



**El Principio Protectorio Frente al Despido Arbitrario por Causa de Matrimonio en
Empleados Varones**

Nadia Constanza Gómez Torres

D.N.I: 31.782.167

Legajo: VABG47554

Universidad Siglo 21

Seminario Final de Abogacía

Tutor de seminario: Doctora Mirna Lozano Bosch

Sumario:

1-Introducción. 2-Importancia del fallo y relevancia de su análisis. 3-Premisa fáctica, historia procesal y resolución del tribunal. 4-Análisis de la *ratio decidendi*. 5-Análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. 5.1-Igualdad de las Personas. 5.2-Despido Arbitrario y su Indemnización. 6-Postura de la autora. 7-Conclusión. 8-Referencias.

1-Introducción.

El pronunciamiento dictado por la Corte Suprema de Justicia de la Nación Argentina en la causa “*Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A s/ despido*”, llegó luego de que la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, confirmara la sentencia que rechazó la demanda dirigida a obtener una indemnización agravada derivada del despido que, según el actor, se produjo como consecuencia de la celebración de su matrimonio. El Tribunal falló a favor de un hombre al que se le había negado una protección laboral debido a su género. De esta forma, sentó un precedente de gran importancia para el derecho del trabajo, ya que realiza una interpretación del artículo 181 de la Ley de Contrato de Trabajo, basándose en el principio de igualdad y la no discriminación, considerando que el marco protectorio de la ley satisface la necesidad de proteger a todas las personas que poseen responsabilidades familiares, remarcando los jueces del máximo tribunal, que tanto los empleados varones como las mujeres, tienen derecho a la indemnización especial estipulada en el artículo 182 de la LCT en caso de despido por matrimonio; entendiendo que el Capítulo III de la ley, denominado de la prohibición del despido por causa de matrimonio, protege los derechos de la familia, y no solo el trabajo de las mujeres como se hace referencia en el Título VII denominado Trabajo de Mujeres.

En este caso, el actor Puig plantea ante la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, un reclamo por indemnización especial de despido por causa de matrimonio, a consecuencia de haber sido despedido por la empresa demandada Minera Santa Cruz S.A, sin expresión de motivos, y teniendo en cuenta, que tal desvinculación ocurrió dentro de los seis meses posteriores a su acto nupcial, la LCT en su artículo 181 establece que el despido sin invocar motivos tiene como causa el matrimonio (*Ley 20744 De Contrato De Trabajo, 1976*). Sin embargo, la Cámara rechaza tal reclamo, e interpone recurso extraordinario el que fue denegado, originándose posteriormente el recurso de queja que da origen a este pronunciamiento.

En relación a estos supuestos, y teniendo en cuenta las consideraciones en las decisiones de la Cámara de Apelaciones y del Máximo Tribunal, se advierte el problema jurídico de interpretación -tal como lo distingue el autor MacComirck- dado que *“en este caso el juez sabe la norma, pero ésta presenta varias interpretaciones posibles”* (Jaime Vilarroig, 2006, p. 3).

Los problemas de interpretación, en opinión de MacCormick (1994; 203), aunque no pueden eliminarse del todo, tienen que reducirse lo más posible desde el nivel legislativo. Cuando el legislador crea una regla, tiene que asegurarse de que su significado es lo más claro posible; de tal forma que sea cada vez menos necesario acudir a sus intenciones para desentrañar su significado. Los mejores argumentos interpretativos, son aquellos que nos llevan al significado más simple y obvio de las reglas; aunque, claro, esto no siempre es el caso, ni tampoco lo más deseable. (García Godínez, 2017, p. 101).

