



**PRESUNCION SOLO PARA MUJERES: ANALISIS DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD**

Carrera: Abogacía

Alumna: Ruth Noemí Vásquez

Legajo: VABG96549

DNI: 27094457

Fecha de entrega: 03 de julio

Tutor: Dr. Nicolas Cocca

Año: 2023

Tema: Cuestiones de género

Autos: “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ Despido”.

Tribunal: Corte Suprema de Justicia de la Nación.

Fecha de sentencia: 24 septiembre del 2020.

**SUMARIO:** I. Introducción. II. Premisa fáctica, historia procesal y decisión del Tribunal. III. Identificación y reconstrucción de la “ratio decidendi” de la sentencia. IV. La descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. V. Postura de la autora. VI. Conclusión. VII. Referencias bibliográficas.

## **I. INTRODUCCION**

El fallo elegido llega a la Corte Suprema de Justicia de la Nación luego de que en dos instancias anteriores se le denegará el derecho al Sr. Puig Rodolfo, por el hecho de ser varón y como tal no se lo considera acreedor, de la presunción que determina el art. 181 de la ley de contrato de trabajo, a percibir la indemnización especial que habla el artículo 182 y como consecuencia del despido del trabajador dentro del plazo que la ley presume que ha sido por causa del matrimonio (tres meses antes y seis meses después a la fecha del matrimonio). Cabe aclarar en este momento, que la presunción del art. 181 ha sido objeto de varias interpretaciones dado que los artículos mencionados junto al art. 180 son parte del capítulo 3 “De la prohibición del despido por causa del matrimonio” el cual es parte del Título VII denominado “Trabajo de Mujeres”.

Es en el contexto del caso planteado, donde corresponde introducirnos en las garantías constitucionales y convencionales que protegen a los habitantes de este país en todas las áreas de su vida, como trabajador, como miembro de una familia, siendo parte de una sociedad, etc.

Afianzando el sentido de protección que brinda nuestra Constitución a la familia tal como lo expresa el art. 14 bis, la ley de contrato de trabajo brinda protección al matrimonio en sus artículos 180, 181 y 182, sancionando el despido del trabajador por causa del mismo. Por otro lado, y siguiendo los argumentos que llevaron a la Corte a decidir en favor del trabajador varón, la Constitución en su art. 16 nos habla de que todos los habitantes

somos iguales ante la ley, como así también, los tratados internacionales expresados en el art 75 inc.22 abogan por una no discriminación en razón del sexo entre otras cosas.

Es así, que nos encontramos ante el reclamo del Sr. Puig patrocinado por el Dr. Ariel G. Lucero, solicitándole a su empleadora la indemnización por despido agravada por causa del matrimonio. Por otro lado, la Corte Suprema se enfrenta en este fallo a dirimir si la presunción consagrada en el art. 181 de la ley de contrato de trabajo se aplica indistintamente a hombres y mujeres. Técnicamente el máximo tribunal se enfrenta a resolver un problema de tipo axiológico, de conflicto jurídico entre reglas y principios. Según Alchourron y Bulygin (2012) este conflicto se suscita por incompatibilidad de una propiedad relevante presente en una regla jurídica o bien por la ausencia de una propiedad relevante que debió haberse tenido en cuenta en la formulación de la regla para el cumplimiento de las exigencias de un principio jurídico superior.

## **II. PREMISA FACTICA - HISTORIA PROCESAL - SOLUCION DEL TRIBUNAL**

El 25 de junio del 2010, el Sr. Rodolfo Puig es despedido de su trabajo y sin expresión de motivos por parte de la empresa Minera Santa Cruz luego de haber contraído matrimonio el día 18 de marzo del 2010. Encontrándose en el período que se entiende como “sospechoso” debido al matrimonio (tres meses antes y seis meses posteriores a la fecha del enlace), procede e inicia el camino del reclamo de la indemnización especial estipulada en el artículo 182 de la Ley de Contrato de Trabajo.

La Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo confirma la sentencia del Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo N°11 rechazando el reclamo de la indemnización especial por despido por causa de matrimonio (art. 182) que fue promovido por el Sr. Puig tras ser desvinculado sin expresión de motivos por parte de la empresa demandada. Ello, pese a que la desvinculación había ocurrido dentro de los seis meses posteriores a la fecha del matrimonio; 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. Contra ese pronunciamiento el vencido interpuso el recurso extraordinario cuya denegación origina la queja la cual da origen a los autos: “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ Despido”, los cuales son motivo de análisis del presente.

