



Presunción de despido a causa del matrimonio y la igualdad entre géneros en el derecho  
laboral: ¿estamos frente a una vaguedad lingüística?

**Fallo:** "Puig, Fernando Rodolfo el Minera Santa Cruz SA S/ despido"

**Alumno:** Gastaldi Pedro

**DNI:** 37.282.856

**Legajo:** VABG 76333

**ABOGACÍA**

**Tutor:** Vittar Romina

2021

**Sumario: I. Introducción.— II. Premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del tribunal. — III. La *ratio decidendi*. — IV. La descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. — V. La postura del autor. — VI Conclusión.— VII Referencias - a. Doctrina b. Jurisprudencia c. Legislación**

## **I - introducción:**

La Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (en adelante LCT) tiene como finalidad poner en pie de igualdad al empleado y empleador garantizando derechos y obligaciones de las partes, la seguridad y salud de los trabajadores al servicio de la prestación, así mismo, como rezan sus arts. 17<sup>1</sup> y 81<sup>2</sup>, prohíbe la discriminarse por motivos de sexo y protege la igualdad de trato.

En la presente nota a fallo se investiga acerca de la interpretación de los tribunales de nuestro tiempo en relación a los arts. 180<sup>3</sup> y ss. del Capítulo III - Título VII de la LCT, desprendiendo de esta, si la misma debe entenderse en un sentido amplio, resguardando al Trabajador del despido por causa del matrimonio sin distinción de sexo, o en un sentido restringido, dándole preeminencia a la mujer en cuanto a la presunción de despido por matrimonio descripta en el art. 181<sup>4</sup>.

Se detecta en el fallo "Puig, Fernando Rodolfo el Minera Santa Cruz SA S/ despido" un problema jurídico de tipo lingüístico, ya que los jueces versan en sus laudos acerca del alcance del art. 181 de la Ley de Contrato Trabajo, deduciendo si la presunción de despido por matrimonio es excluyente hacia el hombre o incluye a ambos géneros. Es relevante ahondar en esta dificultad interpretativa ya que el mismo habilita a que se produzcan confusiones y grandes perjuicios sobre los trabajadores del sexo masculino.

---

<sup>1</sup> Art. 17 Ley 20.744 (1976) Ley de Contrato de Trabajo. Congreso de la Nación Argentina.

<sup>2</sup> Art. 81 Ley 20.744 (1976) Ley de Contrato de Trabajo. Congreso de la Nación Argentina.

<sup>3</sup> Art. 180 a 182 Ley 20.744 (1976) Ley de Contrato de Trabajo. Congreso de la Nación Argentina.

<sup>4</sup> Art. 181 Ley 20.744 (1976) Ley de Contrato de Trabajo. Congreso de la Nación Argentina.

Así, al observar el pronunciamiento del Tribunal Supremo de la Nación, el lector logrará una clara noción sobre la discusión respecto de la protección que han de tener los hombres ante el despido a causa del matrimonio, y la disparidad entre los sexos.

La importancia de realizar la nota a fallo en relación en este caso concreto está dada en que se visualiza el criterio de los supremos jueces nacionales cuando fallan en materia laboral teniendo en cuenta una real igualdad entre los géneros, sin priorizar uno sobre otro, reflejando así que la finalidad de los art 180, 181 y 182 del la LCT resguarda la protección a la familia en la sociedad.

Esto repercute indudablemente, puesto que los magistrados en su decisorio sientan un relevante criterio a seguir por otros jueces en fallos análogos, enviando además un mensaje que manifiesta qué debe entenderse por igualdad de género.

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

Fernando Rodolfo Puig era empleado de la empresa Minera Santa Cruz. Tal como se desprende de autos, a tres meses de contraer matrimonio en Marzo 2010 y habiendo percibido la licencia por matrimonio, lo que evidencia que la empleadora tenía pleno conocimiento de ello, fue despedido intempestivamente sin causa que justifique su desvinculación en Junio 2010.

Frente al distracto, Puig incoa una demanda ante el Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo N° 11 pretendiendo el cobro de la indemnización agravada que prevé el art. 182 de la LCT, ya que entiende que dicha desvinculación se produjo como consecuencia de la celebración del matrimonio.

