



Trabajo Final de Grado.

***Igualdad de género en la tutela antidiscriminatoria del despido por causa
de matrimonio.***

**Corte Suprema de Justicia de la Nación (2020) “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera
Santa Cruz S.A. s/ despido” Sentencia definitiva del 24 de septiembre de 2020.**

Carrera: Abogacía

Alumno: María Antonieta Sarlo

D.N.I: 22.671.299

Legajo: VABG53705

Tutor: Caramazza, María Lorena

**Producto y Temática: Modelo de caso - Derechos fundamentales en el mundo
del trabajo.**

Año: 2021

Sumario: 1. Introducción – 2. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del tribunal - Análisis de la *ratio decidendi* de la sentencia – 4. Análisis conceptual: antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales – 5. Postura de la autora – 6. Conclusión – 7. Listado de referencias bibliográficas

1. Introducción

Motiva el presente comentario la sentencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación –en adelante CSJN- en los autos “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A., s/ despido” del 24 de septiembre de 2020. La misma aborda la temática laboral y sienta un significativo precedente sobre el despido por causa de matrimonio. Su análisis es importante pues destaca, desde una perspectiva de igualdad, los roles que cumplen los integrantes de la familia nuclear en la vida laboral. Es así que la sentencia de la CSJN fue dictada en un momento social donde impera el mandato de superar los estereotipos culturales discriminatorios que no solo abarcan a las mujeres sino también a los hombres.

Su relevancia jurídica es superlativa pues la CSJN hace prevalecer la igualdad de género y extiende a ellos la tutela antidiscriminatoria por despido debido a causa de matrimonio que brinda la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 -en adelante LCT- en sus arts. 180 a 182. Es decir, extiende la operatividad de la presunción de despido por causa de matrimonio a favor del trabajador hombre y la aplicación de la indemnización especial.

Por otro lado, se reconocen en el análisis del fallo la presencia de tres problemas jurídicos. El primero de índole axiológico. Estos problemas traen aparejada una contradicción entre reglas y principios superiores del sistema. Así siguiendo a Dworkin (1989) los jueces en la resolución de casos denominados difíciles deberán justificar sus decisiones ponderando el peso de los principios en relación con la regla en contradicción. Es así que, en el presente caso, la sentencia de la Cámara Nacional de apelaciones del Trabajo -Sala VI- al rechazar el reclamo de indemnización especial por despido con causa de matrimonio (art. 182 LCT) que fue promovido por un trabajador – hombre- en virtud de su desvinculación laboral luego de haber contraído matrimonio se encuentra en contradicción con los principios de orden superior de igualdad, no discriminación y protección de la familia consagrados constitucionalmente y en tratados internacionales de derechos humanos (arts. 14 bis de la CN; arts. 11.2 y 17 Convención Americana sobre Derechos Humanos, art. 23 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y 10 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales).

El segundo problema jurídico detectado es un problema lingüístico o problema de interpretación del lenguaje jurídico, pues la Corte debe interpretar si las disposiciones que integran el capítulo III “De la prohibición de despido por causa de matrimonio” inserto en el Título VII “Trabajo de Mujeres” -Arts. 180, 181 y 182- de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 deben ser aplicados tanto a trabajadoras como trabajadores. Puntualmente, se reconoce un caso de vaguedad potencial pues la Corte deberá determinar el alcance de la frase “para su personal” del art. 180 de la LCT cuando establece la nulidad y la falta de valor de actos o reglamentaciones internas que establezcan “para su personal” el despido por causa de matrimonio. La vaguedad potencial alude a que existen conceptos generales que son vagos pues, la hacen posible, el desconocimiento de propiedades que, en el futuro, puedan llegar a alcanzar determinados objetos (Moreso y Vilajosana, 2004).

Finalmente, el tercer problema es de prueba o lagunas de conocimiento. “Llamaremos lagunas de conocimiento a los casos individuales, los cuales, por falta de conocimiento de las propiedades de hecho, no se sabe si pertenecen o no a una clase determinada de casos (caso genérico)” (Alchourrón y Bulygin, 1998, p. 63). En el presente caso los jueces deben determinar si la presunción contenida en el art. 181 LCT es aplicable al trabajador hombre para poder resolver el conflicto que es la causa del proceso, ya que por otros medios probatorios el actor no pudo probar que el matrimonio fue la causa de su despido.

