



**La amplitud de la Ley no debe distinguir géneros.**

Igualdad en ambos géneros sobre despidos como consecuencia del matrimonio en el derecho laboral.

**Carrera:** Abogacía

**Nombre:** Natalia Soledad Cortez Bustos

**Legajo:** VABG45950

**DNI:** 30.772.441

**Tutor:** Nicolás Cocca

**Tema elegido:** Modelo de caso

**2021**

**Selección del tema:** Derechos Fundamentales en el Mundo del Trabajo

**Selección del fallo:** “Puig Fernando Rodolfo C/ Minera Santa Cruz S/Despido”.  
CSJN. Buenos Aires, 24 de septiembre de 2020

**SUMARIO:** **I.** Introducción **II.** Premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal **III.** *Ratio decidendi* **IV.** Antecedentes legislativos, jurisprudenciales y doctrinarios **V.** Postura de la autora **VI.** Conclusión **VII.** Bibliografía

### **I. Introducción:**

Es claro decir que las normas tienen por finalidad resguardar los derechos Humanos y que ante una interpretación ambigua siempre se debe poner por encima las defensas de los derechos y garantizar que no sean vulnerados.

Este presente fallo menciona como un trabajador varón ha sido discriminado por esta misma condición. Cuando la protección de la Ley también debe reconocer al trabajador varón en igualdad de condiciones porque de lo contrario, contradice las disposiciones emanadas de los tratados internacionales como es la Convención Americana de Derechos Humanos (Pacto de José de Costa Rica) que establece el derecho de igualdad de protección ante la ley Art.14.

En el presente análisis se observa las distintas interpretaciones de los Artículos 180, 181,182 de la Ley de Contrato de Trabajo, donde en su momento concluía que el trabajador para poder ser acreedor de la indemnización agravada debía probar que su desvinculación laboral obedecía al matrimonio, en cambio a la mujer se la eximia de esta carga probatoria otorgándole la presunción iuris tantum.

A lo largo del trabajo se manifiesta que es erróneo y discriminatorio ese planteo, por lo tanto se vulnera esta normativa Constitucional de sostener un trato igualitario.

A través de estas páginas, el lector podrá observar las disímiles interpretaciones de los magistrados que entienden sobre la causa a fin de que puedan comprender cabalmente la real repercusión de los problemas jurídicos relacionados con el lenguaje.

Además, en los textos normativos los jueces entienden que en ningún lugar de los art de la Ley de Contrato de Trabajo se refiere que sea el amparo exclusivo hacia la mujer y que de la misma ley prohíbe cualquier tipo de discriminación hacia el trabajador.

En lo que respecta al problema jurídico, se detecta uno lingüístico de vaguedad ya que los jueces de los tribunales determinan si corresponde aplicar el alcance del art. 182

de la ley Contrato de trabajo en este caso en particular según la doctrina que dice que el lenguaje es un campo sumamente complejo diversificado por varias palabras significados, entre otros sujetas a interpretación de cada persona para entender una determinada comunicación oración o frase, sin embargo en algunas ocasiones el lenguaje resulta ser un arma de doble filo para los que viven en el mundo del derecho ya que su interpretación tendrá una sujeción en la normativa, en la pretensión de la demanda o en general en un diálogo con nuestros clientes o tal vez en el diálogo con un juez o algún tema que se subsuman un contexto legal. Oliveros (s/f)

Se producen distintas interpretaciones sobre la normativa antes mencionada, la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo confirmo el rechazo del reclamo de indemnización por parte del trabajador invocando causa de despido por matrimonio si bien es posible que solicite indemnización no estaría contemplado en el art. 181 de la ley de contrato de trabajo ya que tendría que probar que la desvinculación laboral fue por causa de matrimonio.

En cambio, la Corte Suprema de Justicia de la Nación entiende que se estarían vulnerando las garantías constitucionales y convenciones internacionales de derechos humanos de igualdad y no discriminación concluyendo que no se deben excluir a los trabajadores varones y que la ley prohíbe cualquier tipo de discriminación de hombre y mujer.