La Corte Suprema de Justicia resuelve en concordancia con el señor Procurador Fiscal y de forma unánime a favor del Sr. Puig haciendo lugar a la queja y revocando la sentencia apelada. En consecuencia, se ordena que las actuaciones vuelvan al tribunal de origen para un nuevo pronunciamiento acorde con lo analizado y expresado por el máximo tribunal.

### III. **RATIO DECIDENDI**

La Corte Suprema decide a favor del actor y argumenta su resolución realizando una armonización contextual de los artículos en cuestión. Como contexto tiene en cuenta la misma Ley de Contrato de trabajo, la Constitución Nacional como ley suprema junto a los tratados internacionales con jerarquía constitucional. Mc Cormick (2014) sostiene que, si una disposición legislativa pertenece a un esquema mayor, ya sea una ley o un conjunto de leyes relacionadas, debe ser interpretada a la luz de todo el esquema en el cual aparece. Es por ello que la corte entiende que la norma en conflicto, no debe ser analizada aisladamente. De esta forma analiza la norma a la luz de principios fundamentales y menciona entre otros, el principio de no discriminación para lo cual hace alusión a la propia ley de contrato de trabajo (art.17) y reafirma en su art. 81 con la igualdad en el trato. También en el plano nacional menciona el art. 16 de nuestra Constitución (somos iguales ante la ley) y la legislación en materia civil la cual veda el trato diferencial en el matrimonio (art. 402 Código Civil y Comercial de la Nación). Siguiendo la misma línea menciona a las directivas internacionales que consagran la igualdad de derechos de hombres y mujeres. Para ello menciona el art. 16 de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), y donde los Estados partes se comprometen a adoptar medidas a fin de eliminar toda discriminación entre otras cosas. Por otro lado, argumenta su decisión recurriendo a la literalidad de los artículos en cuestión, manifestando que no hay indicios para excluir al trabajador varón. Así también, tiene en cuenta la finalidad perseguida por la norma, incluyendo la intención del legislador y para ello remonta a la historia legislativa la cual confirma que desde un principio la intención fue la protección del matrimonio, de la familia, promoviendo un trato igualitario para los integrantes primarios de ese núcleo social.

Un argumento también central de su decisión, se encuentra basado en que las leyes no pueden ser interpretadas sólo históricamente. Se debe considerar las nuevas condiciones y necesidades de la sociedad. Considera anticuado el patrón sociocultural que pone exclusivamente a cargo de las mujeres las tareas domésticas y la crianza de los hijos. Es

por ello que la decisión de considerar que no rige a favor del trabajador varón la presunción del despido por causa de matrimonio “importa recurrir a consideraciones que no encuentran acogida en una sociedad global en la que imperan criterios que se alejan de los estereotipos vigentes en otro tiempo, enmarcados en un contexto socio-cultural en el que la igualdad de género no alcanzaba el grado de desarrollo y reconocimiento que hoy ha logrado tanto a nivel nacional como internacional” (Considerando 9°).

#### **IV. ANTECEDENTES DOCTRINARIOS Y JURISPRUDENCIALES**

Siguiendo el orden de los argumentos planteados por la Corte, es necesario en este apartado analizar mas detenidamente el razonamiento de los jueces a fin de tomar una decisión en el conflicto traído.

El fallo plenario “Drewes”, dictado el 23/3/1990 por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, reconoció al reclamante varón el derecho indemnizatorio del artículo 182 de la LCT, luego de que este acreditara que su cambio de estado civil había incidido en la ruptura del contrato de trabajo. Con este fallo se obtuvo un avance pero aún persistía la carga probatoria en el trabajador. Siguiendo la línea del análisis de la prueba, los jueces hacen mención al fallo “Sisnero” donde queda plasmado en el mismo en su considerando números cinco, la imposibilidad de que el trabajador pueda probar el acto discriminatorio ya que se trata de un acto más presunto que patente y por ende, difícil de demostrar ya que el motivo subyacente a la diferencia de trato se encuentra en la mente del autor. Debido a ello, se considera razonable revertir la carga probatoria a quien deba demostrar que no está cometiendo un acto discriminatorio.

