



- TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN ABOGACÍA -
“El fallo Puig y la necesidad de una nueva Ley de Contrato de Trabajo más inclusiva”

Análisis del fallo: *Corte Suprema de Justicia de la Nación: “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido” del 24 de septiembre de 2020*

Carrera: Abogacía

Alumno: Stella Maris Russo

Legajo: VABG95616

DNI: 14.654.396

Tutor: Carlos Isidro Bustos

Opción de trabajo: Comentario a fallo

Tema elegido: “Derechos fundamentales en el mundo del trabajo.
Futuro y presente del derecho del trabajo”

Sumario: **I.** Introducción - **II.** Cuestiones procesales: **a)** Premisa fáctica – **b)** Historia procesal – **c)** Decisión del tribunal - **III.** Análisis de la ratio decidendi de la sentencia - **IV.** Descripción del análisis conceptual: antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales - **V.** Postura de la autora - **VI.** Conclusión - **VII.** Listado de referencias bibliográficas.

I. Introducción

El tema seleccionado para la elaboración de este comentario a fallo se encuentra vinculado al Derecho del trabajo, no solo sobre los derechos fundamentales del trabajador sino desde una mirada focalizada en el presente y hacia el futuro de este derecho.

Es desde este desafío intelectual, que elegí para su análisis el ya no desconocido caso “*Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido*” que fuera emitido por la Corte Suprema de Justicia de la Nación con fecha 24 de septiembre de 2020 (fallo: 343:1037).

Todo análisis amerita un encuadre, una conceptualización inicial, por ello considero hacerlo desde una definición del Derecho del Trabajo que contemple los aspectos más relevantes respecto del tema en cuestión. Son las palabras de Néstor de Buen Lozano (1981) las que sintetizan este primer entendimiento:

Derecho del trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales, y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social (P. 131)

El derecho laboral o derecho del trabajo se fue materializando como tal a través del reconocimiento de sus principios. Estas reglas o pautas tienen como objetivo proteger al trabajador en función de la desigualdad existente entre éste y su empleador. Las mismas conforman el orden público laboral, el cual se caracteriza por lo imperativo de sus normas a fines de garantizar la protección de una relación que se reconoce en desequilibrio (Grisolia, 2019).

La sentencia en análisis ha sido reconocida como novedosa en el ámbito del derecho laboral (Rodríguez, 2020) ya que consagra en su interpretación el principio

protectorio (especialmente en lo atinente al *in dubio pro operatio*), el de no discriminación e igualdad de trato, de justicia social, progresividad y sobre todo de equidad. Este en particular refiere a una humanización de la norma para adecuarla al caso concreto. Se permite apartarse del orden dado en la letra estricta de la ley. Profundiza en su espíritu y de esta manera procurar la armonía con el sentido de justicia, estableciendo las vinculaciones necesarias con otras normas y asegurando el debido control de constitucionalidad, el cual queda reflejado en los votos emitidos por los jueces del máximo tribunal en la sentencia. Es reconocible en una lectura dinámica y progresiva de la norma, lo que llamo una “mirada resignificada”, acorde a la época, con visión de futuro, que interpela y desafía a hacer lo propio como profesionales del derecho.

De acuerdo con la conceptualización de Alchourron y Bulygin (2012), el fallo “*Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido*” presenta un problema axiológico, lo cual deviene en un conflicto jurídico propio de la interpretación entre normas y principios o entre principios jurídicos en la solución de un caso.

En la confirmación de la sentencia que había rechazado la demanda por parte de la Sala IV de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo se efectúa una interpretación del artículo 181 de la ley 20.744 de Contrato de Trabajo (en adelante LCT) que lesiona el derecho de igualdad ante la ley del reclamante varón. Al hacer lugar al recurso de Queja interpuesto, la Corte Suprema de Justicia de la Nación (en adelante la CSJN) entiende que la Cámara no solo ha prescindido, en el análisis de dicho artículo, de los propios términos del mismo, sino que dicha interpretación colisiona con un análisis proyectivo y vinculante de las Garantías Constitucionales enunciadas desde el bloque de constitucionalidad del artículo 75, Inc. 22 de la Constitución Nacional que incorpora los Tratados Internacionales sobre Derechos Humanos, los Convenios de la OIT y otras normas en materia de no discriminación y protección integral de la familia.

