



**El equilibrio necesario:** el nuevo modelo familiar y la protección de despido por matrimonio

**Fallo Elegido:** AUTOS: “PUIG, FERNANDO RODOLFO contra MINERA SANTA CRUZ S.A. sobre despido”

CAMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO-SALA VIII

PODER JUDICIAL DE LA NACIÓN

NOTA A FALLO

Autora: María Laura Pereyra

DNI 26000744

Legajo: VABG92474

Temática elegida: Derechos fundamentales del trabajo

Profesor: Quintanilla, María Alejandra

Año 2022

## SUMARIO

**I.** Introducción. **II.** Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y decisión del Tribunal. **III.** Identificación y reconstrucción de la “ratio decidendi” de la sentencia **IV.** Análisis y comentarios del autor. **V.** Referencias bibliográficas

### I. INTRODUCCIÓN

La elección de la temática del fallo está relacionada con su relevancia en el contexto actual, entendiendo que el derecho laboral nace para regular las relaciones laborales, lo cual se torna particularmente necesario a partir del arribo del sistema de producción capitalista. El mismo trata de crear una base más justa en las relaciones de trabajo. Es por ello que sus principios son reglas o pautas que tienen como objetivo proteger al trabajador en función de la desigualdad existente entre éste y un empleador, acercando a las partes a una condición más pareja o de mayor igualdad. Es decir que nace como una rama jurídica de protección, y es debido a ello que se encuentra orientado a tutelar unidireccionalmente a uno de los sujetos de la relación jurídica que constituye su objeto, o sea el trabajador. Estos principios tienen “una dirección finalista que impregna su objetivo último, la cual es mejorar la posición de los trabajadores en el orden socioeconómico, compensando las desigualdades” (Godinho Delgado, 2004: 75 en Orsini, 2010:490).

Dentro de esos principios, que deben estar presentes desde el inicio y a lo largo de la relación laboral, se encuentran el protectorio, de irrenunciabilidad de los derechos, de continuidad de la relación laboral, de primacía de la realidad, de la buena fe, de equidad, de justicia social, de razonabilidad, de progresividad y de no discriminación e igualdad de trato. Los mismos se plasman en derechos y estos, al igual que todos los derechos, requieren la posibilidad de reconocimiento y exigibilidad frente al Estado e inter partes, por tal motivo es inherente a su existencia el poder acceder a su protección ante un órgano estatal. El órgano encargado de protegerlos es el Poder Judicial.

Es en este marco que el fallo “Puig, Fernando Rodolfo contra Minera Santa Cruz S.A. sobre despido” de la Sala VIII de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, en consonancia con lo dispuesto anteriormente por la Corte Suprema de Justicia en respuesta del recurso de queja presentada por el actor, busco equiparar los derechos

laborales sin distinción de género en un reclamo de indemnización especial del trabajador por haber sido despedido, sin expresión de causa, dentro de los seis meses posteriores de haber contraído matrimonio.

El fallo analizado tiene una gran relevancia, ya que resuelve la discusión sobre si el trabajador varón cuenta con la misma protección que tienen las mujeres trabajadoras contra el despido por causa de matrimonio, lo cual es un hecho importante. Zanjando la cuestión al considerar 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 al 182 pertenecientes al capítulo III “De la prohibición del despido por causas de matrimonio” de la Ley de Contrato de Trabajo, más allá de la ubicación de dichos artículos dentro del Título VII llamado “Trabajo de Mujeres”.

Se podría decir que la ubicación de los artículos dentro del Título “Trabajo de Mujeres” es uno de los problemas jurídicos de este fallo. Este problema, según Gascón Abellán y García Figueroa (2004:94) está vinculado con lo lingüístico, y se debe a la propia ambigüedad y vaguedad del lenguaje natural y su tesitura abierta que conduce a imprecisiones. Estos autores sostienen que la vaguedad tiene su origen en el significado de los términos que se torna impreciso, impidiendo así determinar los casos incluidos y excluidos de la norma. Es decir, se hace imposible determinar el núcleo de certeza con precisión, cuestión que motiva que algunas resoluciones puedan plantear dudas interpretativas, dotando el resolutorio de cierta discrecionalidad. Este problema se manifiesta en el hecho que si bien los artículos en cuestión se encuentran dentro del título “Trabajo de Mujeres”, en ningún momento hace referencia puntual al género del empleado consorte y esto pone en tela de juicio cuál sería la correcta interpretación de la norma.

