



SEMINARIO FINAL DE ABOGACÍA

TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN

GÉNERO, TRABAJO, FAMILIA Y DISCRIMINACIÓN.

La resolución de la Corte Suprema en la causa “Puig”

NOMBRE Y APELLIDO: Cecilia Margarita Gutiérrez

DNI: 37508923

LEGAJO: VABG91755

MODALIDAD: MODELO DE CASO

MÓDULO: 4

TUTOR: Vanesa Descalzo

FECHA DE ENTREGA: 10/11/2022

Tema: Derecho Laboral.

Autos/Tribunal/Fecha: “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido”. Corte Suprema de Justicia Nacional. (24 de septiembre del 2020).

Sumario: I. Introducción.- II. Reconstrucción de la plataforma fáctica, historia procesal y sentencia.- III. *Ratio decidendi*.- IV. Análisis doctrinario y jurisprudencial.- IV.1 El trabajo.- IV. 2. El despido.- IV. 2.1 Despido sin justa causa.- IV. 2.2. Despido arbitrario.- IV. 3 La tutela legal para enfrentar la discriminación.- IV. 4 El derecho laboral y la desigualdad.- IV. 4.1 Jurisprudencia.- IV. 5 La familia moderna, el trabajo y la relevancia del Código Civil y Comercial.- V. Postura de la autora.- VI. Conclusiones.- VII. Referencias.-

I. Introducción

La integración del trabajador en la empresa supone contratarlo con vocación de perdurar en el tiempo. Es que el contrato de trabajo implica por lo común un vínculo de naturaleza continua, que confiere al trabajador la expectativa de mantener su empleo, caracterizándose así como un trabajador permanente (Caubet, 2013). Sin embargo, por diversas situaciones este contrato puede extinguirse siendo una de las formas extintivas el despido.

El despido es el acto unilateral y recepticio por el cual el empleador extingue el contrato de trabajo y presenta los siguientes caracteres: 1) Es eficaz aunque carezca de causa, en este último caso es un acto ilícito pero con efecto válido que origina el pago de indemnizaciones. 2) Es un acto recepticio, pues adquiere eficacia cuando entre en la esfera de conocimiento del destinatario. 3) Es un acto extintivo, porque los efectos del contrato cesan para el futuro. 4) El despido directo o indirecto, según esté originado en una injuria proferida por el trabajador o por el empresario. 5) La notificación debe realizarse por escrito y si se otorga preaviso debe expresarse el momento en que ha de terminar el contrato. 6) Si se aduce justa causa ella debe expresarse con claridad en el momento de la notificación, y si se prueba la misma no se paga indemnización alguna (Grisolía, 2016).

En el caso del despido arbitrario, que no se encuentra definido en la Ley de Contrato de Trabajo, cuenta con una variante regulada que es el despido por causa de matrimonio, punto neurálgico de la causa a examinar. Lo dicho a su vez se vincula con

el derecho a no ser discriminado y con el derecho a la igualdad, que son derechos humanos fundamentales y que, frecuentemente, se mencionan en el discurso jurídico laboral, tanto es así que su presunción entre el universo de los trabajadores se construye como una verdad —en apariencia— natural (Tosto, 2010).

Luego de esta breve introducción corresponde señalar que el fallo escogido para comentar, dictado en autos “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido” por la Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN, 2020) presenta una notable importancia ya que pone en evidencia una interpretación tuitiva del trabajador independientemente de su género. Además, es una causa que resulta trascendente en tanto exhibe la perspectiva integral y sistémica sobre los estándares nacionales e internacionales aplicables en materia de discriminación e igualdad ante la ley que tuvo la Corte para dictar la sentencia.

Cabe destacar que en el último tiempo la distinción entre hombres y mujeres se ha desvanecido notablemente, es decir, ya no hay separación en las actividades que corresponderían a cada uno en razón de su género. Esto se da tanto en las tareas hogareñas como en el terreno laboral.

Desde la órbita jurídica específicamente es relevante la sentencia en cuanto precisa los alcances que corresponde asignar al artículo 181 de la Ley de Contrato de Trabajo (Ley 20.744, 1976, art. 181), en cuanto presume *iuris tantum* que el despido dispuesto por el empleador sin invocar justa causa o con causa invocada pero no acreditada, producido dentro de los tres meses anteriores o seis meses posteriores a la celebración del acto jurídico matrimonial del empleado y habiendo mediado notificación fehaciente al empleador dentro de dichos plazos, obedece al casamiento de aquel.

