



Corte Suprema de Justicia de la Nación (2020)- “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ Despido”- (Expediente n° 57589/2012). Sentencia del 24 de septiembre de 2020.

**Interpretación del Art. 181 de la Ley de Contrato de Trabajo: El rol de los derechos humanos y el nuevo paradigma de familia**

**Carrera:** Abogacía

**Nombre de la autora:** Marinari, Sofia

**DNI:** 33.637.221

**LEGAJO:** VABG71254

**Tutora:** Caramazza, María Lorena

**Fecha:** 4 de Julio de 2021

**TRABAJO FINAL DE GRADO-MODELO DE CASO**

## **Agradecimientos**

Me gustaría dedicar unas líneas para agradecer a todas aquellas personas que hicieron posible este gran sueño de ser Abogada.

En primer lugar, a mi hijo Tomás, de dos años y medio de edad, quien me da fuerzas día a día para superarme como persona, quien me enseña a disfrutar de la simplicidad de la vida y me da motivos para sonreír.

En segundo lugar, a mi compañero de vida, Sergio, con quien decidí, allá por 2007, comenzar esta aventura de estudiar Abogacía y con quien transité este largo y difícil camino. Con quien pasé largas horas de estudio intercaladas con horas de maternidad-paternidad y maravillosos momentos en familia.

A mi mamá Susana y a mi gran amiga Cecilia, quienes me enseñaron que el esfuerzo y la perseverancia son buenos aliados en el camino de la vida.

Al Estudio Jurídico Lucero Rivetti & Asociados, quienes como letrados de la parte actora del caso que analizaré tuvieron una excelente predisposición conmigo para facilitarme toda la información necesaria para poder realizar un Trabajo Final de calidad.

## Sumario

**I.** Introducción- **II.** Premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal- **III.** Identificación y reconstrucción de la *ratio decidendi*- **IV.** Antecedentes Históricos, Doctrinarios y Jurisprudenciales- **IV a).** Historia del Instituto de Protección Especial por Despido por Causa de Matrimonio y nuevas leyes que lo nutren en contenido- **IV b).** Doctrina- **IV c).** Jurisprudencia- **V.** Postura de la Autora- **VI.** Conclusión- **VII.** Referencias- **VII a).** Legislación- **VII b).** Doctrina-**VII c).** Jurisprudencia.

### I.- Introducción

Los primeros pasos hacia la igualdad entre los seres humanos se iniciaron hace largo tiempo atrás. Con la Revolución Francesa a finales del Siglo XVIII se incorporó al mundo occidental el postulado de igualdad entre los hombres. Sin embargo, tuvo que pasar más de un siglo y medio para que tal principio fuera extensivo a las mujeres, siendo aún un proceso inacabado. (Medina, s.f).

En un primer momento, las legislaciones que buscaban generar condiciones de igualdad entre ambos sexos tuvieron como destinatarias exclusivas a las mujeres, tratando de contrarrestar las grandes desventajas que ellas poseían en relación con sus pares de sexo masculino. En este contexto surgió la protección especial por despido por causa de matrimonio, regulada con la sanción de la Ley de Contrato de Trabajo (Ley 20.744) en el año 1974 y modificada en 1976 por el decreto-ley 21.297. El instituto se encontraba ubicado dentro del Título VII denominado: “Trabajo de Mujeres”, y tenía como objetivo desalentar los despidos que pudieran deber su origen al temor por parte del empleador de la disminución de la capacidad productiva de los trabajadores que asumieran responsabilidades familiares con el matrimonio (Corte Suprema de Justicia de la Nación, Expte. 57589/2012, 2020). Para entender su particular ubicación dentro del cuerpo normativo debe ponerse en relieve el imaginario social en el cual se produjo su redacción: una sociedad que reconocía a la mujer como sujeto de derecho pero que aún le asignaba sólo a ella la responsabilidad en la crianza de los hijos y en las tareas domésticas, considerando por ello necesarias medidas de acción positiva para evitar su potencial despido.

Con el trascurso del tiempo la sociedad global y, en consonancia, la sociedad argentina, fue experimentando cambios en cuanto a los estereotipos de género,

redefiniendo el concepto de familia, replanteándose la repartición de los roles domésticos y de cuidado, así como mutando las formas en que se buscaba construir sociedades más igualitarias. Sin embargo, en contraposición con estos cambios, los artículos 180, 181 y 182 de la Ley de Contrato de Trabajo que regulan la protección por despido por causa de matrimonio siguieron ubicados dentro del Título VII denominado “Trabajo de Mujeres”. A esto debe sumarse el hecho de que el Artículo 181 posee una redacción poco clara en cuanto al sujeto destinatario de la protección, siendo que en ningún momento del enunciado normativo lo especifica. Ello da lugar a una indeterminación jurídica derivada de un problema lingüístico de vaguedad potencial o textura abierta que ha generado una ardua discusión en los tribunales del país respecto a si lo reglado es aplicable para el caso de trabajadores varones despedidos con posterioridad a su matrimonio y dentro del plazo de cobertura legal del artículo en cuestión.

