



Corte Suprema de Justicia de la Nación (2020) “CNT57589/2012/1RH1 Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A s/ Despido.” Resolución del 24/09/2020.

Nuevos aires soplan en el Derecho Laboral

Trabajo Final de Grado

Carrera: Abogacía.

Nombre: Pablo Marcelo Gutierrez.

DNI: 32099169

Legajo: VABG97639

Fecha de entrega: 24/06/2022

Tutor: María Lorena Caramazza.

Tema elegido: Derecho Laboral.

Producto Elegido: Modelo de Caso.

Sumario: 1. Introducción. - 2. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del tribunal. - 3. Análisis de la ratio decidendi en la sentencia. - 4. Análisis crítico del fallo. - 4.1. La descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. - 4.2. Postura del autor. - 5. Conclusión. -6. Listado de revisión bibliográfica - 6.1. Legislación. - 6.2. Doctrina. - 6.3. Jurisprudencia.

## 1.Introducción.

La igualdad es un principio receptado en nuestra Constitución Nacional en su artículo 16 aunque muchas veces no sea respetado como tal y el ámbito laboral no es ajeno a esta situación, por eso es de vital importancia tomar el fallo “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido. Corte Suprema de Justicia de la Nación Argentina, 24 de septiembre de 2020” para analizar y apreciar cómo el transcurso del tiempo va modificando la forma de interpretar las leyes llevándolas de una manera más evolutiva atendiendo a las nuevas dinámicas que traen un cambio de paradigma en la conformación de las familias.

La Corte Suprema de Justicia de la Nación (en adelante CSJN) dictaminó, en este fallo, sobre la igualdad de derechos en materia de género haciendo aplicar el artículo 181 de la ley 20.744 de Contrato de Trabajo (en adelante LCT) sin distinción tanto a hombres como mujeres.

En tanto se aprecia en el presente fallo el problema jurídico de tipo axiológico, que en palabras de Robert Alexy (1983) se trata de una colisión de principios y normas a los que el Tribunal se tuvo que enfrentar y sopesar para poder llegar a la sentencia, denominada ley de colisión ya que el Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo N° 11 como la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo toman como justificativo para su decisión la doctrina del Fallo Plenario Nro. 272, en autos “Drewes Luis A. c/ Coselec S.A.” (Cam. Nac. Apel., 19900323, 1990). que sostiene que tanto hombres como mujeres eran beneficiarios de la indemnización agravada, pero ponía en la persona del varón la prueba del acto discriminatorio, es decir, que la misma fuera a causa del matrimonio, norma que colisiona con los principios que

decide utilizar la CSJN cuando decide abordar la sentencia teniendo en cuenta distintos artículos referidos a la igualdad, anteriormente mencionada, , como también dentro la misma LCT cuando refiere la no discriminación e igualdad de trato en las relaciones laborales sin distinción de raza, sexo, religión a cada uno de los trabajadores (Ley 20.744, Art 17)

Para desarrollar y profundizar el presente trabajo, se comenzará con la reconstrucción fáctica, historia procesal y las razones por las cuales la CSJN arribo al dictamen. Luego, se procederá a realizar un análisis teniendo en cuenta antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales para concluir con la opinión del autor y una breve conclusión.

2. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del tribunal.

Fernando Puig contrae nupcias el día 18 de marzo de 2010, evento que fue notificado de manera fehaciente al empleador, y es despedido sin causa aparente el día 25 de junio de 2010 a instancia de la Minera Santa Cruz por lo que entabla la demanda laboral contra la misma sumando el reclamo por la indemnización agraviada por despido por causa de matrimonio.

A los 16 días del mes de junio de 2014, el Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo nro. 11 dictaminó no hacer lugar a la demanda del actor alegando que no logró probar que el despido fuera por causa del matrimonio, más allá que él mismo había sido notificado en tiempo y forma tal como lo indica el ya mencionado artículo 181 de la LCT. Ante la sentencia del Tribunal, Puig interpone un recurso de apelación, en el cual la Sala IV de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo decide confirmar la sentencia de primera instancia no haciendo lugar al reclamo ratificando la doctrina del Fallo Plenario Nro. 272, en autos “Drewes Luis A. c/ Coselec S.A.” Luego de esta pronunciación el actor interpone un recurso de queja.