En lo que hace al problema jurídico presente en la causa de marras, se trata de un caso difícil de tipo axiológico. Este problema obligó a la Corte a llevar adelante la exégesis de una regla que se entiende como contradictoria a un principio o principios superiores del sistema (Dworkin, 2004).

Lo señalado previamente se sostiene ya que en el expediente la colisión se da entre el art. 181 de la Ley de Contrato de Trabajo (Ley 20.744, 1976, art. 181) que al encontrarse en el capítulo de los derechos de las mujeres se infiere que solo aplica al matrimonio en el caso de la mujer trabajadora con los principios igualdad ante la ley y no discriminación. Ello deviene en virtud de un trabajador hombre que fue desvinculado de su empleo —sin expresión de motivos dentro de los seis meses posteriores a su

casamiento— dentro del plazo en el que, según el art. 181 de la Ley de Contrato de Trabajo (Ley 20.744, 1976, art. 181), corresponde presumir que el despido sin invocación de motivos tiene por causa el matrimonio.

II. Reconstrucción de la plataforma fáctica, historia procesal y sentencia

El Sr. Puig promovió demanda de indemnización especial por despido por causa de matrimonio (Ley 20.744, 1976, art. 182) al ser desvinculado de su puesto de trabajo sin expresión de motivos dentro del plazo presuntivo previsto por la Ley de Contrato de Trabajo en el artículo 181 (Ley 20.744, 1976, art. 181) y habiendo sido notificada la demandada del matrimonio del actor.

En primera instancia la demanda fue rechazada y la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo confirmó esa sentencia de grado negando el reclamo del actor. Contra ese pronunciamiento el accionante interpuso recurso extraordinario federal que al ser denegado dio origen a la queja. En otras palabras, la sentencia de Alzada habilitó el ingreso a la jurisdicción de la Corte Federal por vía de recurso de hecho.

La Corte Suprema, luego de analizar los antecedentes de la causa, resolvió dejar sin efecto la sentencia de la Cámara y equiparar así los derechos a la igualdad y la no discriminación del hombre respecto de los derechos que ya se tutelaban en la práctica para la mujer. Además, ordenó que los autos vuelvan al tribunal de origen para que dicte un nuevo pronunciamiento con arreglo al decisorio adoptado por ella.

III. *Ratio decidendi*

Para entender la conclusión de esta causa que se comenta es ineludible analizar los argumentos brindados por la Corte Suprema. En primer término cabe destacar lo manifestado en cuanto a la afectación de garantías constitucionales; en el considerando tercero se señaló que el fallo de primera instancia, confirmado *a posteriori* por la Alzada, vulnera las garantías de igualdad, de no discriminación y la protección de la familia.

Sobre la tacha de arbitrariedad, quedó esclarecido que las sentencias precedentes fueron arbitrarias al no estar debidamente fundadas. Además, las decisiones adoptadas en las instancias judiciales previas se sustentaron en afirmaciones dogmáticas y no aplicaron el principio de equidad en materia de distribución de la carga de la prueba.

En lo que hace a la ubicación normativa de los artículos en pugna (arts.181, 182 y 183) dentro de la Ley de Contrato de Trabajo, el cimero tribunal señaló que éstos integran

el Título: “Derecho de Mujeres”. De allí que haya advertido que esta manera de denominar el Título VII de la ley no es adecuada en tanto ninguno de los tres artículos hace expresa y exclusiva alusión a la mujer trabajadora como destinataria de la tutela especial.

La Corte Suprema también hizo referencia a que mientras que a la mujer le opera automáticamente la tutela legal reclamada por el accionante, al hombre lo instaron a probar el nexo causal que vincula su distracto con el matrimonio. En ese sentido es necesario recordar que en ningún caso la legislación laboral vigente confina su protección al despido de mujeres trabajadoras. De allí que obraren contrario, es decir, autorizando a excluir al varón de la tutela legal, significa una ostensible y clara discriminación.