Otro de los problemas Jurídicos presentes en este fallo está relacionado con lo que Alchourrón y Bulygin (2012) denomina “laguna del derecho o laguna de la ley”, refiriéndose está a situaciones en las cuales, si bien existe una solución -por lo cual no son lagunas normativas-, la solución existente es axiológicamente inadecuada. Es decir que, que la solución propuesta por el legislador es inadecuada porque no previno una distinción que era relevante que, de haberla considerado, hubiera dado una solución diferente. De acuerdo con el autor mencionado, a este tipo lagunas se le llama laguna axiológica. Esto se advierte en el fallo analizado dado que existe un conflicto de

principios donde se enfrentan una norma del derecho común, como lo es el artículo 181 de la Ley de Contrato de Trabajo, con la aplicación de normas de raigambre constitucional que establecen derechos fundamentales.

Es relevante abordar el fallo en cuestión dada la temática que aborda. La resolución y los fundamentos que allí se expone buscan realizar modificaciones necesarias para adecuarse al nuevo paradigma de familia. Entendiendo, para ello, que las leyes deben ser interpretadas considerando las nuevas necesidades de la comunidad.

Para analizar el fallo el presente trabajo inicia por determinar el problema jurídico del mismo, como quedo expresado en la introducción, para luego abocarse describir la premisa fáctica e historia procesal así como la decisión del tribunal. Posteriormente determina la *ratio decidendi*. A continuación se desarrolla la investigación doctrinaria y/o jurisprudencial, dando lugar con ello a la elaboración de la postura del autor. Por último, se explicita una conclusión del trabajo.

## **II. RECONSTRUCCIÓN DE LA PREMISA FÁCTICA, HISTORIA PROCESAL Y DECISIÓN DEL TRIBUNAL**

Rodolfo Fernando Puig inicia una demanda laboral reclamando la indemnización especial por despido por causa de matrimonio, la cual es contemplada en el art. 182 de la Ley de Contrato de Trabajo, en adelante LCT. La misma fue promovida por el trabajador tras ser desvinculado de su trabajo sin expresión de motivos de la empresa demandada. Dicha desvinculación había ocurrido dentro de los seis meses posteriores al acto nupcial, ya que su casamiento es el 18 de marzo del 2010 y fue despedido el 25 de junio del mismo año; es decir, dentro del plazo en el que, según el art. 181 de la LCT, corresponde presumir que el despido sin invocación de motivos tiene por causa el matrimonio.

El Juez del Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo N° 11 desestimo el reclamo debido a que considero que si bien la empleadora había tomado conocimiento del acto nupcial, el actor no había logrado probar que el despido se hubiera producido por causa de su matrimonio siendo esto necesario en su caso dado que no opera la presunción *iuris tatum* que estable el artículo 181 de la LCT, como ocurre en el caso de las trabajadoras mujeres según el fallo “Drewes, Luis Alberto c/Coselec SSCS s/cobro de pesos” (23/3/1990). Además de ello, considero que de las declaraciones del actor no surgía que la empresa llevara adelante prácticas discriminatorias.

Frente al pronunciamiento del a quo, el actor interpone Recurso de Apelación. La sala IV de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo confirma la sentencia dictada en Primera Instancia, considerando que el actor no había satisfecho la carga procesal de acreditar que el móvil del distracto radicaba en su matrimonio. Ante tal decisión el actor presenta un recurso extraordinario basando su argumentación en la vulneración de garantías constitucionales como la de no discriminación, la de igualdad y protección a la familia. Sumado a esto, en la exposición de su razonamiento sostiene que lo resuelto es arbitrario dado que no se emplea el principio de equidad en materia de distribución de la carga de la prueba. Al ser rechazado este recurso por la Sala VI el actor presenta el recurso de queja a la Corte Suprema de Justicia.