II. Cuestiones procesales

a) Premisa fáctica

El caso en estudio, caratulado “*Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido*” se inicia con una demanda que presenta el actor, el Sr. Puig, Fernando a través de su letrado Ariel Gustavo Lucero ante el Juzgado Nacional de 1ra. Instancia del Trabajo N° 11 - Capital Federal - Causa 57589/12 mediante la cual se reclama la indemnización especial que prevé el artículo 182 de la ley 20.744 (LCT) en virtud del hecho que el demandante fuera desvinculado de su lugar de trabajo sin causa a partir del

día 25/06/2010, fecha que transcurre dentro de los seis meses posteriores a la celebración de su matrimonio.

El actor ingresó con fecha 01/09/2007 a laborar en relación de dependencia y subordinación bajo las órdenes de la demandada Minera Santa Cruz S.A., la cual se dedica a la actividad de la minería en la Pcia. de Santa Cruz, teniendo al momento de transcurrir la situación objeto de análisis sus oficinas administrativas en Capital Federal. Se desempeñaba como jefe de Compras, con tareas de carácter administrativa varias, transcurriendo las mismas entre las oficinas de Capital Federal, Comodoro Rivadavia (Pcia. de Santa Cruz), en la Unidad Minera San José (yacimiento situado a 50 kilómetros de la localidad de Perito Moreno en la Pcia. de Santa Cruz) e inclusive viajes a Perú. Con fecha 18/03/2010 el Sr. Puig, Fernando contrajo matrimonio y la empresa le concede la correspondiente Licencia por Matrimonio efectuando los pagos contemplados a tal efecto. Mediante un telegrama OCA con fecha 25/06/2010 la empleadora lo despide de forma directa e injustificada en los términos del artículo 245 de la LCT, sin preaviso y no invocando alguna causal para el mismo.

No existiendo antecedentes de sanciones disciplinarias durante el tiempo que transcurrió su actividad en la empresa, por parte de la patronal, más aún y por contrario habiendo recibido reconocimientos y gratificaciones, entendiéndose que se desempeñaba como “buen empleado”, el demandante interpreta como causal de su despido haber contraído matrimonio. Es desde esa posición que inicia su reclamo de una indemnización agravada en términos del artículo 182 de la LCT mediante telegrama OCA a la empleadora. Su reclamo le es negado y desconocido desde la empresa. A partir de esta premisa se inician los actos procesales detallados a continuación.

b) Historia procesal

Con fecha 29/11/2012 el actor interpone demanda contra Minera Santa Cruz S.A. ante el Juzgado Nacional de 1ra Instancia del trabajo N° 11 la cual es rechazada entendiéndose que frente al despido por matrimonio en relación con el hombre la presunción *iuris tantum* del art 181 de la LCT no existe *per se* cómo en el caso de la mujer sino que pesa sobre el varón la carga de demostrar que el despido obedeció al matrimonio.

Ante dicha sentencia se presenta un recurso de apelación ante la Sala IV de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo la que a través de la Sentencia Definitiva N° 67.290 de fecha 27/02/2015 señala que la indemnización agravada prevista en el

artículo 182 de la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo (LCT) para el supuesto de que el despido obedezca a razones de matrimonio, alcanza tanto a las trabajadoras mujeres como a los trabajadores hombres. De manera contraria a lo sostenido interpretó que la presunción *iuris tantum*, prevista en el artículo 181 de esa misma ley, se aplica únicamente a las trabajadoras mujeres históricamente segregadas y que dicha interpretación no lesiona el derecho a la igualdad y rechaza la demanda.