Punto aparte lleva el análisis hecho por el Máximo Tribunal sobre la concepción de las cargas de familia. En ese aspecto se destacó la extraña e idealista interpretación que siguió la judicatura tanto en primera como en segunda instancia. Tal motivo llevó a la Corte a señalar que ese criterio adoptado es en la actualidad impugnado por la nueva concepción de la familia, donde las cargas del hogar son compartidas entre el hombre y la mujer.

Lo más importante de todo lo que se viene expresando es el abordaje de la cuestión de fondo con una mirada sistémica y desde la perspectiva de la igualdad y la no discriminación, lo que responde sin dudas al problema señalado al inicio. Esto se advierte en el voto mayoritario cuando manifiesta que es “innegable la igualdad de derechos de hombres y mujeres frente al matrimonio y las responsabilidades familiares”. Va de suyo que esta afirmación se realizó considerando especialmente las directivas emergentes de principios y reglas internacionales (consid. 10º) que tienden a impulsar la tutela del matrimonio, de sus efectos respecto de los miembros y de la propia vida familiar.

En definitiva, la Corte Suprema no dejó duda en cuanto a que mujeres como hombres son iguales ante la ley. Por tanto, ninguno puede ni debe ser discriminado en razón de su sexo en ningún ámbito de su vida.

IV. Análisis doctrinario y jurisprudencial

IV.1 El trabajo

El trabajo humano tiene características que exceden el marco de la economía y que se apoyan en principios de cooperación, solidaridad y justicia, legislativamente comprendidos en la Constitución Nacional en sus artículos 14 bis y 75 incisos 19 y 22;

normas que consagran para los trabajadores los derechos mínimos e indisponibles de naturaleza protectoria como así también la obligación del Estado de promocionar políticas que consagren la justicia social y también la aplicación efectiva de Tratados, Declaraciones Internacionales y Convenios de la O.I.T. que tienen el carácter de Derechos y Garantías, integrando el bloque de constitucionalidad federal (Sabsay, 2011).

Así, debe interpretarse que el trabajo no es sólo el medio de sustento de los individuos sino que asimismo importa su realización como persona y como integrante de la comunidad social. No basta que obtenga una compensación económica suficiente en retribución a la fuerza de trabajo que presta; es además indispensable que reciba un tratamiento que vaya dirigido a su dignificación (Caubet, 2013). Y esta dignificación implica, a su vez, que se respeten todos los derechos fundamentales de los trabajadores entre los que se encuentran la igualdad y el derecho a gozar de su familia.

IV. 2. El despido

El contrato de trabajo tiene vocación de continuidad en función del principio de permanencia que se encuentra amparado constitucionalmente. Pero no siempre la relación laboral se mantiene inalterable en el tiempo, ya que durante la vida de las misma pueden presentarse innumerables circunstancias en que el trabajador o el empleador tienen necesidad de extinguir el contrato individual de trabajo, entre ellas: incapacidad total sobreviniente, muerte, vencimiento plazo o condición del contrato, despido, entre otros (Candal, 2015).

Pero aquí interesa particularmente la figura de la extinción del contrato de trabajo por despido, sobre todo el despido arbitrario.

El despido es una de las tantas formas de extinción del contrato de trabajo que surge por la voluntad de alguna de las partes y puede fundarse en una justa causa o disponerse sin expresión de ésta (Grisolia, 2016). En definitiva, el despido es un acto jurídico válido y de acuerdo a la forma en que se denuncia el contrato laboral (con o sin causa) la Ley de Contrato de Trabajo le asigna responsabilidades diferentes al empleador.

IV. 2.1 Despido sin justa causa

El despido sin justa causa se produce cuando el empleador -despido directo- termina unilateralmente con el vínculo laboral sin invocar una justa causal, incluyéndose la falsa causa o un motivo que no pueda ser probado, dando lugar a los rubros

indemnizatorios de la Ley de Contrato de Trabajo (arts. 232, 233, 245 LCT) (Caubet, 2013).

Por lo tanto, en el régimen laboral argentino para el sector de trabajo privado no está proscripto al empleador disponer la disolución del contrato de trabajo sin causa, aunque esta sea arbitraria. Su declaración voluntaria de extinguir la relación con el trabajador produce la disolución de dicho vínculo y por lo tanto es eficaz dando lugar al correspondiente pago de la indemnización. Esto es consecuencia del régimen de estabilidad relativa adoptado en el país para los trabajadores que presten su fuerza de trabajo en el ámbito laboral privado (Fernández Madrid, 2009).

