

UNIVERSIDAD EMPRESARIAL SIGLO 21  
SEMINARIO FINAL DE ABOGACIA



DESPIDO POR CAUSA DE MATRIMONIO – CARGA DE LA PRUEBA  
INTERPRETACION DE LA LEY

Nombre y Apellido: María Luz Boente Iglesias

D.N.I. N°: 28.031.468

Legajo: VABG81453

Año: 2021

Tutor: Nicolás Cocca

Modalidad: Modelo de caso (Nota a fallo).

Temática: Derecho Laboral.

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Sala VIII “Puig, Fernando Rodolfo c/Minera Santa Cruz S.A. s/despido”, de fecha 04 de diciembre de 2020.

**Sumario:** I. Introducción. II. Plataforma fáctica, historia procesal y decisión del Tribunal. III. Ratio Decidendi. IV. Descripción del análisis conceptual y antecedentes. V. Reflexiones finales. VI. Referencias bibliográficas.

## **I. Introducción**

La elección del fallo que propongo analizar corresponde a que lo considero novedoso y de avanzada. Es una innovación para el derecho laboral ya que se enrola en la corriente que viene igualando los derechos del hombre y de la mujer. Años atrás la norma era protectoria y beneficiaria solo y específicamente para la mujer. Asimismo se evidencia como se invierte la carga probatoria.

El actor entabló demanda a la empresa Minera Santa Cruz luego de haber sido despedido sin invocación de causa, reclamando además la indemnización agravada prevista en el art. 181 de la Ley de Contrato de Trabajo, fundada en la presunción de que la causal obedece al hecho de haber contraído matrimonio en fecha 18/03/2012 y la empleadora haber tomado conocimiento oportunamente.

## **II. Premisa fáctica, historia procesal y decisión del Tribunal**

La Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo confirmó la sentencia de primera instancia, la cual rechazó el reclamo promovido por el actor por indemnización especial acorde el art. 182 de la LCT por despido a causa del matrimonio. El juez a quo desestimó la pretensión del accionante porque consideró que no aportó prueba suficiente para demostrar que la causal por la cual fue desvinculado fue la que la que el alega ni halló elementos que permitiesen tener por configurado un despido discriminatorio. Contra dicha decisión se alzó el apelante interponiendo recurso extraordinario federal alegando que lo decidido vulnera garantías constitucionales así como derechos reconocidos en Tratados Internacionales así como como la protección de la familia y la no discriminación entre otros.

En líneas generales tanto la primera instancia como la Cámara concluyeron que no existían elementos que permitan encuadrar al despido como discriminatorio y que el actor no aportó prueba suficiente y fehaciente que permita entender que el motivo fue el

hecho de haber contraído nupcias, estableciendo una exigencia diferente por el hecho de ser de sexo masculino en relación a la trabajadora de sexo femenino para la que si operaría la presunción iuris tantum.

La denegación del mismo, dió origen a un recurso de queja ante la Corte Suprema de Justicia de la Nación articulado por el actor.

La CSJN en una interpretación amplia de los arts. 180, 181 y 182 de la LCT, hace lugar a la queja, declara procedente el recurso extraordinario enrolándose en los principios establecidos en los Tratados Internacionales y en la Constitución Nacional dejando sin efecto la sentencia de la Cámara y ordenando que una nueva sala dicte nuevo fallo, el cual fue dictado con acogimiento de la pretensión de la parte actora.

### **III. Ratio decidendi**

La decisión en la que se centra la Cámara de Apelaciones del Trabajo Sala VII esta fundada en la interpretación que realiza la Corte Suprema de Justicia de la Nación de los artículos en debate, 180, 181 y 182 de la LCT. Arribando a la premisa que sus disposiciones deben aplicarse tanto para trabajadores mujeres como varones, sin distinciones en razón de género, equiparando a ambos en el acceso a la protección en caso de despido por matrimonio.

El Tribunal enfatiza la protección de los trabajadores en relación al nuevo paradigma familiar en el que las responsabilidades no se centran unicamente en la mujer, sino que son ambos cónyuges los que se hacen cargo de las tareas y obligaciones domésticas y de crianza de los hijos, en busca de erradicar estereotipos vigentes en otros tiempos. Esto encuentra fundamento directo en el art. 14 bis de la Constitución Nacional<sup>1</sup> e instrumentos internacionales, que gozan de rango constitucional según el art. 75 inc. 22 de la CN, en materia de protección integral del matrimonio y de la familia y de no discriminación, sin desmerecer el especial resguardo concedido a la mujer.

Asimismo, en el Convenio 156 de la OIT<sup>2</sup>, ratificado por la Argentina mediante la ley 23.451 el 14 de abril de 1987, se establece que los estados miembros deben incluir entre sus políticas la garantía que las personas con responsabilidades familiares

---

<sup>1</sup> Constitución Nacional Argentina 1994.

<sup>2</sup> Convenio OIT 156 1987.

puedan desempeñar un empleo sin ser objeto de discriminación, determinando que dichas obligaciones no deben constituir una causa para extinguir una relación de trabajo.

No podríamos dejar de referenciar nuestro Código Civil y Comercial<sup>3</sup> que en su art. 402 determina que se deben interpretar y aplicar las normas por igual a ambos integrantes de un matrimonio, ya sea este convalidado por dos personas de distinto o igual sexo.

