



**LA INTERPRETACION DE LAS NORMAS LABORALES EN DEFENSA DE LA  
INSTITUCION FAMILIAR**

**NOMBRE: Vanesa Soledad Dufau**

**LEGAJO: VABG90743**

**D.N.I.: 28.949.074**

**CARRERA: Abogacía**

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

**TUTORA: Mirna Lozano Bosch**

**AÑO 2021**

**Autos caratulados:** “Recurso de hecho deducido por el actor en la causa Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido”.

**Tribunal:** Corte Suprema de Justicia de la Nación.

**Fecha Resolución:** 24 de Septiembre de 2020.

**Sumario:** I. Introducción – II. Premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del Tribunal – III. Identificación y reconstrucción de la *ratio decidendi* de la sentencia – IV. Análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales – V. Postura de la Autora – V.1 El matrimonio como institución que merece protección – VI. Conclusión – VII. Referencias – VII.1 Legislación – VII.2 Jurisprudencia – VII.3 Doctrina.

## **I. Introducción**

La reforma constitucional del año 1994 incorporó a través del art. 75 inc. 22 diversos tratados internacionales de derechos humanos que priorizan la lucha contra todo tipo de discriminación, en varios ámbitos de la vida humana entre ellos, el ámbito de trabajo y familiar.

En Argentina, recientemente la Corte Suprema de Justicia de la Nación, en el fallo “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido” ha resuelto que los trabajadores varones también se encuentran amparados por la disposición de la Ley de Contrato de Trabajo que presume que el despido obedeció al matrimonio, a los efectos de otorgar una indemnización agravada, reafirmado la plena vigencia del principio de igualdad en las relaciones laborales.

La elección y relevancia del fallo radica en que, el Máximo Tribunal ha interpretado las normas laborales, en pos de garantizar un derecho tan esencial como lo es el derecho de igualdad

y el derecho de conformar una familia, derechos que como se afirmó supra, encuentran amparo tanto en la Constitución Nacional como Tratados Internacionales ratificados por la misma.

En esta tarea interpretativa ha dejado en evidencia que la institución familiar ha cambiado significativamente ya que, las tareas domésticas, la crianza de los hijos, y las cuestiones hogareñas ya no es solo una ocupación que le compete a la mujer en exclusivo, sobre todo cuando entre los cónyuges puede no existir diferencia de sexo.

Con lo cual, este caso resulta un gran precedente por cuanto demuestra que, las normas no pueden ser interpretadas solo históricamente sin considerar la actualidad, o las necesidades de la sociedad, más aún cuando la protección contra el despido por causa de matrimonio se desarrolla en defensa de la institución familiar y para evitar la discriminación entre trabajadores, tanto mujeres como varones.

Lo desarrollado en el punto precedente lleva a evidenciar que el problema jurídico que se presenta en el fallo es un problema axiológico. Este problema se suscita respecto de una regla de derecho por la contradicción con algún principio superior del sistema o un conflicto entre principios en un caso concreto (Dworkin, 2004).

En el caso puntual este problema se presenta puesto que la decisión de la Cámara, vulnera 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 Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales).

La Corte se ha afrontado a la tarea interpretativa de la normativa laboral para resolver el caso, específicamente artículos 180, 181 y 182 de la Ley de Contrato de Trabajo, normas que nacieron y se desarrollaron primeramente en defensa de la institución familiar y para evitar la discriminación de que eran víctimas fundamentalmente las trabajadoras, quienes resultaban despedidas por la sola circunstancia de contraer matrimonio (Livellara, 2020).

Sin embargo, el Máximo Tribunal ha concluido que dichas normas deben ser interpretadas teniendo en cuenta además la normativa que protege a la mujer, el matrimonio y la familia, normas constitucionales e internaciones con jerarquía constitucional. Denotando de esta manera que como expresa Dworkin (2004) junto con normas que establecen condiciones precisas de aplicación, denominadas reglas, existen otros estándares jurídicos que funcionan de una manera diferente a las primeras y que también son utilizadas por el juez al momento de justificar sus decisiones. Estos son los llamados principios jurídicos.

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

En lo que concierne a la premisa fáctica se vislumbra que la causa se origina debido al despido del actor Puig, Fernando Rodolfo, quien solicita la indemnización especial por despido por causa de matrimonio (art. 182 de la Ley de Contrato de Trabajo) tras ser desvinculado sin expresión de motivos de la empresa demandada Minera Santa Cruz S.A.