IV. 2.2. Despido arbitrario

El despido arbitrario no se encuentra definido en la Ley de Contrato de Trabajo, pero sí lo conceptualiza de modo alguno los casos contemplados en ella y cuya particularidad radica en la condena que se le impone al empleador del pago de una indemnización agravada por la responsabilidad que le cabe ante el despido por considerarse agravante, injurioso, ofensivo e irrazonable (De Diego, 2011). Dicha indemnización agravada se acumulará a la establecida en el art. 245 de la Ley de Contrato de Trabajo (indemnización por antigüedad).

Los casos contemplados son: a) Despido por causa de maternidad. b) Despido por causa de matrimonio. c) Despido del trabajador no registrado o con registro insuficiente. d) Despido a un trabajador gremial.

Los casos señalados en el párrafo anterior, son aquellos donde se considera que el despido es arbitrario y por ende merece mayor represalia por parte de la normativa que la indemnización tarifada (Rodríguez Mancini, 2007).

Enseña Martorell en relación al despido abusivo, que:

... es un derecho que se ejerce sin un interés serio y legítimo, con daño para terceras personas, no cumplimenta la función social y económica en virtud de la cual el ordenamiento lo colocó en la esfera de quien lo utiliza. La conducta abusiva tiene un contenido defectuoso por ser “antifuncional”. Esta disfuncionalidad del derecho se concreta cuando se hace un uso incorrecto del mismo (1985, p.108).

En la causa comentada importa el despido por causa de matrimonio el cual obedece a dicha causal cuando fuese dispuesto sin invocación de causa por el empleador, o no fuese probada la que invocare y el despido se produjere dentro de los 3 meses

anteriores o 6 meses posteriores al matrimonio. Vale destacar que siempre deberá haber mediado notificación fehaciente del matrimonio al empleador, no pudiendo dicha notificación efectuarse con anterioridad o posteridad a los plazos señalados (Ley 20.744, 1976, arts.180 y 181). Este despido es sancionado con la indemnización especial del artículo 182 (Ley 20.744, 1976, art.182).

IV. 3 La tutela legal para enfrentar la discriminación

La explotación del trabajador y la obstaculización para equipararse al poder negocial del empleador fue lo que logró el reconocimiento de la desigualdad entre estas partes. Por tal razón el legislador buscó el modo de eliminar esta disparidad en la relación contractual laboral creando principios que la compensaran (Caubet, 2013).

Al respecto Podetti (1980) explicó las funciones de los principios al decir que son: integrativas, por ser entendidos como instrumentos técnicos que permiten evidenciar alguna laguna normativa; interpretativas, en tanto habilitan subsumir el caso en un enunciado amplio lo que colabora en el hecho de que el juzgador pueda direccionarse correctamente en las cuestiones fácticas de la causa; finalísticas, ya que a su modo dirigen la política legislativa hacia fines más amplios; delimitativas, por delimitar el obrar de la competencia legislativa, judicial y negocial; y, finalmente, fundantes, por dar valor preciso que permita sustentar internamente el ordenamiento jurídico y así dar lugar a creaciones pretorianas

Sobre los principios del derecho laboral, se ha sostenido que son herramientas ineludibles para armonizar esta rama tan singular. Al decir de Ackerman (2005) un sistema normativo que rechace la protección de los trabajadores no sería propio del derecho del trabajo; por ello el paradigma vigente en Argentina se centra en la necesidad de proteger al sector que presta su fuerza de trabajo a otros.

En ese sentido, el artículo 14 *bis* de la Constitución Nacional contiene un mandato dirigido al legislador que le impone la obligación de dictar leyes en pos de la protección del trabajador (Ramírez Bosco, 2000).

Ahora bien, al hacer referencia a la desigualdad se llega a la conclusión que la misma produce discriminación, que es la circunstancia en la cual arbitrariamente se distingue, excluye o restringe un derecho que tiene toda persona a la protección de las leyes, o cuando se afecta a una persona, o grupo de ellas en el ejercicio de alguna de las libertades fundamentales consagradas en la Constitución Nacional (Caubet, 2013).

