



Carrera: Abogacía

Alumna: Orihuela María Marta

Legajo: VABG98314

Tutor: Baena, Cesar

Entregable N°4- Modulo 4-

Fecha de entrega: 26/06/2023

Modelo de Caso: Derechos fundamentales en el mundo del Trabajo. Futuro y presente del Derecho del Trabajo.

Fallo seleccionado: Corte Suprema de Justicia de la Nación, Expte. N. ° CNT 57589/2012/1/RH1, “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido”, 24 de septiembre de 2020.

**“Despido Discriminatorio y Protección Familiar: Análisis Jurídico del Fallo
Rodolfo Puig vs Minera Santa Cruz”.**

SUMARIO: 1. Introducción – 2. Premisa fáctica, historia procesal y decisión del Tribunal – 3. Argumentos de la Corte.- 4 Análisis crítico del Fallo. – 4.1 Doctrina – 4.2 Jurisprudencia – 4.3 Legislación – 5 – Postura de la Autora – 6- Anexo: Fallo completo.

1-Introducción:

En el presente trabajo abordaremos un caso judicial donde se pone de relieve una problemática de discriminación laboral por razones de género a causa de la celebración de un matrimonio de trabajador varón en el marco de los contratos privados laborales. El trato igualitario y la no discriminación en la relación de empleo están vinculados con una de las principales obligaciones que tiene el empleador con miras especialmente en el trato que debe dar a los trabajadores en ese contexto.

En ese marco, la doctrina tiene dicho sobre la categoría conceptual que la discriminación laboral siempre es una acción arbitraria y prohibida y por lo general es un trato indigno y que excluye a grupos especialmente protegidos. En tanto que el despido discriminatorio siempre está motivado en causales subjetivas y no responde a principios objetivos de funcionalidad, eficiencia o laboriosidad del trabajador, sino que se origina en prejuicios irracionales sobre algunos grupos específicamente protegidos, o en diferentes situaciones que el sistema legal protege para evitar que se vulnere el derecho a la igualdad de trato u oportunidades. (Samuel, 2017).

En el fallo bajo análisis resultó controvertida la naturaleza de la extinción de un vínculo laboral entre el Señor Fernando Rodolfo Puig y la empresa Minera Santa Cruz S.A.; en donde el actor sostuvo que la causal de la desvinculación fue subjetiva y obedeció al hecho de haber contraído matrimonio debidamente notificado, mientras que para la empresa fue el ejercicio de una facultad que tiene todo empleador regulado en el artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo (en adelante LCT) que establece la obligación de pagar una indemnización tarifada en el supuesto de despido sin invocación de causa .

En el fallo traído a debate se evidencia que al momento de dictar sentencia los ministros de la Corte se enfrentaron con un problema que se puede evidenciar en el plano de una laguna axiológica, a un conflicto entre reglas y principios por incompatibilidad de una propiedad relevante presente en una regla jurídica que debió haberse tenido en cuenta para el cumplimiento de principios jurídicos superiores. Esto se demuestra en el caso en concreto en la hermenéutica interpretativa limitativa que los tribunales inferiores hicieron del artículo 181 de la LCT, el cual genera una colisión con derechos y garantías fundamentales consagrados tanto en la Constitución Nacional, como en Tratados Internacionales con jerarquía constitucional, a saber el principio igualdad ante la ley, de no discriminación y protección de la familia consagrados en los artículos 14 bis y 16 de nuestra carta magna.

Para resolver dicho problema jurídico axiológico, otra parte de la doctrina tiene dicho que una postura es utilizar el “principio de proporcionalidad”, que implica verificar la importancia de los principios y sopesar los efectos que tendría su aplicación en relación con otros principios y valores relevantes para el caso en cuestión. (Alexy, 1993).

En ese orden de ideas podemos decir que en el presente caso el problema de laguna axiológica se demuestra cuando los jueces de la Corte Suprema de Justicia de la Nación debieron resolver si mantenían la hermenéutica de interpretación dada por el fallo plenario Drewes al resolver un despido por matrimonio - doctrina que hace probar al trabajador varón la causal subjetiva invocada - propiedad relevante en esa regla que colisiona con otros valores y principios del sistema que no se tuvieron en cuenta, o por lo contrario se le daba una solución al caso teniendo en miras al principio de igualdad y no discriminación receptados con la jerarquía de derechos humanos laborales consagrados en la CN y en instrumentos internacionales referidos a la materia. El artículo en cuestión conjuntamente con el artículo 180 y 182 de la LCT conforman un bloque de protección que al estar inserto en el capítulo de protección a la mujer en la maternidad y contra el despido arbitrario por matrimonio fue interpretado restrictivamente y no se hizo extensivo la presunción protectora contra el despido por matrimonio a un trabajador varón en una empresa privada.