En el fallo que trataré, titulado “*Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido*” en causa n° 57589/2012 de la Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN) del 24 de septiembre de 2020, nuestro máximo tribunal, a través de diferentes argumentos, sienta doctrina respecto al alcance del Art. 181 de la LCT para el despido de un trabajador varón, realizando una interpretación de un artículo que anteriormente no había realizado. Cabe resaltar que la jurisprudencia precedente de los tribunales inferiores no había sido uniforme respecto a este tema, por ello lo relevante del fallo es que, a partir de él, la Corte se pronuncia al respecto y toma postura en una discusión que data de largo tiempo atrás. Para hacerlo, habilita la instancia federal de excepción por considerar que la interpretación del articulado realizada por el *a quo* se encontraba en contraposición con los principios de igualdad, no discriminación y protección de la familia. De esta manera se centra en resolver dos problemas jurídicos: por un lado, un problema lingüístico derivado de la falta de claridad en la redacción del artículo 181 de la LCT, y, por otro, un problema axiológico resultante de la contraposición entre la interpretación de la norma realizada por el *a quo* con derechos fundamentales tutelados por nuestro ordenamiento jurídico.

En la presente nota a fallo se analizarán los argumentos dados por la CSJN para sustentar su interpretación, así como las principales normativas que nutrieron en contenido a la Ley de Contrato de Trabajo y que fueron utilizadas como base para la definición tomada por nuestro tribunal. También se abordarán las posturas doctrinarias y

jurisprudenciales existentes en la actualidad respecto a este tema, para, finalmente, definir la postura de la autora y realizar una recomendación de modificación legislativa.

## **II.- Premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal**

El Sr. Fernando Rodolfo Puig (parte actora) se desempeñó como jefe de compras en las oficinas en Buenos Aires de la empresa Minera Santa Cruz S.A (parte demandada) desde el 1 de septiembre del 2007 hasta el 25 de junio del 2010. El 18 de marzo de ese mismo año, el Sr. Puig contrajo matrimonio, notificándosele a su empleadora quien le concedió una gratificación y la licencia correspondiente. El 25 de junio del 2010 la empresa le comunicó el despido “*ad nutum*” sin expresión de causa.

Mediante telegrama de fecha 17 de septiembre de 2010 el Sr. Puig solicitó a su empleadora que le abone la indemnización agravada prevista en el Art. 182 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT), por haber sido despedido dentro del período de seis meses posteriores a su matrimonio. Ante la negativa por parte de la empleadora, el Sr. Puig inició demanda contra Santa Cruz S.A ante el Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo n° 11.

Con fecha 16 de Julio de 2014, el juzgado rechazó la demanda instada por el Sr. Puig, atribuyéndole las costas del proceso. El juez para ello consideró que el beneficio consagrado en el Art. 182 de la indemnización agravada por despido por causa de matrimonio era procedente para el trabajador de género masculino (de acuerdo a la doctrina sentada en el fallo plenario N° 272 en autos *Drewes, Luis A. c/ Coselec S.A. s/ cobro de pesos*) pero no así la presunción del Art. 181 del mismo cuerpo normativo, correspondiendo al empleado varón la prueba de que su despido se debió a su matrimonio. Por tal análisis, fundamentó su negativa en que, si bien se acreditó que la parte empleadora había tomado conocimiento del matrimonio del actor, éste no había podido probar que la causa del despido hubiese respondido a sus nupcias (Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo N°11, Expte. 57589/2012, 2014).

Ante la negativa en primera instancia, el actor se sintió agraviado y apeló, pasando el caso a ser analizado por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (CNT), Sala VI. El demandante se agravió por la interpretación realizada por el *a quo* del alcance del artículo 181 de la LCT, argumentando que limitar la presunción *iuris tantum* a la trabajadora mujer sería una discriminación en razón del sexo, violando los principios de

igualdad consagrados en la Constitución Nacional y los Tratados Internacionales de Derechos Humanos. Por otro lado, lo agravaron las costas del juicio.

El tribunal de alzada definió que le asistía la razón en cuanto a las costas del proceso, determinando que las costas debían ser soportadas en el orden causado. Sin embargo, en cuanto al agravio referido a la no operatividad de la presunción *iuris tantum* del Art.181 de la LCT, la cámara lo desestimó, argumentando que no existía una distinción arbitraria en razón del sexo sino una norma que brindaba protección a las mujeres en el mundo del trabajo donde históricamente fueron segregadas. Interpretó que la presunción no era aplicable al trabajador varón, y siendo que éste no logró satisfacer la carga procesal impuesta, no hizo lugar al agravio. (Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala VI, Expte. 57589/2012, 2015).

Ante la negativa de la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, con fecha 27 de febrero de 2015, la parte actora presentó recurso extraordinario sosteniendo que lo decidido vulneraba las garantías de igualdad y no discriminación, así como la protección integral de la familia. Alegó que el fallo era arbitrario porque carecía de la debida fundamentación, se basaba en afirmaciones dogmáticas y no aplicaba el principio de equidad en materia de distribución de la carga de la prueba. El recurso fue denegado por el tribunal. Como consecuencia, presentó recurso de queja. (CSJN, Expte. 57589/2012, 2020).