Entonces, una de las maneras a la que recurre el derecho para intentar erradicar la discriminación es instaurar sistemas tuitivos de las partes más débiles fundado esencialmente en principios. Y esto es algo que en materia laboral resulta ineludible ante la disparidad de poder entre empleador y trabajador.

IV. 4 El derecho laboral y la desigualdad

El derecho laboral siempre ha dedicado alguna recepción legislativa a la inequidad de trato entre hombres y mujeres; a modo ejemplificativo se cita la protección de la trabajadora embarazada. De allí que se advierta que esta situación debería erradicarse y ser corregida a partir de una perspectiva antidiscriminatoria porque el hombre trabajador, aunque no lleve en su vientre al hijo, también se convierte en padre.

Ha dicho Litterio (2010) que es ineludible preservar la igualdad en todos los ámbitos, lo que incluye el trabajo y las responsabilidades familiares. Se trata de conciliar la vida personal, familiar y laboral de modo tal que se fomente desde el ámbito normativo la paridad en todas las obligaciones que pesen sobre los trabajadores, sean estos hombres o mujeres.

En ese orden de ideas, resulta decisivo el rol del legislador y de la judicatura quienes deberán realizar una interpretación amplia de los conceptos de igualdad y no discriminación para que ello no repercuta en la situación de debilidad jurídica en la que se encuentran determinados sujetos (Fernández Macías, 2004). Sin dudas, la desigualdad justifica la intervención legislativa y jurisdiccional cuando se trata de delimitar la tutela de quienes se vean afectados por hechos de discriminación.

De lo que se trata entonces, es de conciliar la responsabilidad familiar con la profesional. En el caso comentado esto significaría la no afectación del derecho del hombre trabajador al matrimonio; ergo, a la familia y al trabajo.

IV. 4.1 Jurisprudencia

En la ciudad de Buenos Aires, la Cámara Nacional del Trabajo emitió en 1990 un fallo plenario en la causa “Drewes Luis Alberto c/Coselia SA s/cobro de pesos” (CNAT, 1990). En ese fallo, la Cámara en pleno entendió que la indemnización especial prevista en el artículo 182 de la Ley de Contrato de Trabajo procede si se acredita que el despido del trabajador varón fue por causa de su matrimonio.

Sin embargo, el plenario agregó que en el caso del trabajador varón, la presunción del artículo 181 de la normativa laboral no corresponde. Esto implica que se invierte la carga de la prueba, y es el trabajador varón quien debe acreditar que el despido se debió a su matrimonio.

IV. 5 La familia moderna, el trabajo y la relevancia del Código Civil y Comercial

El tradicional concepto y la finalidad de la familia entendida como institución social han tendido a alcanzar a lo largo de la historia tres objetivos, entre los que se señalan: la procreación y la conservación de la especie humana; la creación de lazos afectivos y solidarios entre sus integrantes; y la satisfacción de las necesidades de sustento, alimentación y vivienda (Mazzinghi, 2015). Sin embargo las finalidades referidas no han quedado inamovibles en el tiempo sino que han ido transformándose por lo que no resulta extraño alegar que la familia de ayer no es la misma que la familia del año 2022.

Cuando se hace referencia a las nuevas familias o en otro orden de idea, a las noveles concepciones que se hacen en los tiempos que corren de las familias, indirectamente se hace referencia también a los roles y funciones que cumplen los integrantes del grupo familiar, los que también se fueron modificando y adecuándose a las pautas necesarias para avanzar. Como ejemplo de lo dicho se subraya la figura del hombre que siempre fue ligada al concepto de sostén económico y que en la actualidad ha adquirido un protagonismo mayor, pasando de ser la mera contención económica de la familia a ser también el soporte afectivo, solidario y de colaboración de los demás integrantes (Herrera, 2015). Y si de sustento económico se trata es preciso señalar al trabajo como fuente de ingresos que permite al trabajador solventarse y satisfacer las necesidades básicas de su familia.

Ahora bien, vale traer a colación que las modificaciones implementadas a la codificación civil en materia de familia son de las más novedosas, trascendiendo en este punto el hecho de consagrar finalmente al derecho de familia como un derecho constitucionalizado. Esto equivale a decir que la protección a la familia se encuentra garantizada en su máxima expresión (Ekmekdjian, 2015).