A partir de los fundamentos expresados por el señor Procurador Fiscal la Corte Suprema de Justicia hace lugar a la Queja y declara procedente el Recurso Extraordinario debidamente interpuesto por el apelante. Es por ello que el fallo dado por el Máximo Tribunal dejó sin efecto la sentencia apelada, ordenando se dicte un nuevo fallo con los alcances del nuevo pronunciamiento. Los argumentos del Procurador Fiscal giraron en torno a criticar la interpretación restrictiva que hace la Sala VI respecto del artículo 181 de la LCT, siendo esta violatoria de las garantías constitucionales. Asimismo, expreso que los artículos 180 a 182 conforman un sistema de garantías que buscan desalentar la toma de decisiones discriminatorias y abusivas del empleador contra quienes deciden formar una familia. Es decir que, es una protección contra el despido por causa de matrimonio que tiene como propósito evitar que el empleador se sienta motivado a despedir a quien asuma responsabilidades familiares por considerar que disminuirá su capacidad productiva.

También manifestó que la presunción *iuris tantum* del art. 181 debe ser aplicada tanto a mujeres como varones, ya que tiene su razón de ser en las dificultades probatorias que se presentan cuando se intenta acreditar el motivo real de un despido, constituyendo así “una vía imprescindible para asegurar la tutela efectiva de los trabajadores frente a despidos discriminatorios” (Corte Suprema de Justicia, 2020).

En el fallo la Corte Suprema de Justicia de la Nación determina que si bien el tema remite a la interpretación de una norma de derecho general como lo es el artículo 181 de la Ley de Contrato de Trabajo, y la misma resulta ajena al remedio del artículo 14 de la Ley 48, es necesario hacer una excepción a esta regla, debido a que la sentencia

recurrida vulnera garantías constitucionales. También sostuvo que la cuestión a decidir radica en considerar sí lo consagrado en el artículo 181 de la Ley de Contrato Laboral aplica solamente a las mujeres trabajadoras o también incluye al varón trabajador. Al respecto afirmo que no surge de ninguno de los tres artículos (180, 181 y 182) la referencia a la mujer trabajadora como exclusiva destinataria de la protección especial.

Es debido a todo lo planteado que la Corte Suprema de Justicia expresa en dicho fallo “Vuelvan los autos al tribunal de origen a fin de que, por quien corresponda, se dicte pronunciamiento con arreglo al presente. Hágase saber, acumúlese la queja al principal y, oportunamente, remítase.”(Corte Suprema de Justicia, 2020)

En ese marco es designada la sala VIII de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, quien dicta un nuevo fallo el 4 de diciembre del 2020 con arreglo a lo resuelto por el Alto Tribunal, por lo que reafirma que el régimen protectorio contra el despido por causa de matrimonio, abarca a ambos cónyuges sin distinción de sexo. Por ello, los jueces de cámara resolvieron revocar el pronunciamiento de grado y en su lugar hacer a la demandada interpuesta por Puig Fernando Rodolfo contra Minera Santa Cruz S.A. y condenar a esta última a abonarle al actor la indemnización agravada más intereses, dejando sin efecto lo resuelto en grado en materia de costas y honorarios, imponer las costas de ambas instancias a la demandada vencida, regular los honorarios de la representación letrada de la parte actora y de la demandada por sus actuaciones en primera instancia y del perito contador con inclusión de intereses y regular los honorarios de los profesionales intervinientes en la Alzada por las partes actora y demandada (Fallo: CNT 57589/2012/1/RH)

### **III. IDENTIFICACIÓN Y RECONSTRUCCIÓN DE LA “RATIO DECIDENDI” DE LA SENTENCIA**

Los miembros de la Sala VIII de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo María Dora González (jueza) y Victor A. Pesino (juez) resolvieron de forma unánime y siguiendo los lineamientos del fallo de la Corte Suprema de Justicia que los trabajadores varones también están amparados por la disposición del artículo 181 de la Ley de Contrato de Trabajo, que presume que el despido obedeció al matrimonio a los efectos de otorgar una indemnización agravada.