Lo antes expresado en torno al problema se vincula con la distinción propuesta para resolver un caso complejo con lo que Alchourrón y Bullying,

(2003) proponen en lo que se lo conoce como tesis e hipótesis de relevancia para ponderar la solución aplicada al caso, en donde en la primera se toma como solución los valores y principios tenidos en cuenta por el legislador para resolver el caso concreto mientras que con la hipótesis de relevancia cuyo plano en el deber ser se vincula con aquellos valores y principios que debieron tenerse en cuenta y que no se hizo por lo tanto en la resolución se produce una tensión entre la regla aplicada y otros principios y valores superiores del sistema.

Ese artículo que establece una protección tuitiva a modo de garantía conjuntamente con el artículo 180 y 182 de la LCT conforman un bloque de protección que al estar inserto en el capítulo de protección a la mujer en la maternidad y contra el despido arbitrario por matrimonio fue interpretado restrictivamente y no se hizo extensivo su significado al trabajador varón que contrajo matrimonio.

Queda así ,entonces, demostrado en el fallo el problema jurídico de laguna axiológica ya que al estar inserta en el capítulo de protección a la mujer contra el despido por matrimonio dicha presunción fue pretendida por el actor se extienda su significado al trabajador varón que se analiza, sin embargo la textura abierta de la norma primó en su interpretación restrictiva por parte de los tribunales inferiores y colisionó con el derecho fundamental de igualdad y no discriminación consagrado en la CN y en tratados internacionales.

La relevancia del análisis de este fallo está dado en la importancia práctica debido a que con este fallo la Corte sienta un precedente judicial en término de hermenéutica jurídica a la hora de interpretar una norma laboral cuando se alega un hecho discriminatorio al resguardo de las garantías y derechos constitucionales amparados en instrumentos internacionales que cobijan un nuevo paradigma de la familia concepción natural de asociación y lazos filiales.

2- Premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal.

Ahora enfocándonos específicamente en la historia procesal del fallo que nos convoca, la misma da comienzo a partir del 25/06/2010 donde el empleado Fernando Rodolfo Puig fue despedido por la empresa Minera Santa Cruz SA sin expresión de causa. Como único antecedente previo encontramos que dicho empleado el 18 de marzo de 2010 había contraído matrimonio. Luego del despido, el 29 de noviembre de 2012, el actor interpone demanda contra su empleador, ante el juzgado nacional de primera

instancia del trabajo n° 11, a los fines de que se otorgue la indemnización agravada del artículo 182 de la LCT. La sentencia en esta primera instancia fue el rechazo de esta indemnización especial, con el fundamento de que no opera tal presunción.

Esta sentencia fue apelada por el actor ante la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo y, con fecha 27 de febrero de 2015 la Sala VI de la cámara nacional de apelaciones del trabajo, confirma el rechazo. De esta manera confirma la sentencia de primera instancia, rechazó el reclamo de la indemnización especial por despido por causa de matrimonio (art 182 de la LCT) que fue promovido por el trabajador tras ser desvinculado sin expresión de motivos de la empresa demandada. Ello, pese a que la desvinculación había ocurrido dentro de los 6 meses posteriores al acto nupcial, es decir, dentro del plazo en el que según el art. 181 LCT, corresponde presumir que el despido sin invocación de motivos tiene por causa el matrimonio.

Ante este fallo desfavorable el actor interpone Recurso Extraordinario Federal, el mismo es denegado, lo cual origina la Queja ante la CSJN. El máximo tribunal hace lugar a la queja, se declara procedente el recurso extraordinario y se deja sin efecto la sentencia apelada. De esta manera, con la firma de la totalidad de sus integrantes, la CSJN interpretó la regla contenida en el art. 181 de la LCT, sentando una relevante doctrina en pro del trato igualitario por parte de la ley y contra la distinción en razón del género, sin distinción alguna. En efecto, la Corte Federal juzgó que la Cámara en el fallo sometido al recurso extraordinario dio al art 181 de la LCT un alcance irrazonable, que no solo prescinde de sus propios términos sino, que además, colisiona abiertamente con las directivas que fluyen de la CN y de los tratados internacionales de derechos humanos en materia de no discriminación y protección integral de la familia.

3-Argumentos de la Corte:

En base a la recién contada historia procesal del caso en cuestión se pone en evidencia que el máximo tribunal debió enfrentarse al resolver el caso en continuar la interpretación sentada por la doctrina judicial del plenario “Drewes “que sostiene que en caso de producirse un despido discriminatorio y el trabajador sea un varón es éste último quién debe acercar al pleito con carácter de certeza la prueba de que la motivación fue subjetiva. Esto o bien hacer extensible aquella presunción del

artículo 181 a la luz de los nuevos paradigmas culturales en materia de asunción de responsabilidades familiares consagrados en instrumentos internacionales de derechos humanos laborales con jerarquía constitucional unos y se supremacía superior a las leyes otros.

