



**“DESPIDO
POR CAUSA DE MATRIMONIO, VIOLACION AL PRINCIPIO DE
IGUALDAD, NO DISCRIMINACION Y EL NUEVO PARADIGMA FAMILIAR”**

Análisis del fallo: “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido”

Carrera: Abogacía.

Nombre: Leandro García Luqui

D.N.I: 36.841.575

Legajo: VABG86451

Tutora: Vanesa Natalia Descalzo

Año 2.021

Sumario.

I. Introducción. II. Premisa fáctica e historia procesal y decisión del tribunal. III. Identificación y reconstrucción de la ratio decidendi de la sentencia. IV. Descripción del análisis conceptual y antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. V. Crítica del autor. VI. Conclusión VII. Referencias.

I. Introducción.

El Derecho del Trabajo en Argentina posee una particularidad: no se encuentra codificado en un cuerpo normativo que lo regule como diversos países. Pero, existe una variada y numerosa legislación que regula las relaciones laborales y es la Ley 20.744 (Ley 20.744, 1976) o bien llamada Ley de Contrato de Trabajo (LCT) que se encarga de forma prioritaria de describir y regula cualquier tipo de relación laboral (Organización Internacional del Trabajo, 2014).

Esta nota a fallo trata de la causa analizada y resuelta por la Corte Suprema de Justicia de la Nación –en adelante CSJN– en los autos caratulados “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido”, donde se produce el despido de un trabajador dentro de los seis meses posteriores a que el mismo contrajo matrimonio. Por lo cual, la relevancia jurídica que posee este fallo radica en el análisis esbozado por la CSJN al considerar que esta desvinculación laboral está sujeta en el art. 181 (Ley 20.744, 1976, art. 181) de la LCT donde se dispone que el despido se produce por causa de matrimonio cuando el empleador es notificado fehacientemente dentro de los tres meses anteriores o seis meses posteriores de celebrado el matrimonio.

La importancia de analizar esta sentencia se da por la discriminación que se le ha generado al actor por sostener que el despido por matrimonio solamente está pensado hacia la mujer, como lo considera el Tribunal *a quo*. Por otro lado, aquí hay una clara arbitrariedad puesto que no se tuvo en consideración el principio de no discriminación tanto de la Constitución Nacional (Const., 1994) como la misma LCT.

Por lo tanto el problema jurídico que se vislumbra en esta oportunidad es el axiológico porque se produce un choque entre reglas y principios. Dworkin (2004) sostiene que la realidad jurídica posee normas y principios que no se pueden identificar

por medio de una regla de conocimiento, pero que deben ser ponderados por los Jueces a la hora de dictaminar sentencia. Esto da lugar a un choque entre el principio de no discriminación e igual trato contenido en el art. 17 (Ley 20.744, 1976, art. 17) de la LCT contra la resolución de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo que dicta un veredicto completamente arbitrario. Por lo tanto, la CSJN pondera dicho principio estableciendo la importancia del mismo al juzgar en una cuestión netamente Laboral.

Para la confección de este producto se analizarán los hechos de la causa, la historia procesal y los argumentos de la Corte que fueron utilizados para sentenciar como así también los antecedentes doctrinarios, legislativos y jurisprudenciales a fin de crear una opinión fundada de esta sentencia.

II. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal

La premisa fáctica se da por el despido injustificado del Sr. Puig producido con el mes de junio del año 2008 (en adelante actor) en la empresa donde se desempeñaba como Jefe del área de compras dentro de los seis meses posteriores a su unión matrimonial. Frente a esto el actor demanda a su empleadora, la empresa Minera Santa Cruz S.A., pidiendo la indemnización especial contenida en el art. 182 de LCT (Ley 20.744, 1976, art. 182) ante el Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo Número 11. Dicha demanda es rechazada por el Juzgado porque no surgía prueba alguna de que el despido haya obedecido a las nupcias contraídas por el actor.