Con fecha 07/04/2015 en virtud de lo autorizado por los artículos 14, 15 y 16 de la Ley 48 y doctrina de la CSJN sobre arbitrariedad de sentencia se plantea un Recurso Extraordinario Federal. Este recurso es denegado, por lo cual se presenta un recurso de Queja directo ante la CSJN. Los Jueces de la Corte acuerdan con lo dictaminado por el Sr. Procurador Fiscal de la Nación, Víctor Abramovich y mediante fallo 343 de fecha 24/09/2020, declaran admisible el recurso de Queja, procedente el Recurso Federal Extraordinario y revoca la sentencia apelada.

c) Decisión del tribunal

La CSJN acuerda con el Dictamen emanado del procurador Fiscal de la Nación entendiendo que:

Si bien la impugnación presentada es fundada en interpretación de una norma de derecho común - artículo 181 de la LCT- y por lo tanto ajena a la instancia del artículo 14 de la Ley 48 la interpretación efectuada por la Cámara posee un carácter irrazonable que colisiona con las directivas emanadas de la Constitución Nacional y de los tratados de derechos humanos en materia de no discriminación y protección integral de la familia, es necesario contar con criterios interpretativos homogéneos.

(CSJN, “Puig”, fallo:343:1037, 2020, cons.4)

Para la CSJN la única forma de interpretar inteligentemente el artículo 181 de la LCT es equiparar la protección especial en caso de despido por causal de matrimonio (artículo 182 de la LCT) para hombres y mujeres. En consecuencia, si bien los magistrados no emitieron un único voto sino que la Dra. Elena Inés Highton de Nolasco, Dr. Juan Carlos Maqueda y el Dr. Ricardo Luis Lorenzetti emitieron voto conjunto y Dr. Carlos Fernando Rosenkratz y Dr. Don Horacio Rosatti emitieron votos propios todos

concluyen unánimemente en descalificar el fallo apelado, hacer lugar a la queja, declarar procedente el recurso extraordinario y dejar sin efecto la sentencia apelada.

III. Análisis de la ratio decidendi de la sentencia

Los argumentos jurídicos que se desprenden de las votaciones efectuadas por los Sres. ministros de la CSJN son descritos en los párrafos subsiguientes:

El Voto conjunto de la Dra. Elena Inés Highton de Nolasco, Dr. Juan Carlos Maqueda y el Dr. Ricardo Luis Lorenzetti sostiene que:

El artículo 182 forma parte conjuntamente con el artículo 180 y 181 del Capítulo III de la LCT titulado “De la prohibición del despido por causa de matrimonio” y consideran que este fue inapropiadamente inserto en el título VII referido al “Trabajo de Mujeres”. Del análisis detallado de dicho articulado se desprende que ninguno de los tres alude específicamente a que la mujer trabajadora sea exclusiva destinataria de la protección especial dada por los mismos, sino que por el contrario, el artículo 180 establece la nulidad de los contratos o reglamentaciones internas que establezcan el despido teniendo como causal el matrimonio.

Sostienen que los arts. 180 a 182 de la LCT conforman un sistema de protección mediante el cual el legislador ha procurado desalentar este tipo de medidas discriminatorias que afectan a quienes deciden unirse en matrimonio y conformar una familia y que no hay en la literalidad de los arts. 180,181 y 182 de la LCT, elemento alguno que autorice a excluir de sus disposiciones al trabajador varón.

Los ministros mencionados ut supra sostienen que la argumentación efectuada por la Cámara es de interpretación restrictiva, ya que contrasta con postulaciones que la misma Corte había señalado en fallos anteriores, manifestando que “las leyes no pueden ser interpretadas sólo históricamente, sin considerar a las nuevas condiciones y necesidades de la comunidad, porque toda ley, por naturaleza tiene una visión de futuro, y está predestinada a regir hechos posteriores a su sanción” (CSJN, “Álvarez”, fallos: 333:2306, cdo. 9).

El voto propio efectuado por el Sr. presidente de la CSJN Dr. Carlos Fernando Rosenkratz concurrente con el anterior, hace un análisis similar, se centra en la interpretación formal de la norma. Considera que no hay duda de que la protección contra el despido por causa de matrimonio, incluyendo la presunción alcanza a todo trabajador independientemente de su sexo.

