

PROTECCIÓN DEL MATRIMONIO:
Y UN DESACIERTO
METODOLOGICO EN LA LEY, QUE
GENERA CONFUSIÓN

ABOGACIA

Johanna Duarte

DNI: 31.273.943

Legajo: VABG20413

MODELO DE CASO

Tutor: Mirna Lozano Bosch



Sumario

Sumario: I. - Modelo del caso. La identificación del caso y del problema. II.- Introducción: Despido por causa de matrimonio. III. – Premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal. IV. – Argumentos de la corte. – V. – Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. VI. Postura de la autora. VII. Conclusión. VIII. Referencias. VIII. A. Doctrina. VIII. B. Jurisprudencia. VIII. C. Legislación.

I. Modelo de caso – Lectura 1: La identificación del fallo y del problema

A. - Tema Seleccionado: Modelo de Caso – Derechos fundamentales en el mundo del trabajo. Futuro y presente del Derecho del Trabajo.

B. - Fallo seleccionado: “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ Despido. Corte Suprema de Justicia de la Nación Argentina.

II. Introducción: Despido por causa de matrimonio.

Comenzaremos por una breve descripción del fallo seleccionado, en el cual, la parte actora, Fernando Puig, inicia demanda por despido, contra el empleador, Minera Santa Cruz S.A., tras haber sido desvinculado sin expresión de causa, tres meses después de haber contraído matrimonio, por lo que se presentó ante la justicia solicitando una indemnización especial por despido por causa de matrimonio (art. 182 de la Ley de Contrato de Trabajo).

La dificultad, se centró, en la ardua tarea de decidir, si al actor le correspondía la indemnización del art. 182 de la Ley de Contrato de Trabajo, si la misma aplicaba a empleados de sexo masculino o no, debido a que dicha norma se encuentra dentro del título VII referente a “Trabajo de Mujeres”.

El problema central al que se debió enfrentar el máximo tribunal, encuadro en Problemas Lingüísticos, en los cuales “se debió determinar el sentido de las

formulaciones normativas, las expresiones lingüísticas que componen las normas. Es común el desacuerdo entre ellos, entre la claridad u oscuridad de una determinada expresión lingüística utilizada en la norma o, aun coincidiendo en la oscuridad de una determinada expresión, estar en desacuerdo respecto de sus propuestas interpretativas” (SAM 2021). El mismo tiene importancia fundamental a la hora de determinar el alcance de cada una de las palabras utilizadas por el legislador en la ley.

En 1938 se sancionó, la ley 12.383, que prohibía a los empleadores celebrar pactos o convenios y dictar reglamentaciones internas por las que se establecieran para su personal el despido por causa de matrimonio. Se fijaba para estos casos, sin perjuicio de las acciones que le correspondiera por el derecho común y otras leyes especiales, una indemnización por despido no inferior a un año de sueldos.

Esta norma protegía tanto a personal masculino, como femenino, pero la jurisprudencia interpretó que, con respecto a los varones, el estudio de las circunstancias debe ser efectuado con criterio restringido, mientras en relación a las mujeres, la situación se presenta con matices diferenciales.

La Ley de Contrato de Trabajo, 20.744, expresa en su artículo 180, “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” y en caso de incumplimiento de esta prohibición y se despida por causa de matrimonio, el empleador abonará una indemnización equivalente a un año de remuneraciones, que se acumulará a la establecida para los despidos sin justa causa (art. 182 L.C.T.).

La novedad de la L.C.T., con relación a los antecedentes, radica en la presunción a favor del empleado, así lo establece el art. 181 de la misma, que expresa que el despido será considerado por causa de matrimonio cuando se haya realizado sin causa por parte del empleador o cuando la causa no pueda ser probada y el despido se haya ejecutado dentro de los tres meses anteriores o seis meses posteriores a la celebración del mismo y siempre que haya mediado notificación fehaciente por parte del empleado al empleador. Si el personal ha notificado al empleador en forma fehaciente la fecha de celebración de su matrimonio y dentro del término de los tres meses antes o seis meses después de tal acontecimiento, todo despido dentro de tal lapso y posterior a la comunicación, sin

invocación de causa o por causa que no fuera probada, se considera que es motivado por el cambio de su estado civil. Si el empleador no ha invocado una causa, la presunción es *juris et de jure*, porque no admite prueba en contrario.