Contra esta sentencia el actor interpone un recurso de apelación ante la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Sala VI argumentando la arbitrariedad de la sentencia del Juzgado de Primera Instancia ya que no aplicó de manera correcta el art. 181 de la LCT y dictaminó que este artículo solo corresponde a la trabajadora mujer. Sin embargo la Cámara rechaza el recurso del actor por considerar que no hubo pruebas suficientes para demostrar que la desvinculación tuvo razones matrimoniales. Pese a que el despido había ocurrido dentro de los seis meses posteriores al acto nupcial.

Contra ese pronunciamiento el vencido interpuso un recurso extraordinario ante la CSJN. El Supremo sostiene que corresponde descalificar el fallo apelado porque no se

ha tenido en consideración la legislación vigente. Por lo tanto, se declara procedente el recurso y se deja sin efecto la sentencia apelada.

III. Identificación y reconstrucción de la ratio decidendi de la sentencia.

La CSJN sentencia de manera unánime y da solución al problema axiológico planteado con anterioridad entendiendo que el principio de no discriminación debe estar presente en la causa y que la cuestión comprende un despido por causa matrimonial. Sostienen los Jueces que se debe entender al ordenamiento jurídico como un todo coherente para tener un criterio de interpretación integral.

Dicen que el *a quo* no tuvo en consideración que la vinculación del trabajador se presume por el art. 181 de la LCT y que este artículo ni los subsiguientes hacen alusión que se debe aplicar cuando se está ante el despido de una mujer trabajadora. Esto da lugar a una discriminación hacia el trabajador, que teniendo en cuenta el principio de no discriminación, valga la redundancia, ningún trabajador tiene que ser discriminado por la condición de su sexo.

Por otro lado, la CSJN sostiene que actualmente hay una necesidad de interpretar la normativa legal respecto a la luz de un nuevo modelo y paradigma familiar, que ya no recaer solamente en la mujer la crianza de los hijos y ocupación de su casa y que tampoco cae sobre el hombre solo la necesidad de trabajar ya que, ambos pueden ejecutar dichas acciones de manera indistinta.

En segundo lugar los Jueces dicen que la Cámara se aparta de los principios y reglas constitucionales como así también de los tratados internacionales que tutelan al matrimonio, a la familia y a la no discriminación. Hacen hincapié en el Convenio 156 de la OIT donde los Estados miembros deben garantizar que las personas no sean objeto de discriminación y puedan desempeñarse de manera normal en su empleo.

IV. Descripción del análisis conceptual y antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales.

La última reforma constitucional de 1994 incorpora tratados internacionales de Derechos Humanos que disponen la lucha contra cualquier tipo de discriminación en la

vida humana, sobre todo cuando tienen que ver en cuestiones laborales. Estos instrumentos internacionales disponen el principio de igualdad y no discriminación que tienen como fundamento la dignidad humana (Dobarro, 2021). En la actualidad la tutela hacia el matrimonio no sólo surge mediante el art. 14 bis de la CN (Const., 1994, art. 41), sino también en la Declaración Universal de Derechos Humanos (Livellara, 2012).

Con respecto a la legislación nacional, se encuentra la LCT siendo esta la norma legal que regula todas las relaciones laborales de los trabajadores que se encuentran en relación de dependencia, con el fin de proteger a los trabajadores que en esta relación es la parte más débil (Grisolía, 2012). Esta normativa dispone principios generales de Derecho Laboral que orientan al Juez y al intérprete de la norma para disponer una determinada decisión (Butlow, 2017).

En el art. 17 de la LCT (Ley 29.744, 1976, art. 17) se establece la prohibición de cualquier tipo de discriminación hacia y entre trabajadores por motivos de género, raza, nacionalidad, religión, político, entre otros (Olmos, 2016). Por su parte, el empleador tiene el deber de dispensar el igual trato hacia sus trabajadores en igualdad de condiciones. El principio de no discriminación es como el principio negativo del principio de igualdad para que no haya tratos irrazonables o arbitrarios (Allegre y Gargarella, 2012).

