



Presunción del despido por causa de matrimonio a favor del trabajador varón
Análisis del fallo: “Puig, Fernando Rodolfo c/Minera Santa Cruz S.A. s/ despido”,
Corte Suprema de Justicia de la Nación, 2020.

Alumno: Gomez Noelia Yamila

Legajo: ABG03311

DNI: 31335293

Opción de trabajo: Comentario a fallo

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

Tutor: Carlos Isidro Bustos

Abogacía

2021

Sumario: I. Introducción. - II. Premisa Fáctica. Historia Procesal y decisión de Tribunal. - III. Ratio Decidendi. - IV. Descripción de análisis conceptuales, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. - V. Postura de la autora. -VI. Conclusión. -VII. Listado de referencia

I. Introducción

El fallo a analizar fue dictado por la Corte Suprema de Justicia de la Nación, en autos caratulados: “Puig, Fernando Rodolfo c/Minera Santa Cruz S.A. s/ despido”, en fecha 24 de septiembre de 2020. El mismo refiere a un litigio que tuvo como causa un despido sufrido por un trabajador, luego de celebrado su matrimonio, y dentro del plazo que la legislación presume que se dio por dicho acto.

La característica del fallo está dada en que, jurisprudencialmente, la figura del despido por causa de matrimonio siempre se aplicó sólo a la trabajadora mujer, a quien le correspondía la presunción legal. Ahora bien, dicha característica, configura la justificación de la importancia de analizar el presente fallo ya que, tratándose del despido de un trabajador varón, la sentencia que dicte la Corte Suprema tendrá gran significancia para la justicia argentina. No sólo porque los jueces deberán ajustarse a lo decidido por la Suprema Corte, sino porque además demuestra a la sociedad, mejor dicho, a los empresarios, la protección que la justicia brinda también al trabajador varón frente a tales circunstancias.

También, el fallo centra su atención en el cambio de paradigma social, es decir, en el cambio de roles en la familia. Lo cual es de suma importancia, ya que reconoce la necesidad del cambio en los argumentos de los jueces, quienes deben adaptarse y adecuarse a las nuevas realidades y necesidades sociales.

En cuanto al problema jurídico del fallo el mismo es lingüístico de vaguedad, ya que, el artículo 180, de la ley 20.744, dice que se prohíben los contratos que establezcan para su "personal" el despido por causa de matrimonio. Lo cual conlleva a que no se pueda conocer hasta dónde llega el significado de la palabra "personal", es decir, a cuántas o a qué tipo de personas trabajadoras están incluidas en él. La tarea de la

Suprema Corte es analizar si, la expresión "personal", es comprensiva tanto de los trabajadores como de las trabajadoras.

II. Premisa Fáctica. Historia Procesal y decisión de Tribunal

El fallo a analizar en la presente, tuvo como causa, el hecho de que el actor Fernando Rodolfo Puig, luego de haber celebrado su matrimonio en fecha 18 de marzo de 2010, fue despedido sin invocación de motivos por parte de la empresa Minera Santa Cruz S.A., el 25 de junio de 2010.

Frente a tal hecho, el actor se presenta ante el Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo N° 11, reclamando la indemnización especial prevista en el artículo 182 de la ley 20.744 de Contrato de Trabajo, por despido por causa de matrimonio ya que, de acuerdo al artículo 181 de la misma ley, si la desvinculación, sin invocación de motivos, ocurrió dentro del plazo de los seis meses posteriores a contraer matrimonio, se *presume* que fue aquella la razón del despido.

Por su parte, el juez de primera instancia rechazó el reclamo ya que, si bien se acreditó que la empresa, antes de despedir al actor de la demanda, conoció el hecho de la celebración del matrimonio, consideró que el demandante no pudo demostrar que el despido se hubiera producido por dicha razón.

Frente a ello, Puig apela dicha sentencia, pero la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo nuevamente confirmó la resolución de primera instancia, alegando que la presunción *iuris tantum* del artículo 181 sólo rige para las mujeres, no así para los varones, y es responsabilidad de éstos últimos aportar todas las pruebas necesarias para demostrar tal hecho, y como el demandante no pudo lograrlo, no cabía dar razón al planteo.

Es por ello que, Fernando Puig interpone recurso extraordinario contra la sentencia dictada por Cámara, por considerar que la misma vulnera las garantías de igualdad y no discriminación y, la protección de la familia, al igual que el principio de equidad en materia de distribución de la carga de la prueba.