En razón de lo expuesto en materia de los hechos y la historia procesal se colige que la CSJN resolvió la laguna axiológica al resolver que la correcta interpretación que debía dársele a la presunción del artículo 181 de la LCT era de no distinguir por sexo y extender la protección por matrimonio también al varón, y lo hizo en base a las siguientes líneas argumentales:

La argumentación inicial que hace la CSJN es comenzar dándole el verdadero alcance que debe tener la presunción del artículo 181 de la LCT que consagra que si el vínculo se extingue en un lapso entre tres meses antes y seis después se presume que tuvo como causa el matrimonio notificado. La línea argumental es en el plano del contexto lingüístico donde a través de un análisis histórico que se realiza sobre el origen de esta normativa protectoria desde la sanción original, pasando por la interpretación durante el gobierno de facto hasta llegar al trazado actual, se colige que el espíritu y la teleología de la norma siempre fue extender el alcance al trabajador varón sin distinción de género.

Es de destacar que en el recorrido histórico que hace la CSJN para interpretar la norma de la presunción del artículo 181 conjuntamente con los otros dos artículos que integran el bloque protectorio, no soslaya que originariamente en su redacción original, la protección estaba dirigida a las mujeres por el particular contexto social de prejuicios ante la contracción de matrimonio y formar una familia en aquella época. No obstante ello, el tema se resuelve con la interpretación dada en el fallo Plenario N°272 Drewes en donde la Cámara interpretó que la extensión podría hacerse al varón pero siempre y cuando acredite que la motivación de la extinción tuvo como causal al matrimonio. Dicha situación generó un problema de colisión de principios, dado que continuar con la aplicación de dicha interpretación desconociendo su aplicación al trabajador varón implicaba soslayar los principios de igualdad, no discriminación y protección integral de la familia consagrados en la CN en sus artículos 14 bis y 16.

Como segunda línea argumental la Corte decide calificar al despido como discriminatorio apelando a una interpretación contextual de todo el pleno normativo infra constitucional de Derecho Común y lo hace en armonía con el artículo 402 del Código civil y Comercial de la Nación (en adelante CCCN) quién expresa que ninguna norma puede ser interpretada restringiendo, suprimiendo o menoscabando los derechos de los integrantes del matrimonio. Por tal además propone el tribunal cimero que el bloque protectorio como garantía a la protección contra el despido arbitrario por razones del matrimonio se haga a la luz de los tratados internacionales de derechos humanos con jerarquía constitucional o superior a las leyes dictados por la Organización internacional del Trabajo que garantizan el acceso al empleo y la permanencia de todos los integrantes de la familia y, que protegen a la misma en la asunción de responsabilidades familiares . Asimismo la interpretación de la garantía de protección que brinda los artículos 180, 181 y 182 de la LCT deben armonizarse con los principios y derechos fundamentales consagrados como igualdad y no discriminación, con la correlativa protección a la familia consagrados en los artículos 14 bis y 16 de la CN.

Es por ello que los jueces consideraron que la igualdad consagrada en dicho artículo no puede entenderse como un compartimento estanco producto del constitucionalismo clásico, sino que debe ser mirada con el prisma de la evolución cultural y una interpretación al ritmo de nuevos paradigmas de relaciones familiares.

En ese marco y como tercera línea la CSJN interpreta que la ley laboral especialmente en los artículos que prohíben la discriminación y la dispensa de igualdad de trato que debe dársele al trabajador, regulados en el artículo 17 y 81 de la LCT debe ser al amparo de instrumentos internacionales que son ley suprema o jerárquicos con la CN a través de su incorporación por el artículo 75 inciso 22 de la CN.

Así lo establece cuando sostiene que la igualdad debe considerarse a la luz de lo expresado en el Convenio 156 de la Organización Internacional del trabajo (en adelante OIT) ratificado por la República Argentina. Dicho instrumento que regula la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares conjuntamente con Recomendación N° 165 del mismo organismo fijan pautas de orientación importantes para la formulación de políticas destinadas a que los trabajadores con responsabilidades familiares puedan ejercer un

empleo y progresar en él, sin ser discriminados. La Recomendación n° 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación) de 1958 menciona que la palabra discriminación comprende: Cualquier distinción por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo. (Organización Internacional del Trabajo [OIT] 2012).

Como corolario de la ratio decidendi, es de destacar el voto concurrente del ministro Carlos Fernando Rosenkrantz cuando sostiene que es tal la importancia de las fuentes como ratio de interpretación que los tribunales inferiores en caso de dudas debieron recurrir a la máxima del Derecho de trabajo como principio superior consagrado que expresa en caso de dudas siempre debe optarse por la norma más beneficiosa. (Ley de contrato de trabajo, Ley 20.744, 1976, artículo 9).