En este contexto, explica Herrera (2015), se pasó de una tutela de la familia como un todo, a una protección de la persona como miembro de un grupo social basado en relaciones de familias pluralistas que adoptan diferentes fisonomías. Dicho de otro modo,

en la actualidad hay un escenario familiar regulado por un régimen legal más amplio y flexible que parte desde la observación de las necesidades de todos los integrantes de la familia desde distintos ángulos.

Entonces, si de relaciones familiares se trata, es posible afirmar que el Código Civil y Comercial enfrentó el desafío de “reconocer, aceptar y promover que cada uno pueda, efectivamente, desarrollar la forma de organización familiar que quiera sabiendo que ella estará protegida y contenida en la ley” (Herrera, 2014, s.d). Con motivo de ello, y vinculándolo a la causa que aquí se comenta, es factible advertir la imperiosa necesidad de consolidar en materia de binomio familia – trabajo el principio de igualdad y no discriminación como el norte que no habrá de perderse de rumbo al efecto de lograr una sólida protección de las familias, de sus miembros ni de sus tareas laborales.

V. Postura de la autora

Cabe sostener sobre la causa anotada, y de conformidad a todo lo que se ha venido desarrollando hasta esta instancia, que los razonamientos del orden sociológico que el cimitero tribunal ha tenido en cuenta al analizar la articulación y el funcionamiento de la familia actual conformada —en su mayoría—por personas que trabajan tienen gran valor tanto para los operadores del derecho, como para los justiciables y la comunidad en general.

El caso “Puig” como bien pudo observarse en el presente comentario, se enmarca en una línea jurisprudencial de la Corte que, en los últimos tiempos, ha avanzado en materia de igualdad de género. En ese sentido, cabe señalar que para interpretar la Ley de Contrato de Trabajo, el cimitero tribunal tuvo en cuenta los estándares constitucionales y convencionales aplicables al caso. En particular, la Convención sobre la Eliminación de Todas Formas de Discriminación contra la Mujer (1979) —que tiene rango constitucional en Argentina— y también destacó el Convenio 156 de la OIT (1981), que prescribe la obligación de promover la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores independientemente de su género, y de evitar conflictos entre sus responsabilidades personales y laborales. Además, señaló específicamente que la responsabilidad familiar no debe constituir una causa justificada para poner fin a una relación de trabajo.

Es preciso entonces poner de manifiesto que la Corte no se detuvo en reinterpretar la ley según las nuevas necesidades de la comunidad en general y de los trabajadores con

carga familiar en particular, sino que dio un paso más y explicó que sobre el Estado pesa el deber de adoptar medidas que colaboren a erradicar el histórico patrón sociocultural. En este punto se concuerda ya que el Estado no solo debe reconocer, sino además tiene la obligación de alentar estos cambios sobre los roles de género en materia de trabajo y en cuestiones de tareas domésticas y cuidado del grupo familiar.

Una herramienta para cumplir el propósito señalado por el máximo tribunal federal es la tutela de los hombres ante la discriminación laboral de la que puedan ser objeto a la hora de contraer matrimonio.

Entonces, al reposicionar y reforzar jurisdiccionalmente no solo la importancia del trabajo, sino también el rol que cumplen hombres y mujeres en el ámbito familiar, la perspectiva adoptada por la Corte esclareció la cuestión discriminatoria y la negación del derecho a la igualdad que recayó sobre el actor y le impedía el ejercicio pleno de sus derechos laborales y familiares. Esta sentencia sin duda implica el reconocimiento fáctico y jurídico de la transformación del paradigma que entrelaza la cuestión familiar y laboral.

La incorporación de los varones trabajadores al cuidado de la familia y que esto ya no recaiga solo sobre la mujer —como históricamente acontecía— requiere el estímulo directo y la intervención del Estado a través de la judicatura. Esto es así ya que para lograr la tan ansiada y necesaria igualdad y no discriminación entre varones y mujeres en el mundo laboral y familiar es indispensable partir del reconocimiento de los cambios socioculturales de las últimas décadas, tal como se observa en autos “Puig”, causa en la que se reclamó una indemnización agravada por tratarse de un despido discriminatorio.