Dicho recurso fue denegado, y dio lugar a la queja, resuelta por la Corte Suprema de Justicia de la Nación, quien declaró procedente el recurso extraordinario, dejó sin efecto la sentencia apelada y remitió los autos al tribunal de origen para que dictasen un nuevo fallo en el cual se determine la aplicación de la indemnización especial por causa de matrimonio a favor del actor de la demanda.

III. Ratio Decidendi

La Corte Suprema, en el fallo analizado, tiene como principal tarea la de decidir si la presunción prevista en el artículo 181 de la ley 20.744, se aplica sólo a las mujeres trabajadoras, o si también, se aplica al trabajador varón.

Para ello, comienza por analizar el artículo 180, que declara nulos a los negocios jurídicos que establezcan el despido por causa de matrimonio, “para su personal”. Ésta última expresión, es considerada por el máximo tribunal, como comprensiva tanto de los trabajadores como de las trabajadoras.

Para llegar a aquella conclusión, la Corte menciona su sentencia dictada el 9 de mayo de 2017, en autos caratulados “Pirelli Neumáticos SAIC (TF 24.943-I) y otro c/ DGI y otro s/ recurso directo a cámara”, en la cual se establece que las leyes tienen como primera fuente de interpretación sus letras, y si la misma no requiere esfuerzo para determinar su alcance, debe ser aplicada directamente (Fallos: 340:644). Es por ello que, la Suprema Corte al analizar la literalidad de los artículos 180 a 182, aprecia que no hay elemento alguno que autorice excluir al trabajador varón.

Luego, la Corte Suprema realiza un análisis cronológico de los antecedentes normativos en la materia; más precisamente, dicha tarea fue realizada por el Presidente de la Suprema Corte, Carlos Rosenkrantz. Así, menciona, como primera normativa en la materia, a la ley 12.383, sancionada en el año 1938, la cual no hacía distinción de sexo alguna en sus artículos.

Pero en el año 1974, se sanciona la ley 20.744 y, en los artículos 196 a 198, se establecía que la indemnización especial sólo era aplicable a las trabajadoras mujeres. En tanto que, en el caso de los trabajadores varones, el artículo 299 de la misma ley,

establecía que dicha indemnización sólo podía ser aplicable de manera excepcional, no gozando éstos de la presunción contenida en el artículo 196.

Sin embargo, el artículo 299 sólo sobrevivió dos años, ya que fue derogado en el año 1976 por la ley 21.297. Ésta ley no sólo reubicó la indemnización en distinto orden numérico, sino que además eliminó el término “mujer” en los actuales artículos 180 a 182 de la ley 20.744, lo cual hace suponer a Rosenkrantz que no existe impedimento normativo alguno para que la figura pudiera ser aplicada a los trabajadores varones.

Por último, el Doctor Horacio Rosatti trata la doctrina de la “protección integral de la familia” contenida en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional, que tutela los atributos de la familia.

En principio, Rosatti menciona que, en la Convención Constituyente del año 1957, la idea de “familia tradicional”, abarcaba todo tipo de relaciones basadas en el afecto (Juareguiberry, 1957), en tanto que, de las cláusulas constitucionales relativas a la protección de la familia, surge el principio de trato igualitario de los integrantes del grupo familiar (Bidart Campos, 2006), lo cual tuvo acogida en un conjunto de instrumento internacionales, tales como la Convención Americana sobre Derechos Humanos, el Pactos Internacional de Derechos Civiles y Políticos y, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

Es por ello que, el Doctor Rosatti culmina expresando que limitar a la trabajadora mujer la presunción de despido por causa de matrimonio admite omitir la igualdad de condiciones que le corresponden a los integrantes de la familia en el ejercicio de sus responsabilidades y deberes, referidos a los aspectos filiales, domésticos, económicos e interfamiliares y, por tanto, considera que la presunción del artículo 181 debe ser aplicada sin distinción en razón de género.

IV. Descripción de análisis conceptuales, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales

Uno de los temas que ha sido eje principal del fallo en análisis fue el problema en la interpretación de los artículos 180 y 181 de la ley 20.744. Para resolver el problema suscitado ante el mismo, la Corte Suprema aplicó el principio rector en

materia de derecho laboral, como lo es el principio “*in dubio pro operario*”. Según de Diego (2011), dicho principio impone que, ante la duda sobre la interpretación de la norma, el juez deberá interpretarla a favor del trabajador.

Por ende, la interpretación que la Corte Suprema hizo sobre los artículos aludidos, fue en beneficio del trabajador. Ahora bien, para arribar a dicha solución, la Suprema Corte, desarrolló tres pilares fundamentales en el derecho laboral: el principio de igualdad y de prohibición de discriminación y, la protección integral a la familia.

