

**Carrera: Abogacía**

**Modelo de caso**

**Tema: Derechos fundamentales en el mundo del trabajo.  
Futuro y presente del Derecho del Trabajo.**

**MATRIMONIO SÍ, DESPIDO TAMBIÉN:  
¿INFLUYE EN LAS RELACIONES LABORALES EL  
MATRIMONIO?**

**Nombre del alumno: Bonino, Mariano**

**Legajo: VABG74406**

**DNI: 40505140**

**Entregable IV**

**Tutora: Foradori, María Laura**

**Año: 2021**

**Sumario:** I. Introducción. II. Hechos de la causa, historia procesal y decisión del tribunal. III. La *Ratio Decidendi* de la sentencia. IV. Análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. V. Postura del autor. VI. Conclusión. VII. Bibliografía.

## **I. Introducción**

Nuestro ordenamiento jurídico busca sin escalas la no discriminación y tratos que no sean desfavorables para los trabajadores en razón de su género. Dichas directivas las encontramos plasmadas en los principios de nuestra Constitución Nacional y en los tratados internacionales que gozan de rango constitucional.

El tema que nos acontece es, el de los trabajadores que deciden unirse en matrimonio y que ante la asunción de responsabilidades familiares derivadas de la unión conyugal, los empleadores temen que el cumplimiento de las obligaciones laborales y la capacidad productiva de aquellos se vean afectadas, lo que los induce a desvincularlos.

El fallo analizado, nos puede ayudar para comprender de qué se trata esta idea de desvinculación, por causa de matrimonio, de la que comúnmente los trabajadores son objeto.

La Corte Suprema de Justicia de la Nación (en adelante CSJN), analizó en autos “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S. A. s/despido” donde la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, al confirmar la sentencia de primera instancia, rechazó el reclamo de la indemnización especial por despido por causa de matrimonio, que fue promovido por el trabajador tras ser desvinculado sin expresión de motivos de la empresa demandada.

La relevancia de su análisis se basa en que, es un fallo trascendental para la sociedad en la que vivimos, que busca sin piedras en el camino un desarrollo sin discriminación en razón del género y mucho más aún en el desarrollo del ámbito laboral de los contrayentes. Corresponde entonces plasmar brevemente los problemas jurídicos más relevantes.

En primer lugar tenemos un problema de relevancia jurídica, que es concebido como el problema de la determinación de la norma aplicable a un caso. Este problema implica la necesaria distinción entre la pertenencia de una norma a un sistema jurídico y su aplicabilidad (Moreso, 2004).

Por último, la CSJN ante los fallos precedentes, se encuentra con un problema axiológico, ante la contradicción de una norma de derecho común y los principios consagrados en la Constitución Nacional y Tratados de Derechos Humanos.

A partir de lo anteriormente expresado, vamos a incursionar por la premisa fáctica describiendo cuales fueron los hechos que dan lugar a la demanda, luego seguiremos por la historia procesal, donde descubriremos cómo se originó el proceso; para llegar así, a la decisión del tribunal y finalmente analizar la *ratio decidendi*, para comprender los argumentos jurídicos de los que se vale el máximo tribunal.

## **II. Hechos de la causa, historia procesal y decisión del tribunal**

El hecho que da lugar a la demanda interpuesta por el actor Fernando Rodolfo Puig, acontece al despido sin invocación de causa por la empleadora, a sabiendas esta última que el señor Puig contrajo matrimonio el 18 de Marzo del año 2010 y la desvinculación se produjo el 25 de junio del mismo año. A lo cual nos encontramos con la exégesis del art. 181 de la Ley de Contrato de Trabajo (en adelante LCT), que detalladamente dice que se considera que el despido responde a la causa de matrimonio si el mismo fue sin invocación de causa por el empleador, y se produjere dentro de los 3 meses anteriores o 6 meses posteriores del matrimonio. La cuestión relevante que debe decidirse es si la presunción consagrada en el art. 181 de la LCT se aplica únicamente a la trabajadora mujer o si también, alcanza al trabajador varón.