A raíz de lo resuelto por el tribunal de primera instancia quien rechazó la indemnización del art. 182 el actor interpone un recurso de apelación y la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, confirma dicha sentencia, afirmando entre otros argumentos que, aunque se había acreditado que la empleadora tomó conocimiento del matrimonio celebrado el día 18 de marzo de 2010, el actor no había logrado probar que el distracto se hubiera producido por dicha

razón, toda vez que los testigos manifestaron desconocer el motivo de la desvinculación ocurrida el 25 de junio de 2010.

Arguyó que tampoco surgía de sus declaraciones que la empresa llevara adelante una práctica discriminatoria y no halló elementos que permitiesen tener por configurado un despido discriminatorio, puesto que, a diferencia de lo que ocurre con la trabajadora mujer, no opera la presunción iuris tantum que establece el art. 181 de la LCT (despido por causa de matrimonio).

Por lo que, esta circunstancia, según la Cámara de Apelaciones, no resulta contraria a los derechos constitucionales invocados sino que está respaldada por las disposiciones de la Constitución Nacional y por los tratados internacionales que consagran una protección especial de la mujer.

Contra dicho pronunciamiento el actor interpuso un recurso extraordinario sosteniendo que lo decidido vulnera, entre otras, las garantías de igualdad y no discriminación y la protección de la familia que cuentan con consagración constitucional así como en diversos tratados internacionales de derechos humanos. Al ser denegado dicho recurso se origina la queja ante la Corte Suprema de Justicia de la Nación.

En cuanto a la historia procesal como se ha mencionado la causa comienza en primera instancia, luego las actuaciones llegan la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo mediante un recurso de apelación, decisión que se recurre mediante recurso extraordinario el cual es denegado y da lugar al recurso de queja ante la Corte Suprema de Justicia de la Nación.

Finalmente y luego de expresar sus argumentos la Corte resolvió hacer lugar a la queja, declarar procedente el recurso extraordinario y dejar sin efecto la sentencia apelada remitiendo los autos al tribunal de origen para que, por medio de quien corresponda, se dicte un nuevo fallo con arreglo al presente.

### **III. Identificación y reconstrucción de la *ratio decidendi* de la sentencia**

En cuanto a los argumentos vertidos por la Corte para fundamentar su decisión, en primer lugar ha expresado que si bien la interpretación del artículo 181 de la Ley de Contrato de Trabajo resulta una norma de derecho común y no da lugar en principio a la instancia del art. 14 de la ley 48, cabe hacer excepción a esa regla en virtud de que la sentencia de la Cámara colisiona abiertamente con las directivas que fluyen de la Constitución Nacional y de los tratados internacionales de derechos humanos en materia de no discriminación y protección integral de la familia.

En cuanto a la interpretación de las normas laborales, la Corte ha transcripto los artículos que refieren al despido por causa de matrimonio artículos 180, 181 y 182 de la Ley N° 20.744 y logra concluir que ninguna de las tres normas transcriptas se refieren expresamente a la mujer trabajadora como exclusiva destinataria de la protección especial que consagran, y que el art. 180 enfatiza que 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 comprende tanto de los trabajadores como de las trabajadoras.

En este sentido, interpretar las normas de manera literal contraría la propia LCT, la cual 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.

Por último en lo que refiere a la protección de la familia, la Corte menciona que 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 conjunto con los tratados internacionales con jerarquía constitucional que consagran innegablemente la igualdad de derechos de hombres y mujeres frente al matrimonio y las responsabilidades familiares.

Con lo cual, 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 y posible discriminación.

#### **IV. Análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales**

Dentro del Título referido al trabajo de mujeres la Ley de Contrato de Trabajo prohíbe el despido por matrimonio y considera nulos los actos o contratos que celebren las partes entre sí, así como los reglamentos internos o de empresa que establezcan el despido por tal causa (art.180). Luego el artículo 181 presume iuris tantum que el despido obedece al matrimonio, si se dispone sin invocación de causa o sin probar la que se invocara y se produce dentro de los tres meses anteriores o seis posteriores al matrimonio, mediando su notificación fehaciente al empleador (art. 181), y en estos casos procede la misma indemnización especial que se aplica en el supuesto de despido por maternidad (art. 182).

En orden a la aplicabilidad de la presunción y de la indemnización especial al trabajador varón se han desarrollado dos posturas doctrinarias, por un lado la postura restrictiva sostenida por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, en el caso “Drewes, Luis Alberto c/Coselec SSCS s/cobro de pesos”, del 23/3/1990, que estableció que en caso de acreditarse que el despido del

trabajador varón obedece a causas de matrimonio, es procedente la indemnización prevista en el artículo 182, LCT.