Tanto en Primera como en Segunda Instancia, se rechazó la demanda instaurada. Los jueces de la causa, sobre la base de la jurisprudencia del fallo plenario "Drewes, Luis d Coselia SA"<sup>5</sup>, admitieron que tanto los empleados varones como las empleadas mujeres tienen derecho a la indemnización del artículo 182 de la LCT en caso de despido por causa de matrimonio, pero que la presunción comprendida en el artículo 181 sólo se aplica a los supuestos de trabajadoras mujeres, por lo que, para obtener el

---

<sup>5</sup> Drewes, Luis Alberto c/ Coselec S.A.C. s/ Cobro de pesos plenario 23 de Marzo de 1990. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo.

resarcimiento agravado, los trabajadores masculinos deben probar que la desvinculación obedeció al hecho de haber contraído el enlace.

Contra la Sentencia de la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, la parte actora interpuso recurso extraordinario cuya denegación originó la queja en examen ante la Corte Suprema de la Nación. Frente al recurso esgrimido, el Tribunal Supremo de la Nación ha resuelto que, sin importar el género, todos los trabajadores se encuentran protegidos ante el despido por causa del matrimonio en los términos establecidos por los arts. 180 a 182 de la Ley de Contrato de Trabajo

### **III - la *ratio decidendi*.**

La causa, al llegar a manos del máximo Tribunal de la Nación, fue admitida y se hizo lugar al recurso extraordinario deduciendo que Puig se encontraba resguardado por los arts. 180 a 182 de la LCT, pues ésta no discrimina en relación al sexo, por lo que debe presumirse el despido por causa del matrimonio tanto al hombre como a la mujer.

Los supremos esclarecen que tanto el art. 17 como el art. 81, de la mencionada LCT, acompañan su argumento de la no discriminación por motivos de sexo, por lo que los arts. en cuestión no pueden entenderse como excluyentes hacia el sexo masculino. Concluyeron que la Ley "prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo". Conforme a esto, La Corte (p.8 considerando 8) sostiene que la interpretación del fallo apelado

“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”

Carlos F. Rosenkrantz (p.32), en su voto concurrente señaló que no se visualiza artículo alguno de la ley mencionada *ut supra* que proteja especialmente a la mujer por

su condición y agrega que, si existiese alguna duda, esta debe resolverse en favor del trabajador (art. 9 de la Ley de Contrato de Trabajo<sup>6</sup>).

Por su parte, el Dr Horacio Rossatti (p.46.), reconoció al art. 181 como adelantado a su época en cuanto se configura como un artículo que activamente está orientado al resguardo de las mujeres trabajadoras. Pero señala que “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, con una hermenéutica de equidad de género.”

#### **IV- La descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales.**

La función de la interpretación lingüística es eliminar una situación de indeterminación que presentan las normas generales en algunos casos, y por eso resulta vinculante el concepto de interpretación con el de la aplicación de esa norma a los casos individuales. En este ensayo se trabajó sobre la interpretación lingüística que se realiza del art. 181 de la LCT, una interpretación errónea de la norma conlleva una aplicación alejada del espíritu de la misma.

La jurisprudencia no puede modificar el texto escrito de la ley, pero lo que sí puede modificar es lo que éste significa. “¿Cuál es el interés de una frase si no es por lo que significa? ¿Qué importan las palabras de una ley sino es por lo que ellas ordenan hacer?” (Fabricio Mantilla Espinosa, 2009)

Partiremos de identificar ciertas figuras jurídicas presentes, y definiendo primeramente algunos aspectos del matrimonio y sus derechos en el sistema legal argentino. Para nuestra disciplina es fundamental el carácter civil o jurídico del matrimonio, este es la base necesaria de la familia y a la vez condición primaria de la sociedad civil, por lo que no podía quedar al margen de la legislación estatal. El Estado presta su autoridad para constituir el vínculo, junto al acuerdo de voluntades de los esposos. (Maria J. Méndez Costa et al, 2008, p. 97 - 98)

Es sustancial la interpretación del matrimonio como institución, este se constituye como elemento natural y fundamental de la sociedad y, como tal, tiene

---

<sup>6</sup> Art. 9 Ley 20.744 (1976) Ley de Contrato de Trabajo. Congreso de la Nación Argentina.

derecho a la protección de la sociedad y del Estado. Así mismo cabe destacar que los cónyuges disfrutarán de iguales derechos ante la ley.

