



Trabajo Final de Graduación

**“Análisis del despido discriminatorio y su vulneración a la
igualdad de género”**

Autora: Amato, Tatiana Aylén

DNI: 41.094.256

Legajo: VABG101294

Opción de Trabajo: Modelo de Caso

Tema elegido: Perspectiva de género

Fallo elegido: “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido”

Tutor: Abraham, Paola Susana

Carrera: Abogacía

Institución: Universidad Empresarial Siglo XXI

Sumario: “I. Introducción. II. Cuestiones Procesales. III. La *Ratio Decidendi*. IV. Análisis y comentarios del autor: A) Marco Normativo sobre el principio de igualdad y no discriminación. B) El artículo 181 de la LCT y la carga de la prueba en los despidos discriminatorios. C) Postura de la autora. V. Conclusión. VI. Referencias Bibliográficas.”

I. Introducción

En el comienzo del presente trabajo resulta importante hacer una primera reflexión acerca del despido discriminatorio en Argentina. Actualmente, en nuestro país, la mayoría de los despidos en los diferentes empleos son hacia las mujeres, encontrándose éstas vulneradas en sus áreas laborales por el simple hecho de estar embarazadas, por maternar o por contraer matrimonio. Esta situación fomenta la discriminación del género femenino, privándolas de sus derechos sociales y políticos, además de obstaculizar el alcance de la igualdad de género. Por ello, este fallo resulta innovador dado que el despido discriminatorio resulta ser dirigido a un trabajador de sexo masculino, en contraposición a lo que nos marcan las estadísticas.

A lo largo de este documento, analizaremos una sentencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación (en adelante, CSJN), caratulada "*Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido*", dictada el día 24 de septiembre de 2020.

En dicha causa, encontramos la parte actora – Sr. Puig, Fernando-, quien acciona contra la parte demandada – Empresa Minera Santa Cruz-, alegando que la misma lo había desvinculado de su trabajo dentro de los seis meses posteriores a la celebración de su matrimonio, considerándolo un despido discriminatorio sin justa causa, que tiene como fundamento la unión civil contraída por el actor. En consecuencia, éste se dispone a solicitar una indemnización especial, amparándose en la presunción legal del artículo **181 de la Ley de Contrato de Trabajo** (en adelante, LCT), según la cual “será considerado que el despido responde a la causa del matrimonio cuando fuese dispuesto sin invocación de causa por el empleador, o no fuese probada la que se invocare y el despido se produjera dentro de los tres meses anteriores o seis meses posteriores al matrimonio”. Como dicha presunción se encuentra bajo el apartado Trabajo de Mujeres de la LCT, los tribunales actuantes deberán definir si dicha presunción puede aplicarse en este caso concreto donde el trabajador es hombre.

La temática seleccionada se encuentra vinculada a las Cuestiones de Género, se considera muy importante poder analizar casos donde los derechos laborales vulnerados en razón del género son los de una persona de sexo masculino. En un mismo sentido, la relevancia social de este fallo está dada por ser una resolución novedosa, comprometida con la lucha por lograr la igualdad de los géneros y de poder gozar de nuestro derecho a trabajar sin sufrir ningún tipo de discriminación en razón del sexo, donde el único requisito exigible sea la idoneidad. También, su relevancia jurídica está dada por el hecho de que proviene del Máximo Tribunal de nuestro país, esto no es un dato menor, ya que la misma forma un precedente, sienta jurisprudencia para futuros casos y marca cómo debe interpretarse el derecho en causas de esta misma naturaleza.

En la jurisprudencia “*Lisi Sergio Ceferino C/ CIAR S.A. S/ Despido Directo por otras causales*”¹, nos encontramos ante un caso similar en el cual se concluye que el ordenamiento jurídico no podrá ser interpretado con el fin de limitar, restringir, excluir o suprimir el goce de los derechos y obligaciones y que la protección está destinada tanto al matrimonio del mismo o diferente sexo (*Art. 402 del CCCN*).