Si bien los artículos mencionados están dentro del Título VII de la Ley de Contrato de Trabajo correspondiente a “Trabajo de Mujeres”, en el Capítulo III titulado “De la prohibición del despido por causa de matrimonio” ninguno de ellos hace referencia alguna a que la protección es únicamente para las mujeres trabajadoras (Mirolo, 2003).

III. Premisa Fáctica, historia procesal y decisión del tribunal

El caso planteado, verso sobre una demanda iniciado por el accionante, Fernando Puig, contra la Empresa Minera Santa Cruz S.A., luego de haber sido despedido sin justa causa, tres meses después de haber contraído matrimonio, es decir, dentro del plazo en que según el art. 181 LCT, corresponde presumir que el despido sin invocación de motivos tiene por causa el matrimonio.

La petición del accionante se centró en la indemnización especial, establecida en el art. 182 de la Ley de Contrato de Trabajo.

En primera instancia, la demanda fue rechazada debido a que el Juez considero que, aunque se había acreditado que la empleadora tomó conocimiento del matrimonio celebrado el día 18 de marzo del 2010, el actor no había logrado probar que el distracto se hubiera producido por dicha razón, ya que los testigos habían manifestado desconocer el motivo de la desvinculación ocurrida el 25 de junio de 2010. Añadió que tampoco surgía de sus declaraciones que la empresa llevara adelante una “práctica discriminatoria”.

Asimismo, ante la apelación del actor, la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en Argentina, confirmó la sentencia de primera instancia.

En consecuencia, de lo mencionado, se interpuso un recurso extraordinario cuya denegación originó la queja en examen ante la Corte Suprema de la Nación Argentina.

Luego de un exhaustivo análisis, el 24 de septiembre del 2020, el tribunal supremo, declara admisible la queja, procedente el recurso extraordinario interpuesto y con el alcance indicado se revoca la sentencia apelada, con costas. Se ordena que los autos

vuelvan al tribunal de origen a fin de que, por quien corresponda, se dicte pronunciamiento con arreglo al presente.

En cuanto a su admisibilidad, la Corte argumenta que si bien la impugnación planteada conduce a una norma de derecho común -el art. 181 de la LCT- y tal asunto sería, en principio, ajena a la instancia del art. 14 de la ley 48, la verdad fue que el caso planteado y su rechazo colisionaba con las directivas que fluyen de la Constitución Nacional y de los tratados internacionales de derechos humanos en materia de no discriminación y protección de la familia.

IV. Argumentos de la Corte

Al momento de analizar el problema en cuestión, la Corte en todo momento trato de tener presente que se había incurrido en una ambigüedad que dio lugar a problemas interpretativos en sentido estricto y que tenían el deber de argumentar e interpretar el sentido de la norma. Razón por la cual analizamos detenidamente cada uno de los argumentos por ella planteados.

En primer lugar, la Corte señala que la disposición legal en cuestión integraba, junto con otros dos artículos (art. 180, 181 y 182), el capítulo (III) de la LCT denominado “De la prohibición del despido por causa de matrimonio”, inapropiadamente inserto en el título (VII) referido al “Trabajo de Mujeres” debido a que ninguna de esas tres normas, se refería expresamente a la mujer trabajadora como exclusiva destinataria de la protección especial que consagraban.

Haciendo expresa alusión, al art. 180, que inicia el capítulo, enfatizaba en la nulidad de los negocios jurídicos y de las reglamentaciones internas de una empresa “que establecieran para su personal el despido por causa de matrimonio”, expresión comprensiva ciertamente tanto de hombres como de mujeres.

No hay en la literalidad de los artículos mencionados elemento alguno que autorice a excluir de sus disposiciones al trabajador varón.