Explica que la ley 21.297 al derogar el art. 299 suprime sólo una de las disposiciones de la ley 20.744, con lo cual las no derogadas mantienen su alcance y

sentido. En ese orden de ideas, el magistrado sostiene que “*la ley 21.957 no modificó las normas que consagran la protección contra el despido por causa de matrimonio tanto para el varón como la mujer*” (CSJN, “Puig”, fallo:343:1037, 2020, cons.5)

El voto propio del Sr. ministro Dr. Don Horacio Rosatti también concurrente con los anteriores sostiene entre otros puntos que limitar a la trabajadora mujer la presunción de despido por causa de matrimonio supone desconocer la igualdad de condiciones de los integrantes del núcleo familiar en el ejercicio de sus responsabilidades y deberes los cuales se derivan de ese vínculo social. Es destacable la mención que efectúa sobre el cambio en los estereotipos vigentes en la sociedad global y el alcance que la igualdad de género posee en un contexto socio cultural con otro grado de desarrollo a nivel nacional e internacional (CSJN, “Puig”, fallo:343:1037, 2020, cons.9)

Consecuentemente a lo que argumenta manifiesta que si los artículos en análisis (180, 181 y 182) de la LCT fueran interpretados de esa manera se estaría privando de tutela efectiva al trabajador varón quien también lleva a cabo tareas de cuidado familiar. Haciendo uso de un razonamiento inverso argumenta que esta interpretación podría perjudicar el acceso de las mujeres a una fuente de trabajo, ya que el empleador podría inclinarse a la contratación de varones a fin de evitar el costo de un despido con presunción por causa de matrimonio.

Reafirma su argumentación en los mismos términos al decir:

Que de lo expuesto se concluye que, en el marco de las pautas constitucionales e internacionales con jerarquía constitucional aplicables al sub examine, la presunción estatuida por el art. 181 de la LCT debe ser aplicada **sin distinciones en razón de género** (CSJN, “Puig”, fallo:343:1037, 2020, cons.12) (negritas propias).

IV. Descripción del análisis conceptual: antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales

El trabajador despedido entiende que la sentencia emitida por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (en adelante CNAT) fue arbitraria y discriminatoria dado que se le rechaza el pedido de indemnización especial que establece el artículo 182 de la LCT asumiendo que la presunción “*iuris tantum*” del artículo 181 no opera para el varón, sino solo para la mujer.

Según Ackerman (2019), al derogar la ley 21.297 (1976), el art. 299 que extendía al trabajador varón la indemnización especial que establecía el anterior art. 198 (actual art. 182) el cual obraba en la versión original de la ley 20.744 (1974) dio lugar a tres interpretaciones diferentes: algunos autores como Britos Peret, Goldin e Izquierdo y Sciarra de Arico consideraron que la extinción del art. 299 hacía desaparecer la posibilidad de extender la indemnización al hombre. Por su parte, Centeno hace una valoración positiva de la derogación de dicho artículo entendiendo que la LCT modificatoria otorga mayor amplitud de interpretación a través del art. 180 (nulidad) mientras que Martínez Vivot sostiene que luego de la derogación de dicho artículo se hace una genérica referencia a “su personal” (art. 180) quedaría abarcado por este concepto el trabajador varón.

En el caso “*Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido*” la CNAT sala IV argumenta su sentencia desfavorable en base a la doctrina establecida mediante el caso “*Drewes Luis A. c/Coselec SAC fallo plenario 272 CNAT*” (1990) que reconoce la indemnización prevista en el art. 182 de la LCT al trabajador varón siempre y cuando este trabajador pueda acreditar que su despido tuvo como causal el matrimonio.

Importa tener presente que de manera excepcional y con posterioridad al plenario “Drewes” (1990) la CNAT, Sala V en el caso “*Pulen, Gabriel Alejandro y otro c/correo Oficial de la República Argentina SA y otro s/despido*” la sentencia considera que no aplicar la presunción que instala el art. 181 LCT al trabajador varón es discriminatoria, pues no está justificada una diferencia de trato con respecto a la mujer de manera objetiva y razonable.(CNAT “*Pulen, Gabriel Alejandro y otro*”, Sentencia Nro.79.517, 2016.)