En cuanto al principio de igualdad, según Grisolia (2016), se encuentra regulado en el artículo 16 de la Constitución Nacional, el cual impone el deber de igualdad entre iguales y en iguales situaciones. La Corte Suprema en la causa “Santoro, Cayetano c/ Frias, Estela”, lo definió como “*el derecho a que no se establezcan excepciones o privilegios que excluyan a unos de lo que se concede a otros en iguales circunstancias*” (Fallos: 124:122).

Por su parte, el principio de no discriminación se encuentra regulado en el artículo 17 de la ley 20.744, el cual “*prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo*”. Según Sánchez de Bustamante (2014), este principio, junto con el de igualdad, tiene como finalidad imponer a los empleadores el trato igual a sus empleados, prohibiéndoles cualquier tipo de discriminación.

Ahora bien, la Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial, del Trabajo y Minas de 2ª nominación de Catamarca, en la causa “Hernández, Marcelo F. c. NEBA S.A.”, determinó que el despido discriminatorio vulnera la dignidad humana del trabajador. Por lo cual, de la causa “Alvarez Maximiliano y otro c/ Concosud S.A.”, dictada por la Corte Suprema, se infiere que ambos principios fueron primordiales para dictar una sentencia justa ya que, allí se menciona que los principios imponen que tanto el contenido como el alcance de las normas, bajo ninguna circunstancia, pueden limitar el respecto de la dignidad del trabajador (Fallos: 333:2306).

Por último, queda analizar el tercer principio desarrollado por la Suprema Corte: el de protección integral a la familia.

Al respecto, el autor Pose (2020), sostiene que es necesario la aplicación de dicho principio cuando el trabajador contrae matrimonio ya que, ante tal acto toma la carga de ser el responsable del mantenimiento de su familia, en tanto que sus compromisos sociales se potencian debido a que debe demostrar frente a terceros su condición de buen proveedor del hogar. Por ende, dicho autor considera que frente al hecho de que el trabajador pierda su empleo no sólo dañara su economía sino también la de su familia.

En conclusión, tal como lo menciona Grisolia (2016), el objetivo final de la regulación en la ley 20.744 de la protección al matrimonio es la protección integral de la familia ya que, como consecuencia de aquel acto se espera que el trabajador asuma la responsabilidad de la constitución de una familia, para la cual necesita de un sustento económica que le permita y otorgue la subsistencia y consolidación del grupo familiar.

V. Postura de autor

Luego de analizado los argumentos de la Corte, y las diversas doctrinas y jurisprudencias referidas al tema que fue eje central en la causa en estudio, se llega a la conclusión de que la sentencia dictada por dicho tribunal resolvió el problema jurídico de forma acertada.

Ello surge del análisis que realizó la Suprema Corte de las distintas normativas que regularon la figura del despido en razón de matrimonio. Ya que, como allí se pudo apreciar, su regulación legislativa fue cambiando a través de los años y, con ello, la jurisprudencia fue interpretando de distintas maneras la indemnización aludida.

Así, un fallo que tuvo gran incidencia en la justicia de nuestro país, fue el dictado en el año 1990 por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, en la causa “Drewes, Luis c/ Coselec SA”. Allí, dicho tribunal estableció que debía proceder la indemnización agravada del artículo 182 al trabajador varón, pero con la condición de que el mismo probare a través de medios suficientes de que el despido se había producido por contraer matrimonio. Es decir, el juez de Cámara determinó que la presunción contenida en el artículo 181 sólo operaba a favor de la mujer.

Por lo tanto, si bien dicha sentencia fue de gran importancia ya que, en los próximos casos similares, los jueces aplicaron la regla de que la indemnización mencionada podía aplicarse al trabajador varón, el problema estaba dado en cuanto a la carga probatoria que le correspondía a aquel.

Como es sabido, y según lo dicho por Grisolia (2016), de acuerdo al principio protectorio del derecho, podemos advertir que el trabajador es la parte más débil y vulnerable de un contrato de trabajo. Por ende, imponerle que aporte pruebas que resulten “suficientes y verídicas”, es casi negarle la indemnización.

Por otra parte, seguir manteniendo dicha regla, sólo trae aparejado el trato discriminatorio hacia la mujer, ya que tal como lo menciona la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires, en la causa “Coria García Martínez c. Caja de Previsión Social para Abogados de la Prov. de Bs. As.”, el tratamiento diferente hacia los varones reafirma el estereotipo de que son sólo aquellas quienes deben dedicarse al hogar y la familia.