Ante estos hechos, el trabajador sostiene en su pretensión que se lo indemnice con el art. 182 LCT, que estipula una indemnización especial de un año de remuneraciones más el salario anual complementario.

En el año 2010, el señor Fernando Rodolfo Puig posterior a su matrimonio, interpone la demanda contra su empleadora de Minera Santa Cruz S.A. Alegando que su despido corresponde a la causal por matrimonio, por lo cual, pretende el cobro de un año de indemnización.

Dicho de ésta manera, su pretensión llega a primera instancia, donde la sentencia del Magistrado del Juzgado de Primera Instancia resulta desfavorable ante la pretensión del cobro indemnizatorio, por considerar éste que no se logró probar por el Sr. Puig que la desvinculación fue por causales de matrimonio.

Luego, al actor apela la sentencia ante la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, donde también recibe un fallo desfavorable. Donde el tribunal

consideró que si bien la causal de matrimonio como fundamento del despido rige tanto para hombres y mujeres, la presunción *iuris tantum* prevista en el art. 181 de la LCT, según la cual sólo es aplicable a las mujeres y que es necesario, que el trabajador varón tenga que probar el despido.

Al recibir nuevamente un fallo desfavorable, el vencido alega que limitar el alcance de la presunción sólo a las trabajadoras mujeres significa discriminatorio en razón de su género, y que lo decidido vulnera las garantías de igualdad y no discriminación y la protección de la familia que cuentan con consagración constitucional. Alega también, que el fallo es arbitrario porque carece de debida fundamentación, se basa en afirmaciones dogmáticas y no aplica el principio de equidad en materia de distribución de la carga de la prueba.

Dónde el tribunal señaló que limitar la presunción *iuris tantum* a la trabajadora mujer no resultaba contrario a los derechos constitucionales invocados por el demandante, sino que constituía una pauta acorde a las disposiciones de la Constitución Nacional y de los tratados internacionales que consagraban para aquella una tutela especial.

Finalmente, se logra introducir la pretensión del demandante a la jurisdicción de la CSJN por recurso de queja, logrando así que se desestime las dos instancias anteriores.

El alto tribunal resuelve, que es necesario hacer lugar a la queja y que se declara procedente el recurso extraordinario, dejándose sin efecto la sentencia apelada con el alcance indicado. Y que por medio de quien corresponda, se dicte un fallo con arreglo al presente.

Tras 10 años difíciles de distintos caminos procesales del demandante, se llega a cumplir la pretensión aludida por el Sr. Puig, que es la del cobro indemnizatorio de un año de remuneraciones, que comprende 13 meses ya que también se le anexa el sueldo anual complementario.

### **III. La *ratio decidendi* de la sentencia**

Los jueces de la Corte Suprema de Justicia de la Nación doctores Rosenkrantz Carlos Fernando, Maqueda Juan Carlos, Rosatti Horacio Daniel, Highton Elena Ines y Lorenzetti Ricardo Luis, al analizar el fallo con autos “ Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/despido”, se encontraron con un problema de relevancia jurídica y un problema axiológico.

La Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, al confirmar que la pretensión había sido desestimada por el juez de origen, porque aunque se había acreditado el matrimonio, el actor no había logrado probar que el distracto se había producido por dicha razón y que es necesario que se acredite que tal circunstancia fue la que causó el despido pues, a diferencia de lo que ocurre con la trabajadora mujer, no opera la presunción “*iuris tantum*”.

La CSJN manifiesta que la impugnación traída conduce a la interpretación de una norma de derecho común, art. 181 de la LCT, y tal cuestión sería ajena a la instancia del art. 14 de la ley 48, cabe hacer excepción a esa regla en la medida en que la cámara ha dado a tal precepto un alcance irrazonable, que no solo prescinde de sus términos sino que, además colisiona abiertamente con las directivas que fluyen de la Constitución Nacional y de los tratados internacionales de derechos humanos en materia de no discriminación y protección a la familia.

La CSJN, pone de manifiesto que los jueces de la causa han aplicado erróneamente la Ley N° 20.744 (LCT), porque la ley no restringe su protección a las hipótesis de trabajadoras mujeres. No hay en la literalidad de los art. 180, 181 y 182 de la LCT, elemento alguno que autorice a excluir de sus disposiciones al trabajador varón.

