



**Corte Suprema de Justicia de la Nación. Capital Federal, Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Año 2020. “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido”. Sentencia, CNT 57589/2012/1/RH1. 24 de Septiembre de 2020.**

**RAZÓN DE GÉNERO, DIFERENCIAS EN MATERIA  
LABORAL**

Carrera de Abogacía

Autora: Virginia Raquel Leaniz

Legajo: VABG59458

D.N.I.: 29348688

Tutora: María Lorena Caramazza

Noviembre 2021

**Sumario: 1.-Introducción.-2.-Premisa Fáctica, Historia Procesal y Descripción de la resolución.-3.-Ratio Decidendi.-4.-Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales.-5.-Comentarios y análisis crítico de la autora.-6.-Conclusión.-7.-Índice de Referencias Bibliográficas.**

## **1.-Introducción**

Corte Suprema de Justicia de la Nación. Capital Federal, Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Año 2020. “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido”. Sentencia, CNT 57589/2012/1/RH1. 24 de Septiembre de 2020.

El caso bajo análisis resulta pertinente con la temática escogida, ya que refiere a cuestiones relacionadas directamente con el Derecho del Trabajo.

Según Grisolía, se puede definir al derecho del trabajo como el conjunto de principios y normas jurídicas que regula las relaciones—pacíficas y conflictivas—que surgen del hecho social del trabajo dependiente, y las emanadas de las asociaciones sindicales, cámaras empresariales y grupo de empleadores, entre sí y con el Estado. El derecho del trabajo contiene normas imperativas, que restringen la autonomía de la voluntad, porque las partes se encuentran en una evidente desigualdad, debido a la hiposuficiencia, desigualdad e inferioridad prenegocial del trabajador. El fin perseguido por el derecho del trabajo es proteger a los trabajadores (Grisolía, 2016).

Se hace presente en la lectura de este fallo, siendo de relevancia, el **Problema Jurídico** denominado **“Lingüístico”**, problema al que se enfrentan los juristas al determinar el sentido de las formulaciones normativas, para así resolver. Ello se ve reflejado en este caso concreto, al presentarse desacuerdo en cuanto a la aplicación de los términos y sus diferentes connotaciones. De manera dicotómica, por un lado, la cámara interpretando que la presunción del art. 181 de la LCT solo se aplicaba a los supuestos de trabajadoras mujeres y de manera contraria, la Corte, aludiendo a que se le había dado al precepto un alcance irrazonable que colisionaba con la Constitución Nacional y los Tratados Internacionales de Derechos Humanos en materia de no discriminación y protección integral de la familia, teniendo en cuenta que la protección también iba dirigida a los trabajadores de sexo masculino. Poniendo de manifiesto la vaguedad y textura abierta del lenguaje, factible de ser analizado en una nota a fallo. La postura de una parte y la contraria, entran en un juego de indeterminación, generando conflictos entre las mismas.

Siendo su análisis de utilidad teórica y práctica. Marcando un precedente en cuanto al sentido y alcance de esa normativa en materia laboral por parte de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, más aún, teniendo en cuenta que el modelo familiar ha experimentado profundas modificaciones en los últimos años.

## **2- Premisa Fáctica, Historia Procesal y Descripción de la resolución**

La cámara, al confirmar la sentencia de primera instancia, rechazó el reclamo de la indemnización especial por despido a causa de matrimonio, que había promovido el trabajador tras ser desvinculado sin expresión de motivos de la empresa demandada dentro de los seis meses posteriores al acto nupcial, es decir, dentro del plazo en el que, según el art. 181 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT), correspondía presumir que el despido sin invocación de motivos tenía por causa el matrimonio. Había expresado que la presunción del art. 181 solo se aplicaba a los supuestos de trabajadoras mujeres, y por ello no constituía derivación razonada de la norma.

Contra dicho pronunciamiento, el actor dedujo recurso extraordinario que fue denegado y originó la correspondiente queja. La Corte hizo lugar a la queja, declaró procedente el recurso extraordinario y dejó sin efecto la sentencia apelada.

El juez Rosenkrantz, explicó que los antecedentes de la norma examinada demostraban que la intención del legislador no había sido, restringir la aplicación del régimen protectorio del despido por causa de matrimonio a los trabajadores en función de su sexo. Señaló que de la literalidad de la ley no se advertía la referencia expresa a la mujer trabajadora como destinataria de la protección.