Esta descripción del problema jurídico de interpretación, se encuentra en el considerando 5º) y 6º) del presente fallo, donde como se mencionó anteriormente, existe una interpretación distinta de la norma entre los jueces de primera instancia y la Corte Suprema. Por un lado, el segundo párrafo del considerando 5º) el Máximo Tribunal argumenta haciendo mención *el artículo*

180, que inicia el capítulo, enfatiza la nulidad de los negocios jurídicos y de las reglamentaciones internas de una empresa que establezcan para su personal el despido por causa de matrimonio, expresión ciertamente comprensiva tanto de los trabajadores como de las trabajadoras. Y por otro lado, el considerando 6º) la presunción contenida en el artículo 181 LCT sólo se aplica a los supuestos de trabajadores mujeres de manera que, para obtener el resarcimiento agravado, los varones deben probar que la desvinculación obedeció al hecho de haber contraído enlace; se puede aclarar que los jueces de las instancias inferiores entendieron que al ser un trabajador varón, no estaba alcanzado por la presunción del art. 181 LCT.

2- Importancia del fallo y Relevancia de su Análisis:

La relevancia del análisis de este fallo, resulta de la decisión final del Máximo Tribunal de Justicia, que deja sin efecto la sentencia apelada, argumentando en sus considerandos que la presunción de despido por causa de matrimonio debe ser aplicada sin distinción de género, como también menciona que la propia ley de Contrato de Trabajo prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, tal como lo estipula en su artículo 17 (*Ley 20744 De Contrato De Trabajo, 1976*), considera trato desigual al dispensado a los trabajadores por esa misma razón, entre otras (artículo 81), invocando también que debe resguardarse y ponderar la protección de la familia.

En base a estos supuestos, se perpetúa la importancia de los Principios de Yogyakarta (2006), que fueron creados con la finalidad de orientar la interpretación y aplicación de las normas del derecho internacional de derechos humanos en relación a la orientación sexual y la identidad de género. Estos veintinueve principios creados para la protección de las personas, resultan ser la base normativa para la eliminación de toda forma de discriminación, amparados por el derecho al trabajo, y el derecho a formar una familia, los que se desarrollan:

Principio 12: “El derecho al trabajo: Toda persona tiene derecho al trabajo digno realizado en condiciones equitativas y a la protección contra el desempleo, sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género”; y “Principio 24: El derecho a formar una familia: Existen diversas configuraciones de familias. Ninguna familia puede ser sometida a discriminación basada en la orientación sexual o identidad de género de cualquiera de sus integrantes”. (Principios de Yogyakarta, 2006, p. 20, 29).

3-Premisa Fáctica, Historia Procesal y Decisión del Tribunal.

En principio y dando origen al caso, el actor Fernando Rodolfo Puig, con representación del abogado Dr. Ariel Gustavo Lucero, demanda y reclama a la empresa Minera Santa Cruz S.A, una indemnización especial para los casos de despido por causa de matrimonio, prevista en el artículo 182 de la LCT; ello en virtud de que la empresa mencionada, teniendo conocimiento que el actor había contraído matrimonio en día 18/03/2010, procedió a despedirlo sin alegar causa el día 25/06/2010, es decir dentro del plazo legal en que opera la protección del artículo 181 de la Ley 20.744.

La Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo confirma la sentencia dictada por el Juzgado Nacional de Primera Instancia del trabajo número 11, rechazando el reclamo de indemnización especial, y dicta sentencia alegando que el actor no había probado que el despido se produjo por la causa de referencia, ya que conforme a lo fijado por la doctrina del fallo plenario 272 Drewes, no opera la presunción “*iuris tantum*” en el caso de despido para el trabajador varón, aclara que ambos trabajadores gozan de la protección legal ante un despido discriminatorio por causa de matrimonio; pero la mujer debido a la realidad sociocultural es que posee una protección preferencial, consagrada en la Constitución Nacional Argentina, y Tratados Internacionales de

Derechos Humanos; asimismo en dicha sentencia se menciona que según los antecedentes del caso, no existen elementos que configuren un despido discriminatorio, tal como el actor sostuvo en su demanda haciendo alusión a una discriminación en razón del sexo, al limitar la presunción que establece el artículo 181 de la LCT.