El Doctor Rosenkrantz argumenta que, la misma Ley 20.744 en su artículo 17, prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo y que sus disposiciones son aplicables indistintamente a hombres y mujeres, por más que este capítulo integre el título VII de la ley referente al “trabajo de mujeres”, se deja en claro que las normas en este apartado están dirigidas a todo el personal de la empresa. Y que el capítulo prohíbe el despido por causa de matrimonio y que la garantía abarca a ambos cónyuges independientemente del sexo.

Alega el máximo tribunal también, que en la decisión de la cámara se omiten los principios y directivas constitucionales e internacionales que privilegian a la protección del matrimonio y de la vida familiar, art. 14 bis (Constitución de la Nación Argentina), art. 11.2 y 17 (Convención Americana sobre Derechos Humanos), art. 23 (Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos), art. 3 y 16 (Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la mujer) y art. 10 (Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. ) No menos importante el Art. 3 (Convenio 156 de la OIT), busca la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, art. 8 que la responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo.

Argumentan los jueces, que el art. 402 (Código Civil y Comercial de la Nación) determina 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, y los efectos que éste produce, sea instituido por dos personas de distinto o igual sexo”.

El juez Rosatti, manifiesta que si se considera que la presunción de despido por causa de matrimonio no aplicase al trabajador varón, estaríamos viviendo en una sociedad pétreo. Argumenta también, que hoy estamos frente a un desarrollo tanto a nivel nacional como internacional por lo cual lleva a afirmar que los componentes de la familia no pueden ser admisibles como factores determinantes para la restricción de derechos.

El alto tribunal, hace una crítica al modo de interpretar la ley por las instancias precedentes, por lo cual alega a que “las leyes no pueden ser interpretadas solo históricamente, sin consideración a las nuevas condiciones y necesidades de la comunidad, porque toda ley, por naturaleza, tiene una visión de futuro, y está predestinada a recoger y regir hechos posteriores a su sanción”.

#### **IV. Análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales**

Como analizamos, el máximo tribunal desestima las consideraciones precedentes alegando que se tuvo una postura arbitraria y no constituye derivación razonada del derecho vigente, conceptualizando la importancia del matrimonio como eje fundamental para un pleno desarrollo familiar y humano. Recordando que el matrimonio transita por nuestro ordenamiento jurídico, siendo investido por principios y garantías. Para mejor comprensión, se deben mencionar importantes precedentes doctrinarios, jurisprudenciales y normativos que atienden a la perfección sobre el tema que nos aborda.

Buscando una perspectiva de lo que puede ser una mirada que nos acerque a una concepción de matrimonio, nos encontramos con el constitucionalista Bidart Campos alegando que “es un contrato con características muy especiales; lo ubicamos entre los actos jurídicos familiares que emplazan estado civil de familia mediante la libre prestación recíproca del consentimiento. El matrimonio no es una institución; en todo caso, institución es la familia que con él se crea” (Campos, 2006, p. 78).

Desde una mirada que busca la protección de la familia, Colautti explica que “el reconocimiento de la igualdad jurídica de los cónyuges forma parte del principio

básico de los derechos humanos, es decir el principio de no discriminación” (Colautti, 1999. p. 178). La consideración del matrimonio como derecho humano es un fenómeno plenamente actual que requiere mayor dedicación y profundización. La afirmación del principio de no discriminación, exige humanizar las relaciones familiares y que se desarrollen en un plano más ético.

Hay que comprender que la finalidad de los principios generales del derecho del trabajo son reglas inmutables que forman las bases en las que se sustenta todo el ordenamiento jurídico-laboral, su finalidad es la de protección para la dignidad humana de los trabajadores y la de proyectar su eficacia. Mencionaremos al autor Américo Plá Rodríguez, quien analiza detenidamente los principios que rigen el derecho laboral, que define como las “líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos” (Rodríguez, 1990, p. 9). En palabras de Grisolia, el autor entiende que los principios fijan reglas de orientación para el juez en situaciones de controversias y lo guían hacia una interpretación correcta (Grisolia, 2010, p. 49).