#### **IV. Descripción del análisis conceptual y antecedentes**

El trabajador desvinculado sin expresión de motivos promovió demanda a la empresa Minera Santa Cruz S.A., solicitando indemnización especial por despido por causa de matrimonio basándose en la premisa normativa estatuida en el art. 182 de la LCT.

Previo a todo conviene citar la norma legal en discusión. El art. 180 de la LCT<sup>4</sup> dispone que serán nulos y sin valor los actos o contratos de cualquier naturaleza que establezcan para su personal el despido por causa de matrimonio. El art. 181, a su vez, indica que se considera que el despido responde al haber contraído nupcias cuando el mismo fuese dispuesto sin invocación de causa por el empleador, o no fuese probada la causa que se invocare y el despido se produjere dentro de los tres (3) meses anteriores o seis (6) posteriores al matrimonio y siempre que haya mediado notificación fehaciente del mismo a su empleador, no pudiendo esta notificación efectuarse con anterioridad o posterioridad a los plazos señalados. Por su parte, el art. 182 establece que en caso de incumplimiento de esta prohibición, el empleador abonará una indemnización equivalente a un año de remuneraciones, que se acumulará a la establecida en el art. 245 de la misma ley.

La regulación en materia laboral en nuestro país no se encuentra ajena a lo establecido por la Constitución Nacional. Siguiendo el análisis realizado por el constitucionalista Germán J. Bidart Campos<sup>5</sup> podemos destacar que con la reforma de 1994, se incorporó la directiva de que los gobiernos deben promover medidas para

---

<sup>3</sup> Código Civil y Comercial de la Nación 2014

<sup>4</sup> Ley 20.744. Ley de Contrato de Trabajo, 13 de mayo 1976.

<sup>5</sup> Germán Bidart Campos. Manual de la Constitución reformada. Ed. Ediar, 1996.

garantizar la no discriminación e igualdad de oportunidades y trato respecto de ciertas personas o grupos sociales tales como las mujeres, niños y otras minorías, intentando compensarlos y equilibrarlos. El autor arriba a la premisa que no existe ámbito alguno en el que la igualdad quede relegada o exenta de cumplimiento. Reafirmando lo anterior la Convención Americana sobre Derechos Humanos<sup>6</sup>, en su art. 17 dicta que "Los Estados parte deben tomar medidas apropiadas para asegurar la igualdad de derechos y la adecuada equivalencia de responsabilidades de los cónyuges" y en el art. 24 "Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia tiene derecho sin discriminación, a igual protección de la ley".

El art. 14 bis de la CN enumera y garantiza los principales derechos laborales en Argentina, toda norma que verse sobre los contratos de trabajo debe suscribirse al mismo, el cual establece:

"El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial."

Tal como lo analiza el juez Sergio M. Barotto<sup>7</sup> en su publicación La igualdad de género laboral en la Corte Suprema de Justicia de la Nación. Justicia igualitaria al amparo de la ley<sup>8</sup>, la protección de la familia encuentra proyección infra constitucional en el Código Civil y Comercial de la Nación, en tanto establece que los cónyuges se deben asistencia recíproca, privilegiando el cuidado compartido de los hijos, así como la obligación conjunta de criarlos.

Respecto de esta cuestión debe decirse que es mayoritaria la jurisprudencia y doctrina que considera que la indemnización establecida en el art. 182 de la LCT resulta procedente cuando el trabajador es de sexo masculino. El punto de controversia se halla en la aplicación de la presunción dispuesta en el art. 181 del nombrado cuerpo legal.

---

<sup>6</sup> Convención Americana sobre Derechos Humanos. LEY N° 23.054. Pacto de San José de Costa Rica. 1984

<sup>7</sup> Juez del Superior Tribunal de Justicia de la Provincia de Río Negro, República Argentina. Especialista y Magister en Derechos Humanos y Justicia Constitucional por la Universidad de Bologna, Italia. Profesor universitario de grado y de posgrado.

<sup>8</sup> La igualdad de género laboral en la Corte Suprema de Justicia de la Nación. Justicia igualitaria al amparo de la ley, Barotto, Sergio M. LA LEY 25/03/2021, 7. TR LALEY AR/DOC/648/2021

En la actualidad, tanto en la doctrina como en la jurisprudencia argentina, existen marcadas posturas que basándose en la interpretación restringida de la normativa consideran que la presunción establecida en la LCT beneficia sólo a la trabajadora mujer y que en forma excepcional si se acompañan pruebas que acredite la causal de despido se puede extender al varón. Gran parte de ellas siguiendo el fallo plenario N° 272 de la CNAT, “Drewes, Luis c. Coselec SAC” del 23/03/1990<sup>9</sup> que dispuso que es procedente la indemnización prevista en el art. 182 de la LCT siempre que resulte acreditado por lo que establece que no corresponde aplicarle la presunción iuris tantum establecida en el art. 181 del mismo cuerpo legal a los trabajadores varones, salvo que pudieran probar que la desvinculación laboral hubiera obedecido al hecho de haber contraído enlace. Mario E. Ackerman<sup>10</sup> sostiene que para la interpretación restrictiva el trabajador solo puede acceder a la indemnización una vez producida la prueba, lo que se encuentra a su cargo.