Contra dicho pronunciamiento, se interpone recurso extraordinario, ya que el actor entiende que la sentencia dictada por la CNAT resultó arbitraria e inconstitucional, por discriminación en razón del sexo y vulnerar el derecho de igualdad ante la ley como establece el artículo 16 (Constitución Nacional Argentina, 1994); aunque dicho recurso fue denegado y posteriormente se inicia el recurso de queja ante la CSJN, que se analiza en el presente.

4-Análisis de la *ratio decidendi* de la Sentencia.

Vinculando este apartado con el problema jurídico de interpretación que se presenta en el fallo, los jueces han vertido sus argumentos para arribar a una justa composición de intereses efectuando una interpretación normativa.

En cuanto a la decisión final del Máximo Tribunal, la contienda a resolver se produce entre dos cuestiones, por un lado, el despido por causa de matrimonio a saber si el trabajador varón cuenta con la misma protección legal que las trabajadoras mujeres y por otro lado, si este contexto debe aplicarse a la presunción del artículo 182 de la LCT.

Entre los argumentos se menciona que la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) integra, junto a otros dos artículos, el capítulo (III) de la misma denominado “De la prohibición del despido por causa de matrimonio”, en el título (VII) referido al “Trabajo de Mujeres”.

En este sentido el art. 180 del capítulo determina lo referido a la nulidad, de los actos or causa de matrimonio, el art. 181 establece la presunción en caso de despido por causa de matrimonio 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. Finalmente, el art. 182 prevé en caso de incumplimiento del art. anterior, una indemnización especial.

La Corte mediante interpretación normativa arguye que como puede observarse, ninguna de las tres normas mencionadas supra refiere expresamente a la mujer trabajadora como exclusiva destinataria de la protección especial que consagran. Y que el art. 180 cita la locución “para su personal” lo cual abarca tanto a mujeres como hombres.

Asimismo el Máximo Tribunal afirmo que los jueces de la Cámara no habían interpretado de manera correcta la normativa laboral vigente puesto que la Cámara admitió que tanto los empleados varones como las empleadas mujeres tienen derecho a la indemnización del art. 182 de la LCT en caso de despido por causa de matrimonio, pero sostuvieron que la presunción contenida en el art. 181 solo se aplica a los supuestos de trabajadoras mujeres de manera que, para obtener el resarcimiento agravado, los varones deben probar que la desvinculación obedeció al hecho de haber contraído enlace.

Esta última conclusión no constituye derivación razonada de las normas examinadas 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 ni elemento

alguno que autorice a excluir de sus disposiciones al trabajador varón. Más aun cuando la propia LCT, 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.

Se vislumbra de esta manera que, en la sentencia existen los votos concurrentes de los jueces de la Corte, el voto del Doctor Carlos Rosentrantz, quien alega que si existiese alguna duda siempre debe resolverse la cuestión a favor del trabajador, y el voto del Doctor Horacio Rosatti, que en su argumento aclara que en la actualidad resulta imperativa una lectura dinámica y progresiva de la norma que, superando los estereotipos culturales con tintes discriminatorios, procure su extensión a todos los trabajadores, con una hermenéutica de equidad de género, y agrega invocando un importante fallo:

Las leyes no pueden ser interpretadas solo históricamente, sin consideración a las nuevas condiciones y necesidades de la comunidad, porque toda ley, por su naturaleza, tiene una visión de futuro, y predestinada a recoger y regir hechos posteriores a su sanción. (Fallo 333:2306, considerando 9°).

5-Análisis Conceptual, Antecedentes Doctrinarios y Jurisprudenciales.

