



El alcance normativo del art. 181 de la LCT

Igualdad respecto al despido por presunción de matrimonio.

Carrera: Abogacía

Nombre del Alumno: Luis Manuel Rios

Legajo: VABG 80494

DNI: 16001970

Fecha de entrega: 14 de noviembre de 2021

Tutora: María Belén Gulli

Año 2021

Autos: “Puig Fernando Rodolfo C/ Minera Santa Cruz S/Despido”.

Tribunal: Corte Suprema de Justicia de la Nación.

Fecha: 24 de septiembre de 2020

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

Sumario: **I -Introducción-II- Premisa fáctica, historia procesal y decisión del Tribunal-III- Ratio decidendi - Plataforma fáctica, historia procesal y decisión del Tribunal-IV Antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales- V- Postura del autor VI- Conclusión VII - Bibliografía.** 1_Doctrina 2_ Legislación 3_Jurisprudencia

I Introducción

El matrimonio, estuvo desde tiempos antiguos delimitado por preceptos sociales y religiosos; incluso en la clásica Roma, siendo una cuestión que concernía a temas privados, limitándose el Estado a receptarlo en línea con las normas religiosas o consuetudinarias (Salinas 2014).

En la actualidad, diversos cuerpos normativos resguardan la institución del matrimonio como un bien jurídico de capital importancia. Esto surge de forma evidente en el Código Civil y Comercial de la Nación (en adelante CCCN) puesto que dedica su libro II a las relaciones de familia, allí el matrimonio es central.

Incluso en la Ley de Contrato de Trabajo (en adelante LCT) el matrimonio es motivo de protección, siendo especialmente trascendentes los arts. 180 y ss. en torno a los cuales gira el caso “**Puig Fernando Rodolfo C/ Minera Santa Cruz S/Despido**” de la Corte Suprema de Justicia de la Nación (en adelante CSJN), de fecha 24 de septiembre de 2020 objeto de análisis del presente trabajo. En este caso, un trabajador exige que se le abone la indemnización especial prevista en el art. 182 de la, LCT, por haber sido desvinculado de su puesto de trabajo por haber contraído matrimonio dentro del plazo establecido por el art. 181 de la mencionada ley. El tribunal a quo considera que el actor no se encuentra al abrigo de la antedicha presunción por ser hombre, cuestión que revoca el mayor tribunal nacional.

Así es que la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (en adelante CNAT) interpreta aquel articulado por lo que aduce que el actor, no es alcanzado por la presunción de matrimonio receptada allí y que debe probar que la disolución laboral fue a causa de sus recientes nupcias.

La Corte Suprema de la Nación (en adelante CSJN) revoca la sentencia anterior, pues la considera contraria a la Constitución Nacional (en adelante CN) y a lo enmarcado en las diversas convenciones internacionales que versan sobre la igualdad y no discriminación; concluyendo entonces que el art. 181 de la LCT abarca tanto a mujeres como varones, sin privilegiar a uno por sobre el otro.

Los artículos de la normativa mencionada y que son motivo de debate por parte de los tribunales son, en esencia, tres: el art. 180 establece que no puede haber cláusula alguna dentro del contrato entre partes, que dictamine causal de despido asociada al matrimonio. El art. 181, por su parte, prescribe la presunción ya mencionada en relación al despido por matrimonio; el cual se encuentra receptado en el art. 182 la indemnización especial prevista ante este accionar.

En este fallo emitido por la CSJN con fecha 24/09/2020, como fue descripto, se pone de manifiesto una temática de gran trascendencia jurídica, pues se expone la reflexión jurisprudencial de los supremos jueces nacionales en relación con el alcance del artículo 181 de la LCT sobre la presunción de despido por causa del matrimonio.

Lo *ut supra* referido pone en evidencia una diferencia de criterios entre los tribunales intervinientes al momento de determinar el sentido de lo receptado en el art. 181 de la LCT; por lo que se configura un problema jurídico lingüístico de vaguedad. Al respecto Vigil Oliveros (2018), expresa que éste se caracteriza por la diversidad de locuciones en las que se puede utilizar una palabra; la palabra “personal” inserta en el art. 180 de la LCT, ¿se refiere sólo al personal femenino o incluye a ambos géneros?