Por su parte, quienes sostienen el criterio amplio afirman que la presunción legal establecida en el art. 181 opera de modo indistinto cualquiera sea el sexo del trabajador, quedando a cargo del demandado la prueba de la justificación del despido.

En el voto del Dr. Rosenkrantz, en el fallo analizado, se encuentra destacado que no existe en la literalidad de los arts. 180, 181 y 182 de la LCT elemento alguno que permita excluir de sus disposiciones al trabajador varón, referenciando el art. 17 de la misma norma que prohíbe cualquier tipo de discriminación por motivos de sexo.

Referenciando al Dr. Emiliano A. Gabet<sup>11</sup> que sostiene que si la razón de ser de la protección del despido por matrimonio es proteger la familia, no hay razones válidas para no extenderla al trabajador varón. La prueba casi imposible en la que lo coloca desalienta a otros empleados despedidos a iniciar un reclamo judicial.

La Cámara de Apelaciones del Trabajo de Salta, Sala I en los autos C.,R.E.c.P.S.A. s/ordinario<sup>12</sup>, confirmó el reclamo de indemnización agravada promovido por el actor ya que consideró que la presunción establecida en el art. 181 de

---

<sup>9</sup> Fallo Plenario Nro. 272, "Drewes, Luis Alberto C/ Coselec SSCS S/Cobro de Pesos" 23.3.90; PUBLICADO: LL 1990-C-466; DT 1990-A-893; DJ 1990-I-922.

<sup>10</sup> Ackerman, Mario E., Ley de Contrato de Trabajo, Comentada, Ed. Rubinzal-Culzoni, tomo II, Santa Fe, año 2017.

<sup>11</sup> Publicado en: IMP2014-2, 275 - LA LEY 17/02/2014, 11, P.Q.S.; DT 2014 (marzo), 679, con nota de Emiliano A. Gabet; Carlos Pose; DJ16/04/2014, 45. TR LALEY AR/JUR/82576/2013

<sup>12</sup> Publicado en: DT2020 (septiembre), 89. TR LALEY AR/JUR/63664/2019

la LCT rige para todos los trabajadores sin distinción de género, ya que no hacerlo violaría lo establecido en el art. 17 de la misma ley.

Expresa Rodolfo L. Vigo<sup>13</sup> que el derecho se ha constitucionalizado, de modo que más allá de las especialidades, ningún jurista puede ignorar el derecho constitucional y también el complemento del mismo que han significado los Tratados de Derechos Humanos.

Podríamos también traer a referencia el dictamen<sup>14</sup> emitido por el Sr. Procurador General de la Nación, en el dictamen emitido en fecha 13/11/2017, en los autos “Puig, Fernando R. c. Minera Santa Cruz SA s/ despido”, donde expresa que sin importar la ubicación del art. 181 bajo el título “Del trabajo de las Mujeres”, la interpretación de esa norma, comprende también a los trabajadores varones.

Reafirmando la misma postura, el juez Carlos Pose<sup>15</sup> argumenta que el control de constitucionalidad versa sobre una cuestión de derecho y no de hecho; la potestad de los jueces de suplir el derecho que las partes no invocan o invocan erróneamente, trasmutando el adagio iura novit curia, incluye el deber de mantener la supremacía de la Constitución Nacional aplicando, en caso de colisión de normas, la de mayor rango, es decir nuestra Carta Magna.

Para concluir podríamos citar a Julio A. Grisolia<sup>16</sup>, la protección del matrimonio se encuentra prevista y garantizada por el art. 14 bis de la CN en la medida en que salvaguarda la posibilidad de asumir, en forma responsable, la constitución de la familia, lo que no puede llevarse a cabo si no existe una fuente de recursos que permita no solo la subsistencia sino la consolidación del grupo familiar.

### **Reflexiones finales**

Luego de la investigación y análisis del fallo elegido es destacable resaltar que la resolución de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, en su carácter de intérprete máximo de la Constitución Nacional y de las leyes dictadas en consecuencia, así como

---

<sup>13</sup> Rodolfo L. Vigo. Tratado de Derecho Judicial, Capítulo II, “De la Interpretación de Ley a la Argumentación desde la Constitución”, Ed. Abeledo-Perrot, Buenos Aires, año 2013.

<sup>14</sup> Dictamen MPF CNT 057589\_2012\_1\_RH001.

<sup>15</sup> El caso "Puig" o la interpretación dinámica de las leyes laborales. Pose, Carlos. LA LEY 11/11/2020, 11/11/2020, 9 - DT2021 (marzo), 67. TR LALEY AR/DOC/3565/2020

<sup>16</sup> GRISOLÍA, Julio Armando, "Manual de Derecho Laboral", Ed. Abeledo-Perrot, 2019,

la sentencia dictada posteriormente por la Cámara de Apelaciones del Trabajo marcan un antecedente jurisprudencial novedoso y vinculante para jueces inferiores. Los fallos de la CSJN sientan precedente y si bien esta permitido su apartamiento para ciertos casos, por cuestiones de celeridad y economía procesal resultan fundamentales, habiendo advertido que la ley se encuentra desactualizada en relación a los nuevos paradigmas socioculturales. Considero que debería encontrarse un modo para que los trabajadores no deban como única solución recurrir a instancias judiciales para proteger sus derechos.