Antes de concluir, resulta oportuno referirnos al *problema jurídico* identificado en el fallo. Este término se refiere a “una dificultad que no puede resolverse automáticamente, sino que requiere una investigación conceptual o empírica”. (*Bunge, 2009, p. 144.*) Dentro de estas problemáticas, encontramos una específica de tipo *axiológica*, la cual, según *Dworkin (1989)*, se manifiesta cuando concurre un conflicto entre principios en un caso concreto, o bien una contradicción entre una regla de derecho con algún principio superior del sistema. En el caso concreto, podemos observar una marcada contraposición entre la aplicación restrictiva de una norma del derecho común – artículo 181 de la LCT – y normas o principios con recepción constitucional como son el derecho a la igualdad de trato y no discriminación (*Constitución Nacional, 1994, arts. 14 bis y 16*), a la protección integral de la familia, a no padecer tratos discriminatorios en razón del sexo, religión, edad o género (*LCT, art. 17*), entre otros.

Para finalizar, se informa al lector que este trabajo se estructura de la siguiente forma: primeramente, nos encontraremos con una introducción, luego explicaremos las cuestiones procesales que hacen a la causa, seguiremos con el análisis de los argumentos

¹ Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Laboral y de Minería de la provincia de Neuquén. (24/04/2012) “Lisi Sergio Ceferino C/ CIAR S.A. S/ Despido Directo por otras causales”

vertidos por la CSJN para arribar a la sentencia, para finalizar con la descripción de los antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales, la postura del actor y conclusiones finales.

II. Cuestiones Procesales: Premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal.

El objeto de análisis dentro de la causa se encuentra situado el día 18 de marzo de 2010, día en el cual el sujeto (Puig, Fernando Rodolfo) contrajo matrimonio y posteriormente, dentro del periodo de seis meses, el 25 de junio de 2010, fue desvinculado de la empresa Minera Santa Cruz S.A. sin causa alguna, previo a haber notificado fehacientemente a la empleadora de su matrimonio. Ante lo sucedido, el Sr. Puig decidió demandar a la empresa por el agravio sufrido, solicitando la aplicación del Art. 181 de LCT con el fin de obtener una indemnización equivalente a un año de remuneraciones estipulado en el Art. 182 de LCT correspondiente. Puesto que, fue despedido sin causa y seis meses posteriores al matrimonio, en el cual se dan los presupuestos necesarios para determinar que el despido se produjo por causal de matrimonio. Esta situación entra en colisión con la Constitución Nacional, los Tratados Internacionales de Derechos Humanos en materia de no discriminación y Protección Integral de la Familia. Por ello, se basó en los arts. 14 bis de la Constitución Nacional, 17 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, 16 de la Declaración Universal de Derechos Humanos y 23 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

El camino procesal inicia en el Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo N° 11 donde fue desestimada por el juez de origen la demanda presentada por el trabajador, porque no se hallaron elementos imprescindibles que permitiesen tener por configurado un despido discriminatorio. Luego, el actor interpuso Recurso de Apelación ante la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo basándose en la doctrina "Drewes, Luis Alberto c/ el Coselec S.A. s/COBRO DE PESOS",² en el cual el despido del trabajador varón obedece a causas de matrimonio y es procedente la indemnización prevista en el art. 182 LCT. En esta instancia, se confirmó la sentencia que rechazó la demanda dirigida a obtener una indemnización agravada derivada del despido. Por último, contra ese pronunciamiento, el actor interpuso un Recurso Extraordinario de

² Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. (23/03/1990). Capital Federal. Ciudad Autónoma de Buenos Aires. "Drewes, Luis Alberto c/ el Coselec S.A. s/COBRO DE PESOS".

Queja, objeto de este fallo, llegando a la CSJN, sosteniendo que lo decidido vulnera las garantías de igualdad y no discriminación y la protección de la familia que cuentan con protección constitucional. En esta última instancia, se hace lugar al recurso declarándolo procedente y dejando sin efecto la sentencia apelada con costas, sosteniendo que en el caso se vieron vulnerados los principios constitucionales y otorgándole presunción del Art. 181 de la LCT también al trabajador varón.

III. Ratio Decidendi

Para comenzar, es dable señalar que la CSJN ha tenido en cuenta para arribar a la resolución del problema axiológico no sólo los argumentos puramente jurídicos, sino también aquellos que provienen del ámbito histórico, tuvo en consideración los nuevos paradigmas socio-culturales y familiares, las nuevas conformaciones familiares y ha priorizado por sobre todas las cosas el derecho de las personas a una vida familiar.