5.1 Igualdad de las Personas:

En este análisis, uno de los puntos centrales resulta ser la igualdad de las personas, como uno de los derechos fundamentales consagrado en el artículo 16 de la Constitución Nacional Argentina (1994), condición que también encuentra su protección en los pactos internacionales, ratificados a partir de la reforma constitucional de 1994, en el artículo 75 inciso 22 y revisten su misma jerarquía constitucional. Dentro de estos tratados se menciona entre otros, el Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos que en su artículo 26 expresa: “Todas las personas

son iguales ante la ley, y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. La ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación”, (Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 1976); como también la Declaración Universal de Derechos Humanos que en sus artículos 2 y 7 otorga derechos y libertades sin distinción alguna, la igualdad de las personas ante la ley y derecho a igual protección contra toda discriminación” (Declaración Universal de Derechos Humanos, 1976).

Asimismo, como antecedentes jurisprudenciales, relacionando la igualdad y no discriminación, se señala el fallo Villalba, donde la Suprema Corte de Buenos Aires menciona:

La Ley de Contrato de Trabajo en su artículo 17 prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores, y esta norma, lejos de contraponerse o enfrentarse con la ley 23.592, se integra y complementa horizontalmente y, ambas verticalmente respecto de la Constitución, generando un régimen de protección amplio, tal como se verifica en otros tantos supuestos, en que la ley laboral remite, expresa o tácitamente, por supletoriedad al derecho común para que el acreedor laboral pueda obtener el cumplimiento in natura, o la ejecución de la obligación legal o contractual incumplida por su empleador. (SCBA, 30/12/2010 “Villalba Franco Rodrigo c/The Value Brands Company s/ Amparo p. 6).

Y el fallo Álvarez Maximiliano, donde la CSJN refirió:

“El derecho genérico de las personas a ser tratadas de modo igual por la ley no implica una equiparación rígida entre ellas, sino que impone un principio genérico de igualdad ante la ley de todos los habitantes que no impide la existencia de diferenciaciones legítimas. La igualdad establecida en la Constitución no es otra cosa que el derecho a que no se establezcan excepciones o privilegios que excluyan a unos de lo que en iguales

circunstancias se concede a otros” (CSJN, 7/12/2010, “Álvarez Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ acción de amparo” considerandos 5°).

5.2 Despido Arbitrario y su Indemnización

Otro de los puntos importantes en este caso es el despido arbitrario, o el despido sin invocar motivos, que en la mayoría de los casos se alega a causales de discriminación por parte del empleador. El despido resultará arbitrario cuando no existan causas de justificación, o no estén contempladas en la normativa, y el autor Grisolía (2007) afirma que es el decidido por el empleador de manera unilateral sin invocar causa alguna para despedir y sin motivo legal, o cuando expresa la causa en forma insuficiente, o habiéndola invocado, posteriormente no la prueba, aunque exista motivación subjetiva que impulse al empleador a disponerlo, lo cual deriva en el derecho del trabajador a percibir la indemnización por antigüedad.

La legislación protege a toda persona que fuera despedida injustamente, y encuentra amparo en el artículo 14 bis que establece “el trabajo en sus diversas formas gozara de la protección de las leyes, las que aseguraran al trabajador: entre otros... protección contra el despido arbitrario” (Constitución Nacional Argentina, 1994); por otro lado, y siguiendo posturas doctrinarias.

Por su parte, el autor Karpiuk (2011) hace alusión a lo que se refiere con discriminación en el derecho de trabajo, e indica que en el ámbito laboral existe discriminación cuando se hace presente un trato notoriamente desigual entre el empleador y el trabajador (siendo este último el más débil), esta discriminación cabe destacar no responde a razones objetivas y que lo coloca en inferioridad de condiciones respecto del grupo, produciéndoles un perjuicio real o potencial, de orden material o moral, durante todas las etapas de la relación laboral.