En los apartados siguientes se realizará la descripción procesal del caso, es decir, reconstruiremos los hechos, la historia procesal y la decisión del tribunal. Una vez sentado ello procederemos a identificar los argumentos dados por los magistrados para la resolución de los problemas jurídicos mencionados, es decir la *ratio decidendi* de la sentencia. A continuación, se desarrollarán los antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales sobre la temática que sentarán la base para expresar la postura de la autora y la conclusión sobre la resolución de los problemas jurídicos por el Máximo Tribunal.

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

Los hechos de la causa trataron sobre el despido sin invocación de causa, realizado por la Empresa Minera Santa Cruz S.A., al que fue su empleado, el Sr. Puig Fernando Rodolfo. La particularidad del caso radica en que el despido fue realizado a los tres meses de la celebración del matrimonio del trabajador. Ello así pues el matrimonio

se celebró el día 18 de marzo de 2010 y la empresa procedió a despedirlo el día 25 de junio del mismo año con conocimiento de que aquél se había celebrado. Es así que el Sr. Fernando Puig reclama a la empresa que fue su empleadora el pago de la indemnización especial regulada en el art. 182 de la LCT (indemnización por despido por causa de matrimonio). Esta pretensión fue rechazada por la Cámara Nacional de Apelación del Trabajo, Sala VI, confirmando la sentencia de primera instancia. Entre los argumentos dirimientes de su resolución el tribunal *a quo* entendió el actor no había logrado probar que el distracto se hubiera producido por causa de su matrimonio. Así también sostuvo que no podía operar a favor del actor la presunción *iuris tantum* del art. 181 de la LCT como sí opera para las mujeres.

Contra la sentencia de la Cámara el vencido interpuso recurso extraordinario cuya denegación originó la queja ante la Corte Suprema de Justicia. Es así que, el día 24 de septiembre del año 2020, la Corte concorde con el dictamen del Sr. Procurado Fiscal, hace lugar a la queja, declara procedente el recurso extraordinario y deja sin efecto la sentencia apelada con el alcance indicado. Con costas (art. 68 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación). Agréguese la queja al principal y remítase los autos al tribunal de origen para que dicte un nuevo fallo con arreglo al presente.

3. Análisis de la *ratio decidendi* de la sentencia

Para resolver en la forma en que lo hicieron los magistrados de la Corte Highton de Nolasco, Maqueda y Lorenzetti en voto conjunto, sostuvieron, en primer lugar, sobre la problemática lingüística que no hay en la literalidad de los arts. 180 a 182 LCT elemento alguno que autorice a excluir de sus disposiciones al trabajador varón. Estas disposiciones integran el capítulo III “De la prohibición del despido por causa de matrimonio” de la LCT, inapropiadamente inserto en el título VII “Trabajo de Mujeres”. Ninguna de las normas se refiere expresamente a la mujer trabajadora como exclusiva destinataria de la protección especial que consagran. Es más, el art. 180, enfatiza 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, expresión ciertamente comprensiva tanto de los trabajadores como de las trabajadoras.

Asimismo, remarcan que la propia LCT prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores en sus arts. 17 y 81, por lo cual, la única interpretación que cabe efectuar de las normas bajo examen es que sus disposiciones son aplicables indistintamente a hombres y mujeres.

Sobre la problemática axiológica, entendieron que la decisión de la Cámara se exhibe prescindente 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. Como lo establece la Constitución Nacional y los tratados internacionales de derechos humanos. Destacan que el Convenio 156 de la OIT sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (ratificado por la Argentina mediante la ley 23.451; B.O. 14 de abril de 1987), pone en cabeza de los estados miembros de la entidad internacional la obligación de incluir entre los objetivos 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 y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales. Todo ello, con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras (art. 3°).

La normativa internacional consagra innegablemente la igualdad de derechos de hombres y mujeres frente al matrimonio y las responsabilidades familiares. Impone a los Estados la obligación de adoptar medidas que permitan erradicar el patrón socio cultural que pone exclusivamente a cargo de las mujeres las tareas domésticas y la crianza de los hijos. Para cumplir con tal cometido el Estado debe facilitar, incentivar y apoyar la participación de los hombres en esas tareas. Una imprescindible medida de facilitación y apoyo al efecto es protegerlos de la discriminación laboral de la que puedan ser objeto a la hora de contraer enlace y asumir, en pie de igualdad con las mujeres, los compromisos propios del ámbito doméstico.