4 Análisis crítico del Fallo.

4.1 Doctrina:

El punto de partida de éste análisis es del presupuesto a partir del cual se planteó la discusión si se hacía extensible o no al trabajador varón la garantía de protección contra el despido arbitrario por matrimonio expresada en el artículo 181 de la LCT que consagra una presunción legal *iuris tantum* de considerar extinguido el vínculo laboral cuando se notificó al empleador la contracción del evento nupcial . Sobre ese punto , la doctrina judicial fue conteste -hasta el momento del dictado de esta fallo que analizamos - en aplicar a estas cuestiones la doctrina del plenario “Drewes “ el cual permite que se extienda la posibilidad de ser acreedor de la consecuencia indemnizatoria especial regulada en el artículo 182 de la LCT al varón que contrae matrimonio pero siempre y cuando quede probado que el vínculo se extendió por dicha causal . Como puede observarse en el derrotero práctico de la aplicación de dicha norma la cámara de apelaciones en pleno nada dijo al sancionarse dicha teoría que emerge del plenario sobre la extensión de la presunción *iuris tantum* del artículo 181 al trabajador varón cuando se de las mismas circunstancias que una trabajadora mujer, ya que el artículo está inserto en el capítulo trabajo de mujeres . (CNAT, “ Drewes , Luis Alberto c/ Coselec S.A.C s/ cobro de pesos , 23/03 /90 ,)

Sentado lo antes expuesto es importante destacar de qué manera la doctrina avala la posición de la Corte cuando sostiene que la interpretación de estos artículos debe hacerse a la luz de principios consagrados no solo en la CN sino en tratados internacionales sobre la materia. Y es así expresado en palabras de Grisolíá (2009) al sostener que los principios son reglas inmutables e ideas esenciales que conforman las bases sobre las cuales se sustenta todo el ordenamiento jurídico-laboral, lo fundamentan y además orientan al juez o al intérprete de la norma. Insiste además que son instrumentos técnicos para cubrir una laguna del ordenamiento jurídico. Tal es así que en el orden interno, es la misma LCT que a través de su articulado otorga la función de integración del derecho jurídico positivo ante una laguna del derecho. (Ley de contrato de trabajo, Ley 20.744 ,1976, artículo 11).

Comenzando por la Carta Magna, el principio de igualdad y no discriminación - por debajo del cual debe ser interpretado todo el plexo normativo interno de un país - expresa que la igualdad debe ser entre iguales y en igualdad de situaciones. Esta expresión motiva que dicho principio sea reglamentado en el seno de una relación laboral y es por ello que la propia ley laboral en su articulado establece la prohibición genérica de discriminar al trabajador por motivos de sexo, religión, estado civil, razas, ideas políticas, razones gremiales, edad, etcétera. (LCT, 1976, artículo 17)

En ese orden de ideas se le impone al empleador - como complemento de dicha prohibición genérica - la dispensa de un trato igualitario al personal sin distinción de sexo, raza , religión , entre otros ,con excepción a que el trato diferente esté motivado en situaciones desiguales y que tenga una justificación objetiva y que por tal el trato no resulte arbitrario y no discriminatorio.(Grisolíá 2009).

Respecto la doctrina de la no discriminación, en expresión de Ackermann (2019) manifiesta que debe examinarse que existe discriminación en el ámbito de la relación de trabajo todo acto u omisión que, cualquiera sea la causa, tenga el objetivo de impedir, anular, o limitar, arbitrariamente, con relación a un trabajador el reconocimiento fehaciente, goce o ejercicio, sobre bases igualitarias, de los derechos otorgados o que, en virtud de normas contractuales, deban otorgarse a otro trabajador en una situación laboral similar.

En el devenir del trabajo que analizamos queda patente a la intuición jurídica que la exigencia del plenario “Drewes “ de hacer probar al varón que la causal del matrimonio había sido la verdadera causa del despido , atenta contra los derechos fundamentales de igualdad, protección contra la familia y no discriminación consagrados en la CN y en tratados internacionales . Tal es así que existe una expresión de cierta corriente en la doctrina moderna sobre la prueba en el despido discriminatorio , cuya tendencia afianza la idea de morigerar la directiva tradicional que dimana del artículo 377 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación (en adelante CPCCN) que expresa que quien alega un hecho debe probarlo . Sin embargo- y he allí la flexibilidad propuesta en las carga de la prueba- que por lo general quien se encuentra en mejores condiciones de probar en un vínculo laboral no es el trabajador, por tal exigir que la certeza del hecho sea arimada exclusivamente por este último estaríamos condenando a no recibir la idea exacta de justicia en el caso concreto. Esto último es lo que en doctrina se conoce como la teoría de la carga dinámica de la prueba que no es otra cosa que hacer recaer el *onus probandi* a quien esté en mejores condiciones de probarlo. Pero hete aquí que la aplicación in re ipsa de dicha máxima haría imposible probar un despido discriminatorio por parte del trabajador que por lo general no cuenta con la igualdad de posibilidades que la empresa demandada. Es por ello que la doctrina fue conteste con la idea de que debe introducirse - y así fue sostenido incluso por innumerables fallos de la CSJN- una flexibilidad en la carga dinámica de la prueba que consiste en permitir que el trabajador inserte al proceso laboral los hechos que, a prima facie, tenga las habilidades de generar en la mente del juzgador un haz de indicios que permita crear una presunción hominis que permita colegir que el hecho discriminatorio pueda haber existido , y es a partir de allí que se activa el *onus probandi* en cabeza del empleador quien deberá acreditar con certeza que el despido tuvo como motivación una causal objetiva . (Dominguez y Garcia Vior, 2008).