Para presentar el recurso directo, el quejoso alegó que la interpretación del Art. 181 de la LCT adoptada por la cámara vulneraba su derecho a la igualdad ante la ley, siendo una discriminación en razón de su sexo. Así mismo, que tal decisión era irrazonable pues tanto el trabajador varón como la trabajadora mujer podían temer ser despedidos al asumir mayores responsabilidades familiares. En segundo lugar, consideró que la norma en cuestión estaba destinada a proteger el derecho a la familia, consagrado en la Constitución Nacional y en Tratados Internacionales, puntualizando que en la actualidad tanto los hombres como las mujeres se ocupan del cuidado de la familia y las tareas domésticas. En tercer lugar, el recurrente argumentó que constituía una desnaturalización del derecho regulado en el Capítulo III hacia el trabajador varón el hacer recaer la carga probatoria sobre este, enfatizando que demostrar que el despido se debía al matrimonio era casi imposible de satisfacer para el empleado. (CSJN, Expte. 57589/2012, 2020).

Ante el recurso de queja presentado, pasó el caso a ser analizado por el Procurador Fiscal de la Nación, Victor Abremovich, quien resolvió, con fecha 13 de noviembre de 2017, que correspondería hacer lugar al recurso extraordinario y revocar la sentencia apelada.

Por su parte, la Corte Suprema de Justicia de la Nación consideró que los agravios del apelante suscitaban cuestión federal suficiente y habilitó la instancia federal de excepción. Así, con fecha 24 de septiembre de 2020, por unanimidad declaró admisible la queja y procedente el recurso extraordinario, revocando la sentencia apelada. Realizó la interpretación del alcance del Art. 181 de la LCT y solicitó que vuelvan los autos al tribunal de origen para que dicte nueva sentencia acorde a los lineamientos explicitados.

El 4 de diciembre del año 2020, la Sala VIII de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo dictó nueva sentencia, haciendo lugar al pedido de indemnización agravada solicitado por el Sr. Puig, motivando su decisión en la interpretación del alcance del Artículo 181 de la LCT realizada por la Corte Suprema de Justicia de la Nación, que definió que el empleador era quién debía probar que el despido no se debía al matrimonio del trabajador. De esta manera, siendo que Minera Santa Cruz S.A no logró acreditar tal cosa y que de la pericia contable tampoco pueden derivarse motivo económico alguno por parte de la empresa que justificara el despido, la cámara le dio lugar a la parte actora. (CNT, Sala VIII, Expte. 57589/2012, 2020).

### **III.- Identificación y Reconstrucción de la *Ratio decidendi***

La Corte Suprema de Justicia de la Nación por unanimidad habilita la instancia federal de excepción por considerar que el alcance dado por la cámara colisiona con las directivas de nuestra Constitución Nacional y de los Tratados Internacionales de Derechos Humanos en materia de no discriminación y protección integral de la familia. (CSJN, Expte. 57589/2012, 2020). De esta manera se centra en resolver la indeterminación jurídica derivada de la falta de claridad con que se haya redactado el Artículo 181 de la LCT. Para ello, aborda la interpretación, en primera medida, desde un análisis literal de la normativa y luego, lo nutre con principios de jerarquía constitucional, artículos de la misma LCT e instrumentos internacionales de derechos humanos.

En relación con el análisis literal, la CSJN observa que: “ninguna de las tres normas transcriptas [en alusión a los art. 180, 181 y 182 LCT] se refiere expresamente a

la mujer trabajadora como destinataria (...)” (CSJN, Expte. 57589/2012, 2020, pag.4) y agrega que el Art. 180 usa la expresión “para su personal”, expresión comprensiva tanto de los trabajadores como de las trabajadoras. Argumenta que “no hay en la literalidad de ninguno de los tres artículos elemento alguno que autorice a excluir de sus disposiciones al trabajador varón” (CSJN, Expte. 57589/2012, 2020, pag.5), por lo cual entiende que no constituye derivación razonada de las normas examinadas la interpretación que hizo el *a quo*. Así mismo resalta que los demás capítulos pertenecientes al Título VII de la ley en cuestión expresamente aclaran que su texto va dirigido al personal femenino, no sucediendo lo mismo para los artículos ubicados dentro del Capítulo III, donde su primer precepto deja claro que las normas de este capítulo están dirigidas a todo el personal de la empresa. Por lo tanto, y de acuerdo a la interpretación literal del Capítulo III, el tribunal considera que se encuentra inapropiadamente inserto dentro del Título VII “Trabajo de Mujeres” ya que regula una protección que es indistinta al sexo del trabajador. (CSJN, Expte. 57589/2012, 2020).