En atención al orden jerárquico de primacía de las normas, es el art. 14 bis (derechos sociales) de la CNA el que establece que el trabajo en su diversas formas gozará de la protección de las leyes y que estas asegurarán al trabajador “igual remuneración por igual tarea” (la igualdad de los iguales), la “protección contra el despido arbitrario” (ruptura del vínculo laboral sin causa justificativa, agravante e injuriosa), “la protección integral de la familia” (esta cláusula abarca la libertad de formar una familia, casarse, tener hijos,etc). El Principio de Igualdad que se desprende del artículo 16° de la CNA refuerza esta concepción de eliminación de la discriminación arbitraria (Orihuela, 2021).

Este razonamiento se refleja en los Tratados Internacionales con jerarquía constitucional (art. 75° inc. 22 de la CNA). Solo por citar algunos como ejemplo vemos que la Declaración Americana de los Derechos y Deberes de los Hombres en su art. II

establece: “*todas las personas son iguales ante la Ley y tienen los derechos y deberes consagrados en esta declaración sin distinción de raza, sexo idioma, credo ni otra alguna*”. Respecto de la familia el art. VI menciona que “*toda persona tiene derecho a constituir familia, elemento fundamental de la sociedad, y a recibir protección para ella*” (DADDH, 1948); la Declaración Universal de Derechos Humanos retoma estos principios en el art. 2 (derechos y libertades sin distinción de raza, color, sexo, religión etc.) y 16 (los hombres y mujeres tienen derecho a casarse y fundar una familia) (DUDH,1948).

Toda vez que interpelamos los conceptos de igualdad y no discriminación, nos vinculamos a la idea de sexo y de género (entre otras) y la noción de familia surge espontáneamente vinculada. Dejando de lado las diferentes posturas, concepciones y perspectivas que sobre está última existen en la actualidad lo verdaderamente importante, lo que ninguna discusión omite es la “necesidad de proteger esta institución”.

La OIT a través del Convenio 156 “Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares”, 1981 (Ley 23.451), en su art. 6 sostiene que se debe promover el reconocimiento del principio de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras y respecto de sus responsabilidades familiares. En el artículo 8 este concepto se refuerza diciendo que “*La responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo*” (OIT, Convenio 156, 1981).

Ackerman, (2019) al interpretar el art. 181 sostiene que debe tenerse en cuenta la asunción conjunta e indistinta de responsabilidades familiares por unas y otros y el sentido antidiscriminatorio, respetando la exigencia del art. 402 del Código Civil y Comercial de la Nación (en adelante CCCN) el que expresa que la igualdad de derechos y obligaciones de quienes integran un matrimonio independientemente sean de igual o distinto sexo no puede ser restringida, excluida o suprimida por la interpretación o aplicación que se efectúe de una norma.

El contrato y la relación de trabajo está regulado por la ley 20.744 (LCT) tal cual se desprende de su Art. 1. En la misma, el Art. 17 prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad, como si esta concepción igualitaria no estuviera clara el Art. 81 sostiene que el empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones.

Barotto, (2021), en su análisis respecto del fallo “Puig” “considera que las leyes deben ser interpretadas de forma coherente con todo el ordenamiento jurídico, en acuerdo con el art. 2 del CCCN, teniendo en cuenta sus palabras, finalidades, leyes análogas, y aquellas disposiciones que surjan de los tratados sobre derechos humanos, también sus principios y valores jurídicos.

De lo expuesto podemos compartir con la CSJN que asistimos a una interpretación de la norma que no respeta las reglas establecidas por este máximo tribunal en numerosos fallos, entre ellos el caso “*Pirelli Neumáticos*” donde la doctrina establecida nos dice que la letra de la ley debe ser el criterio que debe imperar al momento de interpretarla prescindiendo de consideraciones que excedan al caso en estudio (CSJN, “*Pirelli Neumáticos*”, Fallo 333:2306, 2017).

La CSJN no solo establece una regla de entendimiento para las normas sino que a través del fallo “*Álvarez*” nos remite a un pensamiento analítico superador que contemple la evolución sociocultural de la sociedad, ya que entiende que las leyes no solo deben interpretarse históricamente sino que la misma debe efectuarse con visión de futuro. (CSJN “*Álvarez Maximiliano y Otro*”, Fallo 333:2306, 2010).