A partir de la doctrina fijada por el caso citado, se ha sostenido que la presunción prevista por el artículo 181 de la LCT no es aplicable al trabajador varón, ya que se concluyó que aun cuando el despido de este hubiera sido dispuesto sin invocación de causa, correspondía a dicho trabajador invocar y acreditar que se debía a su matrimonio para resultar acreedor de la indemnización prevista por el art. 182 de la LCT.

Por otro lado, se encuentra la postura amplia en donde se han pronunciado tribunales provinciales como la Excma. Corte Suprema de Justicia, Sala en lo Laboral y Contencioso Administrativo de la provincia de Tucumán en el caso “Santillán, José Luis vs. Ortega y Cía. SACIFIA” del 25/02/1977 que sostiene que la presunción prevista para las trabajadoras mujeres también debe aplicarse cuando se trata de un varón, sin que exista la posibilidad de efectuar una discriminación sobre la base del sexo que limite su aplicación en toda su amplitud, reconociendo que también en este caso corresponde el pago de la indemnización especial del art. 182, LCT, y colocando en cabeza del empleador la prueba de la justificación del despido para poder liberarse de su pago.

En consecuencia, la jurisprudencia anterior al fallo de la Corte Suprema se inclinaba por considerar que la indemnización especial del artículo 182 de la LCT es extensiva al trabajador varón, pero no había coincidencia con relación a si se aplicaba la presunción de que obedece a causa de matrimonio el despido producido dentro de los términos legales o si, por el contrario, es el trabajador varón despedido el que debía probar que su despido obedeció a su matrimonio.

Sin embargo, Pose (2020) sostiene que en consonancia con las normas que protegen a la institución familiar y la no discriminación por sexo la jurisprudencia en un marco de inteligencia

interpretativa, ha aceptado que el trabajador varón puede invocar para sí la presunción del art. 181 de la LCT, haciendo hincapié en que toda interpretación restrictiva corre riesgo de ser desplazada ante la aceptación institucional del matrimonio igualitario o matrimonio homosexual que da pie a una proyección dinámica de la norma, tal como se vislumbra del caso que se analiza en la presente nota.

Es por ello que surge evidente que si bien las normas laborales nacieron en pos de proteger a la mujer trabajadora, el paradigma familiar ha experimentado modificaciones hacia un nuevo modelo en el cual ambos cónyuges entre los cuales, incluso, puede no haber diferencia de sexo se hacen cargo indistintamente de las tareas y obligaciones domésticas y familiares. Con lo cual, las normas deben ser interpretadas en un marco de actualidad (Radcliffe, 2017).

Estas modificaciones afirma Krasnow (2015) encuentran amparo en normas como el Preámbulo de la Convención de los Derechos del Niño que contempla la familia como grupo fundamental de la sociedad y medio natural para el crecimiento y el bienestar de todos sus miembros; la Convención Americana sobre Derechos Humanos que en su art 17 apunta a la protección de la familia como el elemento natural y fundamental de la sociedad y debe ser protegido por la familia y el Estado, el art. 14 bis de la Constitución Nacional que afirma que la protección integral de la familia, la defensa del bien de familia, la compensación económica familiar y el acceso a una vivienda digna.

En este contexto actual se infiere que si bien el paradigma familiar ha cambiado, el trabajador o trabajadora que contrae matrimonio toma sobre sí la carga de ser responsable del sostenimiento de una familia, por lo que, si pierde el empleo, no solo daña su economía particular, sino la economía familiar, especialmente en una época en que el empleo estable se ha transformado en un bien escaso (De Diego, 2021).

## **V. Postura de la Autora**

Sobre lo analizado hasta aquí con respecto a la causa en primera medida cabe recordar que el problema jurídico que se presenta en la misma es axiológico. Este problema se presenta en virtud de que la Cámara, vulnera 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.

En este sentido es menester destacar que la Corte Suprema de Justicia de la Nación en pos de resolver dicho problema, ha interpretado de manera intachable las normas laborales y las ha armonizado con el plexo normativo tanto nacional como internacional que protege a las mujeres de discriminación y trato desigual.

En este orden de ideas surge palmario que el máximo tribunal equiparó a los trabajadores varones con las mujeres en la presunción del despido por causa de matrimonio, para el que la ley de Contrato de Trabajo prevé una indemnización agravada y en consecuencia, revoca el fallo de la Cámara aplicando la doctrina de arbitrariedad de sentencia por entender que ese decisorio no fue una derivación razonada conforme a la normativa que protege a los y las trabajadores/as.