Respecto a lo narrado, el trabajador debe tener presente el derecho que le asiste a recibir una indemnización en caso de despido, tal como lo estipula el artículo 245 de la LCT, que regula uno de los rubros indemnizatorios, y por su parte, el autor Grisolía expresa: “La indemnización es la consecuencia del nivel de remuneraciones del trabajador y su antigüedad en el empleo, por lo cual no puede ser elevada ni desproporcionada, sino que es la que corresponde a cada trabajador según sus particulares circunstancias (Grisolía Julio I.,2014)”.

6- Postura de la autora:

En relación al citado fallo “Puig, Fernando Rodolfo c/Minera Santa Cruz S.A s/ despido”, resulta ser un fallo con perspectiva de género planteado en favor de un hombre. Se puede decir que éste selló la controversia y marcó un precedente en cuanto a la discusión, sobre si los trabajadores varones cuentan con la misma protección legal que tienen las trabajadoras mujeres contra el despido por causa de matrimonio, según lo normado en la Ley de Contrato de Trabajo.

No es menos verdad que el caso de despido por causa de matrimonio en los empleados varones resulte en cierta forma una práctica discriminatoria en razón del sexo, ya que en relación a las argumentaciones e interpretaciones, la Cámara de Apelaciones planteaba, que para hacer efectiva la presunción de ese derecho como se enmarca el artículo 181 LCT, el trabajador varón al contrario de lo ocurrido con la mujer, debía probar que ese despido se originó por motivo de contraer matrimonio, señala también que no halló elementos que permitiesen tener por configurado un despido discriminatorio que autorizase a aplicar las pautas en materia de prueba, aunque para el actor esta sentencia resultó una decisión discriminatorio en razón del sexo masculino; y en este punto cabe recordar que, para la Corte Suprema en casos de discriminación, la carga de la prueba

recae sobre el demandado tal como lo sostuvo al dictar sentencia en la causa “Pellicori, Liliana S. c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal”:

Resultará suficiente, para la parte que afirma dicho motivo, con la acreditación de hechos que, prima facie evaluados, resulten idóneos para inducir su existencia, caso en el cual corresponderá al demandado a quien se reprocha la comisión del trato impugnado, la prueba de que éste tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a discriminación. La evaluación de uno y otro extremo, naturalmente, es cometido propio de los jueces de la causa, a ser cumplido de conformidad con las reglas de la sana crítica (Autos “Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo”, 2011, Considerando 11°).

Siguiendo esta cuestión respecto a la discriminación laboral, y la protección legal de las trabajadoras mujeres, en el año 2014 la Corte Suprema sentó un precedente en el fallo “Sisnero”, destacando los principios de igualdad, prohibición de discriminación y el derecho a elegir libremente una profesión o empleo.

En este punto se puede decir que la LCT en sus artículos 180 a 182, busca la protección de las mujeres trabajadoras quienes en cierta forma y desde hace mucho tiempo, resultan ser el grupo desventajado de trabajadores, como menciona el ministro Rosatti en su voto señalando que el artículo 181 constituyó una precursora y temprana medida de acción positiva dirigida a proteger a un colectivo vulnerable como el de las trabajadoras. En la actualidad resulta imperativa una lectura dinámica y progresiva de la norma que, superando los estereotipos culturales con tintes discriminatorios, precedentemente referidos, procure su extensión a todos los trabajadores, como una hermenéutica de equidad de género. (Considerando 10°).

Desde esta postura, se observa que la decisión del Tribunal acertó en su posición, ya que con sus argumentos y frente a la claridad de la normativa aplicable, se interpreta que sus disposiciones son aplicables tanto a las trabajadoras mujeres como a los trabajadores varones, más aun teniendo en cuenta el nuevo paradigma socio cultural, a partir del cual los cónyuges asumen por igual las responsabilidades familiares, sea en el cuidado de los hijos, las tareas domésticas y/o el empleo fuera del hogar conyugal, es por ello que no puede interpretarse que el sistema protector de los artículos 180 a 182 de la LCT abarcara solamente a las mujeres.