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

Fernando Puig inicia una acción de despido por matrimonio a causa de haber contraído nupcias, motivo por el cual fue despedido por la empresa Minera Santa Cruz, solicitando una indemnización especial por causa de despido de matrimonio.

Esta causa pasa por diferentes instancias judiciales, como la Cámara de Apelaciones del Trabajo la cual rechaza la indemnización por la causa referenciada, hasta que el actor interpone un Recurso Extraordinario ante la Corte Suprema de Justicia de la Nación.

En lo que respecta a la historia procesal según los hechos el día 18 de marzo del 2010 el actor Sr. Fernando Rodolfo Puig comunico de forma fehaciente a la empresa Minera Santa Cruz S.A que contraería matrimonio. El 25 de junio de ese año la empresa lo despidió sin motivo, dentro del plazo en el que la Ley de Contrato de Trabajo

presume que tiene por causa el matrimonio, (3 meses antes y 6 meses después conforme ART.181 LCT).

El caso es iniciado por el actor solicitando indemnización por despido a causa de matrimonio, el caso fue rechazado en primera instancia pasando a la Cámara de Apelaciones del Trabajo resuelven de la misma manera confirmando el rechazo por reclamo de la indemnización especial a causa de matrimonio.

Los jueces de esta Cámara entendieron que los empleados varones y mujeres tienen derecho a la indemnización prevista en el art. 182 de la L.C.T., en caso de que el despido derive del matrimonio sostuvieron que el art. 181 aplica los supuestos de trabajadoras mujeres en cambio los varones deben probar la desvinculación obedece al hecho de haber contraído nupcias.

Contra la sentencia de la Cámara el trabajador interpone un recurso extraordinario en la Corte Suprema de Justicia de la Nación, fundamenta en el recurso que se vulneran los derechos de igualdad y no discriminación además de la protección de la familia siendo derechos consagrados en la Constitución Nacional y en los tratados internacionales de derechos humanos.

La Corte Suprema admite precedente el recurso presentado por la actora, revocando la sentencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, los jueces de dicha cámara no hacen lugar a la indemnización solicitada por el trabajador por no haber acreditado la causa de despido por matrimonio, en cambio la Corte entiende que si estaba acreditada la causa ya que la ley sobre la Ley Contrato de Trabajo, no especifica que sea solo la mujer la que se encuentra protegida en ese texto, sino que no especifica ni hace diferencia entre hombres y mujeres por lo que entiende que es aplicable en este caso los art. 180 a 182 de la LCT, no se evidencia que se excluya al varón de dicha normativa.

La Corte Suprema de admite el Recurso extraordinario argumentando que el actor estaba amparado por el art. 180 a 182 de la Ley de contrato de Trabajo, destacando que la ley prohíbe todo tipo de discriminación para ambos sexos.

A diferencia del tribunal anterior, la Corte tiene un criterio disímil en relación con la Cámara, ya que la anterior excluye la indemnización agravada por causa de despido de matrimonio, en cambio esta entiende que no existen motivos para excluir al

hombre de la normativa laboral vigente, concluyendo de esta manera admisible el recurso interpuesto por el actor haciendo lugar a dicha indemnización.

### **III. *Ratio decidendi***

La SCJN en su decisión final concluyó que los artículos 180 a 182 de la LCT resguardan los derechos tanto de los hombres como de las mujeres, por lo que, en consecuencia, Puig se encuentra amparado y se debe presumir para él que el despido fue a causa de su matrimonio.

Atendiendo a la literalidad, no se refiere expresamente a la mujer como única destinataria, ni restringe su utilización a los trabajadores. Contrariedad a la C.N, Tratados y Convenios Internacionales sobre DDHH, Código Civil y Comercial Argentino, como también a las normas protectorias de la familia y matrimonio. Su finalidad es proteger al matrimonio, no un sexo específico. Las condiciones personales de los integrantes no puede determinar la restricción de derechos, desconociendo la igualdad de condiciones de los integrantes del Matrimonio.

