



EL TRABAJADOR Y LA PROTECCIÓN ANTE EL DESPIDO POR CAUSA DE
MATRIMONIO: LA INTERPRETACIÓN DEL DERECHO LABORAL CON
PERSPECTIVA DE GENERO

NOTA A FALLO

Carrera: Abogacía

Nombre de la alumna: Ovando Gisela Romina

Legajo: VABG71752

DNI: 36551374

Fecha de entrega: 04/07/21

Tutora: María Belén Gulli

Año: 2.021

Autos: “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minería Santa Cruz S.A. s/ despido”

Tribunal: Corte Suprema de Justicia de la Nación.

Fecha de la sentencia: 24 de septiembre de 2.020.

SUMARIO: I.- Introducción. **II.-** Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal. **III.-** Ratio decidendi de la sentencia. **IV.-** Análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. **V.-** Postura de la autora. **VI. -** Conclusión. **VII.-** Referencias bibliográficas.

I. Introducción

El trabajo como actividad lícita, prestada a otro bajo relación de dependencia a cambio de una remuneración y las relaciones emanadas entre las asociaciones sindicales y los empleadores entre sí y con el estado se encuentra regulada y tutelada por el derecho del trabajo (Grisolía, 2019).

Con el citado conjunto normativo, se otorga operatividad a los principios y derechos reconocidos en la Constitución Nacional (en adelante, CN) e instrumentos Internacionales receptados en el artículo 75 inc. 22 de nuestra Carta Magna.

El artículo 14 bis, de la CN consagra las garantías mínimas del trabajo en la Argentina y con el objeto de adentrarnos en el análisis del fallo que nos convoca, cabe decir que del conjunto de preceptos determinados en nuestro ordenamiento constitucional tenemos: la protección contra el despido arbitrario, condiciones equitativas de labor y protección integral de la familia.

En el fallo “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A s/ despido C.S.J.N 24/09/20”, el actor reclamó el pago de la indemnización agravada prevista en el art.182 de la Ley de Contrato de Trabajo (en adelante LCT), por considerar su situación fáctica bajo las pautas del art. 181 de la misma ley que, *ab initio* suponía solo el resguardo del género femenino, por su ubicación en el texto legal y la doctrina derivada de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en el plenario 272, Drewes, Luis Alberto c/ Coselec S.A.C s/ Despido de fecha 23 de marzo de 1.990, la cual establecía, que la indemnización agravada por matrimonio, solo procedería en caso de acreditarse que el despido del trabajador varón obedeció a esa causa, no siendo procedente la presunción, como lo era en el caso de las mujeres.

A raíz de esto, nos encontramos frente a un problema jurídico de tipo axiológico, al cual, la doctrina lo ha definido de la siguiente manera: “hay una contradicción axiológica cuando la solución que el sistema jurídico atribuye a un caso indica, según ciertas pautas valorativas, que otro caso debería tener una solución diferente de la que el sistema prevé para el” (Nino, 2003, p. 278).

En efecto esta contradicción se manifiesta porque el art. 181 de la LCT, viola los principios de igualdad, no discriminación, la protección de la familia y los criterios impuestos por los tratados internacionales, (11.2 y 17.2 Convención Americana sobre Derechos Humanos, 23 Pacto Internacional de Derechos Civiles y político, 15 y 16 Convención para la Eliminación de la Discriminación contra la mujer y 10 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales).

Resulta relevante el análisis del fallo en cuestión, porque consolida en el ámbito del derecho del trabajo la interpretación inclusiva del art. 181 de la LCT, generando un precedente de acogimiento de los criterios de igualdad de género y protección de la familia, desde una perspectiva dinámica y evolutiva.

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

El señor Fernando Rodolfo Puig prestaba servicios y por ende tenía contrato de trabajo con la empresa Minera Santa Cruz S.A. El 18 de marzo del año 2.010 el actor contrajo nupcias, hecho que había sido debidamente notificado a su empleadora.