4.2 Jurisprudencia:

Como bien se expresó ut supra cuando sostuvimos que la carga dinámica de la prueba sufrió una flexibilidad para poder abordar un contexto discriminatorio, y en prueba de la acertada decisión del máximo tribunal cimero cuando sostiene que el

plenario Drewes no podía sostenerse como doctrina de interpretación en los casos de extinción del vínculo por matrimonio cuando el trabajador sea un varón debido a que se vulneraba el derecho a igualdad y no discriminación.

Antes de adentrarnos en los fallos de la CSJN es de destacar - en el plano internacional - un fallo de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (en adelante Corte IDH) donde plasma la idea de que la igualdad y la no discriminación como principios deben ser el faro en materia de despidos y a su vez la prueba debe realizarse con la incorporación de la flexibilidad de la carga dinámica .

Analizando el caso *Pavez Pavez c/ Chile*, allí se trata sobre el litigio entablado en Chile que presentó una profesora de religión católica de nombre Sandra Cecilia Pavez, que convivía en pareja con otra mujer. La profesora fue apartada de sus funciones como educadora en el año 2007 y recurrió a los tribunales civiles chilenos donde perdió en todas las instancias. En el año 2008 la profesora presentó su caso a la Comisión Interamericana de Derechos Humanos que le dio la razón. Luego de ello, presentó un reclamo a la Corte Interamericana de Derechos Humanos contra el Estado de Chile.

En su fallo la Corte concluyó que la inhabilitación de la profesora vulneró el principio de igualdad y no discriminación. Determinó, a su vez, que la justicia chilena no efectuó un adecuado control de convencionalidad sobre el acto del colegio mediante el cual se separó a Pavez de su cargo de profesora de religión católica. De allí que la Corte concluyó que se vulneraron también sus derechos a las garantías judiciales y a la protección judicial. La Corte resolvió que el Estado chileno es responsable por la discriminación que sufrió la profesora de religión Sandra Cecilia Pavez.

Sin duda fue profusa la creación de fallos que sentaron doctrina judicial sobre la temática. Así tiene dicho en la materia el tribunal cimero in re “*Pellicori*“ donde la trabajadora había sido despedida del Colegio de Abogados por razones de discriminación de género solicita dejar sin efecto el despido y la reinstalación en el cargo, y fundamenta su pretensión entre otras cosas. Entre los principales considerandos del fallo se mencionan que, en los reclamos o demandas civiles por discriminación, las normas procesales han de regular la carga de la prueba en términos

tales que, una vez que el reclamante hubiese acreditado "prima facie" que ha sido víctima de una discriminación, deberá ser el demandado la parte que produzca la prueba que justifique, de manera objetiva y razonable, el trato diferente.

Siguiendo el análisis de antecedentes jurisprudenciales, con fecha 04/09/18 en la cual “Recurso de Hecho deducido por José Gilberto Varela en la causa Varela José Gilberto c/ Disco SA S/amparo sindical”, nuestra Corte Suprema de Justicia de la Nación expresó que en la medida en que nuestro régimen constitucional y laboral no ha vedado el supuesto de despido sin causa y , por lo tanto, el empleador puede rescindir el vínculo laboral sin justificación alguna, es suficiente para evitar las consecuencias que las leyes 23.551 y 23592 determinan en caso de despidos discriminatorios que el empleador acredite que el trato dispensado al trabajador en cuestión no obedeció al motivo, de la naturaleza que fuere. La única limitación es que la rescisión no responda a los móviles discriminatorios proscriptos. En aplicación de tales precedentes, en este caso estamos en presencia de un despido que es susceptible de ser calificado como discriminatorio.

4.3 Legislación:

En el análisis de la legislación vigente en materia de igualdad y no discriminación vamos a comenzar con lo que expresa la CN en esa materia para así sostener que en materia de hermenéutica interpretativa todo el plexo infra constitucional debe ser al amparo de la misma y de los instrumentos internacionales en materia de derechos humanos laborales receptados con jerarquía constitucional y supremacía legal otros por el artículo 75 inciso 22 de la misma carta magna. Dicho esto el artículo 14 bis expresa que el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes que asegurarán al trabajador: “protección contra el despido arbitrario, la protección integral de la familia”.

Como bien se dijo en el análisis, en materia internacional, los instrumentos de derechos humanos que receptan el derecho a la no discriminación y la igualdad, como asimismo la protección integral de la familia encontramos las razones por las cuales la interpretación de las normas vigentes debe ser armonizada al cobijo de aquella normativa.