Finalmente, con respecto al problema de prueba sostuvieron que frente a la necesidad de contar con criterios interpretativos homogéneos que aseguren la coexistencia armónica de las disposiciones existentes en las distintas ramas del ordenamiento nacional, la única inteligencia posible que cabe asignar al art. 181 de la LCT es la que equipara a varones y mujeres para acceder a la protección especial en caso de despido por matrimonio. Sobre esta última cuestión, en su voto individual el Dr. Rosenkrantz expresó que el capítulo III de la LCT prohíbe el despido por causa de matrimonio, lo que 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. Es claro entonces que el régimen protectorio contra el despido por causa de matrimonio, incluyendo la presunción consagrada en el art. 181 de la LCT, abarca tanto a mujeres como a varones.

Por último, destacamos que, en su voto también individual, el juez Rosatti entendió que 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 sus responsabilidades y deberes 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 estereotipos vigentes en otro tiempo.

4. Análisis conceptual: antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales

Las condiciones actuales que rigen la vida laboral influyen en la vida familiar de mujeres y hombres. Se sostiene que las mujeres se ven especialmente vulneradas ante las imposiciones laborales que, la mayoría de las veces, importan salarios bajos, jornadas extensas, condiciones y demandas por parte del empleador que afectan su vida privada pues, sobre ellas también pesa el cuidado del hogar y la familia. Ello es así debido a que no se ha logrado llegar a un reparto equitativo de las tareas mencionadas con el hombre, situación claramente influenciada por los sólidos y tradicionales estereotipos de género (Borghi, 2010).

Como consecuencia de estas situaciones, la legislación laboral le brinda una especial protección a la mujer cuando debe atravesar situaciones que la tornan aún más vulnerable: embarazo, maternidad, lactancia, matrimonio, entre otras. En lo referente al matrimonio, la Ley de Contrato de Trabajo dispone dentro del capítulo III la prohibición del despido por causa de matrimonio. El mismo se encuentra inserto en el Título VII del “Trabajo de mujeres”. Esta protección fue especialmente sancionada con la finalidad de proteger la familia, reconocida y protegida a su vez por el art. 14 bis CN y evitar que las mujeres sean víctimas de despidos discriminatorios ante el cambio de su estado civil por las consecuencias que este tendría en el cumplimiento del trabajo. Fundamentalmente se buscó que el ejercicio del derecho a casarse y formar una familia no perjudique el derecho a un trabajo digno y viceversa (Livellara, 2020; Grisolia, 2019).

Ahora bien, autores como Gatti (2000) entiende que no obstante las disposiciones que prohíben el despido por causa de matrimonio se encuentren insertas en el mencionado capítulo, estas deben aplicarse por igual, tanto a las mujeres como a los hombres en virtud de que la finalidad de la protección legal es atacar el despido de trabajadores por la realización de un acto natural propio de la vida en sociedad. Prueba de ello es el art. 180 de la LCT que manda a declarar la nulidad e ineficacia de todo reglamento o pacto

realizado con la patronal que disponga la posibilidad de proceder al despido “del personal” por motivo de la celebración de su matrimonio (Ley de Contrato de Trabajo, 1976).

Por su parte, la presunción establecida en el art. 181 de la LCT es una presunción *iuris tantum*, es decir, admite prueba en contrario. Así el empleador podrá eximirse del pago de la indemnización agravada demostrando que el despido realizado fue por una causa distinta al matrimonio. Ahora bien, para que opere es necesario que se haya notificado fehacientemente la fecha próxima de celebración del matrimonio o que se pruebe que efectivamente el empleador tomó conocimiento de esto dentro de los plazos estipulados por la norma. Es así que ésta indiscutiblemente y en igualdad de condiciones abarca también al trabajador hombre (Grisolia, 2021).

Sin embargo, en la materia rigió por mucho tiempo lo establecido en el famoso fallo plenario “Drewes, Luis” de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo que, por mayoría, hizo extensiva la aplicación de la indemnización agravada legislada en el art. 182 al trabajador hombre pero no se pronunció sobre la aplicación de la presunción en desarrollo, pesando sobre el trabajador la carga de probar que el despido fue por causa de la celebración del matrimonio (Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Capital Federal, Fallo Plenario: “Drewes, Luis v. Coselec SAC”, 1990).