En fecha 25 de junio del 2010 fue despedido sin justificación de causa.

El trabajador demandó judicialmente el pago de una indemnización agravada por despido por causa de matrimonio (art. 182 LCT). En primera instancia se denegó el reclamo, por lo que el actor interpuso un recurso de apelación ante la Cámara Nacional del Trabajo el cual fué rechazado y confirmada la resolución de primera instancia. La Cámara determinó que, si bien se había acreditado que la empleadora tomó conocimiento del enlace, el actor no había logrado probar que el distracto se habría producido por dicha razón.

Finalmente, interpuso recurso extraordinario, el que fué contestado y cuyo rechazo motivó la presentación directa en queja ante la Corte Suprema de Justicia de la Nación (en adelante, CSJN). El más alto Tribunal de la República, resolvió hacer lugar a la pretensión del actor revocando la decisión de los tribunales inferiores.

III.- Ratio decidendi de la sentencia

En forma sintética, a continuación, puntualizo los argumentos más importantes esgrimidos por el Máximo Tribunal en el fallo analizado:

Los artículos 180, 181 y 182 de la LCT, no se refieren expresamente a la mujer trabajadora como exclusiva destinataria de la protección especial que consagran.

La LCT “prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores”, entre otros, “por motivo de sexo” art. 17, y considera “trato desigual” al dispensado a los trabajadores por esa misma razón, entre otras art. 81. Frente a tan clara directiva, la única interpretación que cabe efectuar a los artículos en cuestión es que sus disposiciones son aplicables indistintamente a hombres y mujeres.

Cada uno de los artículos que conforman los demás capítulos del título VII de la LCT expresamente aclaran que su texto va dirigido al personal femenino, lo cual no ocurre con los que integran el capítulo III, cuyo primer precepto, por el contrario, deja en claro que las normas de este están dirigidas a todo el personal de la empresa.

Así, los votos de la mayoría de la Corte indican que en su redacción originaria la LCT, regulaba la tutela especial por matrimonio en términos prácticamente iguales a como lo hace el texto vigente. Solo que una disposición complementaria, el art. 299, determinaba que ese régimen podría “extenderse excepcionalmente al caso del trabajador despedido, de acuerdo a las circunstancias de cada caso, apreciado con criterio restrictivo”

Según el voto del señor presidente de la CSJN, doctor don Carlos Fernando Rosenkrantz: La reforma introducida a la LCT en 1976 suprimió el (art. 299) y el acto de

derogar una disposición, dejando vigente otras; implica que aquellas no derogadas mantienen su mismo alcance y sentido. En definitiva, así quedo determinado el diseño normativo actual, no contiene norma alguna que restrinja la aplicación del régimen protectorio del despido por causa de matrimonio, incluyendo la presunción, a los trabajadores en función de su sexo.

Por su parte el Señor Ministro doctor don Horacio Rosatti manifestó: que el nuevo paradigma sociocultural, que los cónyuges ya asumen o tienden a asumir por igual las responsabilidades familiares; limitar a la trabajadora mujer la presunción de despido por causa de matrimonio supone desconocer la igualdad de condiciones de los integrantes del núcleo familiar en el ejercicio de las responsabilidades y deberes que se derivan de ese especial vínculo social en sus aspectos filiales, domésticos, económicos e interfamiliares.

La decisión de considerar que no rige a favor del trabajador varón la presunción del despido por causa de matrimonio importa recurrir a consideraciones que no encuentran acogida en una sociedad global en la que imperan criterios que se alejan de los estéreos tipos viajantes en otros tiempos, enmarcados en un contexto socio-cultural en el que la igualdad de género no alcanzaba el grado de desarrollo y reconocimiento que hoy a logrado tanto a nivel nacional como internacional.

IV.-Análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales.

Para profundizar el tema objeto de análisis fundamental de este fallo, debemos enmarcar el régimen legal aplicable.