Refiriéndonos a la cuestión central, los jueces dejan en claro que la pretensión del actor no se circunscribe al pedido de una mera indemnización, sino que, de proceder esta acción, sería conculcadora de principios laborales fundamentales, especialmente referidos a la no discriminación y a la protección de la vida familiar. Por ello, se confirma el problema jurídico mencionado cuando la CSJN señala que la interpretación de la legislación laboral debe hacerse teniendo en cuenta: los artículos 14 bis y 75 inc. 22 de la Constitución Nacional que le da jerarquía constitucional a diversos tratados internacionales, en los cuales se hace referencia a la protección del matrimonio y de la vida familiar, enfatizando que “la familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado” (*art. 17 de la Convención Americana de Derechos Humanos*), el artículo 8 del Convenio 156 de la OIT, el cual apuntó a que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un trabajo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación, los artículos 11 y 17 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, señalaron el resguardo de la mujer, privilegiando así también a la protección del matrimonio y de la vida familiar, el artículo 23 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos resaltó que tanto el hombre como la mujer se ocupan de las tareas domésticas y del cuidado de la familia, los artículos 15 y 16 de la Convención para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer mayormente en lo que respecta a las

afectaciones a los asuntos relacionados con el matrimonio y las relaciones familiares, el artículo 10 del Pacto de Derechos Económicos Sociales y Culturales, indicó que a la familia se le debe conceder la más amplia protección y asistencia posibles y, por último, la Convención sobre los Derechos del Niño en su Observación General N° 7 aludiendo que consideran que la “familia” hace referencia a una variedad de estructuras que incluyen la familia nuclear, ampliada y otras modalidades tradicionales y actuales.

La CSJN consideró que prohibir el despido por causa de matrimonio, supone proteger la institución del matrimonio, por lo que dejó en claro que el artículo 181 de la LCT abarca a ambos cónyuges, sin importar el sexo. Asimismo, en ninguna de las normas se hace referencia a la mujer trabajadora como única destinataria de protección y, en suma, se establece que excluir al trabajador varón de la presunción sería contrario a lo que marca la LCT, la cual prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores, por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, entre otros. (*Ley 20.744 de 1976, artículo 17*)

Los jueces argumentan que en caso de que la legislación sea aplicable solo para sexos femeninos, implicaría afectar la igualdad de oportunidades de las mujeres en el acceso a los puestos de trabajo, restringiendo considerablemente la contratación de las mismas, ya el empleador podría optar por preferir hombres en los puestos de trabajo y así evitar la aplicación o discusión que acarrea esta figura.

Los jueces consideraron que se había omitido examinar las normas en el contexto actual, dado que el modelo sociocultural históricamente asignaba a la mujer como la única responsable de los niños y las tareas domésticas. Por lo que llegaron a la conclusión que, si ambos cónyuges asumen las mismas responsabilidades familiares, no puede interpretarse que el empleador al despedir a quienes contraen matrimonio se refiera únicamente a personal femenino y excluya a los varones trabajadores de la norma.

Por lo expuesto la CSJN dio lugar a la queja, revocando la sentencia apelada, resultando esta contraria al derecho, violatoria a las garantías constitucionales y en particular a los derechos de la protección de la familia y a la igualdad.

IV. Análisis y comentarios del autor

A) Marco normativo sobre el principio de igualdad y no discriminación

La *discriminación* es un concepto fundamental que se analiza a lo largo del presente fallo. Según la definición brindada por la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, discriminar es “seleccionar excluyendo; esto es, dar un trato de inferioridad a personas o a grupos, a causa de su origen étnico o nacional, religión, edad, género, opiniones, preferencias políticas y sexuales, condiciones de salud, discapacidades, estado civil u otra causa” (*La discriminación y el derecho a la no discriminación, 2012, p. 5*).

En relación al concepto anteriormente mencionado, aparece la noción de *despido discriminatorio*, incluyendo la acción de discriminar, pero especialmente en el ámbito laboral. Esta noción se encuentra regulada en nuestra legislación nacional cuando se establece que “se considerará despido discriminatorio aquel que tenga su origen en motivos de raza, nacionalidad, sexo, orientación sexual, religión, ideología u opinión política o gremial” (*Ley 25.013, de 1998, artículo 11*).