Es interesante cómo en referencia a esta cuestión interpretativa, Salomón, (1999) algunos años antes del fallo emitido por la CSJN en estudio, consideraba que el art. 181 (LCT) debía analizarse a la luz de los principios rectores de la legislación laboral y de la Constitución Nacional. Este autor considera que tanto el varón como la mujer son componentes necesarios del matrimonio, por lo que una comprensión contraria atenta contra el derecho de igualdad y genera una discriminación inversa hacia el varón.

De los diferentes argumentos analizados es inferible que ni la jurisprudencia ni la doctrina ha sido pacífica a la hora de abordar la interpretación del artículo 181 a lo largo de los años y en virtud de ello y luego del caso “Puig” encontramos en la actualidad autores como Ishihara (2020), que sostienen que el art. 181 (LCT) merece ser objeto de una lectura jurídica basada en el principio de que “no se puede distinguir donde la ley no distingue”.

V. Postura de la autora

Acuerdo absolutamente con la postura sostenida por la Corte en sus fallos de los últimos años, entiendo que las leyes deben ser analizadas e interpretadas desde la literalidad de sus enunciados, con visión de futuro contemplando los avances de la sociedad global.

Las normas, cualquiera sea su índole o nivel de alcance, son pensadas, escritas, interpretadas y aplicadas por los mismos hombres a quienes sus consideraciones o estipulaciones pretende regular. La diferencia entre unos y otros sustancialmente radica en que los primeros no son legos, son hombres versados en la ciencia del derecho, los llamados “operadores de la justicia”. Son ellos en quienes recae la ardua tarea de su estudio desde una concepción igualitaria de los hombres, el bien común, bien entendido como el bien común de todos los hombres.

Es aceptable entonces, en virtud de lo expresado, que la lectura interpretativa de las fuentes del derecho no sea coincidente, ya que si bien el fin primero y último es resguardar el orden social, la situación que amerite este análisis y la decisión sobre las acciones a desarrollar respecto de la misma va variando a lo largo del tiempo en la medida en que las sociedades modifican sus percepciones y concepciones respecto de las relaciones que en su seno se establecen entre los seres humanos.

En este análisis de exégesis efectuadas por diversos jueces y estudiosos del derecho a lo largo de los años desde la doctrina y la jurisprudencia se intentó dar claridad y unificar criterios, sin embargo la ley 20.744 (LCT) originalmente promulgada en el año 1974, ha tenido a la fecha, derogados, modificados o sustituidos, más de 15 (quince) artículos por otras leyes o decretos y aun así sigue presentando dificultades en su interpretación por los jueces de tribunales de primera y segunda instancia. Una de sus modificaciones, la realizada en 1976, que deroga el artículo 299 y da un orden y numeración diferente a los artículos 180 a 182 es una de las que mayores dificultades ha presentado, ya que el artículo 182 forma parte conjuntamente con el artículo 180 y 181 del Capítulo III de la LCT titulado “De la prohibición del despido por causa de matrimonio” y quedó inserto en el título VII referido al “Trabajo de Mujeres”. Ninguno de los tres artículos mencionados alude específicamente a que la mujer trabajadora sea exclusiva destinataria de la protección especial dada por los mismos,

Existiendo criterios establecidos como que la fuente de interpretación de la ley debe ser su letra (literalidad), que deben considerarse las garantías que emanan de nuestro bloque de constitucionalidad y los principios del derecho positivo, en este caso también los del derecho laboral, entonces algo está escapando en la considerada *sana crítica racional* con la que los jueces en definitiva deben juzgar y emitir sentencia en virtud del mentado SERÁ JUSTICIA. Algo de la realización de la justicia social que se postulan desde las definiciones del derecho laboral no se está cumpliendo. El bien común

de todos los hombres (genérico) no está representado en los argumentos ni las decisiones finales.

El caso “Puig” llega a la CSJN por una nueva arbitrariedad en la interpretación de los arts. 180, 181 y 182 de la LCT y entiendo que finalmente la discusión teórica sobre la posibilidad de que el varón pueda percibir la indemnización agravada cuando el causal de despido es el matrimonio ha llegado a su fin.