Siguiendo a (Grisolia 2.019) la protección del matrimonio se desarrolló a partir de la defensa de uno de los institutos sociales, más importantes de una Nación, esto es la familia.

En tal sentido la protección integral de la familia, se encuentra reconocida y garantizada por el art. 14 bis de la CN, todo lo cual se encuentra ampliado y con mayor salvaguarda en, la Convención Americana sobre Derechos Humanos, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, Convención para la Eliminación de la Discriminación

contra la mujer y Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, (Art 75 inc. 22 CN). Estos instrumentos internacionales, refieren que la familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad teniendo derecho a la protección de la sociedad y del Estado; reconocen el derecho del hombre y la mujer a contraer matrimonio y establecen la obligación de los Estados de adoptar medidas apropiadas para asegurar la igualdad de derecho y de responsabilidades de ambos esposos.

El convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo, tutela a los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares (art. 8). Ese instrumento que condena la discriminación contra las personas con responsabilidades familiares (art. 3 y 4), prevé específicamente que “la responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo”.

La LCT regula la protección del despido por causa de matrimonio en tres artículos. En tal sentido declara la nulidad de todo convenio o contrato que establezca el despido para su personal por causa de matrimonio (art. 180). Luego de acuerdo con el (art. 181) se presume que el despido es consecuencia del matrimonio cuando fuese dispuesto sin invocación de causa por el empleador o no fuese probada la que se invocare y el distracto se produjere dentro de los (3) meses anteriores o (6) meses posteriores a su celebración y siempre que haya mediado notificación fehaciente del mismo a su empleador. Por último, el (art.182), establece la sanción correspondiente para el incumplimiento de esa prohibición determinando que, el empleador abonará una indemnización equivalente a un año de remuneración, que se acumulará a lo establecido en el (art. 245).

Por su parte es importante destacar que el pensamiento doctrinario entiende que:

La “igualdad ante la ley” no es suficiente y debemos trabajar para que exista “equidad” y acceso efectivo a los derechos y a la justicia. Planteamos que la ley de contrato de trabajo, demás normas laborales y convenios colectivos de trabajo deben ser modificados sustancialmente para adecuarlos a los nuevos criterios, en cuanto al concepto de Mujer, derechos de la comunidad LGTBQIT, nuevas relaciones de familia, y obligaciones de cuidado. (Pérez del Viso, A., 2.021, p.5).

En efecto la protección contra el despido por matrimonio se desarrollaba según lo expuesto por Grisolia (2019) en la defensa de la institución familia, y para evitar la discriminación de la que resultaban víctimas, fundamentalmente las trabajadoras que eran despedidas por la sola circunstancia de contraer matrimonio por empresarios inescrupulosos que pretendían, de ese modo, evitarse las repercusiones negativas que el nuevo estado civil de su dependiente le depararía a su empresa (principalmente por tener que otorgar diversas licencias).

En el camino jurisprudencial que se reseñara infra, podemos observar la evolución del pensamiento jurídico, a partir de la reseña de Grisolia hacia el reconocimiento desde la perspectiva de género y la igualdad de trato respecto del hombre y la mujer.

Hace tres décadas, la Exma. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en el “Plenario 272, Drewes, Luis Alberto c/ Coselec S.A.C s/ Despido de fecha 23 de marzo 1.990” se expidió sobre la posibilidad de protección al trabajador varón que fuera despedido por causa del matrimonio. En ese sentido la resolución dispuso que, en caso de acreditarse que el despido del trabajador varón obedeció a causas de matrimonio, es procedente la indemnización prevista en el art. 182 LCT.

Por ende, a la luz de la doctrina de dicho fallo plenario, es procedente la indemnización del art. 182 de la Ley de Contrato de Trabajo para el trabajador varón, aunque no correspondería aplicarle la presunción del art. 181 del mismo cuerpo legal.