Otro punto relevante, es que la misma LCT, en su artículo 17 “prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores”, entre otros, “por motivo de sexo” y considera trato desigual al dispensado a los trabajadores por esa misma razón.

Por otro lado, tanto los principios como las directivas constitucionales e internacionales, privilegian la protección del matrimonio y de la vida familiar, enfatizando en que la familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado, reconociéndoles el derecho a contraer matrimonio tanto a hombres como mujeres.

Las previsiones vigentes del derecho interno en materia civil, vedan el otorgamiento de un trato diferencial al varón que contrae matrimonio, respecto del que se le da a la mujer. Asimismo, es apropiado traer al caso el art. 402 del Código Civil y Comercial de la Nación que determina expresamente que “Ninguna norma puede ser interpretada ni aplicada en el sentido de limitar, restringir, excluir o suprimir la igualdad de derechos y obligaciones de los integrantes del matrimonio, y los efectos que éste produce, sea constituido por dos personas de distinto o igual sexo”.

Agrega uno de los juristas, uno de los principios del Derecho del Trabajo, el principio de la norma más favorable para el trabajador. En caso de duda sobre la aplicación de normas legales, prevalecerá la más favorable para el trabajador.

Si la duda recayese en la interpretación o alcance de la ley, o en apreciación de la prueba en los casos concretos, los jueces o encargados de aplicarla se decidirán en el sentido más favorable para el trabajador.

V. Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales.

El problema que tuvieron que afrontar los miembros de la corte, tuvo que ver con problemas interpretativos, ya que se debió determinar si la indemnización mencionada anteriormente era aplicada o no a varones, debido a que ese artículo se encontraba dentro del capítulo VII referido a mujeres, se coincide con las palabras de Marisa Gascón Avellan, quien menciona que hay casos, en los que los problemas no obedecieron al contexto lingüístico (es decir, a la ambigüedad de las expresiones o a la falta de precisión de su significado), sino al contexto sistémico (a su incardinación en el sistema) o al contexto funcional. Si bien el texto legal es preciso, el problema surge a propósito de la articulación del texto, podría decirse que es un problema de adaptación del significado de los textos a las circunstancias en las que han de ser aplicados, problemas de contexto

funcional. Razón por la cual se requirió de una actividad discrecional por parte de los miembros del máximo tribunal (La actividad judicial, problemas interpretativos).

Por consiguiente, es oportuno traer a colación lo dicho por Grisolia (2019), la protección del matrimonio se desarrolló en Argentina a partir de la premisa basada en la defensa de una institución familiar y para evitar la discriminación de la que resultaban víctimas especialmente las mujeres.

El objetivo principal de la protección establecida en la Ley de Contrato de Trabajo es la protección integral de la familia, lo que además tiene carácter constitucional establecido en el art. 14 bis de la Carta Magna.

El derecho a trabajar y el del matrimonio están ligados a la esencia humana, razón por la cual, el ejercicio de uno, no debe perjudicar el otro.

La LCT, declara la nulidad de cualquier acto que declare el despido por causa de matrimonio y en caso que el mismo ocurra, corresponderá una indemnización agravada.

Es claro el art. 181, al expresar que el despido será considerado por causa de matrimonio cuando se haya realizado sin causa por parte del empleador o cuando la causa no pueda ser probada y el despido se haya ejecutado dentro de los tres meses anteriores o seis meses posteriores a la celebración del mismo y siempre que haya mediado notificación fehaciente por parte del empleado al empleador.

Avanzando un poco más en la protección familiar, podemos mencionar los tratados internacionales que enfatizan en 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 Americana sobre Derechos Humanos y 23 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos). 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) 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).

Precedentes de la Corte sobre la materia

Las consideraciones anteriores, muestran que en base al fallo plenario 272 Drewes, no debería existir dudas que en caso de despido del trabajador varón si el mismo obedece a causas de matrimonio, es procedente la indemnización prevista en el art. 182 de la ley de contrato de trabajo.