Por su parte Ackerman (2016) explica que se han desarrollado dos posturas bien diferenciadas sobre la aplicación de la indemnización agravada y la presunción al hombre trabajador. La primera, de criterio amplio, a favor de que la indemnización del art. 182 y presunción del art. 181 operan tanto para trabajadoras y trabajadores, sin discriminar sexos, quedando a cargo del empleador la carga de probar la justificación del despido para eximirse del pago de la primera. La segunda, de criterio restrictivo sobre la aplicabilidad, excepcional, del art. 182 LCT a favor del hombre. Quienes integran esta corriente alegan que esta protección especial fue pensada a favor de la mujer y en la posibilidad de convertirse en madre. Asimismo, se fundamenta que los artículos que estamos desarrollando metodológicamente se encuentran dentro del título de “trabajo de mujeres”, por lo cual el hombre para acceder a la indemnización deberá desplegar prueba sobre que el distracto laboral fue por la celebración del matrimonio.

La indemnización debe amparar tanto a mujeres como a hombres trabajadores. No así la presunción que solo opera a favor de la mujer quedando la carga de la prueba en cabeza del hombre que alega ser despedido por causa de matrimonio. Sin embargo,

entiende que esta carga probatoria se ve beneficiada por la doctrina judicial de la Corte Suprema en materia de carga probatoria de casos de discriminación (Ackerman, 2016).

La Corte en los autos “Pellicori” elaboró un estándar probatorio que se aplica en casos donde se alega discriminación, consistente en la acreditación de hechos idóneos para inducir la existencia del acto discriminatorio por parte de la víctima. Quedando en cabeza del demandado la prueba de que dicho acto tiene causa o un motivo razonable ajeno a la discriminación (Corte Suprema de Justicia de la Nación “Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo”, 2011, cons. 11). Esta doctrina judicial fue completada en el caso “Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Taldelva SRL y otros s/ Amparo” (Corte Suprema de Justicia de la Nación “Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Taldelva SRL y otros s/ Amparo”, 2014, cons. 5).

5. Postura de la autora

La sentencia de la Corte en el caso “Puig” quedará en la historia en virtud de que reivindica el lugar del varón en pie de igualdad con la mujer en materia de protección de sus derechos laborales. Esta es una sentencia modelo en virtud que axiológicamente, pondera los principios de igualdad, no discriminación y protección de la familia dándoles el peso necesario por sobre una sentencia que había excluido de la protección especial a un hombre que alegó haber sido despedido por causa de su matrimonio. Con ello, la sentencia se pone a tono con la Constitución Nacional y los tratados internacionales de derechos humanos de jerarquía constitucional, erradica la discriminación sufrida por el Sr. Puig y hace notar que, en la actualidad, tanto hombres como mujeres se desempeñan como cabeza de familia y distribuyen equitativamente las tareas del cuidado del hogar y la familia.

Probatoriamente, pues al existir legislada la presunción *iuris tantum* en el sistema sobre que un despido puede ser provocado por causa de matrimonio en el plazo estipulado por la ley, y tras que el trabajador no había probado fehacientemente en la causa que su despido obedeció a este evento, los magistrados echaron mano de la misma y la hicieron operativa en favor del hombre, sentando una nueva doctrina judicial sobre la materia. Interpretativamente, pues para llegar a las conclusiones expresadas *supra* la Corte realizó un minucioso e histórico análisis interpretativo sobre los arts. 180 a 182 integrantes del capítulo III “De la prohibición de despido por causa de matrimonio” inserto en el Título VII “Trabajo de Mujeres” llegando a la conclusión de que deben ser aplicados tanto a trabajadoras como trabajadores. Que, aclaramos, a pesar de su inserción metodológica,

de la interpretación de la frase “para su personal” (a secas) del art. 180 de la LCT, comprende a nuestro entender ambos sexos.

En consonancia con ello se encuentran fallos de diversos tribunales de nuestro país. En efecto, en el caso “Cabezas, Raúl Edgardo c. Grupo Peñaflor S.A. s/ Recurso de inconstitucionalidad” (2021), la Corte de Justicia de la Provincia de Salta aplicó la doctrina de “Puig” sosteniendo que en él se recreó el debate que viene a su conocimiento y, en consecuencia, extendió la presunción prevista en el art. 181 al actor.

Por su parte, unos años antes del presente decisorio, la Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Laboral y de Minería de Neuquén, Sala I, (2018) en “Lisi Sergio Ceferino c/ Ciar S.A., s/ Despido directo por otras causales” (exp. N° 378310/8) en un caso de despido por causa de matrimonio respecto del trabajador varón sostuvo que también resulta operativa la presunción legal, estando siempre a cargo del empleador desvirtuarla. El voto de la mayoría sostuvo que no existe entendimiento sobre el motivo de exclusión del hombre de la presunción legal pues no existe causal objetiva que conduzca a una discriminación entre esposos en virtud de una situación que por igual los afecta.