Por otro lado, los jueces hacen mención al fallo “Pellicori”, el cual llega a la CSJN por queja de la demandante. La contienda argumental entre la Cámara y la Corte gira en torno a quién tiene la carga probatoria ante un despido que se alega discriminatorio. En este fallo se ordenó al tribunal inferior dictar un nuevo pronunciamiento tomando en cuenta que: “resultará suficiente para la parte que afirma dicho motivo [la discriminación por alguna razón], con la acreditación de hechos que, prima facie evaluados, resulten idóneos para inducir su existencia, caso en el cual corresponderá al demandado la prueba de que éste tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a la discriminación”.

A la luz de este fallo vemos la ausencia de una interpretación a la luz de todo el orden normativo como lo es en palabra de Bidart Campos (1996), el bloque de constitucionalidad, y lo describe como:

Un conjunto normativo que parte de la constitución y que añade y contiene disposiciones, principios y valores que son materialmente constitucionales fuera del texto de la constitución escrita”. Suele situarse en ese bloque a los tratados internacionales, al derecho consuetudinario, a la jurisprudencia, etcétera. El bloque de constitucionalidad así integrado sirve para acoplar elementos útiles en la interpretación de la constitución, y en la integración de los vacíos normativos de la misma. En el derecho constitucional argentino después de la reforma de 1994, damos por alojados en el bloque de constitucionalidad a los tratados internacionales de derechos humanos a que hace referencia el art. 75 inc. 22.

Es este orden normativo que la Corte utilizó para interpretar la norma en cuestión, ponderando principios de raigambre constitucional e internacional. Con este fallo vemos el avance respecto a ponderar principios no haciendo distinción en la norma respecto al sexo, ya que se otorga la presunción iuris tantum del art. 181 también al trabajador varón. En palabras de Alchourron, C. y Bulygin, E. (2012), “el derecho está compuesto por normas jurídicas que requieren la asistencia de principios de derecho de manera que estos auxilien a quienes deban interpretar el derecho especialmente en la resolución de casos difíciles”.

Por otro lado, es evidente que las normas en estudio, referidas a la tutela contra el despido por causa de matrimonio, reglamentan de manera directa el art. 14 bis de la Constitución Nacional, en cuanto estipula la protección integral de la familia, pues el listado de beneficios mencionados expresamente por el constituyente (compensación económica, bien de familia y acceso a la vivienda digna) es meramente enunciativo y no invalida otros que se dirijan al mismo objetivo. Dentro de este orden de ideas, la Convención Americana sobre Derechos Humanos establece que los Estados partes “deben tomar medidas apropiadas para asegurar la igualdad de derechos y la adecuada equivalencia de responsabilidades de los cónyuges en cuanto al matrimonio, y en caso de disolución del mismo...” (inc.4). Así también, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), consagra en su art. 16 que los Estados partes adoptarán todas las medidas adecuadas a fin de eliminar toda discriminación contra la mujer en los asuntos relacionados con el matrimonio y las relaciones familiares.

Resulta claro que a la luz de la evolución y el desarrollo progresivo y dinámico de los conceptos, principios y pautas constitucionales que definen y gobiernan la garantía de

protección integral de la familia, 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 las responsabilidades y deberes que se derivan de ese especial vínculo social en sus aspectos filiales, domésticos, económicos e intrafamiliares.

En otro orden de cosas es conveniente acotar que los jueces de la Corte expresan que la misma ley de contrato de trabajo hace alusión a la igualdad en el trato en su artículo 81 donde menciona que el “empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones”, es de esta forma que se consagra aquí también el deber de no discriminación. También y en armonía con el principio de igualdad planteado, con la entrada en vigencia del nuevo Código Civil y Comercial, en su art. 42 establece que ninguna norma del ordenamiento jurídico argentino podrá “limitar, excluir, restringir o suprimir” el ejercicio o goce de los mismos derechos independientemente del sexo de los cónyuges. Cabe considerar que la reforma constitucional de 1994 ya venía propiciando la construcción de un renovado formato del *principio de igualdad*, caracterizado por la exigencia emanadas de los tratados internacionales. Grisolia y Ahuad (2014) en su comentario al art. 181, expresan que ante la vigencia de la ley 26618, código anteriormente mencionado, es irrazonable que el trabajador varón que contrajo matrimonio con otra persona de su mismo sexo goce de la protección y el contrayente heterosexual varón, no, o que quede limitado a la aplicación de la doctrina “Drewes”, ya mencionada en otro apartado.

