso criterio jurisprudencial que no se limita a un interesante tema de análisis, sino que debe quedar como criterio rector al respecto tal como preceptúa la Constitución Nacional en lo que respecta al principio de igualdad .

## **VI. Referencias:**

### **Legislación**

Constitución Nacional

Convención Americana de Derechos Humanos

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos

Ley N° 20.744 de Contrato de Trabajo

### **Jurisprudencia**

CSJN “Puig Fernando Rodolfo C/ Minera Santa Cruz S/Despido”.

CNAC Sala A (10 de septiembre de 2.007) “Vázquez, Juan Carlos c/ Velásquez, Ricardo Alberto y otros s/ daños y perjuicios”

CFABB Sala II (3 de junio de 2.021) “MAROUN, Carlos María c/ OSPECON s/ Despido”

## **Doctrina**

Banchio, P. R. (2019). El derecho al proyecto de vida. La protección jurídica del Código Civil y Comercial Argentino. *Revista Argentina de Derecho Civil*.

Carrascosa González, J. (2019). Inscripción del matrimonio en el Registro Civil español y Derecho Internacional Privado. *Barataria*, 57-66.

Chicolino, R. M., & Schneir, A. (30 de Octubre de 2001). Sobre El Principio De Interpretación Y Aplicación De Las Leyes. Obtenido de <http://www.chicolinodeluca.com.ar/detalle.php?a=sobre-el-principio-de-interpretacion-y-aplicacion-de-las-leyes.-autores:-alejandra-schneir-y-ricardo-m.-chicolino&t=6&d=2416>

de la Cuba, C. M. (s/f). La interpretación de la norma jurídica. Obtenido de <https://www.derechoycambiosocial.com/revista002/interpretacion.htm>

Fernández Ruiz-Gálvez, E. (1994). Principio de equiparación y principio de diferenciación. Su articulación práctica. *Anuario de filosofía del derecho*, 141-157. <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUK EwjX5cTz5bDzAhWQErkGHRabBSsQFnoECAMQAQ&url=https%3A%2F%2Fdiario.unirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F142289.pdf&usg=AOvVaw1JTDmsbNVuCTGCZ8rAw0oG>

Gama Leyva, R. (2013). Concepciones Y Tipología De Las Presunciones en el Derecho Continental. *Revista de Estudios de la Justicia*, 65-89.

Garrido Gómez, M. I. (2009). La predecibilidad de las decisiones judiciales. *Ius et Praxis*, 55-72.

Haro, R. (2020). La razonabilidad y las funciones de control. Obtenido de <https://www.acaderc.org.ar/wp-content/blogs.dir/55/files/sites/55/2020/11/artrazonabilidadfuncionesdecontrol.pdf>

Guadagnoli, R. S. (agosto de 2015). De la estabilidad impropia a la inestabilidad absoluta: Una realidad actual. Obtenido de <http://www.saij.gob.ar/romina-soledad-guadagnoli-estabilidad-impropia-inestabilidad-absoluta-una-realidad-actual->

dacf180214-2015-08/123456789-0abc-defg4120-

81fcanirtcod?&o=15&f=Total%7CFecha%7CEstado%20de%20Vigencia%5B%2C1%5D%7CTema/Derecho%20laboral/acc

Irureta Uriarte, P. (2.020). El principio de razonabilidad laboral. Los límites a las potestades del empleador en el Derecho del Trabajo chileno. *Ius et Praxis*, 1-31.

Maldonado Muñoz, M. (2.013). El principio de razonabilidad y su aplicación al estudio de validez de las normas jurídicas. *Ius Humani*, 139-174.

Márquez Osorio, S. V., & Al, E. (2.006). La No Regulación de la pensión compensatoria En La Declaración Judicial De Unión No Matrimonial, Y Los Efectos Jurídicos en Los Convivientes. Obtenido de <http://ri.ues.edu.sv/id/eprint/5178/1/la%20no%20regulacion%20de%20las%20pension%20compensatoria.pdf>

Otalora, J. (2.010). Una historia de mi familia. Creación y Producción en Diseño y Comunicación, 44-50.

Pacheco Zerga, L. (27 de febrero de 2.012). La igualdad de oportunidades y el derecho al trabajo de la mujer: un esfuerzo internacional de protección social. Obtenido de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870-21472012000100008](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-21472012000100008)

Ponce Márquez, N. (2.013). Los conceptos de fidelidad y literalidad en la traducción de pasajes humorísticos. *Entreculturas*, Ponce Márquez.

Precht Pizarro, J. (2.004). "Resolución injustamente errónea o arbitraria" en la indemnización por error judicial *Estudios Constitucionales*, 174-180.

Ramia, J. (2.017). El estudio de las presunciones en filosofía y lingüística: el testimonio de los diccionarios especializados. *Humanidades*, 16-32.

Real Academia Española. (s/f). Real Academia Española. Obtenido de <https://dle.rae.es/equiparar>

Wolters Kluwer. (s/f). Presunción iuris tantum. Obtenido de <https://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAA>

AAEAMtMSbF1jTAAAUNjM0tLtbLUouLM\_DxbIwMDCwNzAwuQQGZapUt-  
ckhlQaptWmJOcSoArj0l2zUAAAA=WKE#I3