Por otro lado, la CSJN determina que el alcance dado por el tribunal *a quo* entra en contraposición con el principio de igualdad, de prohibición de discriminación y de protección integral de la familia y argumenta la necesidad de contar con criterios de interpretación homogéneos que aseguren una coexistencia armónica de todas las normativas que componen nuestro ordenamiento jurídico. De esta manera define que dar distinto alcance a la presunción dependiendo del sexo del trabajador sería contrario a lo tutelado por nuestra Constitución Nacional y por tratados internacionales de derechos humanos, vulnerando nuestra pirámide jurídica. Para ello cita el Art. 14 bis de la CN; el Art.17 y el Art. 81 de la LCT; Art. 11.2, 17.1, 17.2 y 17.4 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos; Art. 23 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; Art. 10.1 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; Art. 2 y 16.1a,c y d de la Convención sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la mujer (CEDAW); el Art. 3 y Art. 8 del Convenio 156 de la OIT sobre los trabajadores con responsabilidades familiares; y el Art. 402, 431, 651 y 658 del Código Civil y Comercial de la Nación. (CSJN, Expte. 57589/2012, 2020).

Como argumento adicional, del voto del señor presidente Dr. Rosenkrantz se incorpora el principio *indubio pro operario*, tutelado por el Art. 9 de la LCT. (CSJN, Expte. 57589/2012, 2020).

Por su parte, el Ministro Dr. Rosatti agrega que restringir la presunción del Art. 181 de la LCT sólo a la trabajadora mujer implicaría afectar su igualdad en el acceso a



los puestos de trabajo, ya que los empleadores podrían inclinarse por seleccionar varones a fin de evitar la posible aplicación de la figura. (CSJN, Expte. 57589/2012, 2020).

A su vez la Corte realiza un breve desarrollo sobre la historia legislativa de la protección bajo análisis, concluyendo que los antecedentes confirman la aplicabilidad de lo reglado independientemente del sexo del trabajador, ya que el fin máximo del instituto es la protección de la familia. (CSJN, Expte. 57589/2012, 2020).

Como complemento al resolutorio, la CSJN trae a colación lo consagrado por sí, en fallos 333:2306 que expresa que las leyes no pueden ser interpretadas sólo históricamente, sin consideraciones de las nuevas condiciones y necesidades de la comunidad. En esta línea de pensamiento explicita que no puede dejarse de lado que actualmente:

El contexto en el cual el modelo sociocultural que asignaba únicamente a la mujer la responsabilidad de la crianza de los hijos y de las tareas domésticas se encuentra en pleno proceso de cambio. (...) El paradigma familiar ha experimentado profundas modificaciones (...) orientándose hacia un nuevo modelo en el cual ambos cónyuges –entre los cuales, (...), puede no haber diferencia de sexo- se hacen cargo indistintamente de las tareas y obligaciones domésticas y familiares. (CSJN, Expte. 57589/2012, 2020, pag.9).

Por todos los argumentos expuestos, los magistrados Lorenzetti, Highton y Maqueda, en voto conjunto, más los votos individuales concurrentes de los jueces Rosenkrantz y Rosatti, definen por unanimidad que el alcance de la presunción reglada en el Art. 181 de la LCT debe ser indistinto al sexo del trabajador.

#### **IV.-Antecedentes Históricos, Doctrinarios y Jurisprudenciales**

##### *a) Historia del Instituto de Protección Especial por Despido por Causa de Matrimonio y nuevas leyes que lo nutren en contenido*

El primer antecedente normativo de la protección de despido por causa de matrimonio data del año 1938, con la ley 12.383, la cual prohibía dictar reglamentaciones o celebrar convenios que estableciesen el despido de personal por dicha causal. Con la

sanción en el año 1974 de la ley 20.744 (Ley de Contrato de Trabajo) se regula el instituto a través de los artículos 196, 197 y 198. En el mismo se recepta lo reglado por la ley 12.383 (Art. 196), la presunción *iuris tantum* para el caso de despidos sin expresión de causa y dentro de la cobertura temporal fijada en el articulado (Art.197) y la indemnización especial por despido por matrimonio (Art.198). Así mismo mediante un artículo adicional (Art.299) se regula la aplicabilidad del instituto al trabajador de género masculino, aclarándose que debe ser de interpretación restrictiva.

En 1976, con la entrada del gobierno de facto, se modifica la normativa por decreto-ley 21.297 y se suprime el artículo 299, a la vez que se disminuye el tiempo operativo de la presunción reglada en el anterior artículo 197, pasando a conformar el Art. 181 de la LCT, el cual define que el tiempo de cobertura es de tres meses anteriores y seis meses posteriores a la celebración del matrimonio. De esta manera queda configurado el cuerpo normativo vigente, donde el instituto se encuentra reglado por los artículos 180, 181 y 182 ubicados en el Capítulo III del Título VII: “Trabajo de Mujeres”.

Adicionalmente, las normativas laborales se fueron nutriendo con la ratificación de tratados internacionales por parte de nuestro país. Así, en el año 1988 se ratificó el Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el cual regula en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación en relación a trabajadores con responsabilidades familiares. (Ley 23.451, 1986).