El principio de Igualdad infiere tal importancia para el Sistema Interamericano de Derechos Humanos que la propia Corte Interamericana lo ha determinado como *ius cogens* en su propia consultiva 18 sobre Condición Jurídica y Derechos Migrantes Indocumentados. Este tipo de preceptos resultan imperativos para la sociedad internacional, según lo establece el artículo 53 de la Convención de Viena. (Fernandez, 2008).

La igualdad y no discriminación la encontramos como pauta rectora en el artículo 23 del Pacto internacional de derechos Civiles y Políticos (en adelante PIDCP) que establece que la familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado. Se reconoce el derecho del hombre y de la mujer a contraer matrimonio y a fundar una familia si tienen edad para ello. Los Estados Parte en el presente Pacto tomarán las medidas apropiadas para asegurar la igualdad de derechos y de responsabilidades de ambos esposos en cuanto al matrimonio, durante el matrimonio y en caso de disolución del mismo. Asimismo en el artículo 10 del PIDESC que establece que se debe conceder a la familia, la más amplia protección y asistencia posibles, especialmente para su constitución y mientras sea responsable del cuidado y la educación de los hijos a su cargo. El matrimonio debe contraerse con el libre consentimiento de los futuros cónyuges.

En la órbita de la protección en el empleo de los integrantes del matrimonio que tiene por igual responsabilidad social de crianza de sus hijos, encontramos en el artículo 3 del convenio 156 de La OIT pone en cabeza de los estados miembros la obligación de incluir entre los objetivos de sus políticas nacionales “el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación. (Organización Internacional del Trabajo [OIT] 1987)

Es por ello que la ley laboral en consonancia con el principio de igualdad y no discriminación sostiene una prohibición genérica de no discriminar por parte del empleador a sus trabajadores ni por motivos de sexo, raza, religión, ideas políticas etcétera (LCT, 1976, artículo 17). Asimismo el artículo 81 especifica la Igualdad de trato como uno de los derechos que debe garantizar todo empleador. Éste debe otorgar a todos los trabajadores igual trato, en identidad de situaciones. Se considerará que existe

trato desigual cuando ocurran discriminaciones arbitrarias con motivos de sexo, religión o raza (LCT, 1976, artículo 81).

En la misma línea que expresamos sobre cómo debe interpretarse un acto discriminatorio, no debemos perder de vista que en el orden interno existe la ley 23592, Ley de Actos discriminatorios (en adelante LAD) que consagra consecuencias jurídicas tales como nulidad del despido, reinstalación y pago de una indemnización por daño moral cuando se menoscabe, restrinja, altere el ejercicio pleno de derechos fundamentales. Tal es así que la propia CSJN -como veremos en el acápite correspondiente a jurisprudencia- ha sentado doctrina en numerosos fallos receptando en el seno de una relación privada laboral la aplicación de la ley 23592.

El fallo que nos convoca, en cuanto a la discriminación por el estado civil de las personas trabajadoras, el artículo 180 de la ley laboral determina que el despido por esta causa será nulo. Se considera que la rescisión laboral responde a la causa mencionada cuando se da sin justificación alguna dentro de los 3 meses anteriores o 6 meses posteriores a la celebración del matrimonio. Para ello tiene que haber mediado la notificación fehaciente del mismo al empleador.

En concordancia con esos principios que emergen del ordenamiento internacional, las previsiones vigentes de nuestro derecho interno en materia civil vedan el otorgamiento de un trato diferencial al varón que contrae matrimonio respecto del que se da a la mujer. En efecto el art 402 del Código Civil y Comercial de la Nación determina que ninguna norma puede ser interpretada en el sentido de limitar la igualdad de derechos y obligaciones de los integrantes del matrimonio, y lo que éste produce, sea conformado por personas de igual o diferente sexo. (Código Civil y Comercial de la Nación, 2015, artículo 402).

En cuanto a la carga dinámica de la prueba existen normas procesales que imponen al juez el deber de ponderar las conductas que las partes asumieron en el proceso. Para la flexibilización de las reglas tradicionales acerca de la distribución de la carga probatoria, para adaptarlas a las circunstancias del caso, puede ser útil, entre otros recursos, someterlas a las reglas de la sana crítica, y que existen disposiciones legales como la contenida en el art 163, inc 5°, CPCCN, que puede brindar encuadre legal en

cuanto pondera la conducta procesal de las partes y regula las presunciones judiciales sobre la base de hechos reales y probados. (Dominguez y Garcia Vior, 2010).

5- Postura de la autora:

En este contexto discursivo estamos en condiciones de afirmar nuestro voto coincidente con la argumentación esgrimida por la CSJN en el *sub examine* adhiriendo en un todo en sus votos pero es necesario hacer hincapié en - lo que a nuestro entender es el *lei motiv* de toda hermenéutica- el hecho de la ponderación en el caso en concreto de los principios fundamentales que colisionan para resolver el caso concreto.