Estos conceptos constituyen elementos fundamentales para comprender la naturaleza de la conducta discriminatoria, tanto en el ámbito laboral como en otros aspectos de la vida social. El reconocimiento y la erradicación de la discriminación son pilares fundamentales de nuestro sistema legal y de la protección de los derechos humanos. Es importante destacar que en cada caso se debe llevar a cabo considerando estos conceptos, así como los principios constitucionales y las normas internacionales que prohíben y sancionan la discriminación en todas sus formas.

Los principios de igualdad y no discriminación poseen base constitucional y supra legal. Así, el *principio de igualdad* se lo define como aquel por el cual “en todos los aspectos relevantes los seres humanos deben ser considerados y tratados de igual manera, es decir de una manera uniforme e idéntica, a menos que haya una razón suficiente para no hacerlo”. (*Rabossi, 1990, p. 176*). Además, este principio se encuentra consagrado en nuestra Constitución Nacional, en su artículo 16, el cual expresa que “todos los habitantes son iguales ante la ley”.

A su vez, el artículo 14 de la Constitución Nacional enumera los derechos laborales y dispone la protección de las leyes para el trabajo en sus diversas formas. En el ámbito nacional, contamos con la sanción de la ley de Actos Discriminatorios la cual señala que “quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional, será obligado, a pedido del damnificado, a dejar

sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionado”. (*Ley 23.592 de 1988, artículo 1*)

Siguiendo en materia antidiscriminatoria, la propia Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 expresa, en su artículo 17, que se prohíbe “cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivos de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad”. Como podemos observar, existe un amplio bloque normativo de protección ante la desigualdad de trato o discriminación, especialmente de los derechos laborales que, además, no se agota en el ámbito nacional, sino que se nutre de todos aquellos tratados y convenciones ratificados por nuestro país a nivel internacional.

Dichos tratados incluyen la Convención Americana sobre Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Declaración Universal de Derechos Humanos, así como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Estos instrumentos legales refuerzan y consagran el principio de igualdad y prohíben la discriminación de género, establecen un marco jurídico robusto que busca garantizar la igualdad de derechos y oportunidades para todas las personas, sin importar su género.

Cabe resaltar que, en la interpretación del principio de igualdad, no es suficiente basarse únicamente en el requisito de otorgar un tratamiento igual a supuestos que sean esencialmente similares. En cambio, resulta fundamental analizar y comprender la importancia del mandato de igualdad en relación a la cuestión de qué se considera igual en el aspecto relevante o esencial. (*Villacorta Mancebo, L. 2006*)

Para finalizar, es importante destacar el fallo "*Gómez Julio David vs. Autoservicio Capo S.A. s/ Cobro de pesos*"³, el cual aclara que, aunque las normas que prohíben el despido por causa de matrimonio se encuentran bajo la denominación "Trabajo de Mujeres", su objetivo principal es proteger la **institución familiar** y prevenir la discriminación contra los trabajadores que deciden formar una familia. Agrega que el artículo 180 de la LCT establece la prohibición de despido basado en el matrimonio, con el fin de salvaguardar la **protección integral de la familia**, consagrada tanto en la Constitución Nacional como en los Tratados Internacionales.

³ Corte Suprema de Justicia de la Nación (21/10/2013) "*Gómez Julio David vs. Autoservicio Capo S.A. s/ Cobro de pesos*"

B) El artículo 181 de la LCT y la carga de la prueba en los despidos discriminatorios

Primeramente, se puede observar que la CSJN resuelve el problema jurídico de tipo axiológico presente en la causa, haciendo extensiva la aplicación de la presunción del artículo 181 de la LCT tanto a trabajadores varones como mujeres. De esta forma, desactiva el choque entre normas del derecho común y principios constitucionales que se produciría si se permitiese una interpretación restringida de las normas laborales de la LCT. Dicha decisión, responde a que del sentido literal de la presunción no surge en ningún momento la mujer como la única destinataria de tal protección, y de ser así, sería violatorio de los principios de igualdad y no discriminación que poseen base constitucional y recepción internacional a través de tratados, organismos y convenciones, tal como se detalló en el punto anterior del trabajo.