Según indica la Dra. Molina de Juan (2015), el artículo 402 del nuevo Código Civil y Comercial<sup>7</sup> (en adelante, CyC), comprende una norma de hermenéutica jurídica en la cual se reconoce el principio de igualdad y no discriminación de los integrantes del matrimonio. Se trata de una regla que comprende todo el derecho privado argentino, y garantiza a las personas que integran un matrimonio, la protección de sus derechos en igualdad de condiciones. Vale aclarar que esto tiene especial impacto en la democratización de las estructuras familiares, excluyendo toda justificación a cualquier diferencia entre los cónyuges por razones de género. (p. 31 )

En relación al trabajo, Dobarro (2015) plantea que se trata de una actividad que ejecuta una persona con el objetivo de brindar un servicio o producir un bien determinado para así satisfacer una necesidad personal o de terceros. Esta actividad persigue una finalidad económica para el sustento propio y de la familia (p. 1)

Si bien los distintos autores difieren en la clasificación que efectúa de los principios generales del derecho del trabajo, Fernández Madrid (2000), sostiene que nuestra materia tiene como pilar fundamental como único principio, el “principio protectorio” consagrado en el art. 14 bis C.N.<sup>8</sup> el cual le otorga sentido a toda la normativa laboral. Del mismo se desprenden diversas reglas de aplicación y que, en todo caso, lo que hacen es exteriorizar distintos aspectos de la protección de la parte más débil de la relación laboral; entre ellas se encuentran: la interpretación a favor del trabajador “*in dubio pro operario*”, la subsistencia de la condición más beneficiosa, la no discriminación e igualdad de trato, la facilitación de la prueba en el proceso laboral y la aplicación de la norma más favorable.

En relación a lo antes mencionado nos encontramos también con el convenio 156 de la OIT<sup>9</sup> cuyo objetivo es la igualdad de oportunidades y trato entre hombres y

---

<sup>7</sup> Art. 402 Ley 26.994 (2014) Código Civil y Comercial. Congreso de la Nación Argentina.

<sup>8</sup> Art. 14 bis Ley N° 24.430 (1994) Constitución de la Nación Argentina. Congreso de la Nación Argentina.

<sup>9</sup> Ley N° 23.451 (1986) Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras. Congreso de la Nación Argentina.

mujeres, con y sin responsabilidades familiares resulta la norma internacional más importante en relación a la conciliación entre la vida familiar y laboral.

Por su parte, la justicia argentina concluyó que “La igualdad que consagra el artículo 16 de la Constitución Nacional<sup>10</sup> no es otra cosa que el derecho a que no se establezcan excepciones o privilegios que excluyan a los unos de los que no se concede a otros en iguales circunstancias.” (CSJN, Sanchez Viamonte, Julio en autos con Giustinian, Emilio, 1916<sup>11</sup>)

Una vez analizados estos aspectos nos detendremos en un punto central en el derecho laboral, en el Plenario "Drewes" (1990) la justicia laboral había determinado que la presunción en favor de la mujer no operaba en el caso del varón, que podía acceder a la indemnización agravada de un año de remuneraciones si demostraba que el despido fue por causa de matrimonio. Para la jurisprudencia argentina la presunción de despido por matrimonio mencionada en el art 181 de la LCT sólo ampara a las trabajadoras mujeres.

Para esto, deberemos entender que la presunción jurídica es un juicio lógico del legislador o del juez, a partir del cual se considera como cierto o probable un hecho, con el apoyo de máximas generales de experiencia, que indican cual es el modo normal de como suceden los acontecimientos. (Salvador Zavala Toya. 1994)

El *onus probandi* por ende recaía sobre el varón, este era quien invoca el acto injurioso de la desvinculación por causa de matrimonio. Explica Mario Masciotra (2020) que es la “carga” de ofrecer los medios probatorios con la finalidad de acreditar los hechos, de lo contrario los mismos no serían tenidos en cuenta al momento del juzgamiento.

Para Peyrano (2004), sin importar el carácter de actor o demandado, en determinados supuestos, la carga de la prueba recae sobre ambas partes, en especial sobre aquella que se encuentre en mejores condiciones para producirla.

Asimismo, Manuel Hernandez (2015) expresa “la inversión de la carga de la prueba no surge ante la mera invocación de un tratamiento discriminatorio, sino que es

---

<sup>10</sup> Art. 16 Ley N° 24.430 (1994) Constitución de la Nación Argentina. Congreso de la Nación Argentina.

<sup>11</sup> Santoro, Cayetano c/Frias, Estela 28/09/1916. Corte Suprema de Justicia de la Nación Argentina.

necesario que se acredite la presencia de circunstancias que constituyan indicios racionales de que está en juego el factor que determina la igualdad”, y será, pues, a partir de la constatación de dichas circunstancias que “el empleador deberá destruir la presunción probando que existe causa justificada suficiente” (p. 15)

De este modo, el trabajador que invoque su despido a causa de matrimonio, deberá aportar indicios suficientes, y frente a ello será el empleador quien deba demostrar que la extinción del contrato se produjo por un hecho objetivo distinto del hecho controvertido.