Es importante considerar el análisis que hacen los jueces en cuanto a la intención del legislador al querer tutelar la protección del trabajador (sin distinción de sexo) ante el cambio de su estado civil y por ende, brindar protección a la institución de la familia como pilar fundamental de la sociedad. Por otro lado sancionar la conducta del empleador al excluir o bien discriminar al mismo por su nueva condición, y por ende imponerle una indemnización agravada. Haciendo alusión a lo expresado, “la primera regla de interpretación de las leyes es dar pleno efecto a la intención del legislador, computando la totalidad de sus preceptos de manera que armonicen con el ordenamiento jurídico restante y con los principios y garantías de la constitución” (Bidart Campos 2016, pag.26).

De todo lo expuesto, debe considerarse que la interpretación de la ley que deben efectuar los jueces a los fines de resolver el caso sometido a su decisión corresponde se haga desde la normativa superior y en un sentido dinámico, atendiendo a las características propias del contexto socio-cultural existente en la época en que se analiza su aplicación.

“El control judicial de constitucionalidad no puede desentenderse de las transformaciones históricas y sociales. La realidad viviente de cada época perfecciona el espíritu de las instituciones de cada país, o descubre nuevos aspectos no contemplados antes, sin que pueda oponérsele el concepto medio de una época en que la sociedad actuaba de distinta manera (C.N.A.T., Sala V, Sentencia N° 74879, “Piñeyro, Rubén Alberto c/ Telefónica de Argentina S.A. s/ Despido”).

#### V. POSTURA DELA AUTORA

Teniendo en cuenta las garantías constitucionales, concuerdo con lo decidido en este fallo ya que es fundamental que, al momento de interpretar y ponderar reglas y principios, los jueces tengan en cuenta la importancia de la familia como elemento natural y fundamental de nuestra sociedad y que, como tal, debe ser protegida por el Estado. Así también y complementando lo anterior, nuestra constitución expresa que “todos somos iguales ante la ley”, es por ello necesario que quienes tienen el poder del control constitucional de las leyes, asuman ese deber con responsabilidad. Es en este sentido, que los jueces no pueden desviarse de esos compromisos y, por lo tanto, debe ponderar en sus fallos, principios y derechos fundamentales en bien de una sociedad más justa.

Por otro lado, y siguiendo la línea de protección e igualdad que marca la constitución, todas las personas debieran sentirse protegidas en su ámbito laboral. Las leyes laborales no debieran apartarse de esa premisa ya que hombres y mujeres por igual necesitan sentirse protegidos en todas las áreas de su vida. Lo expresado anteriormente se condice con lo que expresa Bidart Campos (1996) al mencionar que “la supremacía de la constitución se proyecta a todo el orden jurídico infraconstitucional y lo subordina a ella”, por otro lado expresa que “la constitución contiene, en su conjunto normativo, principios y valores, que irradian su proyección a todo el orden jurídico infraconstitucional”. Es por ello que la constitución proporciona un parámetro, en virtud del cual toda interpretación, toda aplicación y todo control han de movilizarse dentro de ese marco.

Por otro lado, y entendiendo que hoy el rol de cada cónyuge en el matrimonio y familia es participativo y distributivo en las tareas, nos acercamos a una sociedad más igualitaria y donde los roles se cumplen cada vez más sin distinción de sexo. Es por ello fundamental que tanto hombres y mujeres puedan acceder equitativamente a las mismas oportunidades y generar consecuencias equivalentes. Siguiendo esta línea de razonamiento, limitar solo a las mujeres la presunción de art. 181, limitaría en cierto sentido las oportunidades laborales

a las mujeres debido a que los empleadores se inclinarían más por contratar un trabajador varón a quien no tendrían que pagarle una doble indemnización llegado el caso.