Se puso énfasis en el bien jurídico principal que requiere protección como es la institución del matrimonio y la familia, por ello no puede ser interpretada la ley laboral independientemente del resto de la normativa argentina, en especial teniendo ésta protección con rango constitucional.



## **Referencias bibliográficas**

### **Doctrina**

Julio A. Grisolia. Tratado de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Buenos Aires. Abeledo Perrot, 2013.

Julio A. Grisolia. Manual de Derecho Laboral. Edición 2019. Revisada y actualizada. Abeledo Perrot, 2019.

Germán Bidart Campos. Manual de la Constitución reformada. Ed. Ediar, 1996.

Sergio M. Barotto. La igualdad de género laboral en la Corte Suprema de Justicia de la Nación. Justicia igualitaria al amparo de la ley. LA LEY 25/03/2021, 7. TR LALEY AR/DOC/648/2021

Ackerman, Mario E., Ley de Contrato de Trabajo, Comentada, Ed. Rubinzal-Culzoni, tomo II, Santa Fe, año 2017.

Rodolfo L. Vigo. Tratado de Derecho Judicial, Capítulo II, “De la Interpretación de Ley a la Argumentación desde la Constitución”, Ed. Abeledo-Perrot, Buenos Aires, año 2013.

Carlos Pose. El caso "Puig" o la interpretación dinámica de las leyes laborales. LA LEY 11/11/2020, 11/11/2020, 9 - DT2021 (marzo), 67. TR LALEY AR/DOC/3565/2020.

### **Jurisprudencia**

Fallo Plenario Nro. 272, "Drewes, Luis Alberto C/ Coselec SSCS S/Cobro de Pesos" 23.3.90; PUBLICADO: LL 1990-C-466; DT 1990-A-893; DJ 1990-I-922.

Sentencia Definitiva N° 67290; SALA VI, Expediente Nro. CNT 57589/2012/CA1 “PUIG, FERNANDO RODOLFO C/ MINERA SANTA CRUZ S.A. S/DESPIDO”; 27 de febrero de 2015.

C., R. E. c. P. S.A. s/ ordinario, 13/11/2019. TR LALEY AR/JUR/63664/2019

Dictamen MPF CNT 057589\_2012\_1\_RH001.

### **Legislación**

Constitución de la Nación Argentina. 1994

Convención Americana sobre Derechos Humanos. Ley N° 23.054. Pacto de San José de Costa Rica. 1984

Convenio OIT 156. Ratificado en la Argentina mediante la ley 23.451, 14 de abril de 1987.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. 1986

Ley 26.994. Código Civil y Comercial de la Nación. 2014

Ley 20.744. Ley de Contrato de Trabajo, 13 de mayo 1976.



Poder Judicial de la Nación

CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO - SALA VIII

Expte. No 57589/2012

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los 04 días del mes de diciembre de 2020, se reúnen en acuerdo los jueces de la Sala VIII de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo para dictar sentencia en la causa del epígrafe, y, de acuerdo con el resultado del sorteo realizado, proceden a votar en el siguiente orden:

**LA DOCTORA MARÍA DORA GONZALEZ DIJO:**

I.- Llegan las presentes actuaciones a este Tribunal a raíz del fallo de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, que hizo lugar a la queja articulada por la parte actora, declaró procedente el recurso extraordinario y dejó sin efecto la sentencia de la Sala VI de ésta Cámara con el alcance allí indicado.

El Máximo Tribunal admitió los agravios formulados por el reclamante y consideró que la interpretación que la Sala VI efectuó del art. 181 de la LCT y alcance que le otorgó a dicha norma resulta irrazonable, en la medida que prescindió de sus propios términos y colisiona abiertamente con las directivas que emanan de la Constitución Nacional y de los tratados internacionales de derechos humanos en materia de no discriminación y protección integral de la familia (cfr. doctrina *Fallos*: 307:398; 314:1849; entre otros). Sobre tal base, frente a la necesidad de contar con criterios interpretativos homogéneos que aseguren la coexistencia de las disposiciones existentes en las distintas ramas del ordenamiento nacional, resolvió que la única inteligencia que posible que corresponde asignar al art. 181 LCT, es la de equiparar a varones y mujeres para acceder a la protección especial en caso de despido por matrimonio.

En virtud de ello y atento al pronunciamiento dictado por la Sala VI de esta Cámara, corresponde dictar un nuevo fallo con arreglo a lo resuelto por el Alto Tribunal.

*Fecha de firma: 04/12/2020 Firmado por: VICTOR ARTURO PESINO, JUEZ DE CAMARA Firmado por: MARIA DORA GONZALEZ, JUEZ DE CAMARA Firmado por: MARIA XIMENA FERNANDEZ BARONE, PROSECRETARIA DE CAMARA*

JUZGADO No 11.-

**AUTOS: “PUIG, FERNANDO RODOLFO C/ MINERA SANTA CRUZ S.A. S/ DESPIDO”**



#19846472#275751684#20201204124455187

II.- La cuestión planteada en el recurso interpuesto por el pretensor gira en torno al pago de la indemnización agravada con motivo de su matrimonio (cfr. art. 182 LCT) y que promovió con motivo de la extinción del vínculo laboral sin causa dispuesto por su empleadora y que fuera rechazado por el Juez de grado y confirmado por la Sala VI con fundamento en que el actor no probó que se trató de un despido discriminatorio, ello conforme la aplicación del Fallo Plenario “*Drewes*” porque no opera la presunción “*iuris tantum*” establecida en el art. 181 LCT en el caso del trabajador varón.