El desacierto metodológico del legislador ha dado pie a que se considerara este tópico como referido a la protección del trabajo femenino, cuando de un adecuado análisis de la norma legal no debiera extraerse una conclusión que sólo deriva de la estructuración formal del dispositivo normativo, lo que consagraría una indudable inequidad en relación a la tutela de los derechos de los trabajadores en especial cuando la ley positiva excluye toda discriminación en base al sexo.

Se hace oportuno recordar, que la ley 12.383 receptó de manera amplia la vigencia de la protección del trabajador que contraía matrimonio sin realizar ninguna distinción acerca del sexo, norma que fue reemplazada cuando con la entrada en vigencia de la ley 20.744 y con idénticos alcances fue estipulado en el artículo 196, en dicho artículo se alude a una nulidad de todo acto interno que establezca el despido por causa de matrimonio para su personal, lo que evidencia que aunque se lo incluyera en el título de "Trabajo de mujeres" el ámbito de comprensión del precepto es mayor porque no existe ninguna razón para limitar una protección legal impuesta con toda amplitud, presuponiendo su aplicación a todo el personal sin diferenciación entre mujeres y varones.

En consecuencia, de lo mencionado precedentemente, dejar de lado al varón en esta protección legal, produciría una discriminación por sexo, que no tiene razón de ser si la protección que quiere otorgar la ley, está dirigida a la situación de los trabajadores que al inaugurar un cambio en su sistema de vida genera mayor responsabilidad económica puedan ver comprometida su estabilidad por un despido injustificado.

Por todo lo dicho, es importante destacar que:

Ackerman (2019) al explicar los fundamentos de la prohibición del despido por causa de matrimonio, expresa que concurren dos razones principales para aplicar a mujeres y varones tanto tal prohibición legal como la presunción del artículo 181: la asunción conjunta e indistinta de

responsabilidades familiares por unas y otros y el sentido antidiscriminatorio con el que deben interpretarse las reglas del Capítulo III del Título VII de la LCT, respetando así la exigencia del artículo 402 del Código Civil en cuanto rechaza que una norma pueda ser interpretada o aplicada en el sentido de limitar, restringir, excluir o suprimir la igualdad de derechos y obligaciones de los integrantes del matrimonio, y los efectos que éste produce será constituido por dos personas de distinto o igual sexo. (pág. 438).

VI. Postura de la autora

Habiendo realizado un exhaustivo análisis, se desarrollará a continuación una exposición que ratifica la postura de la autora:

Visto que la parte actora se presenta a reclamar indemnización agravada, debido al despido sufrido tres meses después de contraer matrimonio y siendo que en primera instancia dicha pretensión es rechazada, debido a que el juez considera que no le corresponde esta indemnización por el hecho de ser hombre y entendiendo que el art. 182 de la LCT aplica solo para mujeres por estar incluido en el título “Trabajo de mujeres”, es oportuno tener presente lo dicho por una de las más prestigiosas juristas argentinas, la Dra. Aida Kemelmajer de Carlucci, (Kemelmajer de Carlucci 2016 parr. 7) en una entrevista en la que manifiesta:

Un caso en el que predominan las reglas casuísticas sin levantar la vista a los principios y valores que surgen de la constitución y de los tratados de derechos humanos requiere un juez experto en la subsunción de los hechos en las normas. Un código estructurado sobre la base de principios exige, además, un juez que interprete y aplique el articulado de modo sistemático con el resto del ordenamiento. No se trata de que el juez hace la ley, sino de que dispone de un margen de posibilidades para

que, al decidir el caso (art. 1), tenga en cuenta las circunstancias y, aplicando todo el sistema, pondere con razonabilidad y justicia.

La CSJN en el fallo 340:644, pone énfasis en que la fuente de interpretación de la ley es su letra y cuando ésta no requiere esfuerzo para determinar su sentido debe ser aplicada directamente, con prescindencia de consideraciones que excedan las circunstancias del caso expresamente contempladas por la norma, ya que de otro modo podría arribarse a una interpretación que, sin declarar la inconstitucionalidad de la disposición legal, equivalga a prescindir de ella.