El juez Rosatti, también en voto concurrente, destacó que era evidente que las normas en estudio reglamentaban de manera directa el art. 14 bis de la Constitución Nacional, en cuanto estipula la protección integral de la familia.

La Corte señaló que, si bien lo planteado por el recurrente conducía a la interpretación de una norma de derecho común –el art. 181 de la LCT–, y era por ello ajeno a la instancia extraordinaria, cabía hacer una excepción dado que se le había dado al precepto un alcance irrazonable que colisionaba con la Constitución Nacional y los tratados internacionales de derechos humanos en materia de no discriminación y protección integral de la familia. Resaltó que la ley prohibía cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo y consideraba trato desigual al dispensado a los trabajadores por esa misma razón.

El juez Rosenkrantz, por su voto, explicó que los antecedentes de la norma examinada demostraban que la intención del legislador no había sido, restringir la aplicación del régimen protectorio del despido por causa de matrimonio a los trabajadores en función de su sexo.

El juez Rosatti, también en voto concurrente, destacó que era evidente que las normas en estudio reglamentaban de manera directa el art. 14 bis de la Constitución Nacional, en cuanto estipula la protección integral de la familia.

### **3- Ratio Decidendi**

De manera unánime, la Corte Suprema de Justicia, con la firma de Elena Highton de Nolasco, Juan Carlos Maqueda y Ricardo Lorenzetti (voto conjunto) y los votos de Carlos Rosenkrantz (voto propio) y Horacio Rosatti (voto propio), dispuso dejar sin efecto el fallo de Cámara, resolviendo de esta manera el problema jurídico de tipo lingüístico, en donde se exponen diferencias relevantes en la interpretación de la ley que se aplica al mismo. Ley de Contrato de Trabajo, artículos 180 a 182.

Indicando 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.

Parte actora: Puig, Fernando Rodolfo, parte demandada: Minera Santa Cruz S.A.

Los argumentos que brinda la Cortes son, que en ninguno de los tres artículos de la Ley de Contrato de Trabajo referidos se hace referencia expresa a la mujer trabajadora como exclusiva destinataria de la protección especial, debiéndose tener en cuenta que “prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores...por motivo de sexo” (art. 17, 81). Que las leyes deben interpretarse considerando las nuevas condiciones y necesidades de la comunidad, y por lo tanto en ese caso proteger a los varones de la discriminación de la que puedan ser objeto cuando contraen matrimonio, a fin de que puedan ejercer, en igualdad con las mujeres, los compromisos del ámbito doméstico.

Se destaca también que la finalidad de dichas normas es proteger la institución del matrimonio, y por lo tanto, ambos cónyuges se encuentran abarcados por la garantía independientemente de su sexo. Limitar la protección por matrimonio a

la mujer sería una violación al trato igualitario a quienes integran el núcleo familiar, al que alude la Constitución Nacional.

Sostienen que en la actualidad se debe hacer una lectura dinámica y progresiva de la norma, que supere los estereotipos y se extiende a la totalidad de las personas trabajadoras.

Concluyó entonces que la presunción del artículo 181 de la LCT debe ser aplicada sin distinciones en razón de género.

La Corte dejó sin efecto el fallo de cámara y ordenó que se dicte uno nuevo según la correcta interpretación de la ley.

Destacó 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. La presunción establecida en el artículo 181 permite superar las dificultades que normalmente se presentan a la hora de probar la real motivación discriminatoria de un despido “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”.

El voto concurrente del Doctor 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”.

A diferencia del voto de la mayoría juzgó 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. 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 equidad de género.

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. Implicando privar de tutela al trabajador varón, a quién también corresponde atribuir el ejercicio de tareas de cuidado.

Ello también encuentra correlato con lo previsto en el Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo (Ley 23451).

#### **4- Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales**

Como hemos visto el problema central a tratar es la interpretación de la norma, en cuanto a si comprende o no al trabajador varón en el articulado 180 a 182. Teniendo en cuenta el caso concreto, además del contexto actual que lo rodea.

**La Ley N ° 23.592** prohíbe la discriminación en asuntos relacionados con el trabajo.

Art. 1.— Quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución nacional, será obligado, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados. A los efectos del presente artículo se considerarán particularmente los actos u omisiones discriminatorios determinados por motivos tales como raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos.