El día 24 de septiembre de 2020 la CSJN aborda la sentencia teniendo en cuenta la protección de la vida familiar, receptados en tratados como la Convención Americana sobre Derechos Humanos, la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, entre otros haciendo lugar al recurso de

queja revocando la sentencia apelada de manera unánime con los votos de los Ministros Highton Elena Inés, Maqueda Juan Carlos, Lorenzetti Ricardo Luis y los votos concurrentes de Rosenkrantz Carlos Fernando y Rosatti Horario Daniel concluyendo con que vuelvan los autos al tribunal a quo y se dicte pronunciamiento con arreglo a lo decidido en la sentencia.

### 3. Análisis de la ratio decidendi en la sentencia.

La CSJN por unanimidad, mediante diferentes votos y fundamentos, dispuso dejar sin efecto el fallo de Cámara y que se proceda el dictado de uno nuevo. El voto de Lorenzetti, Maqueda y Highton hace especial énfasis en que en ninguno de los tres artículos de la LCT referidos se menciona a la mujer trabajadora como única destinataria de la protección legal, más allá de que figuren bajo el título del capítulo “Trabajo de mujeres”. El Juez Rosatti, concurre con su voto, realizando un eficaz análisis del concepto de “protección integral de la familia”, garantizada en el art. 14 bis de la Constitución Nacional, y a la cual la normativa sobre matrimonio de la LCT reglamenta. Por último, El Juez Rosenkrantz, en su voto concurrente lo sustenta en que la literalidad de los artículos 180 a 182 implica comprender en la protección de estos tanto a trabajadores varones como mujeres, destacando que el propósito de dichas normas es proteger la institución del matrimonio, por lo tanto, ambos cónyuges se encuentran abarcados por la garantía independientemente de su sexo.

Para resolver el problema jurídico que se plantea, vemos como la Corte sigue las siguientes líneas argumentales, para comenzar se observa que para decidir que se trata de un despido meramente basado en la decisión de contraer matrimonio por parte del actor Puig utiliza una argumentación lingüística más laxa al interpretar el artículo 181 de la LCT tanto para hombres como para mujeres atendiendo justamente a la expresión literal de este artículo donde en ningún momento se excluye al trabajador varón del mismo, en contra posición de los argumentos dados por Sala IV de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo al colisionar totalmente con los mandatos que emanan de la Constitución nacional y de los Tratados Internacionales de Derecho Humanos en materia de no discriminación y protección integral de la familia.

Otra línea argumental es en base a los principios generales del derecho ya que la CSJN argumento utilizando el convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT), que reza sobre aquellos trabajadores con responsabilidades familiares, haciendo hincapié que en ninguna circunstancia debe tomarse como causa justificada de despido poniendo en cabeza de los estados miembros de la entidad internacional la obligación de incluir entre los objetivos de sus políticas nacionales “permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales” (Ley 23.451, 1986)

Por otro lado y atendiendo a precedentes tales como el fallo “Pellicori”, en donde la CSJN estableció que será suficiente para la parte que afirma dicho motivo, que con el solo hecho que pruebe un indicio lleva la carga de la prueba al empleador onus probandi termina de echar por tierra el requisito que sobre caía sobre el trabajador varón de probar que la causa del despido era efectivamente el acto de contraer matrimonio sostenido por el ya nombrado fallo Plenario “Drewes” pasando ahora a la patronal tener que acreditar lo contrario.

#### 4. Análisis crítico del fallo

##### 4.1. La descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y

Jurisprudenciales.

En este acápite se analizara el desarrollo conceptual de las principales categorías conceptuales emergentes del fallo y es trascendente para la comprensión de la problemática esgrimida, lo que versan distintas fuentes sobre el principio de no discriminación, que según entiende la CSJN, se ve violado por la interpretación restrictiva que hace la sala VI respecto del artículo 181 de la LCT, ya que el resguardo contra el despido por causa de matrimonio tiene por finalidad asegurar el derecho a la protección de la vida familiar que reconocen los artículos 14 bis de la Constitución Nacional, el art. 23 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el artículo 16 de la Declaración Universal de Derechos Humanos y el artículo 17 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

En nuestro ordenamiento interno, específicamente en el la LCT vemos receptado este principio de no discriminación en los artículos 17, 70, 72, 73, 81, 172, 187 que comprenden la obligación del empleador de no discriminar por razones de sexo, religión, estado civil, ideas políticas, raza, edad, etc. Como también se puede hacer extensivo al aspecto físico y la discapacidad. (Grisolia, 2016)

También es importante remarcar lo que reza el artículo 402 del Código Civil y Comercial de la Nación (en adelante CCC) que ninguna norma puede ser aplicada para limitar, suprimir la igualdad de derechos y obligaciones de los integrantes del matrimonio.