Por otro lado, en el año 1994, con la reforma de nuestra Constitución Nacional (CN) se incorporan los tratados internacionales de derechos humanos, otorgándoles jerarquía constitucional de acuerdo al Artículo 75 Inc. 22 CN. De esta manera, nuestra pirámide normativa reúne en su cúspide, además de la ya existente Carta Magna Nacional, estos instrumentos internacionales. En ellos se reconocen derechos humanos de primera, segunda y tercera generación que, si bien antes se encontraban tutelados como derechos no enunciados por medio del Artículo 33 de la CN, pasan a explicitarse en nuestro sistema legal. Entre los tratados que cabe mencionar, se encuentra el Pacto de San José de Costa Rica (1984) en cuyo Artículo 17 tutela la familia, haciendo énfasis en la responsabilidad de los estados de tomar medidas apropiadas para asegurar la igualdad de derechos y la adecuada equivalencia de responsabilidades de los cónyuges en cuanto al matrimonio, durante el matrimonio y en caso de disolución del mismo. En igual sentido se expresa el

Art.23 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1986), también con jerarquía constitucional.

Así mismo, escala en la pirámide jurídica la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la cual habiendo sido ratificada en 1985 por Ley 23.179, adquiere jerarquía constitucional en 1994. En la misma, se condena la discriminación contra la mujer en todas sus formas (Artículo 2) y se compromete a los Estados Parte a tomar medidas para asegurar su pleno desarrollo y adelanto (Artículo 3). A su vez, destina el Artículo 16 especialmente para el matrimonio, expresando que los Estados Parte deberán adoptar todas las medidas adecuadas para eliminar la discriminación contra la mujer en todos los asuntos relacionados con el matrimonio y las relaciones familiares. (Ley 23.179, 1985).

Por otro lado, en el año 2010, nuestro país sanciona la Ley 26.618 de matrimonio igualitario, dando lugar a que el mismo pueda concretarse independientemente del sexo de los contrayentes. En el año 2015 con la entrada en vigencia del nuevo Código Civil y Comercial de la Nación (por Ley 26.994), queda explicitado en el Art. 402 del Título I del Libro II titulado “Relaciones de Familia”, que ninguna norma puede ser interpretada ni aplicada en el sentido de limitar, restringir, excluir o suprimir la igualdad de derechos y obligaciones de los integrantes del matrimonio, así como los efectos que éste produce, sea constituido por dos personas de distinto o igual sexo (Ley 26.994, 2014).

### *b) Doctrina*

La discusión doctrinaria sobre el alcance del Art. 181 de la LCT está representada por dos posturas: la tesis amplia y la tesis restrictiva. La primera, entiende que el artículo en referencia es aplicable independientemente del sexo del trabajador, mientras que la segunda argumenta que la presunción *iuris tantum* sólo se aplica a las trabajadoras mujeres, recayendo la carga probatoria en el trabajador masculino para acceder al beneficio del Artículo 182.

El fallo plenario n° 272 de la Cámara Nacional del Trabajo, de fecha 23 de Marzo de 1990, es uno de los primeros antecedentes de importancia respecto a este tema. Si bien tuvo como objeto definir el alcance de la indemnización fijada por el Art. 182 de la LCT para el trabajador varón, en los distintos argumentos de los magistrados quedaron sentadas las dos posturas existentes respecto al Art. 181. Así, la postura amplia fue puesta en manifiesto en los votos de los Dres. Fernández Madrid, Vaccari y Morasso. El Dr.

Vaccari expresó que para el empleado varón sería muy difícil probar que el despido obedeció a su matrimonio y enfatizó que el empleador podía tener motivos para no desear un empleado varón que se casase ya que, el cuidado de los hijos hoy en día es compartido, siendo que los cónyuges se alternan para cumplir con las necesidades domésticas y obligaciones laborales. (CNT, Fallo Plenario n° 272, 1990).

En cuanto a la tesis restrictiva, se encontró representada en el plenario por los votos de los Dres. Billoch, Pigretti, Lescano, Morell y Cascelli. Entre los fundamentos cabe citar al Dr. Lescano, quien explicitó que la protección está especialmente orientada a la maternidad y no a la equiparación en el sexo de los trabajadores (CNT, Fallo Plenario n° 272, 1990).

Los demás magistrados se limitaron a expresarse sólo respecto al Art. 182 de la LCT, sin hacer consideraciones sobre el Art.181 que había quedado fuera de temario.

Grisolia y Ahuad, en la 5ta edición de la Ley de Contrato de Trabajo Comentada de Editorial Estudio, dejan en manifiesto la necesidad de redefinir la extensión del Art. 181 al trabajador varón en base a la entrada en vigencia de la Ley 26.618, y específicamente la prohibición reglada por su Art. 42. (Grisolia & Ahuad, 2014).

En la tesis contraria se encuentra Liliana Hebe Litterio al comentar el alcance del artículo en la Ley de Contrato de Trabajo Comentada de la editorial Rubinzal Culzoni. La autora reseña ambas posturas de interpretación, explicitando que la tesis restrictiva justifica el diferente alcance en la posibilidad de ser madre de la trabajadora, adhiriendo a dicha postura. (Ackerman, 2016).

Por su parte, el Dr. Stela Carlos Alberto, en el artículo titulado “*Comentario al art. 181 de la L.C.T. Presunción legal*” de la revista La Ley, expresa, en relación con el origen del instituto, que si bien en un principio podría haber estado motivada en la intención de proteger a la mujer, el legislador del 2010 al sancionar la Ley 26.618 generó un nuevo paradigma de familia, lo que llevaría a redefinir su fundamento en la protección integral de la familia más que en la protección específica de la mujer. (Como se citó en Corte de Justicia de Salta, Expte. 40.560/19, 2021).