#### **Doctrina: Nicolás Jorge Negri (2018)**

La argumentación jurídica es una de las teorías más relevantes para brindar una explicación acabada de lo que “es” o “debería ser” la forma de llevarse a cabo el razonamiento jurídico desplegado por una sentencia judicial, para que esta pueda ser considerada “racional” y “razonable”, en la resolución de un caso, cuando éste presenta un problema interpretativo en la aplicación del derecho, es decir, cuando la decisión requiere de la justificación porque la solución no resulta ni evidente ni puede ser arbitraria. El problema consiste en determinar la aplicabilidad de la teoría de la argumentación jurídica. Cuestión que ha adquirido una relevancia especial en el estado actual de la ciencia del derecho, que se desarrolla en un contexto de Estado de derecho constitucional y democrático y que requiere de nuevas ideas y procesos teóricos. A su vez, presenta nuevas exigencias políticas y sociales que necesitan ser elucidadas y proyectadas en prácticas jurídicas acordes. Para que esto pueda ser una realidad factible se necesita una teoría apropiada y comprometida con la democracia

constitucional, con alcance, que permita dar respuestas satisfactorias a los reclamos y problemas que se presentan ante instituciones, como el Poder Judicial y sus órganos. La argumentación jurídica viene a sustituir o absorber la problemática de la interpretación jurídica o metodología jurídica, en tanto su centro de atención privilegiada y de desarrollo futuro, es el campo de las decisiones jurídicas-judiciales.

**Corte Suprema de Justicia de la Nación (diciembre 2010) “Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ acción de amparo”. Fallos: 333:2306**

Los actores consideraron que el despido sin expresión de causa del que fueron objeto, resultó un acto discriminatorio motivado en sus actividades sindicales, por lo que reclamaron la reinstalación en sus cargos y una reparación económica. La Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, por mayoría, al confirmar el fallo de primera instancia favorable a las dos pretensiones, tuvo por acreditados los hechos invocados por los actores y mantuvo la aludida reincorporación y reparación económica, con fundamento en el art. 1° de la ley 23.592. Ello dio lugar al recurso extraordinario de la vencida. La Corte Suprema –por mayoría– confirmó la sentencia recurrida. Los Dres. Lorenzetti, Highton de Nolasco y Argibay consideraron que correspondía revocar lo resuelto considerando que ante la negativa del empleador de reincorporar al trabajador discriminado, debía reconocerse a este último el derecho a una compensación adicional que atienda a esta legítima expectativa. Consideró que correspondía descartar el reclamo de inaplicabilidad de la ley 23.592 al ámbito del derecho individual del trabajo, ya que nada hay en el texto de la ley ni en la finalidad que persigue que indique lo contrario, la proscripción de la discriminación no admite salvedades o ámbitos de tolerancia, que se reprobaban en todos los casos, y porque la prestación de uno de los celebrantes, el trabajador, está constituida nada menos que por la actividad humana, la cual resulta, per se, inseparable de la persona humana y, por lo tanto, de su dignidad. Manifestó que la reinstalación guarda singular coherencia con los principios que rigen a las instancias jurisdiccionales internacionales en materia de derechos humanos, tendientes a la plena reparación de los daños causados por un despido, ya que el objetivo primario de las reparaciones debería ser la rectificación o restitución en lugar de la compensación, en tanto esta última sólo proporciona a la víctima algo equivalente a lo que fue perdido, mientras que las primeras reponen precisamente lo que le fue sacado o quitado. Agregó que sólo un entendimiento

superficial del art. 14 bis llevaría a que la “protección contra el despido arbitrario” implicara una suerte de prohibición absoluta y permanente a toda medida de reinstalación, ya que a la interpretación evolutiva y el principio pro homine, conviene agregar que Secretaría de Jurisprudencia - CSJN las leyes no pueden ser interpretadas sólo históricamente, sin consideración a las nuevas condiciones y necesidades de la comunidad, porque toda ley, por naturaleza, tiene una visión de futuro, está predestinada a recoger y regir hechos posteriores a su sanción y esta conclusión se impone con mayor fundamento respecto de la Constitución Nacional que tiene la virtualidad necesaria de poder gobernar las relaciones jurídicas nacidas en circunstancias sociales diferentes a las que existían en tiempos de su sanción. Por su parte, los jueces Lorenzetti, Highton de Nolasco y Argibay expresaron –en disidencia parcial- que cuando el legislador ha sancionado despidos discriminatorios con la reinstalación del trabajador lo ha dispuesto de manera expresa y siempre que el despido sin causa tenga lugar dentro de un plazo cuyo inicio y culminación se encuentre determinado por la ley respectiva, conciliando así los derechos de una y otra parte del contrato de trabajo, pero nada sucede con la ley 23.592 que, en razón de su carácter general y transversal a todas las ramas del derecho, requiere de una aplicación apropiada que no distorsione el equilibrio de derechos al que responde cada sector del ordenamiento jurídico, sea público o privado.