Expuesto lo anterior es preciso recalcar que el fallo comentado permitió observar que la Corte buscó proteger a la familia, precisamente, al matrimonio, pero también al trabajo de sus miembros. Frente a las claras directivas cortesanas, la única interpretación que cabe efectuar es que la disposición de la normativa laboral en jaque (art.181) es aplicable indistintamente a hombres y mujeres. Una postura contraria resultaría no igualitaria y discriminatoria, atentándose así contra los derechos fundamentales laborales y familiares del actor.

En definitiva, el caso “Puig” constituye un decidido avance en materia de incentivos y disuasiones por parte del Estado para modelar conductas en materia de género y de trabajo, tal como se viene sosteniendo. A su vez, presenta una oportunidad única para reconocer la relevancia del trabajo doméstico ejercido por mujeres, pero también su significancia cuando son tareas ejecutadas por varones.

Atento a lo dicho hasta aquí, y en orden al problema jurídico planteado al inicio del comentario, se concuerda con el decisorio de la Corte en cuanto a que si una regla aparece en contraposición a la justa solución que corresponde al caso concreto de acuerdo a un principio o a una garantía constitucional/convencional, es ineludible el decreto de inconstitucionalidad/inconvencionalidad de la norma que repugna al mismo.

VI. Conclusión

En oportunidad de dar por concluido el comentario a la causa “Puig” (CSJN, 2020) es preciso recordar que el objeto del análisis fue exponer no solo su resultado, sino el alcance que tiene una sentencia cortesana de este tenor. Esto se afirma ya que en el fallo se manifiesta con claridad meridiana la manera en que la judicatura viene interpretando y actuando cuando se trata de discriminación de los trabajadores; en este caso como vulneración a los derechos al trabajo y a la familia de un hombre.

Vale traer a colación una breve síntesis de lo que fueron los hechos y el derrotero procesal seguido en la causa anotada hasta llegar al decisorio de la Corte Suprema para comprender las conclusiones a las que se ha arribado. El Sr. Puig promovió demanda de indemnización especial por despido por causa de matrimonio —sin exposición de esta causa— dentro del plazo presuntivo previsto por la Ley de Contrato de Trabajo en el artículo 181 y habiendo sido notificada la demandada del matrimonio del actor.

En primera instancia la demanda fue rechazada y la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo confirmó esa sentencia de grado. Contra ese pronunciamiento el accionante interpuso recurso extraordinario federal que al ser denegado dio origen a la queja. La Corte, en instancia decisiva, resolvió dejar sin efecto la sentencia de la Alzaday equiparar así los derechos a la igualdad y la no discriminación del hombre respecto de los derechos que ya se tutelaban en la práctica para la mujer.

Con esta sentencia que lleva la firma de los ministros Highton de Nolasco, Maqueda y Lorenzetti y los votos concurrentes de Rosenkrantz y Rosatti se definió que los hombres trabajadores al igual que las trabajadoras mujeres están protegidos por el contenido establecido en el artículo 181 de la Ley de Contrato de Trabajo. Dicho precepto, a la luz del criterio de la Corte, presume que el despido obedece al matrimonio contraído por el trabajador o trabajadora y su consecuencia es el otorgamiento por parte del empleador de una indemnización agravada.

La Corte falló a favor de Puig, un trabajador al que se le negó tutela laboral debido a su género masculino. Con motivo de ello, firmó un fallo que propició condiciones equitativas entre los cónyuges en cuanto a lo que hace a las responsabilidades familiares y domésticas. Esto significa a todas luces no solo proteger al hombre contra actos de discriminación en su ámbito de trabajo, sino también el intentar evitar que ese tipo de responsabilidades se configuren como un elemento de discriminación contra las mujeres en el ámbito laboral.

La Corte concluyó que la ley laboral vigente en Argentina no restringe su protección al despido de trabajadoras mujeres. Tal es así que señaló en ese orden que la limitación invocada es un gravísimo retroceso en materia de derechos laborales y que no se han tenido presente las nuevas necesidades de la sociedad.