Los Supremos Jueces entendieron que los artículos a los que se hace referencia se concibieron con el objetivo de proteger la institución del matrimonio, siendo indiferente de qué conyugue se trate, remarcando que en estos artículos no existe la literalidad, por lo que no se puede excluir al hombre y darle especial protección a las mujeres, además, continúan los Supremos destacando que, la misma ley sobre la que se discute, prohíbe la discriminación por motivos de sexo en su art. 17, mientras que, reforzando esto, el art. 81, reza que debe haber trato igualitario sin importar su sexo.

El Juez Rosenkrantz subrayó que, si se atiende a la literalidad de los artículos 180, 181 y 182, se advierte que ninguna de las tres normas se refiere expresamente a la mujer trabajadora como exclusiva destinataria de la protección especial. Más aún, el artículo 180, que inicia el capítulo en la Ley de Contrato de Trabajo titulado “De la prohibición del despido por causa de matrimonio”, determina la nulidad de los negocios jurídicos y de las reglamentaciones internas de una empresa que “establezcan para su personal el despido por causa de matrimonio” (énfasis añadido). Dicha expresión es comprensiva tanto de los trabajadores varones como de las mujeres. Agregó que el título del capítulo supone que la finalidad perseguida consiste en proteger precisamente la institución del matrimonio y, por consiguiente, que la garantía abarca a ambos cónyuges independientemente de su sexo.

El Doctor Rosatti consideró que la disposición legal cuya interpretación fue cuestionada reglamentaba de manera directa el art. 14 bis de la Constitución Nacional, en cuanto estipula la “protección integral de la familia”.

Juzgó que la presunción del artículo 181, inserta bajo el título “Del trabajo de las mujeres”, protegía a un colectivo vulnerable como lo era el de las trabajadoras, tal como lo afirmó la cámara laboral. Advirtió, asimismo, que la cláusula fue una precursora y temprana “medida de acción positiva”. Sin embargo, sostuvo que en la actualidad resultaba imperativa una lectura dinámica y progresiva de la norma que, superando los estereotipos culturales con tintes discriminatorios, procure su extensión a todos los trabajadores, con una hermenéutica de equidad de género.

Advierte, además, que la interpretación de la cámara cuestionada, desfavorable a los varones, implicaría asimismo afectar la igualdad de oportunidades de las mujeres en el acceso a los puestos de trabajo, restringiendo la contratación del género femenino. Ello pues, al tener éstas y no aquellos la presunción de despido por matrimonio, el empleador podría inclinarse por seleccionar varones a fin de evitar la futura aplicación de la figura. Concluyó entonces que, en el marco de las pautas constitucionales e internacionales con jerarquía constitucional aplicables al caso, la presunción estatuida por el art. 181 de la LCT debía ser aplicada sin distinciones en razón de género.

En definitiva la Corte dejó sin efecto el fallo de cámara y ordenó que se dicte uno nuevo según la correcta interpretación de la ley.

#### **IV. Antecedentes legislativos, jurisprudenciales y doctrinarios**

Los antecedentes de la sanción de las normas examinadas confirman que la protección incluye al trabajador varón. La ley 20.774, publicada en 1974, surgió de un proyecto presentado por el Poder Ejecutivo en cuyo mensaje de elevación se afirmaba que la protección se aplicaba únicamente a mujeres. Más aun, el proyecto de ley contenía otra norma (el artículo 299) según la cual las disposiciones sobre indemnización agravada en el caso de despido por causa de matrimonio podían “extenderse excepcionalmente al caso del trabajador despedido, de acuerdo a las circunstancias de cada caso, apreciado con criterio restrictivo”. Al discutirse el proyecto en la Cámara de Senadores, sin embargo, este aspecto del proyecto de ley fue

expresamente modificado. Tal como surge del dictamen de las Comisiones de Trabajo y Previsión Social y de Legislación General, se suprimió la locución “de mujeres” del artículo 196. “La comisión ha suprimido la expresión “de mujeres” por entender que esta causal puede comprender tanto a mujeres como a varones. Por otra parte, con la modificación aprobada no hacemos otra cosa que ajustarnos al texto original de la ley 12.383, sancionada en el año 1938, y donde no se hace la distinción del sexo contenida en el proyecto remitido por el Poder Ejecutivo”( Senador Pennisi, op. cit., pág. 949).