Es decir, de acuerdo a aquella regla, la protección de la normativa aludida se aplica a las trabajadoras mujeres únicamente ya que se considera que son sólo aquellas quienes se responsabilizan de la crianza de los hijos y las tareas del hogar, por lo cual, la celebración del matrimonio, afectaría su capacidad laboral. En cambio, como se supone que el trabajador varón sólo es quien se ocupa de la economía del hogar, no necesitaría dicha protección.

Por lo tanto, tal como lo establece la Corte Suprema en el fallo, el modelo socioeconómico familiar ha cambiado. Las tareas hoy en día son compartidas por ambos cónyuges, y pretender aplicar una ley que fue sancionada hace casi 50 años, a los tiempos que hoy en día corren es impensado.

En conclusión, se considera que la interpretación que realizó la Corte de las normas en análisis fue correcta, y logró dar una solución justa a un despido que, a todas las luces, fue arbitrario.

VI. Conclusión

En el presente trabajo se tuvo como fundamental objetivo analizar la figura del despido por causa de matrimonio. Más precisamente, se realizó un análisis del sentido que le corresponde a la norma que regula a la misma. Ello, en razón del problema jurídico lingüístico de vaguedad que presenta el artículo 180 de la ley de Contrato de Trabajos, del cual pudo inferirse que su letra no era clara a la hora de determinar si sólo es aplicable a la trabajadora mujer o si, por el contrario, es extensible al trabajador varón.

Al respecto, para resolver dicho problema jurídico, en primer lugar, se realizó un análisis jurisprudencial, para determinar la manera en que la justicia, durante estos últimos años, fue haciendo extensible la indemnización especial al trabajador varón. Luego, se analizó los nuevos paradigmas sociales que establecen en nuevo modelo de familia, del cual surge la necesidad de proteger a todo trabajador, sin distinguir en su género.

En síntesis, en la presente nota a fallo se considera que es pertinente que el problema jurídico de vaguedad presente en la frase “su personal” -artículo 180 ley 20.744-, sea resuelto determinando que la indemnización especial del despido por causa de matrimonio, es comprensiva tanto de trabajadores mujeres como de trabajadores varones, dejando de lado toda diferencia, debiendo ponderarse el derecho a la igualdad y no discriminación que le corresponde a todo habitante de la Nación en virtud de los derechos y garantías constitucionales.

VII. Listado de referencia

VII.a. Doctrina

Bidart Campos, G (2006). *Tratado Elemental de Derecho Constitucional Argentino* (Tomo I B). Buenos Aires: Ediar.

De Diego, J. A. (2011). *Manual de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. 8ª ed. Buenos Aires: La Ley.

Grisolia, J. A. (2016). *Manual de Derecho Laboral*. 7ª Ed. Buenos Aires: Abeledo Perrot.

Jaureguiberry, L. M. (1957). *El artículo nuevo (constitucionalismo social)*. Santa Fe: Castellvi.

Pose, C. (2020). El caso "Puig" o la interpretación dinámica de las leyes laborales. Buenos Aires: La Ley. Cita Online: AR/DOC/3565/2020

Sánchez de Bustamante, E. (2014). Despido discriminatorio y las prohibiciones del art. 17 de la LCT. Buenos Aires: La Ley. Cita Online: AR/DOC/3301/2014

VII.b. Legislación

Ley 12.383 (1938). Despido por matrimonio. Honorable Congreso de la Nación Argentina. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do;jsessionid=1B92FC6B6A580C8BEC43B2AEB7AC20C0?id=294368>

Ley 20.744 (1974). Contrato de Trabajo. Honorable Congreso de la Nación Argentina. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>

Ley 21.297 (1976). Contrato de Trabajo. Honorable Congreso de la Nación Argentina. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/300000-304999/303547/norma.htm>

VII.c. Jurisprudencia

Corte Suprema de Justicia de la Nación (9 de mayo 2017). “Pirelli Neumáticos SAIC (TF 24.943-I) y otro c/ DGI y otro s/ recurso directo a cámara”, Fallos: 340:644

Corte Suprema de Justicia de la Nación (7 de diciembre 2010). “Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ acción de amparo”, Fallos: 333:2306

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (23 de marzo de 1990). “Drewes, Luis c/ Coselec SA”, Fallo Plenario n° 272

Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial, del Trabajo y Minas de 2ª Nominación de Catamarca (07 de febrero de 1997). “Hernández, Marcelo F. c. NEBA S.A.”, LL. 554

Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires (23 de diciembre de 2020). “Coria García Martínez c. Caja de Previsión Social para Abogados de la Prov. de Bs. As.”, SJA 78-2021