Es de suma importancia mencionar dicho fallo plenario, ya que la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo siguió sus lineamientos para no hacer lugar a las pretensiones del actor, en el fallo bajo análisis, argumentando que la presunción *iuris tantum* del art. 181 no alcanza a el trabajador varón. Y señaló con cita de un precedente propio que: “existe una realidad sociocultural que buscan revertir y contrarrestar las normas legales conformadas por aquellas prácticas que agravan o perpetúan la posición de subordinación de grupos especialmente desventajados, como lo son las mujeres, sobre todo en el mundo del trabajo”¹, es decir que utiliza las normas que generan presunción a favor de la mujer precisamente para protegerlas y de esa manera interpretar porque no rigen para el trabajador.

¹ CNAT, “Drewes, Luis Alberto c/ COSELEC S.A. s/ Cobro de Pesos” Plenario Nro. Interno: 0000000272, (1990).

Como contrapartida y dado que el Tribunal inferior había seguido la directriz del plenario Drewes, la CSJN argumentó que “las leyes no pueden ser interpretadas solo históricamente, sin consideraciones y necesidades de la comunidad, porque toda ley por naturaleza tiene una visión de futuro, y están predestinadas a recoger y regir hechos posteriores a su sanción”.

La doctrina de los autores entiende que la limitación de la presunción contemplada en el art. 181 de la LCT sólo a las mujeres y excluyendo a los trabajadores hombres prescinde de los principios y directivas constitucionales e internacionales que, sin desmedro de propender al especial resguardo de la mujer, privilegian también la protección del matrimonio y de la vida familiar (Perez del Viso, A., 2021).

VI. Postura de la autora

Desde mi perspectiva personal, el fallo aborda una problemática de igualdad de género tomando como parámetro a normas que en su origen y contexto estaban destinadas a proteger solo al género femenino, pues por su condición resultaba natural interpretar que el costo laboral era superior cuando esta contraía matrimonio o procreaba, esto podía llevar al empleador a tomar decisiones rupturistas del contrato.

En tales condiciones la jurisprudencia viene a adaptarse mediante una interpretación progresiva de la norma, con base a un cambio axiológico, el resguardo del género masculino.

Al respecto cabe decir que, dentro de los argumentos para arribar a la conclusión, objeto de análisis se encuentra aquella mención que manifiesta que:

(...) la disposición legal en cuestión íntegra, junto a otros dos artículos, el capítulo (III) de la LCT denominado —De la prohibición del despido por causa de matrimonio, inapropiadamente inserto —por lo que se verá a continuación- en el título (VII) referido al —Trabajo de Mujeres.

Según mi opinión el argumento de la corte no resulta adecuado y se pudo arribar a la misma conclusión sin la utilización del mismo. No está de más recordar que, en su redacción original, la LCT -sancionada en 1974- reglaba la tutela especial por matrimonio en términos prácticamente iguales a como lo hace el texto vigente (arts. 196

a 198, insertos en igual título y capítulo que los actuales arts. 180 a 182). Solo que una disposición complementaria, el art. 299, determinaba que ese régimen podría —extenderse excepcionalmente al caso del trabajador despedido, de acuerdo a las circunstancias de cada caso, apreciado con criterio restrictivo. Entonces por la remisión ante dicha, no debe concluirse que la presunción estaba inadecuadamente inserta. La técnica legislativa entonces era correcta. Al derogarse el (art. 299) se generó la interpretación de proteger solo al género femenino y dejar de lado al masculino lo que llevó a la jurisprudencia a llenar ese vacío, pero de ningún modo se puede afirmar que la presunción se encuentra inadecuadamente inserta en el texto legislativo.

Que la CSJN, realiza un esfuerzo interpretativo a los fines de su sumir la situación del hombre q es despedido por causa de matrimonio dentro del (art. 181), cuando a mi criterio resulta claro que tal articulado estaba dirigido a la protección del género femenino.