El juez destacó que, si bien es verdad que el artículo 299 permaneció en el articulado de la ley, lo cierto es que solo sobrevivió dos años porque fue derogado.

El actor lo al verse lesionado en su integridad y dignidad humana siendo separado de su cargo luego de contraer matrimonio y dentro de los seis meses posteriores al acto nupcial, por lo que corresponde la indemnización especial prevista en el art. 182 de la LCT.

Por lo que podemos definir la palabra dignidad, en latín “*dignitas*” designa a aquello que es estimado por sí mismo y no en relación a otra cosa. Vinculado a la dignidad humana, hace referencia al valor interno que es irremplazable y que es intrínseco del ser humano, no por sus merecimientos o cualidades, sino por sólo ser (Ferrer, 1996).

En el plano jurídico, la dignidad se plasma primeramente como réplica ante las consecuencias de la segunda guerra mundial, por los que los Estados comenzaron a confeccionar instrumentos internacionales donde se comprometían a dejar de lado aquellas atrocidades cometidas por los fascistas o nazis (Viteri Custodio, 2012).

La dignidad, sostiene Beriain (2005), es el basamento del derecho, pues desde un punto de vista objetivo, es fuente de de todo derecho y desde el aspecto subjetivo, es dable decir que el ser humano, jurídicamente al tener dignidad, se le es conferido el carácter básico de seres dotados de derechos. Esta dignidad, por tanto en definitiva, es el derecho a tener derechos.

Esto, en nuestro ordenamiento, es evidente, ya que desde el preámbulo la Constitución Nacional, “se estipula como objetivo, considerar que la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana” (Pérez del Viso, 2008)

En el art 14 bis de la CN establece que al trabajador se le debe condiciones dignas de labor, a lo que Orihuela (2008) comenta que en relación a la dignidad, hace referencia a que las condiciones de trabajo sean compatibles con la condición humana, pero más allá de la adecuada higiene y comodidad que debe haber, también tiene que respetarse los valores humanos del trabajador, propios de su condición de hombre.

Así es como se pone de manifiesto el menoscabo a la integridad de Puig en el momento de dejarlo cesante por causa del matrimonio sin que medie otra causal atribuible al empleado.

El art. 180 de la LCT dispone que “Serán nulos y sin valor los actos o contratos de cualquier naturaleza que se celebren entre las partes o las reglamentaciones internas que se dicten, que establezcan para su personal el despido por causa de matrimonio.” (1976)

El art. Siguiente, es decir el 181, declara que si el despido ocurriese tres (3) meses antes o seis (6) meses luego de la celebración matrimonial, debe suponerse que éste obedece al matrimonio, correspondiéndole, por tanto, una indemnización agravada.

Esta indemnización agravada incluye al trabajador varón, ya que la presunción legal que la Ley establece es *iuris tantum* en relación al empleador y o al empleado, por lo que la carga probatoria recae sobre el primero, no sobre el trabajador varón (Grisolia & Ahuad, 2014, pág. 240).

Teniendo esto en cuenta, queda en manifiesto como la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo incurrió en una arbitraria decisión al considerar que aquella presunción *iuris tantum* se aplicaba al varón, pues entendía que la misma víctima del despido era la misma que debía probar que esta desvinculación no le era atribuible a su persona, dejando de lado también la importancia jurídica que tiene la figura del matrimonio.