Partiendo de lo desarrollado, nos vemos obligados a realizar una apreciación evaluativa de las normas, ante los nuevos paradigmas sociales y culturales. El juez en este esquema, no puede jugar un rol de espectador pasivo. A través de una interpretación dinámica inteligente, el juez puede extender el mandato a hipótesis no previstas originalmente por los legisladores.

Todo orden normativo constituye una obra del hombre, en un determinado momento de la historia, en ciertas circunstancias sociales, obra con la cual se pretende producir prácticamente en la existencia colectiva unos ciertos efectos. Por lo tanto, el alcance y la validez de una disposición normativa que debe medirse, única y exclusivamente, en función de los efectos que produce en la vida real. (Iride Isabel Maria Grilo, 2007)

La corte destaca este aspecto a la hora de interpretar una norma en el fallo 333:2306 “Álvarez y otros c/ cencosud S.A.” (2010)<sup>12</sup> donde considera que

La interpretación evolutiva y el principio *pro homine*, conviene agregar 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, está predestinada a recoger y regir hechos posteriores a su sanción y esta conclusión se impone con mayor fundamento respecto de la Constitución Nacional que tiene la virtualidad necesaria de poder gobernar las

---

<sup>12</sup> Álvarez y otros c/ cencosud S.A.” (2010) Corte Suprema de Justicia de la Nación Argentina.



relaciones jurídicas nacidas en circunstancias sociales diferentes a las que existían en tiempos de su sanción.

#### **V - La postura del autor.**

El derecho del trabajo se nutre de diversos principios jurídicos que tienen por centro a la persona, en especial la del trabajador, pero estos principios protectorios no versan sólo en relación a la persona en el ámbito laboral, sino que velan por la integridad de la misma y sus intereses.

El tribunal inferior no tuvo en cuenta la integridad del trabajador y su innata dignidad, pues al momento de interpretar el art. 181 de la LCT centraron su postura en una cualidad de la persona, vinculado a la pertenencia del sexo masculino, relegando toda otra circunstancia, por lo que cayeron en un reduccionismo jurídico que no se condice con el espíritu de la ley. Esta interpretación surge de la mala lectura del Título VII de la LCT, titulado como “Trabajo de Mujeres”, por lo que entienden y según les marca la jurisprudencia, este artículo protege exclusivamente a las mujeres, con el único criterio de la distinción basada en el sexo de la persona.

Esta postura que nos marca la jurisprudencia debe de modificarse ya que este criterio no puede coexistir con la aplicación de la Ley Antidiscriminatoria 23.592<sup>13</sup> el campo del derecho laboral. Más aún, cuando alguien pudiera concluir que existen motivos para distribuir en forma desigual la carga probatoria de la verdadera causa del despido según el sexo del empleado. Es esencial apreciar que la carga de ofrecer la prueba no pesa específicamente sobre una de las partes, sino que, como lo indica la teoría de las “cargas probatorias dinámicas”, carga con esta obligación quien que se encuentre en mejores condiciones de hacerlo, pero vale aclarar que en caso de duda, se traslada la responsabilidad de probar al empleador. (MACHADO, José D., 2007, p. 281)

Considero que el nuevo paradigma que marca el fallo de La Corte Suprema de Justicia en el caso “Puig” unifica criterios a la hora de interpretar las diversas normas de nuestro derecho consagrando los principios de igualdad y no discriminación por

---

<sup>13</sup> Ley N° 23.592 (1988) Actos Discriminatorios. Congreso de la Nación Argentina.

motivos de sexo y asegura por otro lado especial protección de la familia como institución en nuestro sistema normativo.

Este caso podría haber sido una gran oportunidad para abordar esta fallida interpretación del art. 181 en los matrimonios del mismo sexo (legitimados en nuestro país desde 2010 en la Ley 26.618<sup>14</sup>) ya que en caso de un matrimonio de dos personas de sexo masculinos ninguno de los contrayentes hubiera sido beneficiado por esta presunción. En consecuencia a lo dicho, la Convención Americana de Derechos Humanos consagra la protección de la vida privada y familiar (artículo 11.2<sup>15</sup>), así como en relación al derecho a la protección de la familia (artículo 17<sup>16</sup>), el vínculo familiar que puede derivar de una relación de una pareja de distinto o del mismo sexo.