La sentencia de la CSJN al respecto es taxativa, en el marco de sus atribuciones ejerciendo control de constitucionalidad, nos remite a la Carta Magna y a tratados del bloque de constitucionalidad que sostienen idéntica posición sobre el respeto a la igualdad entre hombres y mujeres y la protección de la familia.

De los argumentos vertidos en el fallo es claro deducir que los jueces de la CSJN no se limitan a solicitar que se acuerde con los criterios enunciados en anteriores fallos sino que aluden a la lectura no retrospectiva de la ley, a no dejar de lado a los nuevos paradigmas que con respecto a una evolución constante del pensamiento de la humanidad en su conjunto, surgen en torno a la institución de la familia. Hay coincidencia con una concepción que ya no habla de roles atribuidos al varón o la mujer en el pasado, sino a responsabilidades actuales de unos y otras como el cuidado indistinto de los hijos, y hasta de familias conformadas desde estructuras otrora no concebidas.

Cuando leemos interpelando al fallo teniendo presente el universo actual de cambios en la cultura de los vínculos que se dan en la sociedad moderna, cuando tenemos en cuenta los nuevos paradigmas sociales, podemos ir más allá y sostener que a través de la mirada amplia, dinámica, comprensiva de la realidad social, desvirtuando una supremacía ya no vigente de un modelo tradicional binario, recordando la verdad sobre la responsabilidad familiar en las tareas de cuidado de los hijos y de la necesidad de dar protección a la familia sea como fuere que ésta esté constituida, estamos no solo frente a un fallo que es catalogado como perteneciente al ámbito laboral sino que deberíamos incluirlo como una sentencia con “perspectiva de género”.

VI. Conclusión

Las sucesivas modificaciones de la LCT han dado lugar a diferentes interpretaciones. Se fue diluyendo una estructura coherente respecto de la correspondencia en la ubicación de sus artículos y los títulos que los abarcan.

El fallo “Puig” permite pensar que se necesita una revisión completa y una adecuación de sus términos a las nuevas concepciones de familia y género que hoy reconoce la sociedad. Es prioritario que los derechos de los trabajadores que pretende

proteger y que le dieron origen, no vuelvan a ser tema de discusión por un tiempo, al menos no por cuestiones relativas a su interpretación desde una postura retrospectiva. En términos de Justicia social nos debemos una Ley de Contrato de Trabajo más inclusiva y flexible a los estándares familiares de cambio.

VII. Listado de referencias bibliográficas

Doctrina

- Ackerman, M. E. (colab. Las Heras, H.) (2019). *El Despido*. Santa Fe: Rubinzal Culzoni.
- Barotto, S. (2021). *La igualdad de género laboral en la Corte Suprema de Justicia de la Nación. Justicia igualitaria al amparo de la ley*. LA LEY 25/03/2021, 7. TR LALEY AR/DOC/648/2021
- Bulygin, E. & Alchourrón, C. E. (2012). *Sistemas Normativos, Introducción a la metodología de las ciencias jurídicas y sociales*. Buenos Aires: Astrea.
- Bustamante, S. (2011). *Género y promoción del empleo*. Organización Internacional del Trabajo. Bs.As. ISBN: 978-92-2-325354-7 (versión web pdf) Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_bai_pub_100.pdf
- Carrió, G. R. (2003). *Cómo estudiar y argumentar un caso*. (2da ed.). Buenos Aires: AbeledoPerrot.
- De Buen Losano, N. (1981). *Derecho del trabajo*. México: Porrúa.
- Grisolía, J. A. (2019). *Manual de Derecho Laboral*. (ed. rev.) Buenos Aires: AbeledoPerrot
- Ishihara, G. M. Pasten de (2020). Despido por matrimonio. En Herrera M., Fernández S., de la Torre N. *Tratado de géneros, derecho y justicia. Derecho del trabajo. (Ira Ed)*. (pp.139-152) Santa fe: Rubinzal - Culzoni
- Orihuela, Andrea M. (2021). *Constitución Nacional (1994) comentada* (10 Ed) Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Estudio
- Rodríguez, S.O. (2020). La Corte Suprema falla en favor de la aplicación igualitaria de la indemnización por causal de matrimonio. *Publicado en SAJJ*. www.saij.gob.ar. Id SAJJ: DACF200204
- Salomón M. (1999). El trabajador varón y la presunción de despido por matrimonio. *Revista Jurisprudencia Argentina N°6141*, p.7 Jurisprudencia Argentina SA. Id SAJJ: DACA990162. Recuperado de: <http://www.saij.gob.ar/marcelo->