Liminarmente, memoro que la normativa aplicable en materia de la “prohibición del despido por causa de matrimonio” está comprendida en el art. 180 de la LCT en cuanto estipula que “*Serán nulos y sin valor los actos o contratos de cualquier naturaleza que se celebren entre las partes o reglamentaciones internas que se dicten, que establezcan para su personal el despido por causa de matrimonio*”; el art. 181 del mismo cuerpo legal prevé la presunción que el despido es por causa de matrimonio, cuando fue incausado o no se probó la causa que se invocare y se produjere dentro de los tres meses anteriores o seis meses posteriores al matrimonio y, por último, el art. 182 le impone al empleador -en caso de incumplimiento- el deber de abonar una indemnización equivalente a un año de remuneraciones, que se acumulará a la establecida en el artículo 245.

Sobre este tópico, esta Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en el Fallo Plenario Nro. 272 *in re “Drewes, Luis c/ Coselec S.A.”* dispuso 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 LCT*” (23/03/1990) y que resultaría de aplicación conforme lo dispuesto por el Art. 303 del CPCCN y Acordada CSJN Nro. 23/13.

En la especie, es importante destacar que la Corte Suprema de Justicia de la Nación -en la queja anudada por cuerda- consideró que los agravios del apelante suscitan cuestión federal suficiente y habilitó la instancia federal de excepción.

Para así decidir, el Tribunal refiere que “... si bien la impugnación traída conduce a la interpretación de una norma de derecho común –el art. 181 de la LCT- y tal cuestión sería, en principio, 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 propios términos sino que, además, colisiona abiertamente con las directivas que fluyen

Fecha de firma: 04/12/2020 Firmado por: VICTOR ARTURO PESINO, JUEZ DE CAMARA Firmado por: MARIA DORA GONZALEZ, JUEZ DE CAMARA Firmado por: MARIA XIMENA FERNANDEZ BARONE, PROSECRETARIA DE CAMARA



#19846472#275751684#20201204124455187



Poder Judicial de la Nación

CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO - SALA VIII

Expte. No 57589/2012

*de la Constitución Nacional y de los tratados internacionales de derechos humanos en materia de no discriminación y protección integral de la familia...*” (Consid. 4o).

En este orden, se aboca a analizar la interpretación del plexo normativo de aplicación al caso y señala que “...la disposición legal en cuestión integra, 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. El primero de los artículos del capítulo determina: “Nulidad. Serán nulos y sin valor los actos o contratos de cualquier naturaleza que se celebren entre las partes o las reglamentaciones internas que se dicten, que establezcan para su personal el despido por causa de matrimonio” (art. 180). El segundo artículo establece: “Presunción. Se considera que el despido responde a la causa mencionada cuando el mismo fuese dispuesto sin invocación de causa por el empleador, o no fuese probada la que se invocare, y el despido se produjere dentro de los tres (3) meses anteriores o seis (6) meses posteriores al matrimonio y siempre que haya mediado notificación fehaciente del mismo a su empleador, no pudiendo esta notificación efectuarse con anterioridad o posteridad a

los plazos señalados” (art. 181). Finalmente, el tercer artículo prevé: “Indemnización especial. En caso de incumplimiento de esta prohibición, el empleador abonará una indemnización equivalente a un año de remuneraciones, que se acumulará a la establecida en el artículo 245” (art. 182) y observa que “... ninguna de las tres normas transcriptas se refiere expresamente a la mujer trabajadora como exclusiva destinataria...”, agrega que 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*” (énfasis agregado), expresión ciertamente comprensiva tanto de los trabajadores como de las trabajadoras...” (cons. 5). Refiere que “... los jueces de la causa, sobre la base de la doctrina plenaria del fuero, admitieron que tanto los empleados varones como las empleadas mujeres tienen derecho a la indemnización del art. 182 de la LCT —más arriba transcripto- en caso de despido por causa de matrimonio, pero sostuvieron que la presunción contenida en el art. 181 —también antes reproducido- solo se aplica a los supuestos de

Fecha de firma: 04/12/2020 Firmado por: VICTOR ARTURO PESINO, JUEZ DE CAMARA Firmado por: MARIA DORA GONZALEZ, JUEZ DE CAMARA Firmado por: MARIA XIMENA FERNANDEZ BARONE, PROSECRETARIA DE CAMARA