La resolución del tribunal inferior que limitó la presunción contemplada en el art. 181 de la LCT solo a los trabajadores hombres, no tiene en cuenta los principios constitucionales e internacionales que buscan primeramente la protección del matrimonio y de la vida familiar, es decir, salvaguardar el **principio de protección integral de la familia**.

Respecto a la cuestión probatoria, resulta importante concebir la *carga de la prueba* “como regla de decisión o de juicio que permite al juzgador resolver la controversia en favor de quien no está sometido a ella, en caso de que la prueba aportada no sea concluyente” (*Gómez Pomar, 2001, pág. 5*)

En relación a la carga de la prueba en casos de actos discriminatorios, el Tribunal Superior de Justicia ha establecido que, en los procesos civiles relacionados con la Ley N° 23.592 de Actos Discriminatorios, la parte que alega la existencia de un motivo discriminatorio, puede considerarse suficiente con la presentación de hechos que, a primera vista, sean capaces de inducir su existencia. En tal caso, corresponderá al demandado, a quien se le imputa la comisión del trato cuestionado, presentar pruebas de que dicho acto tuvo una causa razonable que escape a cualquier tipo de discriminación. La evaluación de ambos extremos es responsabilidad de los jueces, quienes deben realizarla de acuerdo con las reglas de la sana crítica. (*Picón, 2023a*)

Es importante destacar que esto no implica eximir de la carga de la prueba a la parte que acusa un acto de discriminación, ya que, si esto se disputa, recae sobre ella la responsabilidad de demostrar los hechos que verosímilmente respalden la configuración del motivo cuestionado. Asimismo, la convicción de los jueces respecto a la discriminación no implica una inversión de la carga probatoria, ya que en ese caso corresponderá al demandado demostrar el hecho que justifique descartar los elementos probatorios presentados inicialmente. (Picón, 2023b)

En relación a lo expuesto, resulta imprescindible mencionar el fallo "*Piñeyro Rubén Alberto C/ Telefónica De Argentina S.A. S/ Despido*"⁴, donde el Dr. Enrique Néstor Arias Gibert planteó que en el caso del despido por motivo de matrimonio, la discusión sobre la carga de la prueba para el trabajador varón se vuelve en gran medida abstracta en el contexto específico. Ya sea por efecto de la presunción legal o no, la prueba requerida (la demostración de la intención de despedir por motivo de matrimonio) impone, de acuerdo con el principio de carga dinámica de la prueba, que aquel que tomó la decisión, siendo plenamente consciente de las consecuencias del acto, demuestre que su intención no fue la que típicamente es sancionada por la normativa legal. Dado que esto se trata de un asunto subjetivo, solo el autor del acto puede demostrar la existencia de una razón alternativa. Y considerando que no se puede asumir que un empresario tome decisiones sin motivo, es necesario que exista una justificación sustancial que explique su comportamiento en función de otra causa.

La CSJN, al analizar el caso, consideró la doctrina establecida en el fallo Plenario N° 272 del caso "*Drewes, Luis A. c/ Coselec SA s/ cobro de pesos*" del 23 de marzo de 1990. En dicho pronunciamiento, se establece que es procedente la indemnización del artículo 182 de la LCT para el trabajador varón, aunque no correspondería aplicarle la presunción del art. 181, salvo que este pudiera demostrar efectivamente la causa del trato discriminatorio. Por lo tanto, como se puede observar en la resolución final de la CSJN, esta doctrina va a ser cuestionada por los jueces por ir en contra de principios constitucionales y de la teoría de las cargas probatorias dinámicas que rigen en materia de actos discriminatorios, por lo que deriva en su inaplicabilidad.

⁴ Cámara Nacional de Apelaciones. (28/02/2013). Capital Federal. Ciudad Autónoma de Buenos Aires. "*Piñeyro Rubén Alberto C/ Telefónica De Argentina S.A. S/ Despido*".