Rechazar el reclamo del derecho a una indemnización, por considerar que la misma es aplicable solo a mujeres, es por parte del magistrado un acto de pura arbitrariedad, donde deja de lado las circunstancias sociales actuales, en el cual ambos cónyuges, se hacen cargo indistintamente de las tareas y obligaciones domésticas y familiares y siendo una labor conjunta.

Tomando en consideración lo dicho por la Dra. Kemelmajer de Carlucci, las sentencias deberían ser resueltas en base a los principios de razonabilidad, justicia y equidad en conjunto con la literalidad de las palabras utilizadas por el legislador.

Aunque dicha protección este incluida en el título de "Trabajo de mujeres" el ámbito de comprensión de la norma es mayor no existe ninguna razón para limitar una protección legal y avalada en los tratados internacionales no hay en la literalidad de los artículos 180, 181 y 182 de la LCT elemento alguno que autorice a excluir de sus disposiciones al trabajador varón.

Por todo lo expuesto, y tomando lo reseñado por el alto tribunal en los autos Drewes, corresponde hacer lugar a la indemnización agravada por despido tanto en hombres como mujeres, dejando señalado y a mayor abundamiento que de las consideraciones vertidas, se desprende que, de los principios del Derecho Laboral, de los tratados internacionales y de nuestra carta magna, se refiere a la protección del matrimonio como institución sin distinción de sexo y entendiendo que en la LCT, hay un error metodológico sistémico que debe ser corregido jurisprudencialmente.

VII. Conclusión

Luego de haber analizado con detenimiento el fallo que motivó nuestro comentario, no cabe más que manifestar una postura concordante y acertada por el máximo tribunal, siendo una decisión adecuada, justa, equitativa y razonable conforme no solo a la Ley de Contrato de Trabajo, sino también adecuándose a lo regido en la carta magna y en los tratados internacionales, que indican claramente que el derecho a formar una familia y a celebrar el matrimonio, tienen una amplia protección legal. No haber hecho lugar a la indemnización del art. 182 a un trabajador, por el solo hecho de su sexo, hubiera significado un acto de una arbitrariedad repudiable por parte de la justicia, además de discriminatorio.

En virtud del análisis realizado a lo largo del trabajo y de las consideraciones aquí expuestas, considero que este fallo es un claro ejemplo de que un juez al interpretar la aplicación de una ley, debe hacerlo teniendo en cuenta el contexto, como así también el conjunto de leyes nacionales, internacionales y en primer lugar la Constitución Nacional.

VIII. Referencias

VIII-A) Doctrina

Ackerman, M. E. (2019). El despido. 1ª ed. Rubinzal – Culzoni Ediciones

Gascón Avellan, M. (2019). La actividad judicial problemas interpretativos. https://www.academia.edu/27990349/III_LA_ACTIVIDAD_JUDICIAL_PROBLEMAS_INTERPRETATIVOS

Grisolia, J. A. Manual de Derecho Laboral, ed. 2019. AbeledoPerrot.

Kemelmajer de Carlucci A. (2016). Entrevista con Aída Kemelmajer de Carlucci sobre el nuevo Código Civil y Comercial de la República Argentina. Entre la tradición y la innovación del derecho civil codificado. /Entrevistada por Sabrina Lanni. *Revista de Derecho Privado*. 30 (jun. 2016), 371-377. Recuperado de: <https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/derpri/article/view/4557>

Material SAM 2021. Universidad Siglo XXI.

Miroló, R. R., 2003, Curso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Tomo II, 2ª ed. Advocatus.

VIII-B) Jurisprudencia

Fallo Plenario n° 272, Drewes Luis Alberto. 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>

Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido. Por medio del cual la Corte Suprema de Justicia de la Nación Argentina, se expide respecto del despido por causa de matrimonio. 24/09/2020. CNT.57589/2012.

VIII-C) Legislación

Código Civil y Comercial de la Nación Argentina. Ley 26.994 del 2014. 1/10/2014 Argentina.

Convención Americana sobre Derechos Humanos. Artículo 17. 19/03/1984.

Ley 20.744 de 1976. Régimen de contrato de trabajo. Argentina.

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Artículo 23. 6/05/1986.