La unión matrimonial es un acto jurídico y como tal, requiere que el contrayente sea libre no sólo en la elección de con quién contraer el matrimonio (Seda, 2018), sino que, además esté seguro de que aquellas nupcias no le ocasionarán una consecuencia indeseable en otras esferas de la vida, como es este caso que, por esto despidieron al actor del trabajo donde se desempeñaba.

El matrimonio es el germen de la familia, que encuentra en una vinculación afectiva y jurídica que garantiza la estabilidad de la unión entre los esposos y, por tanto, es la



cimiento de la familia. Las uniones que sólo están fundadas en la afectividad, carecen de la fuerza estabilizadora que el vínculo jurídico conlleva, haciendo, que aquella familia se configure precariamente (López Alarcón, 2002).

Esta importancia jurídica se ve reflejada en diversos fallos, donde se ha tenido en cuenta a la persona; no sólo por sí misma, sino por las circunstancias y el contexto que las rodea, dándole una respuesta jurídica a la altura de las necesidades.

La Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires, a partir del fallo “Palacios” de 1987, adujo que al varón también le correspondía que se presuma que su disolución laboral por haberse llevado a cabo el matrimonio dentro del plazo estipulado por la LCT.

En el fallo “Piñeyro” (2013) la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, consideró que como el despido del actor aconteció dentro del plazo donde se presume que, si no se demuestra lo contrario, el despido es a causa del matrimonio, debe concedérsele la indemnización especial; dando cuenta que la cámara no tuvo en cuenta si es que se trataba de un hombre o una mujer.

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

Este fallo es de gran importancia ya que se refleja la igualdad de género sin distinción de si es hombre o mujer, pero surgen diversas críticas e interpretaciones por parte de los jueces llegando a instancia de la Corte los magistrados sostienen que el empleador es considerado en igualdad de condiciones en base al marco del art. 182 de la Ley de contrato de Trabajo, siendo protegido ya que se considera incluido en la normativa vigente y que ningún texto de la norma se refiere exclusivamente a la mujer en contra del despido por matrimonio

Tomando como disparador las ideas de los doctrinarios Grisolia & Ahuad, en su Ley de Contrato de trabajo Comentada,(2014), entiendo que la ley en cuestión tiene una doble finalidad, en especial en el art. 181, que versa sobre la presunción de despido por matrimonio.

Se indagan acerca de si la indemnización especial es aplicable aun cuando por alguna eventualidad no se lleve a cabo la celebración del matrimonio, y aunque haya disparidad en la doctrina y jurisprudencia, la finalidad del legislador no era “sólo tutelar

a los trabajadores ante su inminente cambio de estado civil, sino también castigar la conducta discriminatoria del Empleador” (Grisolia & Ahuad, 2014, pág. 241)

La ley no es ni puede ser una simple formalidad, sino que su objetivo debe ser garantizar en que el trabajador hombre sea protegido en igualdad de condiciones que la mujer evitando todo tipo de acto discriminatorio tal como lo preceptúa la LCT.

Entonces nos remitimos al Art. 17 de esta misma ley que establece la prohibición de hacer discriminaciones por motivo de sexo, raza, religión nacionalidad, política o edad. Al igual que el Art.81 que remarca la igualdad de trato, el empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato y no realizar discriminaciones arbitrarias.

## **VI. Conclusión**

La CSJN en su sentencia da muestra de la verdadera importancia que tiene para ésta la institución del matrimonio y la igualdad intrínseca de género que se halla en la normativa en general y en la LCT en particular dando por sentado que no refiere exclusivamente a la mujer.

Interpretamos que el ordenamiento jurídico respecto del Art. 181 de la LCT equipara a varones y mujeres para acceder a la protección especial en caso de despido por matrimonio, entonces se prohíbe la desvinculación laboral por tal motivo, lo que supone que la finalidad perseguida es proteger la institución del matrimonio y que las garantías abarcan a ambos sexo en su régimen protectorio.