En contraste al precedente mencionado anteriormente, se destaca el caso "*Santillán, José Luis vs. Ortega y Cía. S.A.C.I.F.I.A. s/ Cobro de australes*", ⁵en el cual se sostuvo, en línea con el fallo analizado, que tanto la indemnización especial establecida en el artículo 182 de la LCT, como la presunción establecida en el artículo 181 de la misma normativa, son aplicables sin discriminación de género. En este sentido, se establece que es responsabilidad del empleador presentar pruebas suficientes que justifiquen el despido y desvirtúen la aplicación de dichas disposiciones.

C) Postura del autor

La decisión emitida por la CSJN se la considera acertada en todas y cada una de sus partes. En su resolución, se han tenido en cuenta tanto las garantías constitucionales de igualdad y no discriminación, así como los tratados internacionales de jerarquía constitucional. Además, también se aplicaron los nuevos paradigmas en materia familiar que reconocen que la responsabilidad de las tareas del hogar no recae exclusivamente en las mujeres, sino que son indistintas al género.

Resulta razonable que el conjunto de normas protectorias contra el despido discriminatorio, como lo son los artículos 180, 181 y 182 de la LCT, sean aplicados también a los hombres, incluyéndolos de manera igualitaria a ambos sexos. En definitiva, se ha protegido el concepto de familia de manera amplia, realizando el principio de Protección Integral de la Familia, y se ha contribuido a eliminar la discriminación de género que llevaron adelante las instancias judiciales anteriores, lo que reflejaba la vulneración de las garantías constitucionales (artículo 14 de la Ley 48). Esta decisión ha permitido garantizar igualdad de oportunidades en el ámbito laboral para los trabajadores varones, dándole la posibilidad a quien reclama de recibir una compensación especial, de acuerdo a lo establecido en el artículo 182 de LCT.

Se puede apoyar el criterio expuesto por la CSJN, en cuanto no hizo más que ejercer su función como garante de la vigencia y primacía de la Constitución Nacional, ha ejercido un control constitucional que, tal cual lo manifiestan los magistrados en el fallo en estudio, no consiste en descalificar normas que lesionen principios

⁵ Corte Suprema de Justicia. (25/02/1997). "*Santillán, José Luis vs. Ortega y Cía. S.A.C.I.F.I.A. s/ Cobro de australes*".

constitucionales, sino en que la interpretación del artículo en cuestión debe hacerse con sentido constitucional y en vinculación con las normas que protegen la familia.

Refiriéndonos al tema probatorio en los despidos discriminatorios, es totalmente acertada la postura tomada por la CSJN, admitiendo que en estos supuestos se opte por una flexibilización de la carga probatoria en beneficio del trabajador. La CSJN, citando a la Organización Internacional del Trabajo, ha expresado que uno de los problemas de procedimiento más importantes que se plantean cuando una persona alega una discriminación en el empleo se refiere a que con frecuencia le corresponde la carga de la prueba del motivo discriminatorio subyacente al acto incriminado, lo que puede constituir un obstáculo insuperable a la reparación del perjuicio sufrido (*OIT, 1919*).

La posición anterior tomada por los jueces resulta lógica, ya que como sostiene la *Dra. Liliana Noemí Picón (2023c)* “se trata de una visión solidaria de la carga probatoria por la cual la parte que se encuentra en mejores condiciones, suministra la prueba, ya sea por el conocimiento directo o por el mejor costo económico o fáctico”. (*Punto II, párr. 3*)

Sobre este punto, la CSJN no ha hecho más que seguir aplicando criterios jurisprudenciales anteriores que le han servido de base, como por ejemplo el precedente “*Parra Vera, Máxima c. San Timoteo S.A.*”, ⁶ donde se estableció que cuando el trabajador se considera injustamente discriminado debe producirse un desplazamiento de las reglas tradicionales de distribución de la carga de la prueba. Y que esa modalidad probatoria responde a las exigencias de tutela de los derechos fundamentales del trabajador y a las serias dificultades de la prueba del hecho discriminatorio.