En concordancia con lo expuesto, mencionaremos lo que expone Laura Clérico, cuando analiza las razones no discriminatorias que puede tener el legislador cuando reglamenta el matrimonio, que se podría pensar en la finalidad asociativa, es decir, otorgar protección jurídica a la unión voluntaria de dos personas mientras dure la relación (Clérico, 2010, pp. 25-34).

Hasta aquí, como vimos, el matrimonio es una institución fundamental para la vida política, que merece tener un lugar en el ordenamiento jurídico argentino, no menos importante es que dicha institución se respete en los diversos espacios comunes de los contrayentes, como lo es el mundo laboral. Para mejor comprensión mencionaremos algunos antecedentes jurisprudenciales.

Se puede esbozar en el plenario “Drewes”, que “En caso de acreditarse que el despido del trabajador varón obedece a causa de matrimonio, es procedente la indemnización prevista en el art. 182 de la LCT” había dado un paso importante hacia la igualdad de trato, pero no fueron los alcances esperados al no hacer aplicables a los trabajadores varones la presunción del art. 181. Dicha indemnización especial solo procedería en caso de acreditarse que el despido del trabajador varón obedeció a esa causa. (Drewes, Luis Alberto C/ Coselec SSCS S/Cobro de Pesos, 1990).

En el fallo “Gabrielli” el Capitán fue dado de baja por haber desobedecido la negativa a su pedido de autorización para contraer matrimonio, requerimiento impuesto por una norma de derecho militar. Frente a la decisión de la Cámara, que revocó esa medida por entender que hubo una aplicación inconstitucional de los preceptos de derecho militar en cuestión. La mayoría de los jueces reconoció la protección constitucional del derecho a casarse expresada en los artículos 19, 20 y 33, así como en varios tratados internacionales (Gabrielli, Mario Carlos c/ Estado, 1996).

Desde una perspectiva más globalizada donde la legislación sobre el matrimonio debe estar en una metamorfosis permanente, nos encontramos con el plenario “Sisto”, aunque es un antecedente antiguo es muy importante para entender que el matrimonio es investido por la autonomía de la voluntad y no por eso debería afectar al orden público. El fallo mencionado, donde Verónica Sisto y Martín Franzini, unidos en matrimonio civil, promovieron la declaración de inconstitucionalidad del art. 230 del Código Civil que disponía la nulidad de toda renuncia de cualquiera de los cónyuges a pedir el divorcio vincular. Los actores alegaron que la prohibición del citado artículo afectaba la libertad de religión y de conciencia, el principio de igualdad y el ámbito de reserva, a la par que constituía una discriminación irrazonable. Lo que se discutía en aquellos tiempos era que la indisolubilidad podía funcionar en el fuero interno de los demandantes, pero la ley establecía una reglamentación uniforme y general que no podía verse afectada por la creencia individual (Sisto, Verónica Eva y Franzini, Martín Ignacio s/ información sumaria , 1998).

Para recordar también, que la propia LCT en su art. 17, “prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores”, entre otros, “por razón de sexo” (Ley N° 20.744, Ley de Contrato de Trabajo, 1974.). Cabe traer a análisis, el Convenio 156 de la OIT, que responsabiliza a los estados miembros a la obligación de la inclusión de sus políticas nacionales “el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación” (Convenio 156 de la OIT).

## **V. Postura del autor**

En el fallo que analicé, la causa que impulsó éste arduo camino procesal durante 10 años fue el despido sin expresión de motivos del Sr. Puig, pese a que la empleadora tomó conocimiento del matrimonio, lo que se presumía que el demandante entraba dentro



de la aplicación de presunción del art. 181 de la LCT. Por lo cual le correspondía la indemnización especial del art.182 de la mencionada ley.