Analizar este fallo en particular significa tomar real dimensión de la equidad entre el hombre y la mujer a partir de observar las disímiles interpretaciones entre los tribunales intervinientes sobre el alcance normativo del art. mentado. El decisorio de la CSJN, deja un firme criterio a seguir a futuro en relación al despido por presunción de matrimonio, independientemente del género de los contrayentes.

II- Plataforma fáctica, historia procesal y decisión del Tribunal

El Sr. Fernando Puig es despedido por parte de la Minera Santa Cruz en la que se desempeñaba como empleado, dentro del periodo de seis meses posteriores a contraer nupcias.

Como consecuencia del despido por parte de la empresa, el Sr. Puig solicita ser indemnizado, por lo que el caso pasa por diferentes instancias judiciales; ante la decisión no satisfactoria para el actor llega a la última instancia, es decir, a la Corte Suprema de Justicia de la Nación.

La historia procesal del presente caso, se inicia con la interposición de una demanda por parte del Sr. Puig a los fines de que se le reconozca la indemnización especial por matrimonio en la forma que se enmarca en la LCT. En primera instancia rechazan el reclamo del accionante, luego pasa por la Cámara Nacional de Apelaciones del trabajo sala VI donde confirman la sentencia de la instancia inferior. Esta Cámara considera que, si bien tanto los empleados hombres como mujeres tienen derecho a indemnización especial por despido a causa de matrimonio en la forma que el art. 182 de la LCT lo establece, entiende esta cámara que el actor, por ser hombre tiene la carga probatoria de acreditar que su desvinculación laboral fue debido a sus recientes nupcias. Para decidir de este modo expresa que no se había logrado probar por parte de Puig la razón del despido, dado que los testigos aportados en la causa manifestaron desconocer el motivo de la desvinculación, y que solo logró acreditar que la empleadora tomó conocimiento del matrimonio en marzo del 2010 y el despido se produce en junio del 2010.

El trabajador, contra la decisión de la cámara, interpone un recurso extraordinario ante la Corte Suprema de Justicia de la Nación, en esta instancia la CSJN admite el recurso y sostiene que el tribunal *a quo* vulnera derechos de igualdad y de no discriminación de protección de la familia, estos derechos se encuentran expresados en la Constitución Nacional y en las Convenciones Internacionales de Derechos Humanos, por lo que procede así a revocar la sentencia del tribunal precedente.

La Corte considera, además, que no es necesario que el actor acredite que el despido fue por causa de matrimonio, sino que se entiende que se encuentra bajo la protección de los arts. 180 a 182 de la L.C.T. ya que no se encuentra expresada una diferencia en cuanto

al género, por ello debe entenderse que el hombre se encuentra incluido al igual que la mujer en el amparo de la ley.

La Corte destaca que lo que la normativa busca es evitar todo tipo de discriminación en cuanto al género reforzando el trato igualitario por lo que, al admitir el recurso extraordinario, hace lugar a la indemnización especial por despido a causa del matrimonio.

III- Ratio decidendi

La Corte Suprema de Justicia de la Nación argumenta su decisión en torno a que la normativa de la LCT no diferencia entre hombre y mujer en sus arts. 180 a 182 por lo que, los derechos en ambos casos se encuentran a la custodia de dicha normativa, y no es necesario acreditar que el despido fue por causa del matrimonio sólo por el hecho de ser hombre.

Lo que fundamenta además el máximo tribunal en su sentencia es la protección de la institución del matrimonio y de la familia, consagrado en el art. 14 bis de la CN dado que no existe una literalidad en la normativa de la LCT que diga que ampara exclusivamente a la mujer y excluye al hombre.

En la votación, dos de los ministros de la Corte, Rosenkratz y Rosatti, expresaron sus votos de forma recurrente y disidente respectivamente, Rosenkratz manifiesta que los arts. señalados de la LCT refieren que la protección sea pura y exclusiva hacia la mujer y Rosatti señala que el art. 181 es un art. que sienta precedente en la protección de las trabajadoras.

IV-Antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales

La LCT regula lo concerniente al contrato de trabajo y la relación de trabajo, y en su arts. 180 y ss, específicamente lo ligado a la prohibición del despido por causa de matrimonio, tema central del presente fallo.