### *c) Jurisprudencia*

Existe mucha jurisprudencia respecto al alcance del Art.181 de la LCT, ya que su génesis se remonta al año 1976, por lo cual no es la primera vez que llega a los tribunales

una discusión de este tipo. Las soluciones que se han dado no han sido uniformes, existiendo incluso posturas contrapuestas en diferentes salas del mismo tribunal, como ser la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Así, cabe mencionar el fallo de la Sala IV en autos “Godoy, Damián E. c/ Ingeniero Augusto H. Spinazzola SA s/ Despido” de fecha 30 de junio de 2011, número de causa 27.6290/2009, donde se adopta una postura restrictiva. El tribunal la argumenta especificando que el plenario n°272 no se había pronunciado al respecto, sin dar mayores justificaciones. Por otro lado, fallos como el de la Sala II de la misma Cámara, en autos "Maslowski, Hernan y otro c/ Whynet Euro RSCG Interaction S.A" de fecha 11 de febrero de 2008, admitieron la tesis amplia (Como se citó en Indemnización agravada. Presunción del art. 181 de la LCT. Trabajador varón. Prohibición que rige para todos los trabajadores sin distinción de género, 2020).

En la misma línea de pensamiento, y de fecha más actual, se encuentra el fallo de la Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Laboral y de Minería, Sala I de la Provincia de Neuquén en autos “Lisi Sergio Ceferino c/ Ciar S.A. s/ despido directo por otras causales” del 24 de abril de 2012, número de expediente 378310/2008. En el mismo, se admite la operatividad del artículo en cuestión para el trabajador varón, resaltando que el plenario n°272 de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo no se pronunció sobre la presunción, limitándose sólo a hacer extensiva la protección del Art.182 de la LCT al trabajador varón. La magistrada Clericci expone que no advierte una causa objetiva que habilite la discriminación entre la esposa y el esposo ya que la pérdida de empleo remunerado produce daños tanto a la mujer como al varón y resalta que realizar tal distinción sería incurrir en una discriminación en razón del sexo de las personas. Así mismo define que hacer extensivo el beneficio del Art. 182 de la LCT al trabajador varón y luego pedirle una prueba “cuasi diabólica” de demostrar que su despido se debió a su matrimonio sería, en la práctica, como anular dicha tutela especial. (Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Laboral y de Minería, Sala I, Expte. 378310, 2012).

Otro fallo que no se puede dejar de traer al análisis es el de la Corte Suprema de Justicia de Tucumán, Sala en lo Laboral y Contencioso Administrativo. Lo interesante de este fallo en autos “Gómez Julio David c/ Autoservicio Capo S.A s/ cobro de pesos” del 21 de octubre de 2013, es que es un fallo en disidencia donde se encuentran representadas ambas posturas. El Dr. Estofán en sus argumentos a favor de la tesis restrictiva expone que existen razones objetivas que justifican la distinción del alcance diferenciado entre trabajadores y trabajadoras. Considera razonable suponer que algunos empleadores

puedan pretender desvincularse laboralmente de las trabajadoras que contraen matrimonio antes de que gocen de mayores protecciones por maternidad que dificulten una posterior ruptura de la relación laboral. Para el magistrado, la aplicación diferenciada de la presunción se debe a la inexistencia de motivaciones objetivas que hagan suponer que el empleador pretenderá desvincularse de sus trabajadores varones que contraigan matrimonio. Considera que no existe una lesividad a la garantía de igualdad al no existir igualdad de circunstancias entre hombres y mujeres en relación a la incidencia que la maternidad y el cuidado de los hijos puedan tener sobre el contrato de trabajo. (Corte Suprema de Justicia de Tucumán, Sentencia n° 944, 2013).

Desde una mirada opuesta, la Dra. Sbdar expone argumentos a favor de la postura amplia. La magistrada no comparte que la protección de la maternidad sea la principal y exclusiva fundamentación de los Art. 180 a 182 de la LCT. Así mismo expresa que las costumbres han cambiado desde su sanción y hoy en día no es cierto que la mujer que se case necesariamente quiera ser madre ni que sólo tenga hijos aquella mujer que se case. Así mismo resalta que hacer sólo aplicable la presunción a la mujer sería una especie de discriminación indirecta y contraria a la Ley 23.592 y al Art. 17 de la misma LCT, por tratarse de una discriminación basada en el sexo. (CSJT, Sentencia n° 944, 2013).

Para cerrar con la discusión jurisprudencial no se pueden dejar de citar nuevos argumentos a favor de la tesis amplia esgrimidos por la Corte de Justicia de Salta en autos “C., R. E. c/ Grupo Peñaflor S.A- Recurso de inconstitucionalidad”, del 2 de febrero de 2021, Expte. N° CJS 40.560/19. El máximo tribunal cita los Art. 42 de la Ley 26.618 y Art. 402 del nuevo Código Civil y Comercial de la Nación, donde queda explicitada la prohibición de interpretar normas de manera tal que sean restrictivas de derechos u obligaciones para matrimonios constituidos por personas de igual o distinto sexo.