Ya lo tiene expresado en esos términos Alexy (1993) cuando sostiene que no se trata de desechar un principio para ponderar otros , sino que conforme al peso de los derechos fundamentales en juego es necesario discrecionalmente decidir qué o cuál principio va a primar sobre el otro para resolver el caso concreto . Y en este juego armónico es dable destacar la posición sentada por el ministro Rosatti- en el propio fallo - cuando sostiene que la tarea del control de constitucionalidad por parte del cimero tribunal no se trata de descartar una norma por el solo hecho de violar determinados derechos fundamentales, , sino más bien a la tarea positiva de interpretar la ley con el más fecundo y auténtico sentido constitucional (CSJN , “Municipalidad de Laprida c/ Universidad de Buenos Aires , Fallos 308: 647 29/04/1986).

Es de destacar en el fallo la reconfiguración que la CSJN realizó en torno a las interpretaciones que debe realizarse de la CN y de la prueba de un despidio discriminatorio , con miras a un modelo de evolución del hombre en la sociedad, los diferentes escenarios socioculturales , las diversas formas de familias y la manera en que esa dinámica filial fueron tomando otras formas en sus estructuras en lo que a responsabilidades familiares respecta . Es por lo expuesto que queremos poner de relieve el énfasis que se pone de relieve en el fallo sobre la manera en que el bloque tuitivo conformado por los artículos 180, 181 y 182 de la LCT debe interpretarse con el más sutil enlace armonioso en juego con la exégesis que nuestra CN y los tratados internacionales imponen en materia de protección de la familia.

Tal es así que la savia argumentativa que debe prevalecer en los caso de despido discriminatorio debe trazarse en considerar que el artículo 14 bis de la CN que recepta la protección integral de la familia, no es más que el faro que dio origen a la reglamentación de dicha normativa, tenida en cuenta por el legislador cuando pensó el bloque protectorio en la LCT al consagrar la protección contra el despido arbitrario por matrimonio. Que el hecho de estar inserto en el capítulo de trabajo de mujeres, no es óbice para colegir que dicha protección es exclusiva de la trabajadora mujer, sostener dicha tesis es apartarse del espíritu tuitivo de la protección a la familia de nuestra carta magna.

Es por ello, con más la única manera de interpretar la prueba en un despido discriminatorio, permitiendo al trabajador esbozar a modo de indicio el acto discriminatorio que reprocha violentando derechos fundamentales permite enrostrar la certeza en la decisión del fallo “Puig “. Tal es así que en un reciente fallo del mismo tribunal cimero se consagró la doctrina de la flexibilidad de la carga dinámica de la prueba en un hecho donde la trabajadora por ventilar su vida amorosa con un ex alumno , perteneciente al colegio donde prestaba tareas, concomitantemente se la despide sin expresión de causa, solapando una motivación discriminatorios por razones de género , En ese caso *sub judice* la CSJN dejó nuevamente perfil la nueva pauta de valoración de la prueba permitiendo arrimar al proceso- por el sujeto que reprocha un acto discriminatorio - un haz de indicios que permite inferir la causal prohibida, y en ese instante procesal se activa el onus probandi en cabeza del empleador para desvirtuar la causal endilgada. (CSJN “Caminos, Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ despido” 28/06/2021).

El Tribunal supremo dijo, además, que ese criterio de aplicar la presunción del artículo 181 solo en el caso de las trabajadoras consagra una interpretación regresiva de la ley que no tiene en cuenta las nuevas condiciones y necesidades de la comunidad. Allí también se analiza el nuevo paradigma donde ambos conyugues de cualquier sexo se hacen cargo de tareas doméstica y familiares, vulnerando el artículo 17 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, el artículo 16 de la Declaración Universal de Derechos Humanos y el 23 del Pacto Internacional de Derechos Humanos Civiles y Políticos. En la misma orientación, el art 10 del Pacto de Derechos

Económicos, Sociales y Culturales, debiendo conceder a la familia la más amplia protección y asistencia posible. Por otro lado tiene en cuenta el Comité de Derechos del Niño, en su Observación N°7 reconoce que existe una tendencia global hacia una mayor diversidad en el tamaño de la familia y las estructuras para las crianzas de los niños.

Por todo lo expuesto considero correcta la postura del Máximo Tribunal en el fallo Puig y ratifico la relevancia del análisis de este fallo en términos de pieza fundamental para consagrar la igualdad de derechos entre los miembros de una familia en términos de responsabilidades familiares a la luz del bloque consticonvencional que recepta la igualdad, la no discriminación y la protección de la familia como derechos humanos fundamentales.