Oportunidad perdida

La CSJN, hace un adecuado análisis de los cambios socios culturales que rodean a la constitución familiar en los últimos tiempos, sin embargo se queda corto el argumento respecto del fenómeno de la unión convivencial la cual en los últimos años ha venido gozando de protección en el sistema previsional y en nuevo código civil y comercial de la Nación, debió en su caso adentrarse en el análisis de tal fenómeno social que incluye no solo al hombre con mujer sino a las personas del mismo sexo, debe recordarse que el comienzo de una unión convivencial conocida por el emperador con el consecuente despido no goza de protección legal, por ende debió sugerir de *lege ferenda* o mediante la simple mención del fenómeno social generar un criterio o postura destinada al tratamiento posterior en caso concretos que arriben a la cortes en el futuro o a los tribunales inferiores.

VII. Conclusión

En el presente escrito se realizó un análisis de marco jurídico, constitucional, normativo y doctrinario en el que se desarrolló la problemática del trabajador, que es despedido

dentro del periodo posterior al que contrae matrimonio y la protección de la que pudiere gozar ante el distracto. Con un racconto de todo el desarrollo jurisprudencial, hasta la decisión final de la CSJN, en el fallo “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minería Santa Cruz S.A. s/ despido”. El que reconoce la protección del trabajador varón ante el despido por causa de matrimonio.

La sentencia bajo análisis supone, más allá de los argumentos, un adecuado uso del principio de progresividad, el cual implica una mejora continua y persistente de los derechos y garantías tuitivas del trabajador en el ámbito del contrato de trabajo.

La CSJN, con un cabal entendimiento de los basamentos axiológicos que gobiernan una sociedad al momento de resolver, hace hincapié en el nuevo paradigma de familia, dejando atrás la concepción idealista de aquellas donde la mujer asume sola las cargas de la familia y el sustento doméstico, que hacen o tienen en cuenta los magistrados de las instancias inferiores²

La doctrina por su parte entiende para ser coherentes con el mainstream judicial, que sería deseable una modificación en la ley 20.744 que directamente extraiga los arts. 180 y 181 de donde se encuentran actualmente (Título VII “Trabajo de mujeres”) y los coloquen en una parte general relativa a derechos del o el trabajador/a³ con ello se logrará una correlación de los citados fundamentos axiológicos con el régimen legal.

VIII. Referencias bibliográficas

Doctrina

GRISOLIA, J. A. (2019), *Manual de Derecho Laboral*, (1° Ed.). Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Abeledo Perrot. -

NINO, C. S. (2003), *Introducción al Análisis del Derecho*, (2° Ed.). Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Astrea. -

² La Corte Suprema falla en favor de la aplicación igualitaria de la indemnización por causal de matrimonio, por Sergio Omar Rodríguez. Id SAIJ: DACF200204.

³ La rehumanización del derecho laboral. Un esfuerzo por aplicar la perspectiva de género por Adela Perez del Viso, Revista Jurídica UNTREF.

Pérez del Viso, A. (2021). La Re- Humanización del Derecho Laboral. Un esfuerzo por aplicar la perspectiva de género, *Revista Ideides*, recuperado de: <http://revista-ideides.com/la-re-humanizacion-del-derecho-laboral-un-esfuerzo-por-aplicar-la-perspectiva-de-genero/>

Legislación

Ley 24.430, Constitución de la Nación Argentina, B.O. 10/01/1995, Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm>

Ley 20.744, Ley de Contrato de Trabajo, B.O. 13/05/1976, Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>

Jurisprudencia

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, (1990). Drewes, Luis Alberto c/ COSELEC S.A. s/ Cobro de Pesos” Plenario Nro. Interno: 0000000272 DL 6 1990000278 Recuperado de: <http://www.saij.gob.ar/camara-nacional-apelaciones-trabajo-nacional-ciudad-autonoma-buenos-aires-drewes-luis-alberto-coselec-sac-cobro-pesos-fa90040001-1990-03-23/123456789-100-0400-9ots-eupmocsollaf>