



# UNIVERSIDAD SIGLO 21

**SEMINARIO FINAL**

**MODELO DE CASO**

**“La perspectiva de género”**

Derechos fundamentales en el mundo del trabajo. Futuro y presente del derecho del trabajo

Corte Suprema de Justicia de la Nación. (2020) “Recurso de hecho deducido por el actor en la causa Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido”.

Sentencia del 24 de septiembre de 2020.

NOMBRE: Eva María Zacarías.

LEGAJO: VABG112045.

DNI: 33.572.018.

TUTORA: Fernanda Díaz Peralta.

CARRERA: Abogacía.

*SUMARIO*: I. Introducción - II. La premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del tribunal - III. Análisis de la *ratio decidendi* en la sentencia – IV. Análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales – V. Postura de la autora – VI. Conclusión. – VII. Referencias Bibliográficas. VIII. Anexo

## I. INTRODUCCIÓN

El presente fallo bajo análisis tiene su debida justificación, importancia y relevancia en los términos de analizar y deducir la estrecha vinculación de la interpretación armónica y meramente hermenéutica sobre la aplicabilidad del artículo 182 de la Ley de Régimen de Contrato de Trabajo (LCT) por parte de la Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN) como última instancia dentro de nuestro eslabón del Poder Judicial. En este mismo lineamiento, motiva su análisis la eliminación de la dogmática interpretativa del precedente art. de la LCT y adoptar una interpretación más estrecha conforme lo demanda la actualidad y abrir un novedoso paradigma sobre el mismo. El caso detenta un despido por causa de matrimonio según relata la parte actora, donde se produjo el distracto dentro del plazo previsto por nuestra normativa prescripta en la LCT, motivación que concluyó con tal agravante en particular.

Este fallo resulta significativo en la jurisprudencia argentina, dado que pone de manifiesto la concepción de protección efectiva de la familia contra todo acto discriminatorio que se dé en el ámbito laboral. El principal objetivo en los presentes se pone de manifiesto determinar el alcance general con igualdad de género, que se obtendría de la interpretación de la normativa laboral en esta discusión sobre la aplicabilidad o no del art. 181 de la LCT para varones. Es dable destacar, que nuestro país lucha enormemente con la igualdad de género y esto debe ser interpretado por los magistrados de nuestro Estado.

En relación al problema jurídico consiste en una laguna axiológica, en este sentido podemos identificar que hay una laguna axiológica cuando un caso esta correlacionado por un sistema normativo con una determinada solución y hay una propiedad que es irrelevante para ese caso de acuerdo con el sistema normativo, pero debería ser relevante en virtud de ciertas pautas axiológicas (Nino Carlos Santiago, p. 287, 2003).

(Alchourrón y Bulygin, 2012) caracterizan las lagunas axiológicas de acuerdo con estos lineamientos: Cuando el sistema normativo establece una solución para un caso

constituido a partir de ciertas propiedades, son irrelevantes, en relación con la solución estipulada, las restantes propiedades que se puedan dar contingentemente junto con las que configuran el caso (Nino Carlos Santiago, p. 287, 2003).

Por su parte, el problema axiológico se explica teniendo en cuenta que la interpretación de la regla aplicada donde tiende a la protección contra un trabajador contra un despido por causa de generar sus nupcias, exigiéndole al varón parte de la relación laboral que demuestre la vinculación entre la celebración del matrimonio y su despido, todo ello sería contrario a los principios y garantías constitucionales que amparan la igualdad de derechos en nuestro país, sobre todo en particular a la no discriminación y la protección de carácter integral de la familia en Argentina.

## **II. RECONSTRUCCIÓN DE LA PREMISA FÁCTICA, HISTORIA PROCESAL Y DESCRIPCIÓN DE LA DECISIÓN DEL TRIBUNAL.**

El Sr. Puig Fernando Rodolfo era empleado de la empresa Minera Santa Cruz S.A. Con fecha 18 de Marzo del año 2010 contrajo matrimonio, notificándosele debidamente a su empleadora. Habiendo transcurrido el plazo de tres (3) meses, es decir, con fecha de 25 de Junio de 2010, la empleadora decidió su desvinculación sin expresión de causa.

Así las cosas, el trabajador se consideró agraviado y justo mercedor de la indemnización especial que prescribe el art. 182 de la Ley N° 20.744 del Régimen de Contratos de Trabajos (en adelante LCT), todo ello por contar con los presupuestos fácticos que prescribe la figura. Primeramente, porque el despido fue realizado tres (3) meses luego del acto nupcial; en consecuencia, dentro del plazo prescripto por el art. 181 de la LCT.

Atento a la situación no le quedó más remedio legal al Sr. Puig que demandar en los términos antes mencionados a la referida empresa. Las actuaciones se realizaron ante el Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo N° 11 quien rechazó el reclamo indemnizatorio con costas alegando que, si bien la empresa reconoció haber sido notificada del matrimonio, el actor no había podido demostrar y probar el distracto que se hubiera producido por tal motivo, toda vez que los testigos manifestaron desconocer la causa de su desvinculación.