## **V.- Postura de la autora**

El caso en análisis se centra en resolver la indeterminación jurídica que conlleva a que no sea claro si el trabajador varón es sujeto de la presunción reglada por el Art. 181 de la LCT. En primer lugar, considero acertada la postura tomada por la CSJN al habilitar la instancia federal, por considerar que la interpretación realizada por el *a quo* es violatoria del derecho a la igualdad, a la no discriminación y a la protección de la familia, todos derechos tutelados en nuestro bloque de constitucionalidad. Desde mi punto de

vista, nuestro máximo tribunal, como cúspide del poder judicial, debe velar porque las normas de nuestro ordenamiento jurídico sean coherentes entre sí y no se contrapongan con derechos fundamentales. Por tal motivo, comparto la decisión de habilitar la instancia de excepción.

Entrando en el análisis de la problemática específica que se presenta en el caso, comparto la postura amplia tomada por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en cuanto al alcance del Art. 181 de la LCT. Tal interpretación la considero fundada no sólo en el análisis literal del plexo normativo del cual se deriva claramente que los artículos no excluyen en su enunciado al trabajador varón, sino también siguiendo las pautas de interpretación dadas por el Artículo 2 del Código Civil y Comercial de la Nación, donde se acentúa la importancia de interpretar las leyes de manera coherente con todo el ordenamiento jurídico y teniendo en cuenta los tratados de derechos humanos, los principios y los valores jurídicos.

La realidad es dinámica y las leyes tienen dentro de su contenido esta dinámica incorporada, pudiendo sancionarse normas posteriores con mayor jerarquía que la nutran en contenido. Su integración es tarea de nuestros jueces. Desde mi punto de vista esto es lo que sucedió en el fallo “Puig”. La LCT fue gestada entre el año 1974 y 1976 sin sufrir posteriores modificaciones, sin embargo, fue nutrida con la incorporación de Tratados Internacionales de jerarquía constitucional, Convenios de la OIT y leyes internas. A mi entender, nuestra Corte los integró en el fallo en cuestión, de manera tal que el instituto reglado en el Capítulo III del Título VII de la LCT sea coherente con nuestra pirámide jurídica.

Así mismo, comparto con la Corte la visión de que el instituto tiene como fin máximo la protección de la familia y, que para que ello no se convierta en una mera enunciación, se debe adaptar al nuevo paradigma de familia, en donde las tareas del hogar son repartidas y los miembros pueden ser personas de igual o diferente sexo. Desde mi punto de vista dicha interpretación es respetuosa con el derecho a la igualdad y a la no discriminación, tutelados en el bloque de constitucionalidad, así como por la Ley 26.618 de matrimonio igualitario, la Ley 23.592 y el Artículo 17 de la misma LCT.

Como elemento adicional de análisis, no puedo dejar de mencionar que nuestro Estado al suscribir tratados internacionales en pos de tutelar el derecho a la igualdad y a

la no discriminación de las mujeres, adquirió nuevos compromisos a nivel internacional, en cuanto a su rol en la construcción de sociedades igualitarias. De esta manera se expresa el preámbulo de la CEDAW: *“Para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia”* (Ley 23.179, 1985, párrafo 14). A mi entender, el alcance que dio la CSJN al artículo en cuestión vela por esta directiva, haciendo una correcta lectura del cambio de paradigma socio-cultural en relación a los estereotipos en torno al cuidado de la familia y las tareas domésticas.

Por otro lado, comparto la postura del Ministro Rosatti al expresar que dar un alcance diferente a la presunción según el sexo del trabajador propiciaría una desigualdad en la posibilidad de acceso al trabajo por parte de las mujeres (CSJN, Expte. 57589/2012, 2020). Desde mi punto de vista, el ministro recepta el concepto de discriminación indirecta que *“supone un tratamiento diferenciado basado en un motivo aparentemente neutro, pero cuya aplicación tiene un impacto perjudicial e injustificado sobre los miembros de un determinado grupo o colectivo protegido por una cláusula antidiscriminatoria”* (Alfie, 2019, pag. 295). En este caso el motivo “neutro” sería el sexo del trabajador y el grupo colectivo las trabajadoras femeninas.

Por todo lo expuesto, comparto la interpretación realizada por nuestro máximo tribunal y considero que constituye un hito más en el compromiso de nuestros operadores judiciales por integrar las normas de derecho común con los derechos humanos y los cambios socio- culturales, en pos de lograr sociedades más justas e igualitarias.

## **VI.- Conclusión**

A lo largo de la presente nota, he analizado el fallo *“Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido”* de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, en donde el máximo tribunal interpreta el alcance de una normativa de derecho común en pos de tutelar derechos fundamentales. Es dable resaltar que, si bien la interpretación dada por la Corte sienta un precedente sobre los tribunales inferiores, este no es vinculante ya que resulta aplicable al caso concreto bajo análisis. De esta manera, de acuerdo a la estructuración de nuestro sistema de justicia, los tribunales inferiores tienen la facultad de apartarse de criterios tomados por nuestro tribunal cimero. Así, podría volver a darse que en instancias inferiores se fallase nuevamente a favor de una postura restrictiva en



relación con el tema que nos ocupa. Si bien es cierto que quedaría abierta la posibilidad de recurrir una sentencia de este tipo hasta llegar nuevamente a la CSJN, ello llevaría aparejado tiempos y costos adicionales, atentando contra la economía procesal y el sentido de justicia.