Antes de finalizar, se considera necesario hacer una breve reflexión acerca de la importancia que tiene el dictado de sentencias de este tipo, que son ejemplo a seguir en la aplicación de la perspectiva de género. Es importante comprender que el Estado no debe conformarse con reconocer y legislar derechos a sus habitantes, sino que además debe ejercer un rol activo en la protección de los mismos, garantizando su total respeto y cumplimiento. Para ello, es fundamental tener al servicio de la población una justicia acorde a los tiempos que corren, desprovista de estereotipos sociales y/o culturales, y capacitada en las cuestiones de género. En este sentido, se celebra la sanción de leyes

⁶ Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Sala V. (14/06/2006). Ciudad Autónoma de Buenos Aires. “*Parra Vera, Máxima c. San Timoteo S.A.*”.

como la reconocida “Ley Micaela” que establece la capacitación obligatoria en género y violencia contra las mujeres para todas las personas que integran los poderes del Estado. Además de promover la igualdad de género, esta normativa busca abordar situaciones de discriminación que afecten a los hombres también. Es importante recordar que la igualdad de género no trata de favorecer a un género sobre otro, sino de garantizar que todas las personas sean tratadas con justicia y equidad.

Por último, es relevante destacar las palabras de las autoras *Olga Pons Peregot y Marta Tura (2007)*, quienes enfatizan que las personas aspiran a desarrollar su vida familiar, personal y social sin que su trabajo obstaculice su capacidad para atender asuntos personales. Cada individuo tiene circunstancias particulares y debe ser consciente de sus posibilidades y responsabilidades. Se subraya la importancia de reconocer que, además del trabajo, existe una vida personal y familiar que merece ser respetada y cuidada, al igual que la dignidad de cada individuo, independientemente de su género.

Se valora positivamente que se haya hecho justicia y se haya eliminado la discriminación por motivos de género, la sentencia reafirma y respeta nuestra doctrina legislativa.

V. Conclusión

En este trabajo se han analizado los argumentos fundamentales del fallo “*Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido*”, sentencia dictada el día 24 de septiembre de 2020 por la Corte Suprema de Justicia de la Nación. Se analiza en el caso cómo Fernando Rodolfo Puig fue despedido de forma discriminatoria por la empresa Minera Santa Cruz S.A, tomando como causal la celebración de su matrimonio.

En las dos primeras instancias se dictaron resoluciones desfavorables para el actor, en las cuales desestimaron su demanda en la que solicitaba una indemnización agravada por despido sin justa causa, por considerar que la protección de las leyes laborales solo era referida a las mujeres trabajadoras. Por ello, el actor interpuso Recurso de Queja en el cual, finalmente, se impartió justicia por parte de la Suprema Corte otorgándole la presunción del artículo 181 de la LCT por tratarse efectivamente de un despido discriminatorio a causa de su matrimonio y reafirmando así, la vigencia de los principios constitucionales de igualdad, la protección integral de la familia y la no discriminación.

VI.

Referencias Bibliográficas

Doctrina

Bunge, M. (2009). *Revista Jurídica del Departamento de Derecho*. Academia de Derecho Administrativo. Tercera Época Año2. No. 1. Fuente de extracción: [Dialnet-DeLaSituacionProblematicaAlProblemaCientificoEduca-7338736](https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7338736) (1)

Comisión Nacional de los Derechos Humanos (2012). *La discriminación y el derecho a la no discriminación*. México. Primera Edición. Fuente de extracción: http://familiasysexualidades.inmujeres.gob.mx/pdf/2_Cartilla_Discriminacion.pdf

Dworkin, R. (1989). *Los Derechos en serio*. Barcelona. Editorial Ariel Derecho. Fuente de extracción: https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2017/09/Descarguen-PDF-Los-Derechos-en-serio-de-Ronal-Dworkin-Legis.pe_.pdf

Gómez Pomar, F. (2001). *Carga de la prueba y responsabilidad objetiva*. Fuente de extracción: <https://raco.cat/index.php/InDret/article/view/81064/105539>

Picón, Liliana. N. (2023). *Discriminación directa e indirecta en ámbitos laborales. Desafíos Probatorios*. Revista Jurídica Electrónica IDEIDES. Director: Julio Grisolia. CABA. Fuente de extracción: <http://revista-ideides.com/discriminacion-directa-e-indirecta-en-los-ambitos-laborales-desafios-probatorios/>

Pons Peregrort, Olga & Tura Solvas, Marta. (2007). *La Igualdad de oportunidades de género y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en las organizaciones*. Madrid, Barcelona. Fuente de extracción: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4769988>