**Cámara de Apelaciones del Trabajo de Salta. Sala/Juzgado: I**

**(noviembre 2019). “C. R.E. c/ G. P.S.A. s/ ordinario”**

La demanda incoada en los términos del art. 182 LCT por el trabajador varón debe admitirse pues la dinámica familiar ha cambiado en las últimas décadas.

Cabe confirmar la sentencia que hizo lugar a la demanda incoada en los términos del art. 182 LCT, al haberse cumplido los requisitos de procedencia de la presunción establecida en el art. 181, esto es, que el empleador no invocó causas de despido y que el trabajador ha notificado fehacientemente el acontecimiento del matrimonio, siendo que el distracto incausado se configuró durante el plazo de sospecha establecido en la norma.

La presunción legal establecida en el art. 181 de la LCT opera de modo indistinto cualquiera sea el sexo del trabajador, quedando a cargo del demandado la prueba de la justificación del despido que enerve su aplicación. Quienes bregan por la aplicación del art. 181 de la LCT en forma indistinta, ya sea hombre o mujer quien reclama su derecho, se apoyan fundamentalmente en la normativa

referida a los derechos humanos de los trabajadores en específico y a los derechos humanos a la igualdad y a la no discriminación en general, y no sólo a la potencial maternidad de la mujer.

**Doctrina: Iván G. Lupinacci (2020)**

Es dable destacar la importancia de las luchas que buscaron lograr paridad entre los trabajadores, y que gracias a ellas se pueden apreciar grandes avances en materia de igualdad en el ámbito del derecho del trabajo, dando como resultado que se hable de trabajadores sin distinción del género que los represente -esto es a los efectos de dejar atrás la discriminación y lograr armonizar la igualdad de los trabajadores, ya sean hombres o mujeres-.

El Título VII de nuestra ley de contrato de trabajo, contempla actualmente los lineamientos generales correspondientes al acápite de «trabajo de mujeres», encontrándose establecido en los arts. 172 a 186 inclusive.

En este orden de ideas, en el texto del art.172 de la LCT sienta la posibilidad a la mujer de celebrar contratos de trabajo sin «discriminación en su empleo fundada en el sexo o estado civil de la misma», resaltando que esto debe mantenerse a pesar de que se altere lo antedicho «en el curso de la relación laboral».

Lo mencionado en el párrafo anterior encontró sustento en un momento social determinado, en el cual la distinción efectuada entre el género femenino y masculino en la LCT era entendido como necesario, y protectorio; pero en la actualidad entiendo que carece de sentido, ya que el advenimiento de una nueva conciencia generacional con relación a las cuestiones orientadas a la igualdad y el género han logrado un cambio de paradigmas en los roles que ocupan tanto el hombre como la mujer, cuya finalidad fue alcanzar uniformidad de trabajo entre trabajadores, sin distinción del género o sexo.

**5.-Comentarios y análisis crítico de la autora**

Coincido y considero acertada la solución que tomó la Corte Suprema de Justicia de la Nación, para resolver el problema jurídico de interpretación en el fallo analizado, la misma jerarquizó con rango supremo el sentido y alcance de la norma a favor de las garantías constitucionales como la igualdad, la no discriminación, la protección de la familia, comprendiendo ello si tenemos en cuenta los artículos 14 bis de la Constitución Nacional (nuestra Ley madre), art

16 de la Declaración Universal de Derechos Humanos y el art 23 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, entre otros. Borrando las diferencias en cuestiones de género, dándole determinación al lenguaje en el caso concreto.

A pesar de que hubo grandes progresos en la humanidad, sigue estando presente especialmente en el ámbito de las relaciones laborales, la discriminación, en particular la fundamentada en razones del género. Como los expuestos con anterioridad, existen innumerables fallos que lo demuestran, indicando situaciones de violación al derecho a un trato igualitario.