Específicamente el art. 181 establece que, si la desvinculación laboral del trabajador por parte del empleador ocurre dentro de los 3 meses anteriores o 6 meses posteriores al acto nupcial, se presume que tiene su causa en el matrimonio; sin embargo, esta presunción puede ser desvirtuada por parte del empleador si prueba que el despido se dio

por una causa ajena al matrimonio, independientemente si la causa está o no justificada (Foglia, 2020).

La presunción admite prueba en contrario, siendo el empleador quien demuestre que el despido obedeció a razones distintas al matrimonio para liberarse de abonar el incremento indemnizatorio. Es el empleador quien debe acreditar que el despido ocurrido dentro del plazo de protección legal no se debió a que el trabajador varón haya contraído matrimonio (Oliveira, 2019).

En principio, la jurisprudencia había entendido que el varón debía acreditar que el despido obedeció a causa de su matrimonio, actualmente se considera la exclusión de la aplicación de la presunción consagrada en el art. 181 de la Ley de Contrato de Trabajo al caso del despido del trabajador varón es discriminatoria, pues la diferencia de trato respecto de la mujer no está justificada. (Uzal, 2017)

Gatti (2000) aduce en relación al art. 181 de la mentada ley que el empleador puede despedir al empleado sin invocación de causa, pero de hacerlo, se confirma la sospecha de que esto se debe a las recientes nupcias, por lo que se configura una franca discriminación.

Por su parte, Grisolia (2014) entiende que la carga de la prueba no se encuentra en manos del trabajador, sino del empleador; por lo que el deber de probar que el despido no se debió al casamiento cae en cabeza de la demandada.

El *a quo* realizó una interpretación errónea de los arts. en cuestión, la CSJN, en cambio alega que no hay literalidad en los arts. debatidos que permitan entender que se excluye al trabajador varón.

Massini-Correa resalta, vinculado a la Interpretación jurídica que:

(...) no se trata de otorgar, donar o adjudicar a un texto normativo un sentido directivo ideado más o menos libremente por el sujeto, sino de indagar y precisar el sentido ínsito o implicado en el objeto a interpretar. De lo contrario no podría hablarse propiamente de “interpretación”, sino sólo de “creación” o de “invención” o “construcción” de un significado que después se “atribuye” a un cierto discurso, como podría haber sido atribuido a cualquier otro (2019, págs. 37-38).

Claro es que el legislador, al confeccionar las leyes, se sirve del lenguaje general ya que se dirigen al la ciudadanía y pretenden ser entendidos por ésta (Anchondo Paredes, s/f); esto evidentemente está presente en la LCT y en otros tantos plexos normativos. En este sentido, Mazzaresse (2000) recalca que los jueces y operadores jurídicos se basan en una literal interpretación del derecho, obedeciendo así las directivas interpretativas del legislador.

Amén a lo antedicho, Goldín (2018) sostiene que se deben apreciar las normas dentro de un contexto determinado, puesto que las normas no son susceptibles de mensurarse exclusivamente en términos de su intrínseca literalidad prescriptiva.

Hay que tener en cuenta que “En el derecho del Trabajo no se toma en cuenta la igualdad jurídica entre las partes. Al contrario, existe un criterio tuitivo, protectorio del empleado, a fin de guardar una igualdad sustantiva, real, teniendo en cuenta la diferente capacidad negocial” Montoro Gil (2019, parr. 6), por lo que la interpretación legislativa debe estar siempre vinculada al resguardo de los derechos del trabajador.

El fallo motivo de análisis es trascendente por esto mismo, igualmente existen otros fallos que evidencian un criterio jurisprudencial, tal es el caso de “C., R. E.”¹ en el cual un trabajador fue despedido de la bodega vitivinícola donde trabajaba luego de haber contraído matrimonio. La Corte salteña determinó que aquella bodega deberá pagar al trabajador la indemnización especial prevista en el art. 182 de la mentada LCT.

Otro fallo que se puede citar y que tiene similares características al analizado, es el caso “Saravia”², en el cual la patronal despidió al actor dentro del periodo legal determinando por el art. 182 de la LCT, por lo que conlleva a abonar la indemnización especial de la norma. Ello es así, en tanto dicha norma propende a la protección de la familia como aplicación concreta del precepto consagrado en el art. 14 bis, Constitución Nacional, con el claro propósito de garantizarles tanto a los varones como a las mujeres trabajadores el derecho de contraer matrimonio y formar familia legítima en consonancia con las garantías constitucionales, tal como se refleja en aquel fallo.