7-Conclusión:

Luego de analizar el fallo y el problema jurídico que presenta se puede concluir que la decisión del Máximo Tribunal en cuanto a la aplicación de la presunción del artículo 181 LCT para con el actor Puig, luego de una excelente interpretación normativa deja como resultado una sentencia con una clara mirada hacia el futuro.

Específicamente este caso se enmarca en una línea jurisprudencial de la Corte que, en las últimas décadas, ha avanzado en materia de igualdad de género, sin embargo, puntualmente en esta sentencia se ponderan aún más los cambios o transformaciones en las decisiones en materia judicial, dejando de lado los estereotipos y discriminación en general, teniendo en cuenta que la SCJN propició generar condiciones paritarias entre los cónyuges en las responsabilidades familiares y domésticas, para evitar que esas responsabilidades constituyan un factor de discriminación contra las mujeres en el ámbito laboral, y así respaldar y garantizar la igualdad ante la ley.

Como ya fue mencionado supra esta sentencia deja un gran precedente en donde la interpretación normativa con una mirada actual de la sociedad es clave sobre todo si se incluyen

ingredientes esenciales como la familia del presente y la igualdad de género, entendiendo de esta manera que los hombres también encuentran resguardo en la Ley de Contrato de Trabajo.

8-Referencias:

Doctrina:

- Alchourron, C. y Bulygin, E. (1991). *Definiciones y normas*. En Autores, Análisis lógico y Derecho (pp. 439-464). Madrid, ES: Centro de Estudios Constitucionales. Recuperado de: <https://login.ebook.21.edu.ar/>
- García Godínez, M. A. (2017). *Los criterios de corrección en la teoría del razonamiento jurídico de Neil Maccomick*. Suprema Corte de Justicia de la Nación. Recuperado: https://www.sitios.scjn.gob.mx/cec/sites/default/files/publication/documents/201903/GARC%C3%8DA_Los%20criterios%20de%20correcci%C3%B3n_ICA03.pdf
- Grisolia Julio Armando. (2007), *Manual de Derecho Laboral*, Argentina LexisNexis.
- Grisolia Julio Ignacio. (2014), *El monto de la indemnización por despido*. Recuperado: <https://repositorio.uade.edu.ar/xmlui/bitstream/handle/123456789/5751/GRISOLIA%20JULIO%20IGNACIO.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Karpiuk, Héctor H., (2011) *Discriminación y Despido en el ámbito laboral*, Argentina: David Grinberg Libros jurídicos.
- Vilarroig, J. (2006). *Dos contribuciones a la teoría de la argumentación jurídica: Neil MacCormick y Robert Alexy*. Universitat Jaume. Recuperado: http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/78613/forum_2006_19.pdf?sequence=1

Jurisprudencia:

- Fallo 333:2306 “Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ acción de amparo”, 7 de diciembre de 2010. CSJN
- Fallo Plenario 272 “Drewes, Luis Alberto C/Coseles SSCS S/ Cobro de pesos”, 23 de marzo de 1990. CSJN

- Fallo “Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo”, 15 de noviembre de 2011. CSJN
- Fallo “Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/Taldelva SRL y otro s/amparo. 20 mayo de 2014. CSJN
- Fallo “Villalba Franco Rodrigo c/ TheValueBrands Company de Argentina s/ Amparo”, 30 de diciembre de 2010. SCBA.

Legislación:

- *Constitución Nacional Argentina*. (1994). Honorable Congreso de la Nación Argentina.
- *Declaración Universal de Derechos Humanos*. (1948). Recuperado de: <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- *Ley 20744 de Contrato de Trabajo*. (1976). Honorable Congreso de la Nación Argentina. Recuperado: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.html>
- *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos*. (1976). Recuperado: <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/ccpr.aspx>
- *Principios Yogyakarta*. (2006). Recuperado: <https://yogyakartaprinciples.org/principles-sp/>