CONCLUSIÓN

Durante el desarrollo de este estudio, se realizó un minucioso análisis de un caso de discriminación laboral en el contexto de un contrato privado de trabajo. Se examinó detalladamente un fallo emitido por la Corte Suprema de Justicia de la Nación, en el cual los jueces se enfrentaron al desafío de resolver una cuestión jurídica crucial: determinar si la finalización de una relación laboral, que planteaba controversias en términos de su calificación legal según las leyes laborales y antidiscriminatorias vigentes, podía ser considerada discriminatoria.

En dicho fallo se presentaron dos perspectivas fundamentales. Por un lado se expuso la reclamación del demandante, Rodolfo Puig, quién alegó que su despido se debió a motivos discriminatorios. Por otro lado, la empresa Minera Santa Cruz defendió que la terminación se basó en causas objetivas establecidas en la LCT.

Durante el análisis exhaustivo del fallo, se evidenció que las instancias judiciales inferiores no habían respaldado la pretensión del demandante, quién presentó una demanda y una apelación debido a la supuesta lesión sufrida. Finalmente, el caso encontró su resolución definitiva en el ámbito de la Corte Suprema.

El máximo tribunal determinó que la finalización del vínculo laboral se realizó por motivos subjetivos ilícitos, sosteniendo como argumento principal la violación del derecho fundamental a la igualdad y la no discriminación, consagrado y protegido tanto

en la Constitución Nacional, la legislación laboral como en los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por el país.

Asimismo, se examinaron las principales corrientes doctrinarias, los precedentes establecidos por la Corte Suprema y la posición adoptada por la autora de este estudio, quién previamente había desarrollado una conceptualización controvertida que respaldó la decisión final tomada en el caso “Puig”.

Considerando todo lo expuesto, resulta imperativo promover una reforma legislativa que establezca explícitamente que las disposiciones de protección contra el despido por causa de matrimonio, contempladas en los artículos 180, 181 y 182, sean aplicables tanto a hombres como a mujeres. Esta medida busca fomentar la concientización y destacar la importancia de garantizar un entorno laboral libre de discriminación, reafirmando el compromiso con la igualdad de derechos y oportunidades por todos los individuos.

LISTADO DE REFERENCIAS:

Doctrina:

ACKERMAN, M (2019) *Ley de Contrato de Trabajo comentada*. 3era Edición- Rubinzal Culzoni Editores.

ALCHOURRON C Y BULYGIN, E (1991) *Definiciones y normas*. En Autores, Análisis Lógico y Derecho. Madrid. Es Centro de Estudios Constitucionales.

ALEXY, R (1993) *Teoría de los Derechos Fundamentales*, Centro de Estudios Constitucionales.

DOMINGUEZ, M. Y GARCIA VIOR, A. (2008) *La Carga de la prueba y la discriminación en el despido*. *Revista de Derecho Laboral*. Tomo 2- Rubinzal Culzoni.

FERNANDEZ, M. (2008) *Discriminación en razón del género y la orientación sexual*. *Revista de Derecho Laboral*. Tomo 2 – Rubinzal Culzoni.

GRISOLIA, J & AHUAD, E. (2014) *Ley de Contrato de Trabajo comentada*. 5ª. Ed Buenos Aires. AR. Editorial Estudio.

ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO, [OIT], 2012. *Convenio N°156, Recom. 111 y 165.*

Jurisprudencia:

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA NACIÓN. (24 de septiembre de 2020) Fallos.343.1037. *Puig, Fernando Rodolfo C/Minera Santa Cruz SA S/DESPIDO.* Recuperado de <https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verUnicoDocumentoLink.html?idAnalisis=760721&cache=1650634438064>

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA NACION, (15 de Noviembre de 2011) *Pellicori, Liliana Silvia/ c/ Colegio Público de abogados de la Capital Federal s/Amparo.* Recuperado de <https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verUnicoDocumentoLink.html?idAnalisis=760721&cache=1650634438064>

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA NACION (10 de Junio de 2021) *Camino, Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ despido,* Recuperado de <https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verUnicoDocumentoLink.html?idAnalisis=760721&cache=1650634438064>

Legislación:

CONGRESO DE LA NACIÓN ARGENTINA, (1994) *Constitución Nacional Argentina.* Recuperado de http://www.infoleg.gob.ar/?page_id=63e:

CONGRESO DE LA NACIÓN ARGENTINA (20 de Setiembre de 1974) *Ley de Contrato de Trabajo* (Ley 20744). Recuperado de: [Ley 20744 - Jus.gob.ar - Infoleg](#)

CONGRESO DE LA NACION ARGENTINA, (2015), Código Civil y Comercial de la Nación. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/15000-19999/16547/texact.htm>.

CONGRESO DE LA NACIÓN ARGENTINA (1986) . *Ley 23451* -Recuperado de [Ley n° 23.451 - Jus.gob.ar - Infoleg](#)

CONGRESO DE LA NACIÓN ARGENTINA (23 de Agosto de 1988) *Actos Discriminatorios* (Ley 23592). Recuperado de: [Ley 23592 - Jus.gob.ar - Infoleg](#)