En consonancia con la LCT y los numerosos documentos internacionales que poseen jerarquía constitucional y que defienden y reconocen el derecho a formar una familia, la Ley 26.844 (Ley 26.844, 2013), protegen al trabajador o trabajadora, sin distinción de género, fuera despedido por causa de matrimonio. Este despido se considera así cuando fuera dispuesto por el empleador sin invocación de causa o no fuera probada dentro de los tres meses antes o seis meses después de las nupcias (Castro, 2015).

La prohibición del despido por nupcias se dispone en los arts. 180 a 182 de la LCT en donde el trabajador tiene derecho a la misma protección que la mujer, con respecto al principio de igualdad y no discriminación receptado en el mismo cuerpo normativo. Aunque para poder percibir la indemnización especial debe comprobar de manera fehaciente que el distracto corresponde a su matrimonio (Ackerman, 2020).

El art. 182 de la LCT determina que la indemnización debida para el caso de despido por dicha causa es una indemnización especial que equivale a un año de remuneraciones que se acumula al art. 245 de la LCT (Ley 20.744, 1976, art. 245). En

definitiva la esta indemnización especial se traduce y se suma al despido incausado (Livellara, 2012).

Ahora bien, con respecto a la jurisprudencia aparecen fallos como el de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo “Drewes, Luis Alberto c/ Coselec SSCS s/ cobro de pesos” (C.N.A.T., 19900323, 1990) en el cual se acredita que el despido del trabajador por nupcias es procedente la indemnización del nombrado art. 182 y que dicho artículo no genera una distinción de género sobre el trabajador.

De igual manera dicha Cámara lo hace en “Piñeyro Rubén Alberto c/ Telefónica de Arg. S.A. s/ despido”, (C.N.A.T., 77922, 2013) donde se rescata la idea de que debe haber una equiparación entre hombres y mujeres respecto a no ser discriminados en el trabajo. Se acredita de manera fehaciente que el trabajador fue despedido en el plazo posterior a haber contraído nupcias.

V. Crítica del autor.

Luego del análisis exhaustivo del fallo, se sostiene que la sentencia dictada por la Corte Suprema de Justicia de la Nación es correcta. En la misma se declara admisible la queja y procedente el recurso extraordinario impuesto por parte del sr. Puig.

Esta más que claro que luego del análisis del Dr. Rosenkrantz y el Dr. Rossati, la Corte imparte su postura por verse violado uno de los principios del derecho laboral más importante “la no discriminación e igualdad de trato” abriendo debate en un montón de campos del derecho, otro de los centros de este fallo es la literalidad con la que se interpreta la norma legal y el nuevo paradigma de la familia en la sociedad.

Se subraya la idea de que si tenemos en consideración la CN, todos los ciudadanos somos iguales ante la ley y no hay ningún privilegio especial sobre el sexo, religión, cultura, entre otros. La CN dispone la igualdad de oportunidades que siempre debe ser cumplida por medio de la decisión de los Jueces. Es menester destacar que el encuadramiento de este despido es por medio del art. 181 de la LCT (Ley 20.744, 1976, art. 181) porque el despido se produjo luego de que el actor se casara.

Además de tener en consideración la cuestión laboral, es acertada la Corte en cuanto dispone del análisis en el Derecho de Familia al sostener que el paradigma familiar ha cambiado con el pasar de los años y la responsabilidad parental le compete tanto al

hombre como a la mujer. Gracias a esto, este fallo sienta un precedente que debe guiar las decisiones de los tribunales inferiores y en la propia Corte para aquellas futuras causas en que se analice un despido por matrimonio, sin tener en cuenta el sexo del trabajador y el principio de no discriminación impuesto tanto en la CN y LCT. Es novedoso que en una cuestión que parece netamente laboral se introduzcan otras aristas del derecho como el de Familia.

El nuevo paradigma de la familia juega un papel importantísimo en este fallo ya que de manera acertada se hace una interpretación del núcleo familiar de hoy en día, borrando el estereotipo de “FAMILIA” anterior, en donde la mujer se remitía solamente a las labores del hogar y el hombre era el único que debía brindar el sustentar económico a sus integrantes. En mi opinión, la igualdad, la libertad, la idea de felicidad, la globalización y los Derechos Humanos han sido el principal promotor de esta evolución y nuestra justicia debe estar a la altura de los cambios sociales para acompañar impartiendo jurisprudencia, como es el caso de esta sentencia.