Como se colige del fallo en análisis la Corte interpreta en forma laxa el artículo 181, presunción que considera causal del despido al matrimonio cuando lo notifica la mujer, extiende al género masculino teniendo en cuenta un cambio de patrón en cuestiones de género. La OIT en su Recomendación número 198 hace especial referencia al tema, manifestando que se deben establecer políticas claras sobre la igualdad de género y mejorar el cumplimiento de la legislación y los acuerdos pertinentes en el ámbito nacional, de modo que pueda abordarse de manera eficaz la dimensión de género. (OIT 2006)

Bidart Campos (2006) se refiere al tema enunciando que de la cláusula constitucional relativa a la protección de la familia se depende el principio de trato igualitario de los integrantes primarios de dicho núcleo social que recibe reconocimiento expreso en un conjunto de instrumentos internacionales con jerarquía constitucional, conforme lo dispuesto por el artículo 75, inciso 22, de la CN.

En el fallo “Álvarez” por mayoría la Corte señala que las leyes deben ser interpretadas de manera evolutiva haciendo caso de las necesidades y realidades de la comunidad ya que se entiende que toda ley debe tener visión de futuro haciendo hincapié en que la discriminación no admite salvedades, que se reprueba en todos los casos porque la prestación de uno de los integrantes de la relación laboral, el trabajador, está constituida por la actividad humana, la cual resulta, inseparable de la persona humana y, por lo tanto, de su integridad. En definitiva, el fallo de la Corte sienta un criterio para todos los casos de despidos discriminatorios. (Corte Suprema de Justicia de la Nación, 10000047, 2010)

Misma situación que en nuestro fallo de análisis se dio en “Piñeyro” del año 2013 donde la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo entendió que se produjo debido a su matrimonio considerando que la exclusión del trabajador varón de la presunción del artículo 181 de la LCT es sumamente discriminatoria por lo cual debe concederse al trabajador la indemnización especial receptada en el artículo 182 de la LCT, más allá de su género. (C.N.A.T., 77922, 2013)

En el fallo “Pellicori” (2011) se desarrolló sobre quién debe cargar con la prueba en los procesos en los cuales se discute la existencia o no de un acto discriminatorio. El criterio que ha sido desarrollado con amplitud por la Corte Suprema en el caso ‘Pellicori’, entre otros, es que, frente a la denuncia de un despido discriminatorio, la parte demandada debe en todos los casos alegar y luego probar de modo suficiente la existencia de razones o motivos que hubieran dado lugar al despido, que resulten en todo caso diferentes de las situaciones que el trabajador consideró discriminatorias. (C.S.J.N., 11000149, 2011)

#### 4.2 Postura del autor.

Luego del análisis profundizado que se viene realizando del fallo elegido para realizar este trabajo he llegado al punto donde acompaño las decisiones que tomo la CSJN en su totalidad con respecto al mismo donde se declara admisible la queja y procedente el recurso extraordinario impuesto por parte del señor Puig.

Atentos a que se realizó una lectura de las leyes contemplando los nuevos paradigmas sociales, mencionan que en el último tiempo se ha generado un nuevo modelo sociocultural que modifica el prototipo familiar, y ambos cónyuges se hacen cargo indistintamente de las tareas y obligaciones domésticas y familiares por lo tanto, restringir la protección de la LCT por matrimonio a la mujer implicaría una violación a ese trato igualitario a quienes integran el núcleo familiar en el ejercicio de sus responsabilidades y deberes domésticos, económicos e intrafamiliares.

De más está decir que esta decisión del Máximo Tribunal será tomada como fuente para próximos casos en los que se tengan que resolver cuestiones similares sentando precedente como por ejemplo en el fallo “Cabezas” donde la Corte de Justicia de la Provincia de Salta, toma el fallo Puig como parte de los argumentos para

desestimar la petición de la patronal y efectivizar el pago de la indemnización especial al señor Cabezas.