Considero que el argumento del máximo Tribunal, podría haberse basado también en el Principio *in dubio pro operario*, LCT artículo 9.- 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 rija cada una de las instituciones del derecho del trabajo.

Si la duda recayese en la interpretación o alcance de la ley, o en apreciación de la prueba en los casos concretos, los jueces o encargados de aplicarla se decidirán en el sentido más favorable al trabajador.

Podemos deducir que la terminología elegida por el legislador de la ley 20.744 para tratar el capítulo de «trabajo de mujeres» resulta arcaica, siendo necesaria su modificación.

Teniendo en cuenta la realidad social en la que se encuentran los operadores de justicia, deben resolver dando la solución más favorable para el caso, tomando una decisión política correcta, con el mayor grado de justicia, tratando de desentramar el conflicto que generan los problemas jurídicos. Como considero que se manifestó en este fallo la CSJN usando la sana crítica racional.

Lo que me parece faltó a la resolución es ir un poco más lejos, adaptándolo a una terminología más apropiada e inclusiva para la época en que vivimos, abordando o incluyendo por ejemplo, matrimonios del mismo sexo, personas de género no binario... entre otros.

## **6.-Conclusión**

La Corte Suprema de Justicia de la Nación revocó una sentencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, que había rechazado la indemnización especial por causa de matrimonio prevista en el artículo 181 de la LCT, aduciendo que el mismo refería a las trabajadoras mujeres y no a los varones.

La cuestión central que generó el Problema Jurídico de tipo Lingüístico, fue decidir si la presunción consagrada en el art. 181 de la LCT se aplica únicamente a la mujer trabajadora o si, por el contrario, se aplica también al trabajador varón.

Pese a lo establecido en la Constitución Nacional, son muchos los espacios en que puede comprobarse que existe discriminación en materia laboral en razón de género.

Debe considerarse que la interpretación de la ley por parte de los jueces, a los fines de resolver el caso sometido a su decisión, debe tener en cuenta el contexto socio-cultural existente en la época en que se analiza su aplicación. Las nuevas condiciones y necesidades de la sociedad junto a sus avances.

Ningún jurista debiera ignorar el derecho constitucional, ni los Tratados de Derechos Humanos al aplicar la ley.

## 7.-Índice de Referencias Bibliográficas

Cámara de Apelaciones del Trabajo de Salta. Sala/Juzgado: "C. R.E. c/ Grupo Peñafloreña S.A. s/ ordinario" (13 de noviembre 2019) Cita: MJ-JU-M-126635-AR | MJJ126635 | MJJ1266

Código Civil y Comercial de la Nación. (2016). Editorial ERREIUS

Constitución de la Nación Argentina. (1994). Sainte Claire Editora S.R.L.

Corte Suprema de Justicia de la Nación. Buenos Aires, Puig, "Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido". (24 de Septiembre de 2020)

CSJN.gov.ar. (s.f.). Recuperado

Hart, H. (1996) El concepto de Derecho. Buenos Aires: Abeledo-Perrot.

Ley de contrato de trabajo. Ley 20744. (2014) tercera edición. Carlos Pose. Editorial David Grinberg

Ley 23451 (1986) Argentina.gob.ar

Ley 23592. (2018). La Rosa, Mariano R. Editorial Di Placido

Lupinacci, Iván G. (26 de octubre 2020). Cita: MJ-DOC-15588-AR | MJD15588,

Manual de Derecho Laboral 7a. Ed. Julio Armando Grisolia. (2016). AbeledoPerrot S.A.

Navarro, P. (2006) Laguna de conocimiento y reconocimiento. Análisis Filosófico, XXVI (2), 190-228.

Nicolás Jorge Negri, Doctor en Ciencias Jurídicas. Universidad Nacional de la Plata. La argumentación jurídica en las sentencias judiciales (diciembre de 2018)

[www.saij.gov.ar/corte-suprema-justicia-nacion-federal-ciudad-autonoma-buenos-aires-alvarez-maximiliano-otros-cencosud-sa-accion-amparo-fa10000047-2010-12-07/123456789-740-0000-1ots-eupmocsollaf](http://www.saij.gov.ar/corte-suprema-justicia-nacion-federal-ciudad-autonoma-buenos-aires-alvarez-maximiliano-otros-cencosud-sa-accion-amparo-fa10000047-2010-12-07/123456789-740-0000-1ots-eupmocsollaf)