Los jueces partícipes del fallo que genera el presente trabajo, han analizado certeramente la situación planteada, a la luz de los nuevos paradigmas de familia consagrados con la entrada en vigencia de la ley 26618 en el año 2015 y llevar a cabo una interpretación favorable a la igualdad entre el hombre y la mujer, pareciera ser el nuevo lineamiento que consagran las interpretaciones a la luz del bloque constitucional.

Concuerdo con la necesidad de una resolución con perspectiva de género en el caso planteado y lo considero positivo ya que de esta forma se allana cada día más el camino hacia una igualdad y hacia una sociedad más justa. Es por ello que es de vital importancia y fundamental, interpretar las leyes con fecundo y auténtico sentido constitucional en tanto la letra y el espíritu de aquella lo permita

## **VI. CONCLUSION**

Los jueces de la Corte se enfrentaron a un “caso difícil” y es por ello que tuvieron que recurrir a argumentos externos para poder darle justificación y solución al conflicto. Al tener que ponderar normas y principios se encontraron ante un problema axiológico, “de valores” y correctamente interpretaron las normas en cuestión a la luz de todo el bloque constitucional. Se ponderó principios fundamentales de igualdad y no discriminación los cuales deben estar presentes en todo el orden normativo y en consonancia con la ley suprema y tratados internacionales.

La Corte, al resolver a favor del trabajador varón otorgándole la presunción iuris tantum del art. 181 y por ende que sea acreedor de la indemnización agravada, dicta una decisión razonable en congruencia con los valores actuales que rigen nuestra sociedad respecto a los nuevos paradigmas de familia consagrados con la entrada en vigencia del nuevo Código Civil. En la nueva organización familiar ya no hay roles definidos que presuman un cambio en el cónyuge que contrae matrimonio.

Siguiendo la misma línea de pensamiento, es importante que los jueces al tomar decisiones tengan en cuenta las consecuencias, Bidart Campos(2016) expresa que deben tener en cuenta el resultado axiológico, que es el del valor, de manera que el juez necesita imaginar las consecuencias naturales que derivan de una sentencia. Considerar dichas consecuencias es un índice que le permite verificar si la interpretación que lleva a cabo para dictar la sentencia es o no es razonable y si guarda congruencia con el orden normativo.

## BIBLIOGRAFIA:

### Doctrina:

Alchourron, C. y Bulygin, E. (2012) Sistemas Normativos. Introducción a la Metodología de las Ciencias Jurídicas y Sociales. Buenos Aires: Astrea.

Bidart Campos, Germán J.” Manual de la Constitución Reformada”. Editorial Ediar, Buenos Aires, 1996

Guastini, R. (2007) Ponderación: un análisis de los conflictos entre principios constitucionales. En Palestra del Tribunal Constitucional. Revista mensual de jurisprudencia.

Grisolia, J. A. y Ahuad E. J. (2014). Ley de Contrato de Trabajo comentada / y Ernesto Jorge. Ahuad. - Derecho Laboral, Abeledo Perrot 10 edición, 2014

MacCormick, N. (2014). “Argumentación e interpretación en el derecho”. <http://www.cervantesvirtual.com/downloadPdf/argumentacion-e-interpretacion-en-el-derecho/>

### Jurisprudencia:

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

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

Corte Suprema de Justicia de la Nación (20 de mayo de 2014), “Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Taldelva SRL y otros s/ Amparo.

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo de Salta, Sala I (13 de noviembre de 2019), fallo: K-278/16, “C. R.E. c/ G. P.S.A. s/ ordinario”

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo- Sala V (28 de febrero de 2013) Sentencia número 74879, “Piñeyro, Rubén Alberto c/ Telefónica de Argentina S.A. s/ Despido”

### **Legislación:**

Constitución de la Nación Argentina, Ley 24430, 15 de diciembre de 1994.

Congreso de la Nación Argentina, Ley 20.744. Contrato de Trabajo, 13 de mayo de 1976

Congreso de la Nación Argentina, Ley 26994, Código Civil y C. de la Nación, agosto 2015

Convención Americana sobre derechos humanos, Ley 23054, 01 de marzo de 1984

Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW),

Aprobación de los Pactos Internacionales de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y Civiles y Políticos y su Protocolo facultativo, Ley 23313, 13 de mayo de 1986.