Sobre la interpretación del art. 181 de la Ley de Contrato de Trabajo, es válido manifestar que lo resuelto por la Corte ha de ser el criterio a seguir por los tribunales inferiores para que no caiga en la descalificación de irrazonable el mentado precepto legal. En otras palabras, esta doctrina emergente de la Corte federal debe seguirse para incluir al trabajador hombre en un área de protección especial y equipararlo a la tutela que la ley otorga a la trabajadora eliminándose de ese modo la discriminación entre ambos.

Sin lugar a duda, y ahora sí cerrando el comentario, la sentencia cortesana encontró solución al problema axiológico aludido al inicio. Además, esta doctrina unida a las disposiciones del derecho internacional con raigambre constitucional en materia de trabajo, familia y no discriminación permitiría una eventual reforma de *lege ferenda* de la Ley de Contrato de Trabajo que propenda a la consagración de la igualdad de género en la referida normativa.

VII. Referencias

1. Legislación

Ley N°. 24.430. Constitución de la Nación Argentina. [B.O. 3/01/1994]. Honorable Congreso de la Nación Argentina.

Ley N°20744. Ley de Contrato de Trabajo. [B.O. 24/09/1974] Honorable Congreso de la Nación Argentina.

2. Jurisprudencia

CSJN “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido”. (24 de septiembre del 2020).

CNAT, “Drewes Luis Alberto c/Coselia SA s/cobro de pesos” (23 de marzo de 1990)

3. Doctrina

Ackerman, M. (2005) *Tratado del Derecho del Trabajo*. (T. III) Santa Fe: Rubinzal-Culzoni. A

Alchourrón, C y Bulygin. (1987). *Introducción a la Metodología de la Ciencia Jurídica y Social*. Buenos Aires: Astrea.

Candal, M. (2015) “Sección X –LCT (Ley 20.744) Arts.172 al 195”, en Pirolo, M. (2015) *Legislación usual comentada* (T.I) Buenos Aires: La Ley

Caubet, A. (2013) *Trabajo y Seguridad Social* (3ra. Ed.) Buenos Aires: La Ley

De Diego, J. (2011) *Manual de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (8°ed. actualizada y ampliada) Buenos Aires: La Ley

Dworkin, R. (2004). *Los derechos en serio*. Madrid: Ariel.

Ekimekdjian, M.A. (2016) *Tratado de Derecho Constitucional* (T.II) Buenos Aires: La Ley

Fernández Macías, E. (2004) “Nuevos tiempos de trabajo y calidad del empleo”. En: Muños de Bustillo, R. *Nuevos tiempos de actividad y empleo*. Madrid: MTAS.

Fernández Madrid, J.C. (2009) *Ley de Contrato de Trabajo Comentada*. Buenos Aires: La ley

Grisolia, A. (2016) *Manual de Derecho Laboral* (7°ed.) Buenos Aires: Abeledo Perrot

Herrera, M. (2014) “La lógica del Código Civil y Comercial de la Nación en materia de familia. Reformar para transformar” Infojus. DACF140902

- Herrera, M. (2015) *Manual de Derecho de las Familias*. (1°ed.; 1°reimp.) Buenos Aires: Abeledo - Perrot
- Litterio, L., (2000) *Las Licencias Paternales en el Empleo Privado*. Santa Fe: Rubinzal-Culzoni
- Martorell, E. (1985) *Indemnización del daño moral por despido*. Buenos Aires: Hammurabi
- Mazzinghi, J. (2015) “El Código Civil y Comercial y las relaciones de familia.” LL 24/04/2015, 1.
- Podetti, H., Banchis, I., (1980) *Trabajo de Mujeres. Comentario a los art. 172 a 186 de la Ley de Contrato de Trabajo*. Buenos Aires: Hammurabi
- Ramírez Bosco, L.E. (2000) *Para una introducción al derecho del Trabajo*. Buenos Aires: Educa
- Rodríguez Mancini, J. (2007) *Ley de Contrato de Trabajo, comentada, anotada y concordada*. (T.III) Buenos Aires: La Ley
- Sabsay, D. (2011) *Manual de Derecho Constitucional*. Buenos Aires: La Ley
- Tosto, G. (2010) *Ley de Contrato de Trabajo, Comentada y Concordada. El problema de la igualdad de trato* (T.I) Buenos Aires: Errepar