VI. Conclusión

El presente trabajo expone un análisis del fallo “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido”, orbitando sobre el la LCT, en especial sobre los art. 180,181 y 182 del capítulo III, “De la prohibición del despido por causa de matrimonio” - se evidencia una clara violación al principio de igualdad y de no discriminación los cuales son las bases estructurales del derecho del trabajo consagrados en numerosos cuerpos normativos de carácter nacional e internacional con jerarquía constitucional.

La presente sentencia sirve como jurisprudencia en materia Laboral y de discriminación, consolidando estos preceptos y dejando abierta la crítica para determinar el nuevo paradigma de la familia en la sociedad, conceptos tan maleables que dejan una labor incansable a los legisladores para adaptarse a las nuevas instituciones familiares futuras.

La evolución del derecho al trabajo necesita de todo tipo de argumentos para adaptarse a las modalidades laborales futuras. La tecnológica y digitalización en un mundo globalizado dominan a la sociedad. Donde es necesaria una continua readaptación para no quedarse fuera del tablero de juego y poder aprovechar, con cautela y

conocimiento (o caeremos en tendencias como el tecnoestrés), las nuevas herramientas que se nos brindan. Para así desarrollar nuestros trabajos de forma más óptima, productiva y potencialmente segura para que de esta manera no vivamos en una sociedad carente de tutela en materia laboral.

Finalmente, debemos eliminar la dicotomía trabajar para vivir o vivir para trabajar. Dando un paso más allá, entendiendo que es posible trabajar y vivir al igual que vivir y trabajar. No son conceptos incompatibles sino acciones sinérgicas acorde al modelo de vida y legislación presente.

VII. Referencias

Legislación

- Constitución de la Nación Argentina. Boletín Oficial, 15 de diciembre de 1994, Honorable Congreso de la Nación.
- Ley 20.744. Contrato de Trabajo. Boletín Oficial, 13 de mayo de 1976, Honorable Congreso de la Nación.

Doctrina

- Ackerman, M. E. (2020) Ámbito material y personal de la prohibición de despido por causa de matrimonio y su presunción legal. Recuperado de: RC 32/2020.
- Alegre, M. y Gargarella, R. (2012) El derecho de igualdad: aportes para un constitucionalismo igualitario. Recuperado de: <https://static-laley.thomsonreuters.com/LALEYARG/product/files/41352374/41352374.pdf>
- Butlow, R. A. (2017). Principios del Derecho del Trabajo en Argentina. Recuperado de: <http://arquilegal.com.ar/principios-del-derecho-del-trabajo-en-argentina/>
- Castro, S. (2015). Protección a la maternidad y al matrimonio en la Ley 26.844. Recuperado de: RC 1015/2015

- Dobarro, V. M. (2021). Violencia y discriminación en el ámbito laboral, en especial por razón de género. Recuperado de: L.L. AR/DOC/557/2021
- Dworkin, R. (2004). Los Derechos en serio. (1er. Ed.). Madrid: Ariel.
- Grisolia, J. A. (2012). Manual de Derecho Laboral (8a Ed.) Buenos Aires: Abeledo Perrot
- Liveralla, C. A. (2012) Despido sin causa en situaciones especialmente protegidas. Recuperado de: RC 2125/2012
- Olmos, F. A. (2016) El despido discriminatorio por enfermedad. Recuperado de: MJ-DOC-10387-AR
- Organización Internacional del Trabajo (2014) Educación Obrera para el trabajo decente. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_249879.pdf

Jurisprudencia

- Cam. Nac. Apel. T. “Drewes, Luis Alberto c/ Coselec SSCS s/ cobro de pesos” Fallo: 19900323 (1990)
- Cam. Nac. Apel. T. “Piñeyro Rubén Alberto c/ Telefónica de Arg. S.A. s/ despido” Fallo: 77922 (2013)
- C.S.J.N. “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido”. Fallo: 43:1037, (2020).