Aunado a ello, la concepción de la familia actual, no es la misma que la vigente en el derecho romano, hoy la familia como estructura jerárquica ha sufrido un proceso de democratización, donde la autoridad ha dejado sitio a las relaciones de reciprocidad y donde la mujer trasciende del círculo doméstico.

Deriva de lo expuesto, que a partir del análisis de las normas que protegen a la mujer de discriminación alguna y a la familia, el tribunal llega a la conclusión de que no existe ninguna directiva legal que limite la protección legal del despido por causa de matrimonio a la trabajadora

mujer, mientras el propio ordenamiento legal prohíbe todo tipo de discriminación por motivo de sexo y en el supuesto de que ello ocurra, se generaría un trato desigual con interpretación regresiva de la ley que no tiene en cuenta las nuevas condiciones y necesidades de la comunidad.

## **VI. Conclusión**

El fallo de la Corte Suprema, en la causa analizada Puig, Fernando Rodolfo c Minera Santa Cruz s/despido de fecha 24/9/2020, al establecer que las normas protectorias contra el despido por causa de matrimonio se aplican por igual a las trabajadoras como a los trabajadores, ha reafirmado la plena vigencia del principio de igualdad en las relaciones laborales.

La Corte Suprema, en el caso comentado, resolvió que los trabajadores varones también están amparados por la disposición de la Ley de Contrato de Trabajo que presume que el despido obedeció al matrimonio, a los efectos de otorgar una indemnización agravada. El tribunal llega a la conclusión de que no existe ninguna directiva legal que limite la protección legal del despido por causa de matrimonio a la trabajadora mujer, mientras el propio ordenamiento legal prohíbe todo tipo de discriminación por motivo de sexo.

De tal modo, el Máximo Tribunal del país, en el caso “Puig” se inclina por la postura amplia al admitir que la presunción prevista para las trabajadoras mujeres, con relación al despido por causa de matrimonio, también debe aplicarse cuando se trata de un varón, lo que implica reconocer que también en este caso corresponde el pago de la indemnización especial del art. 182, LCT.

Es por lo anteriormente expuesto y lo analizado hasta aquí que este trabajo apoya lo resuelto por la Corte Suprema de Justicia de la Nación, en virtud de que la interpretación de la Cámara, desfavorable a los varones, implicaría afectar la igualdad de oportunidades de las mujeres en el acceso a los puestos de trabajo, restringiendo la contratación del género femenino; es que, al tener

éstas y no aquellos la presunción de despido por matrimonio, el empleador podría inclinarse por seleccionar varones a fin de evitar la futura aplicación de la figura.

## **VII. Referencias:**

### **VII.1 Legislación:**

- Ley N° 24.430, Constitución de la Nación Argentina, Honorable Congreso de la Nación Argentina.
- Ley N° 23.847, Convención de los Derechos del Niño, Honorable Congreso de la Nación Argentina.
- Ley N° 23.054, Convención Americana sobre Derecho Humanos, Honorable Congreso de la Nación Argentina.
- Ley N° 20.744, Ley de Contrato de Trabajo Honorable Congreso de la Nación Argentina.

## VII.2 Jurisprudencia:

- Corte Suprema de Justicia de la Nación. (24/09/2020). “Recurso de hecho deducido por el actor en la causa Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido”
- Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. (23/03/1990). “Drewes, Luis Alberto c/ Coselec SSCS s/cobro de pesos”
- Excm. Corte Suprema de Justicia, Sala en lo Laboral y Contencioso Administrativo de la provincia de Tucumán. (25/02/1977) “Santillán, José Luis vs. Ortega y Cía. SACIFIA”

## VII.3 Doctrina:

- De Diego, J. A. (2021). “La Corte Suprema equiparó al hombre y a la mujer las presunciones del despido por causa de matrimonio”. Buenos Aires, Revista La Ley.
- Dworkin, R. (2004). *Los derechos en serio*. Madrid: Ariel.
- Grisolíá, J. A. (2019). *Manual de Derecho Laboral*. Buenos Aires: Ed. Abeledo - Perrot.
- Krasnow, A. N. (2015). *Tratado de Derecho de Familia Tomo I*. Buenos Aires: Ed. La Ley.
- Livellara, C. A. (2020). “Para la Corte las normas sobre despido por causa de matrimonio rigen igual para las trabajadoras y trabajadores” Buenos Aires, Revista La Ley.
- Pose, C. (2020). “La interpretación dinámica de las leyes laborales”. Buenos Aires, Revista La Ley.
- Radcliffe, M. S. (2017). “Protección Integral de la familia”. Buenos Aires, Revista La Ley.