La Sala VIII entiende que si se atiende a la literalidad de los artículos, en ninguno se refiere exclusivamente a la mujer trabajadora, por más de que el artículo se encuentre dentro del título “Del trabajo de mujeres”. Más aún, el artículo 180 de la mencionada ley, que inicia el capítulo III titulado “De la prohibición del despido por causa de matrimonio”, establece la nulidad de actos o contratos jurídicos, así como también de reglamentaciones internas de una empresa que “establezcan para su personal el despido por causa de matrimonio”, haciendo referencia esto tanto a los trabajadores varones como de las mujeres. Explicitando además que, cuando la ley se dirige al personal femenino de forma exclusiva lo hace taxativamente.

Asociado a ello, manifiestan que la LCT prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores, entre otros, por motivo de sexo, considerándolo “trato desigual”, estando ello en concordancia con las directrices internacionales, a las cuales la Argentina adscribe. Dichas directrices se orientan a consagrar la igualdad de derechos de hombres y mujeres frente al matrimonio y las responsabilidades familiares. Por ello buscan que los Estados incentiven y apoyen la participación de los hombres en las tareas domésticas y de crianza de los hijos desarrollando medidas que posibiliten modificar el patrón sociocultural que pone en cabeza de la mujer, en forma exclusiva, dichas tareas. Es por ello que la interpretación que realizó la Sala VIII, al igual que la Corte Suprema, al respecto de los artículos en cuestión es que sus disposiciones son aplicables indistintamente a hombres y mujeres.

Crean que la finalidad perseguida, es proteger a los trabajadores ante despidos arbitrarios que tengan por causa la asunción de responsabilidades familiares, tales como el matrimonio, ante el temor de sus empleadores porque se vea afectada la capacidad productiva, independientemente de su sexo. Debido a esto consideran que la interpretación que se ha hecho de la norma resulta irrazonable por apartarse de lo dispuesto por la Ley en cuestión, y por ser contraria a la Constitución Nacional, a los Tratados y Convenios Internacionales sobre Derechos Humanos y Derechos Laborales así como a nuestra Ley Civil. Dichos instrumentos, según expresa el fallo analizado, establecen a la familia como elemento natural y fundamental de la sociedad teniendo derecho a la protección de la sociedad y del Estado. Tal situación queda evidenciada en los principios constitucionales planteados en los 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, jerarquizados en el art. 75 inc. 22 de la Carta Magna.

El fallo retoma una aseveración que realiza la Corte Suprema de Justicia acerca del nuevo contexto sociocultural, dejando de manifiesto las modificaciones que ha sufrido en los últimos años el paradigma familiar. Aseveran que ambos cónyuges se encargan de forma indistinta de las responsabilidades familiares, a diferencia de los que ocurría anteriormente donde sólo la mujer era la encargada de las tareas del hogar y la familia.

La Sala VIII, reafirmando lo expresado por la Corte Suprema, manifiestan que la Cámara que rechazó el recurso extraordinario ha hecho una interpretación regresiva de la ley al no contemplar estas nuevas condiciones del paradigma familiar, siendo esto desfavorable para los hombres y consecuentemente estableciendo una desigualdad para con las mujeres a la hora de ser contratadas. Es decir que, los empleadores podrían inclinarse a contratar varones para no tener que aplicar esta figura en un futuro. Es por ello que el artículo 182 debe aplicarse indistintamente a trabajadores varones como a mujeres, ya que la dificultad de acreditar el despido que obedece al matrimonio es tan significativa en el caso de la mujer como en el caso del cónyuge varón, por lo que la distinción entre ellos puede considerarse irrazonable y, finalmente, discriminatoria.

La interpretación del a quo fue considerada irrazonable tanto por la Corte Suprema como por la Sala VIII debido a que éste fundó su argumentación en el hecho que el actor no había logrado probar que el despido se hubiera producido por causa del matrimonio. Sostuvo que no existían elementos que le permitiesen tener por configurado un despido discriminatorio que permita aplicar las pautas en materia de prueba establecidas por la Corte para dichos supuestos (Fallo Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo; y el Fallo Sisnero, Mirtha Graciela y otros el Taldelva SRL y otros s/ amparo). En esta misma línea argumentativa, el a quo afirmó que, conforme la doctrina del fallo plenario “Drewes, Luis Alberto C/ Coselec S.A.C. S/ Cobro De Pesos” N° 272 in re, no opera la presunción “iuris tantum” que establece el art. 181 de la Ley de Contrato de Trabajo respecto de los trabajadores varones respaldado esto por las disposiciones de la Constitución Nacional y por los Tratados



Internacionales que consagran una protección especial para la mujer, como perteneciente a un grupo especialmente desventajado, sobre todo en el mundo del trabajo.