En la Ley 20744 Art. 299 de 1974, posteriormente actualizada, disponía que los establecido en el Art. 198 (indemnización especial) podría extenderse excepcionalmente despido.

Pero la Legislatura General suprimió la locución de la palabra mujer, sostuvo el Senador Pennisi que se había suprimido la expresión y que comprende tanto a hombres como mujeres, en la Ley 21297suprimio lo mencionado en el Art.299.

Por lo tanto esta Corte resuelve con gran tino el problema lingüístico que existía en relación del alcance de los arts. referenciados en la LCT pues concluye que no existe en esta ley cuestiones que hagan suponer la preferencia de un sexo por sobre el otro.

Esta sentencia que reafirma la verdadera igualdad de género que existe entre el hombre y la mujer, siendo antecedente para casos donde, en el fuero laboral u otro, ocurra una situación similar que privilegie a un sexo determinado.

## VII. Bibliografía

### Doctrina

Beriain, D. M. (2005). La Dignidad Humana, Fundamento del Derecho. Obtenido de <http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/bibliuned:bfd-2005-27-b68a6dc2/pdf>

Ferrer, U. (1996). La Dignidad y el Sentido de la Vida. Cuadernos de Biblioteca, 191-201.

Grisolia, J. A., & Ahuad, E. J. (2014). Ley de Contrato de Trabajo Comentada. Buenos Aires: Estudio.

López Alarcón, M. (2002). Protección Jurídica de la Estabilidad Familiar. Anales del Derecho, 55-68.

Oliveros, E. V. (S.F.). La Vaguedad Como Problema Lingüístico. Lumen, Obtenido de [Http://www.pensamientopenal.com.ar/system/files/2018/03/miscelaneas46317.pdf](http://www.pensamientopenal.com.ar/system/files/2018/03/miscelaneas46317.pdf)

Orihuela, A. M. (2008). Constitución Nacional Comentada. Buenos Aires: Estudio.

Pérez del Viso, A. (2008). La dignidad del trabajador: concepción y casuística.

Obtenido de SAJJ: [http://www.saij.gov.ar/doctrina/dacf110169-perez\\_del\\_viso-dignidad\\_trabajador\\_concepcion\\_casuistica.htm#:~:text=Toda%20persona%20tiene%20derecho%20al,a%20su%20honra%20o%20reputaci3n](http://www.saij.gov.ar/doctrina/dacf110169-perez_del_viso-dignidad_trabajador_concepcion_casuistica.htm#:~:text=Toda%20persona%20tiene%20derecho%20al,a%20su%20honra%20o%20reputaci3n).

Seda, J. A. (2018). Manual de derecho de familia. Buenos Aires: Jusbaire.

Viteri Custodio, D. D. (2012). La naturaleza jurídica de la dignidad humana: un análisis comparado de la jurisprudencia del tribunal constitucional español y el tribunal constitucional federal alemán. Obtenido de [https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUK Ewi43dHovzWAhWODrkGHUc0C9cQFjAMegQIFBAD&url=https%3A%2F%2Fdiagonal.unirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F7548096.pdf&usg=AOvVaw1Cnpq0dFKB8W\\_U6N7ebSkp](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUK Ewi43dHovzWAhWODrkGHUc0C9cQFjAMegQIFBAD&url=https%3A%2F%2Fdiagonal.unirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F7548096.pdf&usg=AOvVaw1Cnpq0dFKB8W_U6N7ebSkp)

Legislación:

Nacional

Constitución Nacional

Ley N° 20744 de Contrato de Trabajo

Jurisprudencia:

C.S.J.N. (2020) “Puig Fernando Rodolfo C/ Minera Santa Cruz S/Despido” 24/9/2020

S.C.J.P.B.A. (1987) , “Palacios, Juan Alberto c/ Calio SA s/ despido”

C.N.A.T. (2013) “Piñeyro Rubén Alberto C/ Telefónica De Argentina S.A. S/ Despido”