## **VI.- Conclusión.**

Como resultado de la investigación para este trabajo he encontrado el fallo "Puig, Fernando Rodolfo el Minera Santa Cruz SA S/ despido" del orden del derecho laboral el cual acarrea un problema jurídico de tipo lingüístico. El problema detectado trata acerca del alcance de la presunción del art. 181 de la Ley de Contrato Trabajo ya que el mismo no explicita sobre este, quedando en manos de la jurisprudencia y la doctrina su interpretación.

En virtud del análisis realizado considero de gran importancia la jurisprudencia fijada por este fallo de la CSJN, erigiendo una contundente posición acerca de la importancia de una interpretación amplia y progresiva de las leyes protectorias en el derecho laboral y en un nuevo paradigma sociocultural más igualitario, dejando atrás los desactualizados argumentos de sus antiguas decisiones y exhortando a los demás tribunales a unificar criterios.

---

<sup>14</sup> Ley N° 26.618 (2010) Matrimonio Civil. Congreso de la Nación Argentina.

<sup>15</sup> Art. 11.2 Ley N° 23.054 (Marzo 1 de 1984) Convención Americana sobre Derechos Humanos llamada Pacto de San José de Costa Rica.

<sup>16</sup> Art. 17 Ley N° 23.054 (Marzo 1 de 1984) Convención Americana sobre Derechos Humanos llamada Pacto de San José de Costa Rica.

## VII. - Referencias.

### a) Doctrina:

Alchourrón, C. y Bulygin, E. “Introducción a la metodología de las ciencias jurídicas y sociales”. Buenos Aires: Astrea. 1998.

Dobarro, Viviana Mariel. “El derecho del trabajo: principios generales e institutos fundamentales”. 2015 p.1

Fernández Madrid, Juan Carlos, "Tratado práctico de derecho del trabajo", Ed. La Ley, Tomos I y II, Bs. As., 2000 y 2001.

Hernández, Manuel O. “Carga dinámica de la prueba. El paradigma de la carga probatoria en el proceso laboral” 2015, p. 15

Iride Isabel Maria Grilo, “La igualdad de condiciones” 2007. Id SAIJ: DACF070004.

MacCormick, N. “Argumentación e interpretación en el derecho” 2014.

MACHADO, José D. “La doctrina de la carga probatoria dinámica y su aplicación al proceso laboral, Revista Derecho Laboral, Procedimiento Laboral II”, 2007, p. 281.

Mantilla Espinosa, Fabricio. “Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso XXXIII” 2009, pp. 537 - 597

Masciotra, Mario. “La carga de la prueba en el Proceso Civil” 24 de Julio de 2020. Id SAIJ: DACF200163.

Mendez Costa Maria J. , Maria Rosa Lorenzo, Sara Cadoche de Azvalinsky, Daniel Hugo D'Antonio, Francisco A. M. Ferrer, Carlos II Rolando (2008) “Derecho de Familia” Tomo I p. 97 - 98

Molina de Juan, Mariel, et al. Código Civil y Comercial de la Nación Comentado Tomo II, Libro Segundo. Relaciones de familia Capítulo 1: “Principios de libertad y de igualdad”. 2015, p. 31

Peyrano Jorge Walter; “Cargas probatorias dinámicas”; Ed. Rubinzal – Culzoni; Buenos Aires. 2004

Zavala Toya, Salvador. “ Revista de la facultad de Derecho en la Pontificia Universidad Católica del Perú LAS PRESUNCIONES EN EL DERECHO CIVIL SALVADOR 1994

b) jurisprudencia:

Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ acción de amparo Fallos: 333:2306 (7 de diciembre de 2010)

CSJN, Sanchez Viamonte, Julio en autos con Giustinian, Emilio, 1916, Fallos 123:106

Fallo Plenario Nro. 272, "Drewes, Luis Alberto C/ Coselec SSCS S/Cobro de Pesos" 23.3.90

c) Legislación:

Congreso de la Nación Argentina (13 de Mayo de 1976) Ley de Contrato de Trabajo [Ley 20.477 de 1976]

Congreso de la Nación Argentina (01 de Diciembre de 1986) Convenio sobre la igualdad de oportunidad y de trato entre trabajadores y trabajadoras [Ley 23.451 de 1986]

Congreso de la Nación Argentina (21 de Julio de 2010) Matrimonio Civil [Ley 26.618 de 2010]

Congreso de la Nación Argentina (Diciembre 15 de 1994.) Constitución de la Nación Argentina [Ley N° 24.430 ]

Convención Americana sobre Derechos Humanos. San José, Costa Rica (7 al 22 de noviembre de 1969) [ CN. Art 75 inc. 22]