salomon-trabajador-varon-presuncion-despido-matrimonio-daca990162-1999-05-12/123456789-0abc-defg2610-99acanirtcod?&o=5&f=Total%7CFecha/1999%5B20%2C1%5D%7CEstado%20de%20Vigencia%5B5%2C1%5D%7CTema/Derecho%20laboral%5B3%2C1%5D%7COrganismo%5B5%2C1%5D%7CAutor%5B25%2C1%5D%7CJuridicci%F3n%5B5%2C1%5D%7CTribunal%5B5%2C1%5D%7CPublicaci%F3n%5B5%2C1%5D%7CColecci%F3n%20tem%Etica%5B5%2C1%5D%7CTipo%20de%20Documento/Doctrina&t=25

Vitolo, D. R. (2016). *Código Civil y Comercial de la Nación comentado y concordado*. (1ra Ed.) Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Erreius.

Jurisprudencia

Corte Suprema de Justicia de la Nación en autos “*Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido*”. Fallo: 343:1037 de fecha 24 de septiembre de 2020. Publicado en:

<https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoByIdLinksJSP.html?idDocumento=7607211>

Corte Suprema de Justicia de la Nación en autos: “*Álvarez Maximiliano y Otro s/ CENCOSUD SA.*”. Fallo 333:2306, de fecha 7 de diciembre de 2010. Recuperado de:

<https://sjservicios.csjn.gov.ar/sj/tomosFallos.do?method=iniciar>

Corte Suprema de Justicia de la Nación en autos: “*Pirelli Neumáticos SAIC (TF 24.943-1) y Otro c/ DGI y Otro s/Recurso directo a cámara*”. Fallo 340:644 de fecha 9 de mayo de 2017. Recuperado de:

<https://sjservicios.csjn.gov.ar/sj/tomosFallos.do?method=iniciar>

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en autos: “*Drewes Luis A. c/Coselec SAC*” fallo plenario 272. De fecha 23 de marzo de 1990. Recuperado de:

<http://www.saij.gob.ar/camara-nacional-apelaciones-trabajo-nacional-ciudad-autonoma-buenos-aires-drewes-luis-alberto-coselec-sac-cobro-pesos-fa90040001-1990-03-23/123456789-100-0400-9ots-eupmocsollaf>

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (sala V) en autos “*Pulen, Gabriel Alejandro y otro c/correo Oficial de la República Argentina SA y otro s/despido*” Sentencia Nro.79.517. Expte. N° 69.322/2013/CA1 de fecha 22 de diciembre de 2016. Recuperado de:

<http://sil1.com.ar/soft/laboral/JURISPRU/COD26-9.htm>

Legislación

Declaración Americana de los Derechos y Deberes de los Hombres. IX Conferencia Internacional Americana. Bogotá, Colombia.1948.

Declaración Universal de Derechos Humanos. Asamblea General de las Naciones Unidas.1948

Convenio 156 “Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares”, 1981.

Ley N° 26.994 (2014). Código Civil y Comercial de la Nación Argentina. Honorable Congreso de la Nación Argentina

Ley N° 20744 (1976). Ley de Contrato de Trabajo (Modificada por Decreto 390/76). Honorable Congreso de la Nación Argentina. Recuperado de:
<https://cutt.ly/yws3KIR>

Ley N° 21297 (1976)-Modificación de la Ley N° 20744 y derogación de la Ley 20695- Honorable Congreso de la Nación Argentina. Recuperado de:
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do;jsessionid=3E9BD55DA6A94BF1F58C9881FC7CCB71?id=303547>