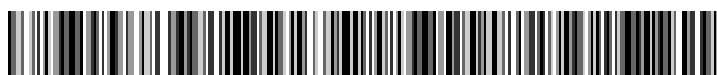
#19846472#275751684#20201204124455187

trabajadoras mujeres de manera que, para obtener el resarcimiento agravado, los varones deben —probar que la desvinculación obedeció al hecho de haber contraído enlace...” y que “... Esta última conclusión no constituye derivación razonada de las normas examinadas en los dos considerandos precedentes pues, como quedó claramente expuesto, la ley no restringe su protección a las hipótesis de despido de trabajadoras mujeres. No hay en la literalidad de los arts. 180, 181 y 182 de la LCT (a la que corresponde estar como primera regla de la interpretación legal; Fallos: 340:644 y causa —A., M. G., Fallos: 340:1149, entre muchas otras) elemento alguno que autorice a excluir de sus disposiciones al trabajador varón. La propia LCT, además, —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 claras directivas, la única interpretación que cabe efectuar de los artículos en cuestión es que sus

*disposiciones son aplicables indistintamente a hombres y mujeres; sin que obste a tal conclusión la circunstancia de que el capítulo en el que se ubican estas normas de modo inadecuado integre el título VII de la ley referente al —Trabajo de Mujeres—. En cuanto a esto último, es un dato sumamente relevante que cada uno de los artículos que conforman los demás capítulos del Título VII de la ley expresamente aclara 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 capítulo están dirigidas a todo el personal de la empresa...” (Consid. 6o).*

En cuanto a la restricción consagrada en el fallo apelado-, refiere que la misma “... se revela como producto de una inteligencia regresiva que contrasta con la orientación postulada por esta Corte al señalar que —las leyes no pueden ser interpretadas sólo 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” (Fallos: 333:2306, considerando 9º). Ciertamente, para sustentar su posición, la cámara puso de relieve la existencia de poderosas razones que justifican el otorgamiento de una especial protección legal a la mujer frente a la discriminación de la que comúnmente es objeto, especialmente en el terreno laboral. Así, se hizo eco de las motivaciones que condujeron al legislador de 1974 a incorporar el sistema protector, particularmente dirigido a la mujer... Empero, al centrarse solo en esa circunstancia, ha omitido examinar

Fecha de firma: 04/12/2020 Firmado por: VICTOR ARTURO PESINO, JUEZ DE CAMARA Firmado por: MARIA DORA GONZALEZ, JUEZ DE CAMARA Firmado por: MARIA XIMENA FERNANDEZ BARONE, PROSECRETARIA DE CAMARA



#19846472#275751684#20201204124455187



Poder Judicial de la Nación

CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO - SALA VIII

Expte. No 57589/2012

*la significación de las normas en juego en el actual contexto en el cual el modelo sociocultural que asignaba únicamente a la mujer la responsabilidad de la crianza de los hijos y de las tareas domésticas se encuentra en pleno proceso de cambio. En efecto, el paradigma familiar ha experimentado profundas modificaciones en los últimos años orientándose hacia un nuevo modelo en el cual ambos cónyuges –entre los cuales, inclusive, puede no haber diferencia de sexo- se hacen cargo indistintamente de las tareas y obligaciones domésticas y familiares...” (Consid. 8o). En esta ilación, asevera que “... no puede perderse de vista que el régimen normativo protector contra el despido motivado por el matrimonio reconoce su génesis en el hecho de que, ante la asunción de responsabilidades familiares -derivada de la unión conyugal- por parte de los trabajadores, los empleadores temen que el cumplimiento de las obligaciones laborales y la capacidad productiva de aquellos se vean afectados, lo que los induce a desvincularlos. Los arts. 180 a 182 de la LCT conforman un sistema de protección mediante el cual el legislador ha procurado desalentar ese tipo de medidas extintivas claramente discriminatorias que afectan a quienes deciden unirse en matrimonio y conformar una familia. En tal contexto, la presunción del art. 181 es una pieza fundamental de ese sistema de garantías pues permite superar las dificultades que normalmente se presentan a la hora de probar la real motivación discriminatoria de un despido...” y resalta que “si en el nuevo paradigma sociocultural los cónyuges ya asumen o tienden a asumir por igual las responsabilidades familiares, no puede interpretarse que los estímulos del empleador para despedir a quienes contraen matrimonio se suscitan solamente en el caso de las mujeres trabajadoras, y que solamente ellas deben estar íntegramente abarcadas por el sistema protector especial de los arts. 180, 181 y 182 de la LCT.” (consid. 9). Destaca que la decisión de la cámara, en esas condiciones, “... 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 (arts. 14 bis de la Constitución Nacional y 11.2 y 17 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, 23 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 3 y 16 de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y 10 del Pacto*

*Fecha de firma: 04/12/2020 Firmado por: VICTOR ARTURO PESINO, JUEZ DE CAMARA Firmado por: MARIA DORA GONZALEZ, JUEZ DE CAMARA Firmado por: MARIA XIMENA FERNANDEZ BARONE, PROSECRETARIA DE CAMARA*