6. Conclusión

Expresamos nuestra amplia adhesión a esta sentencia del Máximo Tribunal Nacional en virtud de que se constituye en un instrumento que ayuda a derribar mandatos e ideologías estereotipadas de género a favor, en este caso, del trabajador varón. Asimismo, contribuye a eliminar diferencias innecesarias entre hombres y mujeres que, por un mismo evento en su vida -la celebración de su matrimonio- se ven afectados por igual.

Es así que los problemas jurídicos detectados *ab initio* fueron resueltos con gran sapiencia y sólidos argumentos jurídicos, dejando fijada una nueva doctrina judicial sobre la materia. Es decir, a partir del caso “Puig” la aplicación de la presunción del art. 181 de despido por causa de matrimonio se extiende al trabajador hombre y, en consecuencia, también la indemnización especial del art. 182, ambos de la Ley de Contrato de Trabajo, sin imponerle la carga de la prueba al trabajador.

Sostenemos que los problemas interpretativos y los fuertes debates que la temática despierta, serán solucionados ante una eventual reforma de la Ley de Contrato de Trabajo con el consecuente cambio metodológico del capítulo III “De la prohibición del despido por causa de matrimonio” fuera del Título VII del “Trabajo de Mujeres”. Ello en virtud

de que la redacción de los artículos en cuestión, no se dirigen directamente a la trabajadora mujer.

7. Listado de referencias bibliográficas

Ackerman, M. E., (2016) *Ley de Contrato de Trabajo Comentada*. T. II. Santa Fe: Rubinzal Culzoni.

Alchourrón, C.E y Bulygin, E. (1998). *Introducción a la Metodología de las Ciencias Jurídicas y Sociales*, Buenos. Aires: Astrea.

Borghí, S. M., (2010) La protección integral de la familia y el derecho del trabajo en el siglo XXI. La Ley: AR/DOC/1423/2010. Recuperado de <https://www.laleynext.com.ar/>

Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Laboral y de Minería de Neuquén, Sala I, (2018) “Lisi Sergio Ceferino c/ Ciar S.A., s/ Despido directo por otras causales” (exp N° 378310/8). Recuperado de <https://aldiaargentina.microjuris.com/2013/10/28/despido-por-causa-de-matrimonio-rige-respecto-del-trabajador-varon-estando-a-cargo-del-empleador-desvirtuar-la-misma/>

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Capital Federal (1990) Fallo Plenario: “Drewes, Luis v. Coselec SAC”. 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>

Corte de Justicia de la provincia de Salta (2021) “Cabezas, Raúl Edgardo c. Grupo Peñaflores S.A. s/ Recurso de inconstitucionalidad”. La Ley: AR/JUR/146/2021. Recuperado de <https://www.laleynext.com.ar/>

Corte Suprema de Justicia de la Nación (15/11/2011) “Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo”. Recuperado de <https://www.cij.gov.ar/nota-8223-Para-la-Corte-Suprema-en-casos-de-discriminacion-la-carga-de-la-prueba-debe-recaer-sobre-el-demandado.html>

Corte Suprema de Justicia de la Nación (24/09/2020) “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido”. Recuperado de <https://sj.csjn.gov.ar/sj/verdoc.do?method=verDocumento&id=124256>

Corte Suprema de Justicia de la Nación (20/5/2014) “Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Taldelva SRL y otros s/ Amparo”. Recuperado de <https://www.cij.gov.ar/nota-13425-La-Corte-hizo-lugar-a-un-amparo-en-una-causa-por-discriminacion-laboral.html>

Dworkin, R., (1989) *Los Derechos en serio*. 2ª Ed. Barcelona: Ariel S.A

Gatti, A. E., (2000) *Ley de Contrato de Trabajo Comentada, anotada con jurisprudencia*. Buenos Aires: BdeF

Grisolia, J. A. (2019), *Manual de Derecho Laboral*. 14ª Ed. Buenos Aires: Abeledo Perrot

Grisolia, J. A., y Ahuad, E. J., (2021) *Ley de contrato de trabajo comentada*. 10ª Ed. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Estudio.

Livellara, C. A., (2020) Para la Corte las normas sobre despido por causa de matrimonio rigen por igual para trabajadoras y trabajadores. La Ley: AR/DOC/3364/2020. Recuperado de <https://www.laleynext.com.ar/>

Moreso, J. J., y Vilajosana, J. M., (2004) *Introducción a la teoría del derecho*. Madrid: MARCIAL PONS EDICIONES JURÍDICAS Y SOCIALES S.A.