Rabossi, E. A. (1990). *Derechos Humanos: El principio de igualdad y la discriminación*. Revista del Centro de Estudios Constitucionales, (7), 175-192. Fuente de extracción: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/1050606.pdf>

Villacorta Mancebo, L. (2006). *Principio de igualdad y Estado social: apuntes para una relación sistemática*. España. Editorial Universidad de Cantabria. Fuente de extracción: https://books.google.com.ec/books?id=WP7kTHiGbaYC&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Legislación

Ley 20.744. (05/09/1974). *Ley de Contrato de Trabajo*. BO: 27/09/1974. Honorable Congreso de la Nación Argentina. Fuente de extracción: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm#1>

Ley N° 24.430. (15/12/1994). *Constitución Nacional Argentina*. 10/01/1995). Honorable Congreso de la Nación Argentina. Fuente de extracción: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm>

Ley 27.499. (10/01/2019). *Ley Micaela*. Honorable Congreso De La Nación Argentina. Fuente de Extracción: <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-27499-318666/texto>

Ley 23.592 (03/08/1988). *Ley de Actos Discriminatorios*. BO: 05/ 09/1988. Honorable Congreso de la Nación Argentina. Fuente de extracción: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/20465/texact.htm>

Ley 25.013. (02/09/1998). *Reforma Laboral*. Fuente de extracción: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/50000-54999/53159/norma.htm>

Ley 26.994. (07/10/2014). *Código Civil y Comercial de la Nación*. Fuente de extracción: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/235000-239999/235975/texact.htm>

Jurisprudencia

Corte Suprema de la Nación - "*Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz SA s/ despido*"(2020). Fuente de extracción: <http://www.saij.gob.ar/corte-suprema-justicia-nacion-federal-ciudad-autonoma-buenos-aires-puig-fernando-rodolfo-minera-santa-cruz-sa-despido-fa20000114-2020-09-24/123456789-411-0000-2ots-eupmocsollaf?>

Corte Suprema de Justicia - "*Santillán, José Luis vs. Ortega y Cía. S.A.C.I.F.I.A. s/ Cobro de australes*" (1996). Fuente de extracción: <http://www.planetaius.com.ar/fallos/jurisprudencia-s/caso-Santillan-Jose-Luis-vs-Ortega-y-Cia-SACIFIA.htm>

Corte Suprema de Justicia - "*Gómez Julio David vs. Autoservicio Capo S.A. s/ Cobro de pesos*" (2013). Fuente de extracción: <http://www.saij.gob.ar/corte-suprema-justicia-local-tucuman-gomez-julio-david-autoservicio-capo-sa-cobro-pesos-fa13240219-2013-10-21/123456789-912-0423-1ots-eupmocsollaf?>

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo - “*Drewes, Luis Alberto C/ Coselec S.A.C. S/ Cobro De Pesos*” (1990). Fuente de extracción: <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 de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Laboral y Minería de Neuquén - “*Lisi Sergio Ceferino C/ CIAR S.A. S/ Despido Directo por otras causales*” (2012). Fuente de extracción: <https://aldiaargentina.microjuris.com/2013/10/28/despido-por-causa-de-matrimonio-rige-respecto-del-trabajador-varon-estando-a-cargo-del-empleador-desvirtuar-la-misma/>

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo - “*Piñeyro Rubén Alberto C/ Telefónica De Argentina S.A. S/ Despido*” (2013). Fuente de extracción: <http://www.saij.gob.ar/camara-nacional-apelaciones-trabajo-nacional-ciudad-autonoma-buenos-aires-pineyro-ruben-alberto-telefonica-argentina-sa-despido-fa13040014-2013-02-28/123456789-410-0403-1ots-eupmocsollaf>

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Sala V. Ciudad Autónoma de Buenos Aires. “*Parra Vera, Máxima c. San Timoteo S.A.*”. (2006). Fuente de extracción: <http://www.saij.gob.ar/camara-nacional-apelaciones-trabajo-nacional-ciudad-autonoma-buenos-aires-parra-vera-maxima-san-timoteo-sa-amparo-fa06040261-2006-06-14/123456789-162-0406-0ots-eupmocsollaf>