#19846472#275751684#20201204124455187

*Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales)*...” (consid. 10). En el mismo considerando, examina las directivas internacionales que emanan de los distintos instrumentos internacionales de derechos humanos y que consagran innegablemente la igualdad de derechos de hombres y mujeres frente al matrimonio y las responsabilidades familiares, al señalar que - entre otros aspectos relevantes para el esclarecimiento de los puntos debatidos en este caso- “... *los instrumentos internacionales mencionados -que gozan de rango constitucional según el art. 75, inc. 22, de la Constitución Nacional- enfatizan que —la familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado* (art. 17.1 de la Convención citada en primer término, 23 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y 10.1 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales). Asimismo, reconocen el derecho del hombre y de la mujer a contraer matrimonio (art. 17.2 de la Convención y 23 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos cit. y establecen la obligación de los Estados de —tomar medidas apropiadas para asegurar la igualdad de derechos y la adecuada equivalencia de responsabilidades de los cónyuges en cuanto al matrimonio, durante el matrimonio y en caso de disolución del mismo (art. 17.4 de la Convención y 23 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos). La eliminación de —la discriminación contra la mujer y, particularmente, en lo que atañe a —los asuntos relacionados con el matrimonio y las relaciones familiares constituye uno de los objetivos primordiales a los que apunta la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (arts. 2 y 16.1). Al efecto, la norma internacional prescribe que los estados deben adoptar todas las medidas adecuadas que aseguren —en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres...—[e]l mismo derecho para contraer matrimonio, —[l]os mismos derechos y responsabilidades durante el matrimonio y con ocasión de su disolución y —[l]os mismos derechos y responsabilidades como progenitores, cualquiera que sea su estado civil, en materias relacionadas con sus hijos; en todos los casos, los intereses de los hijos serán la consideración primordial (art. 16.1.a, c y d)...”. Asimismo, trae a colación lo dispuesto en 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) y que guarda similar orientación con la normativa internacional antes señalada. Y, en concordancia con los principios emanados del ordenamiento internacional, señala que nuestro derecho interno en materia civil

*Fecha de firma: 04/12/2020 Firmado por: VICTOR ARTURO PESINO, JUEZ DE CAMARA Firmado por: MARIA DORA GONZALEZ, JUEZ DE CAMARA Firmado por: MARIA XIMENA FERNANDEZ BARONE, PROSECRETARIA DE CAMARA*



#19846472#275751684#20201204124455187



Poder Judicial de la Nación

CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO - SALA VIII

Expte. No 57589/2012 veda el otorgamiento de un trato de diferencias al varón que contrae matrimonio

respecto del que se le da a la mujer (art. 402 CCyC). En definitiva, 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 Corte concluye que *“... la única interpretación que cabe efectuar de los artículos en cuestión es que sus disposiciones son aplicables indistintamente a hombres y mujeres. Por lo demás, la postura contraria resulta irrazonable porque la dificultad de acreditar que el despido obedece al matrimonio es tan significativa en el caso de la mujer como en el caso del cónyuge varón, con lo que la distinción es irrazonable y, a la postre, discriminatoria (art. 16 de la Constitución Nacional)...”*.

Sentado lo expuesto, siguiendo las pautas y doctrina sentada por la Corte Suprema de Justicia de la Nación, corresponde analizar si el despido dispuesto por la empleadora obedeció a que el actor contrajo matrimonio dentro del marco protectorio dispuesto por el art. 181 LCT y, en caso afirmativo, si resulta acreedor a la indemnización agravada prevista en el art. 182 del mismo cuerpo legal.

En el sub lite, cabe señalar que arriba firme a esta Alzada que entre las partes anudaron un contrato de trabajo, el cual perduró hasta que la empleadora decidió unilateralmente

despedir al trabajador sin expresión de causa (25/06/2010, v Correo a fs. 118) y que el despido se produjo dentro del plazo establecido por el art. 181 LCT, esto es, dentro de los seis meses posteriores a que el Sr. Puig contrajera matrimonio (18/03/2010, v informativa a fs. 97/98) y que la empresa le otorgó licencia por dicho motivo y le abonó una gratificación especial (v pericial contable fs. 109 pto 7 y recibos de sueldo) teniendo pleno conocimiento del enlace.

El contexto fáctico descripto, torna operativa la presunción *iuris tantum* contenida en el art. 181 ya citado –conforme los lineamientos establecidos por el Máximo Tribunal y que equipara a varones y mujeres para acceder a la protección especial en caso de despido por matrimonio- y que no ha sido desvirtuada por prueba en contrario.

*Fecha de firma: 04/12/2020 Firmado por: VICTOR ARTURO PESINO, JUEZ DE CAMARA Firmado por: MARIA DORA GONZALEZ, JUEZ DE CAMARA Firmado por: MARIA XIMENA FERNANDEZ BARONE, PROSECRETARIA DE CAMARA*



#19846472#275751684#20201204124455187

Me explico, la empresa Minera Santa Cruz S.A. no acreditó que la extinción del vínculo laboral que mantuvo con el actor obedeció a una reestructuración de personal (v responde, a fs. 42 vta.) y que no medió discriminación alguna con motivo de la decisión del reclamante de casarse y no se trató de una represalia a causa de ello pues se trató de un despido sin expresión de causa (v TCL 25/06/2010, ya cit). En efecto, repárese que se la tuvo por desistida de los testigos que ofreció en apoyo de su postura (fs. 127 y 133) y la pericia contable nada aporta sobre la cuestión en debate (fs. 104/113).

Las circunstancias expuestas –conforme la inteligencia que la Corte Suprema de Justicia le asigna al art. 181 de la LCT y a la cual me referí en párrafos precedentes- cabe concluir que la extinción del vínculo laboral dispuesto por la empresa tuvo como causa que el actor contrajera enlace.