¹ C.J. S. (02 de febrero de 2021) “C., R. E. vs. Grupo Peñaflores S.A. - Recurso de Inconstitucionalidad”

² J. 1º Nominación del Trabajo de Salta (26/09/2014) “Saravia, Gustavo Adolfo vs. Walmart Argentina S.R.L.”

En definitiva, en el caso Puig que se analiza, la CSJN al revocar el fallo de la Sala VII de la CNAT aplica la doctrina de arbitrariedad de sentencia por entender que ese decisorio no fue una derivación razonada de la aplicación del Art. 181 de la LCT al caso. Por lo que sostuvo, además, que la interpretación taxativa de esa norma colisionaba con varias normas internacionales y con el Art. 14 bis de la Constitución Nacional que erigen a la institución familiar como sujeto obligado de protección del Estado (Mirasson, 2020).

V- Postura del autor

La LCT es clara al mencionar en su art. 17 que prohíbe la discriminación de cualquier tipo entre los trabajadores, entre los que se encuentra el sexo y considera, además, como surge en su art. 81, que el empleador debe dispensar a sus empleados igualdad de trato. Por lo antedicho, no debiera ser ajeno al sentido común que el *a quo* incurrió en una manifiesta arbitrariedad al alegar que la presunción de despido por matrimonio de la LCT no incluye al trabajador varón, cuestión que suscita la problemática jurídica referida en su oportunidad.

La finalidad de la LCT no se limita a poner, entiendo, en un pie de igualdad al empleado respecto del empleador, sino que además vela porque haya una real igualdad entre los trabajadores mismos, sin hacer distinción en relación a las cualidades de las personas, por lo que no se centra en cuestiones de raza, nacionalidad, cuestiones religiosas o sexo entre otras, tal como se observa en su mentado art. 17.

La CSJN no observó, en esta causa, si el actor resultaba ser hombre o mujer a fin de resolver la problemática lingüística, lo que puede quizás llegar a preguntarse, ¿vulnera esto la necesaria protección al género que debe haber por parte de la jurisprudencia? – ver fallo “P.J.A.”³–.

Entiendo que no, en todo caso, el fallo “Puig”⁴ profundiza la protección del trabajador en caso de despido por matrimonio independientemente de a qué sexo pertenezcan, por lo que se evidencia que el *a quo* realizó una interpretación lingüísticamente errónea de los arts. 180 y ss.

³ Tercera Cámara de Trabajo de Mendoza (29 de septiembre de 2014) “P.J.A. C/ L.D.P. SA P/ DESPIDO”

⁴ CSJN (24 de septiembre de 2020) “Puig Fernando Rodolfo C/ Minera Santa Cruz S/Despido”. Corte Suprema de Justicia de la Nación.

Me resulta interesante retomar lo alegado por Anchondo Paredes (s/f) al referirse que el legislador se sirve del lenguaje general, pues su fin es el de dirigirse a la ciudadanía, cuestión que comparto, sin embargo, el operador jurídico debe tener en cuenta no sólo el texto de la ley, sino el espíritu de la misma y, en materia laboral, el sujeto de especial protección es el empleado, por lo que la interpretación debe inclinarse en beneficio de éste

Vinculado a lo anterior y como emerge de la *ratio*, la CSJN basó sus argumentos en aclarar que lo que se pretende proteger es la institución del matrimonio y de la familia, lo cual se encuentra enmarcado en el art. 14 bis de la CN como se refirió con anterioridad; por lo que se entiende que una normativa inferior no puede contradecir lo enmarcado en la carta magna, distanciándose por lo tanto el *a quo* de la protección jurídica del matrimonio y de la vida familiar resguardado, además, en normativas internacionales.

Aduce, además que no existe literalidad en los artículos que la LCT recepta y no se debe entender que la mujer tenga una protección especial por sobre el hombre; esto lo considero particularmente importante, pues es lo que debe entenderse como verdadera igualdad de género; pues lo que se busca justamente es equiparar a las personas dejando de lado cualidades que no hacen a la idoneidad de éstas.

De forma contundente, entiendo que la CSJN resolvió de forma óptima el problema jurídico lingüístico que fue referido precedentemente, sentando así bases sólidas acerca del alcance de la LCT.