Destaco también la referencia que se realiza a las tareas de cuidado en el fallo Puig, donde se pone luz a que el trabajador varón también debe poder ejercerlas, ya que, de lo contrario, se afectaría la igualdad de oportunidades de las mujeres en el acceso a los puestos de trabajo. Ello atento a que los empleadores podrían inclinarse por contratar varones, ya que éstos no podrían invocar luego la presunción de despido por matrimonio.

No hay dudas, que la normativa laboral quedó relegada frente al avance social y tal circunstancia genera injusticias e inequidades de género.

## 5. Conclusión.

Atento a lo investigado observamos que el fallo Puig es de extrema relevancia porque contribuye a sostener valores de seguridad jurídica para los trabajadores, sea hombre o mujer quien reclama su derecho, la evolución del derecho al trabajo necesita de todo tipo de argumentos para adaptarse a las modalidades laborales futuras.

Está a la vista que los progresos en materia de derecho de familia imponen la necesidad de adecuar la normativa laboral a los nuevos tiempos ampliando la protección hacia todas las personas trabajadoras con responsabilidades familiares, estando obligado el Estado Argentino de no solo capacitar en materia de género al Poder Judicial y sus funcionarios, sino adoptar medidas de acción que vayan de la mano con los principios de progresividad y actualización que disminuyan las tensiones que genera la conciliación de la vida familiar y laboral, en razón de las obligaciones internacionales que ha asumido nuestro país.

Finalmente, y a modo de cierre, estamos en condiciones de afirmar que, a diferencia de los avances logrados en el derecho común, en el Derecho del Trabajo los mismos aún no encuentran la misma intensidad, pero va en ese camino y eso, ya es decir mucho. Mas allá del lugar donde nos encontremos situados en la sociedad, siendo operadores jurídicos, militantes de algún partido político, etcétera, debemos estar



presentes en los momentos donde causas como ésta se diriman en los tribunales ya que será una de las formas de poder seguir conquistando derechos laborales.

## 6. Listado de revisión bibliográfica

### 6.1 Legislación.

**Constitución de la Nación Argentina** (1994). Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm>

**Congreso de la Nación Argentina** (1974). [Ley 20.744] Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>

**Código Civil y Comercial de la Nación** Ley N° 26.994 (2014). Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/235000239999/235975/norma.htm>

### 6.2 Doctrina.

**Alexy, R.** (1983). Teoría de la Argumentación Jurídica: Teoría del discurso racional como teoría de la fundamentación jurídica. Perú: Palestra.

**Bidart Campos, G.** (2006). Tratado Elemental de Derecho Constitucional Argentino, Buenos Aires, AR: Editorial Ediar, pág. 219

**Grisolia, J. y Ahuad, E.** (2020). Ley De Contrato De Trabajo Comentada. Buenos Aires, AR: Editorial Estudio.

**Grisolia, J.** (2016) Guía de estudio Laboral (Derecho del trabajo y la Seguridad Social). Buenos Aires, AR: Editorial Estudio.

**Organización Internacional del Trabajo [OIT]** Convenio 156. (1986)

**Organización Internacional del Trabajo [OIT]** Recomendación 198. (2006)

### 6.3 Jurisprudencia.

**Corte Suprema de Justicia de la Nación** (07 de diciembre de 2010) Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ acción de amparo.

**Corte de Justicia de la Provincia de Salta** (02 de febrero de 2021) Cabezas, Raúl Edgardo vs. Grupo Peñaflores S.A. s. Recurso de inconstitucionalidad.

**Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo** (23 de marzo de 1990) Sentencia número 119900323. Drewes, Luis Alberto C/ Coselec S.A.C. S/ Cobro De Pesos (Vto. Vaccari Horacio).

**Corte Suprema de Justicia de la Nación** (15 de noviembre de 2011) Pellicori, Liliana Silvia c/Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/Amparo

**Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo** (28 de febrero de 2013) Piñeyro, Rubén Alberto c/ Telefónica de Argentina S.A. s/despido

**Corte Suprema de Justicia de la Nación** (24 de septiembre 2020) Puig, Fernando Rodolfo C/ Minera Santa Cruz S.A. S/Despido