En concreto, la orfandad probatoria por parte de empleadora que demuestre que la decisión rescisoria que adoptó respecto del trabajador no tuvo causa en su matrimonio y que desvirtúen la presunción contenida en el art. 181 LCT, corresponde revocar la sentencia apelada y admitir indemnización prevista en el art. 182 de dicho cuerpo legal como se peticiona. Así lo propicio.

**III.-** Para el cálculo de la indemnización agravada por matrimonio, tendré en cuenta la base salarial estipulada por el perito contador y que asciende **\$13.942** (fs. 112) la cual considero ajustado a derecho (cfr. 56 de la LCT y art. 56 de la L.O. y 165 del CPCCN) En función de lo dicho, la demandada deberá abonar al actor la suma total de **\$181.246.-** (\$13.942 x 13 meses incluido el sac.), la cual devengará intereses desde la fecha del distracto (25/06/2010) y hasta su efectivo pago conforme las tasas previstas en las Actas Nros. 2600, 2601, 2630 y 2658 de la CNAT y hasta su efectivo pago, lo que así dejo propuesto.

**IV.-** A influjo de lo normado por el artículo 279 del CPCCN corresponde revisar lo resuelto en materia de costas y honorarios, lo que torna de tratamiento abstracto cualquier recurso interpuesto al respecto.

**V.-** Por las razones expuestas propongo en este voto: 1) Revocar el pronunciamiento de grado y en su lugar hacer a la demandada interpuesta por PUIG FERNANDO RODOLFO contra MINERA SANTA CRUZ S.A. y condenar a esta última en la etapa prevista en el art. 132 de la L.O., a abonarle al actor la

*Fecha de firma: 04/12/2020 Firmado por: VICTOR ARTURO PESINO, JUEZ DE CAMARA Firmado por: MARIA DORA GONZALEZ, JUEZ DE CAMARA Firmado por: MARIA XIMENA FERNANDEZ BARONE, PROSECRETARIA DE CAMARA*



#19846472#275751684#20201204124455187



Poder Judicial de la Nación

CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO - SALA VIII

Expte. No 57589/2012 suma de \$181.246.-, que devengará intereses conforme lo dispuesto en el

considerando respectivo; 2) Dejar sin efecto lo resuelto en grado en materia de costas y honorarios; 3) Imponer las costas de ambas instancias a la demandada vencida (art. 68 CPCCN); 4) Regular los honorarios de la representación letrada de la parte actora (en conjunto) y de la demandada (en conjunto) por sus actuaciones en primera instancia y del perito contador en el 16%, 14% y 7%, a calcular sobre el monto total de condena, con inclusión de intereses (artículos 6o, 7o, 19 de la ley 21.839, art. 38 de la L.O., art.

13 ley 24.432 y art. 3 Dec.Ley 16638/57); 5) Regular los honorarios de los profesionales intervinientes, en la Alzada por las partes actora y demandada, en el 35% y 25%, respectivamente de los fijados por su intervención en la etapa previa (conf. Art. 30 ley 27423).

**EL DOCTOR VICTOR A PESINO:**

Que, por análogos fundamentos, adhiere al voto que antecede.

Por ello, el **TRIBUNAL RESUELVE:**1) Revocar el pronunciamiento de grado y en su lugar hacer a la

demandada interpuesta por PUIG FERNANDO RODOLFO contra MINERA SANTA CRUZ S.A. y condenar a esta última en la etapa prevista en el art. 132 de la L.O., a abonarle al actor la suma de \$181.246.-, que devengará intereses dispuesto en el considerando respectivo.

2) Dejar sin efecto lo resuelto en grado en materia de costas y honorarios. 3) Imponer las costas de ambas instancias a la demandada vencida.4) Regular los honorarios de la representación letrada de la parte actora y

de la demandada por sus actuaciones en primera instancia y del perito contador en el 16%, 14% y 7%, a calcular sobre el monto total de condena, con inclusión de intereses.

5) Regular los honorarios de los profesionales intervinientes en la Alzada por las partes actora y demandada, en el 35% y 25%, respectivamente de los fijados por su intervención en la etapa previa.

Regístrese, notifíquese, cúmplase con lo dispuesto en el artículo 4o Acordada CSJN 15/13 del 21/05/13 y, oportunamente, devuélvase.-

*Fecha de firma: 04/12/2020 Firmado por: VICTOR ARTURO PESINO, JUEZ DE CAMARA Firmado por: MARIA DORA GONZALEZ, JUEZ DE CAMARA Firmado por: MARIA XIMENA FERNANDEZ BARONE, PROSECRETARIA DE CAMARA*



#19846472#275751684#20201204124455187

Ante mí: Xfb 11.14

**MARÍA DORA GONZALEZ VICTOR A PESINO JUEZ DE CAMARA JUEZ DE CAMARA**

**MARIA XINEMA FERNANDEZ BARONE PROSECRETARIA LETRADA**

---

*Fecha de firma: 04/12/2020 Firmado por: VICTOR ARTURO PESINO, JUEZ DE CAMARA Firmado por: MARIA DORA GONZALEZ, JUEZ DE CAMARA Firmado por: MARIA XIMENA FERNANDEZ BARONE, PROSECRETARIA DE CAMARA*



#19846472#275751684#20201204124455187