VI- Conclusión

El fallo “Puig” como se expuso, versó acerca del alcance y exégesis del art. 181 de la LCT, en relación a si debía interpretarse al hombre como incluido en la presunción de despido por matrimonio o bien si tenía la carga probatoria de demostrarlo, surgiendo de esta dicotomía interpretativa un problema jurídico lingüístico.

La CSJN al fundamentar acabadamente su postura esgrimiendo doctrina, legislación y jurisprudencia acorde, logró desvirtuar aquella postura errónea del *a quo*, el cual se alejó del sentido normativo y de lo encuadrado en diversos cuerpos normativos nacionales e internacionales que velan por la igualdad de derechos y, específicamente por la institución del matrimonio y de la familia.

Resulta importante observar lo sucedido con un sólido criterio fundado en las fuentes del derecho que permitan hacer una lectura reflexiva de lo sucedido a fin de que se comprenda de forma completa cual es el sentido con el que debe leerse la ley, teniendo en cuenta el texto, sin dejar de lado el subtexto.

VII- Bibliografía

1_ Doctrina

Anchondo Paredes, V. E. (s/f). *Métodos de interpretación jurídica*. UNAM, 33-58.

Calvinho, G. (s/f). *Distinción entre las presunciones y la carga procesal de la prueba*. Obtenido de <https://cutt.ly/ITxKuLV>

Foglia, R . (6 de octubre de 2020). *El Despido Por Causa De Matrimonio De Un Trabajador Varón Según Un Fallo De La Corte Suprema De Justicia De La Nación*. Obtenido de <https://cutt.ly/ITxKj8p>

Gatti, A. E. (2000). *Ley de contrato de trabajo, comentada, anotada con jurisprudencia*. Buenos Aires: B de F.

Goldín, A. (2018). *Sobre la revisión de las normas laborales: conceptos, sentidos, orientaciones*. *Pensar en Derecho*, 43-58.

Grisolia, J. A. (2014). *Ley de Contrato de Trabajo comentada*. Buenos Aires: Estudio.

Massini-Correa, C. I. (2019). *Interpretación jurídica y derecho natural*. *Revista de Derecho (Universidad Católica Dámaso A. Larrañaga, Facultad de Derecho)*, 31-47.

Mazzarese, T. (2000). *Interpretación literal: juristas y lingüistas frente a frente*. *Doxa*, 597-631.

Mirasson, J. (09 de 10 de 2020). *Fallo de la Corte: cómo se aplica la presunción de despido por matrimonio al hombre*. Obtenido de <https://cutt.ly/eTxKmlt>

Montoro Gil, G. V. (19 de septiembre de 2019). *El criterio del conglobamiento por instituciones y los estatutos profesionales*. Obtenido de <https://cutt.ly/1TxKJZi>

Olveira, D. (25 de 07 de 2019). *El hombre también tiene protección legal en caso de matrimonio*. Obtenido de <https://cutt.ly/eTxLeWI>

Salinas, J. J. (2014). *El Matrimonio Como Institución Del Derecho Constitucional*. Obtenido de <https://cutt.ly/ETxLpzs>

Uzal, D. M. (30 de 05 de 2017). *Despido por causa de matrimonio: protección al trabajador varón*. Obtenido de <https://cutt.ly/rTxLSHW>

Vigil Oliveros, E. (2018). *La Vaguedad Como Problema Lingüístico En El Campo Jurídico*. Obtenido de <https://cutt.ly/tTxL0wb>

2_ Legislación

Ley N° 20.744 de Contrato de Trabajo

Constitución Nacional

3_Jurisprudencia

CSJN (24 de septiembre de 2020) “Puig Fernando Rodolfo C/ Minera Santa Cruz S/Despido”. Corte Suprema de Justicia de la Nación.

C.J. S. (02 de febrero de 2021) “C., R. E. vs. Grupo Peñaflores S.A. - Recurso de Inconstitucionalidad”

J. 1º Nominación del Trabajo de Salta (26/09/2014) “Saravia, Gustavo Adolfo vs. Walmart Argentina S.R.L”

Tercera Cámara de Trabajo de Mendoza (29 de septiembre de 2014) “P.J.A. C/ L.D.P. SA P/ DESPIDO”