Lo que a mi criterio, cabe aclarar, que el fallo es correcto no solo en su contenido, sino también en el sentido de la correcta aplicación normativa. Porque lo que justamente colisiona abiertamente fue la mala aplicabilidad de la ley 20.744, lo que encuadra a la perfección en un problema de relevancia jurídica, más específicamente en su exégesis de sus art. 180, 181 y 182. Ante una ley ya determinada en nuestro ordenamiento jurídico no fue aplicada correctamente, lo que incurre en arbitrariedad y viola los principios de nuestra Constitución Nacional y Derechos Internacionales con rango constitucional.

Entiendo que, el máximo tribunal, busca dejar por sentado un mensaje a los juzgados y tribunales laborales con el único fin a que se detengan a observar el contexto social en el que transitamos para lograr una perfecta aplicación de la normativa vigente, alegando que la ley no puede interpretarse solo históricamente, por naturaleza, la ley tiene una mirada al futuro. En definitiva, un fallo acertado por la CSJN para sumar al núcleo familiar y social.

## **VI. Conclusión**

Ante el análisis del fallo que incentivó nuestro comentario, se analizó, tanto la apertura de la pretensión por parte del Sr. Puig, del cobro de una indemnización especial que así establece el art. 182 de la LCT en caso de despido dentro de los tres meses anteriores o seis meses posteriores al matrimonio, como también lo fallado en contra del pretendiente, tanto del Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo como también la sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo donde se ha habilitado en el marco de la discusión la presunción del art. 181 de la mencionada ley.

Ante los fallos desfavorables de los jueces precedentes, el vencido interpone recurso de queja donde la CSJN resuelve tanto el problema de relevancia jurídica y el problema axiológico. Sosteniendo así, que lo fallado roza la arbitrariedad y es discriminatorio en razón del género, desamparando a la parte más débil -el trabajador- y eludiendo la no aplicabilidad de una premisa fáctica a una premisa normativa vigente.

En conclusión la CSJN, alega que presumir a la trabajadora mujer como la única portadora de la presunción del art.181 de la LCT, y que por el contrario el trabajador varón debe probar que el distracto se produjo por causas de matrimonio, sería producto de una inteligencia regresiva, y vulneraría las garantías de igualdad y no discriminación

como así también la protección de la familia que cuentan con consagración constitucional así como en diversos tratados internacionales de derechos humanos.

Para un final acertado, CSJN resuelve el problema jurídico de relevancia. Sustentando que lo articulado en la LCT tanto en los art. 180,181 y 182, opera la presunción “*iuris tantum*” tanto para la trabajadora mujer y también para el trabajador varón, dejando así de lado presunciones que sean discriminatorias en razón del género.

## VII. Bibliografía

- Bidart Campos, G. J (2006) *Manual de la Constitución reformada*. Buenos Aires: Ediar.
- Colautti, C. E. (1999) *Derechos humanos constitucionales*. Buenos Aires: Rubinzal-Culzoni
- Clérico, L. (2010) *El matrimonio igualitario y los principios constitucionales estructurantes de igualdad y/o autonomía*. Buenos Aires: Eudeba.
- Grisolia, J. (2010) *Manual de Derecho Laboral*. Buenos Aires: Abeledo Perrot.
- Moreso, J. J. y Vilajosana, J. M. (2004). *Introducción a la teoría del derecho*. Madrid, ES: Marcial Pons
- Plá Rodríguez, A. (1990) *Los principios del Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: Depalma.
- CNAT. “Drewes, Luis Alberto c/Coselec S.A.C. s/cobro de pesos” sentencia del 23 de Marzo de 1990, Fallos: 272.
- CSJN. “Gabrielli, Mario Carlos c/ Estado Nacional s/ contencioso administrativo”, sentencia del 5 de Julio de 1996. Fallos: 319:1165.
- CSJN. “Sisto, Verónica Eva y Franzini, Martín Ignacio s/ información sumaria sumarísimo”, sentencia del 5 de Febrero de 1998. Fallos: 321:92
- (Ley N° 20.744, Ley de Contrato de Trabajo, 1974.)
- (Código Civil y Comercial de la Nación)
- (Convenio 156 de la OIT)
- (Constitución de la Nación Argentina)
- (Convención Americana sobre Derechos Humanos)
- (Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos)
- (Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la mujer)

(Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.)