Debe ponerse en relieve que el caso bajo análisis transitó diez largos años de proceso judicial para llegar al máximo tribunal, los cuales ocasionaron una considerable reducción en el monto a percibir de indemnización por el Sr. Puig, viéndose su derecho afectado por el retardo de los procesos judiciales y con ello el sentido de justicia. Por ello, para evitar este tipo de situaciones en el futuro, creo necesaria una modificación legislativa del capítulo que regula el instituto en cuestión. Es así como estimo que se debería cambiar el Capítulo III, actualmente ubicado en el Título VII, a otro título más acorde, como podría ser el Título XII denominado “De la Extinción del Contrato de Trabajo”. Así mismo sería fundamental un cambio en la redacción del articulado a los fines de especificar con claridad que la protección y la presunción se hallan destinadas a todos los trabajadores, independientemente de su sexo biológico.

## **VII.- Referencias**

### *a) Legislación*

Ley 23.054- Convención Americana sobre Derechos Humanos (1 de Marzo de 1984). Honorable Congreso de la Nación Argentina.

Ley 23.179 - Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. (8 de Mayo de 1985). Honorable Congreso de la Nación Argentina

Ley 23.313-Pactos Internacionales de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y Civiles y Políticos y su Protocolo facultativo. (17 de Abril de 1986). Honorable Congreso de la Nación Argentina.

Ley 23.451 - Convenio 156 OIT. (29 de octubre de 1986). Honorable Congreso de la Nación Argentina.

Ley 24.430- Constitución Nacional. (14 de diciembre de 1994). Honorable Congreso de la Nación Argentina.

Ley 26.994- Código Civil y Comercial de la Nación Argentina. (1 de octubre de 2014). Honorable Congreso de la Nación Argentina.

### *b) Doctrina*

Ackerman, M. (2016). *Ley de Trabajo Comentada*. Buenos Aires: Rubinzal Culzoni.

Alfie, A. C. (2019). La discriminación indirecta. Consagración normativa y jurisprudencial de la teoría del "adverse impact", *Revista de Derecho Laboral- Igualdad de oportunidades y de trato*, 287-314.

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, (1990), Fallo Plenario n° 272. Autos "Drewes Luis A. c/Coselec SAC". Fallo de fecha 23 de Marzo de 1990.

Grisolia, J., & Ahuad, E. (2014). *Ley de Contrato de Trabajo Comentada* (5ta ed.). Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Estudio S.A.

Indemnización agravada. Presunción del art. 181 de la LCT. Trabajador varón. Prohibición que rige para todos los trabajadores sin distinción de género. (Septiembre de 2020). *La Ley* (5), 89-98.

Medina, G. (s.f). Juzgar con Perspectiva de género ¿Por qué juzgar con perspectiva de género? Y ¿Cómo juzgar con perspectiva de género? *Pensamiento Civil*, 1-43. Obtenido de <https://pensamientocivil.com.ar/system/files/2018/09/Doctrina3804.pdf>

### *c) Jurisprudencia*

Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Laboral y de Minería - I Circunscripción Judicial (2012). "Lisi Sergio Ceferino c/ Ciar S.A. s/ despido directo por otras causales", Expte. 378310, Fallo 42/12. Sentencia del 24 de abril de 2012. Obtenido de <http://juriscivil.jusneuquen.gov.ar/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=2288#>

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo- Sala IV (2011). "Godoy, Damián E. c/ Ingeniero Augusto H. Spinazzola SA s/ despido", Expte. 27.6290/2009. Sentencia del 30 de junio de 2011.

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo- Sala VI (2015). "Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido", Expte. 57589/2012, Sentencia n° 67.290 del 27 de febrero de 2015.

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo- Sala VIII (2020). "Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido". Expte. 57589/2012. Sentencia del 4 de diciembre de 2020.

Corte de Justicia de Salta (2021). "C., R. E. c/ Grupo Peña Flor S.A. s/ Recurso de Inconstitucionalidad", Expte. CJS 40.560/2019. Sentencia del 2 de febrero de 2021.

Corte Suprema de Justicia de la Nación (2020). "Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido". Expte. 57589/2012/1/RH1. Sentencia del 24 de septiembre de 2020. Obtenido de <https://sj.csjn.gov.ar/sj/verdoc.do?method=verDocumento&id=124256>

Corte Suprema de Justicia de Tucumán (2013). "Gómez Julio David c/ Autoservicio Capo S.A s/ cobro de pesos". Sentencia n° 944 del 21 de octubre de 2013. Obtenido de <https://www1.justucuman.gov.ar/documents/jurisprudencia/sentencias/944%20-%20Gomez%20Julio.pdf>

Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo n°11 (2014). "Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido". Expte. 57589/2012. Sentencia del 16 de julio de 2014.