Tales fundamentos fueron considerados, por la Corte Suprema y por la Sala VIII, como producto de una inteligencia retrógrada, lo cual contrasta con la orientación actual de los fallos de la Corte. En este sentido, también afirman que la interpretación de la ley fue sólo histórica, ya que se basó en las motivaciones que condujeron al legislador de 1974 a incorporar el sistema protector particularmente dirigido a la mujer, el cual era congruente con la época en que se sancionó. Pero, al centrarse en ello omitió examinar la significación de las normas en juego en el actual contexto donde el paradigma familiar está en proceso de cambio, y con ello los roles históricamente atribuidos y estereotipados presentan importantes modificaciones.

En conclusión, la Sala VIII en el fallo analizado se adecua al contexto social actual que establece la igualdad de género en todos los ámbitos, y particularmente en el laboral, ya que equipara a varones y mujeres para acceder a la protección especial en caso de despido por matrimonio.

## **ANÁLISIS Y COMENTARIOS DEL AUTOR.**

### *ANTECEDENTES      LEGISLATIVOS,      DOCTRINARIOS      Y JURISPRUDENCIALES*

Según Grisolia (2019) el trabajo, en sentido amplio puede definirse como toda actividad humana que produzca bienes o servicios a partir de un esfuerzo físico o intelectual que tenga por objeto transformar la realidad.

A diferencia de ello, para el derecho del trabajo el concepto tiene otras connotaciones, ya que no se ocupa de todo el trabajo humano sino sólo del trabajo en relación de dependencia. Es por ello que lo define como “toda actividad lícita prestada a otro —persona humana o jurídica (empleador individual o empresa) — a cambio de una remuneración” (Grisolia, 2019: 11).

Este trabajo remunerado tiene una relación de cambio de carácter patrimonial, debido a que el trabajador desarrolla tareas que le van a permitir mantener a su familia y a su persona, es decir que trabaja por la remuneración.

Por tal situación, se comprende que el derecho del trabajo sea una rama jurídica de protección, orientada a tutelar unidireccionalmente al trabajador. Es por ello que sus principios son reglas o pautas que tienen como objetivo protegerlo en función de la desigualdad existente entre éste y el empleador, acercando a las partes a una condición más pareja o de mayor igualdad (Orsini, 2010:490).

Pero, según Balbín (2018), existe una distancia entre las enunciaciones que se efectúan desde la teoría y la realidad, ya que en esta última la relación de trabajo es calificada más como una relación de poder que como un contrato. Dicha relación de poder se traduce en una vinculación de mando y obediencia, mayormente en beneficio de una de las partes contratantes, el empleador. Esto queda de manifiesto, por ejemplo, en el instituto del despido injustificado, definido por la doctrina como el acto unilateral del empleador mediante el cual éste dispone la resolución del contrato, sin que medie un motivo legalmente atendible que legitime esa decisión rupturista (Gatti, 2015:513). Este instituto que, para algunos autores de la doctrina nacional es un derecho subjetivo del empleador, y para otros, en cambio, es un hecho ilícito pero eficaz, está dispuesto por el artículo 245 de la Ley de Contrato Laboral. Dicho artículo establece una indemnización para los casos de despido dispuesto por el empleador sin justa causa, la cual está vinculada con la antigüedad y la remuneración del trabajador.

Cuando el despido se da dentro de los tres meses anteriores o seis meses posteriores al matrimonio del trabajador, la LCT establece una presunción de despido fundado en la causal de matrimonio. Pero para que pueda ser considerado como tal la ley exige que haya notificación fehaciente, entendiéndose por tal el envío de telegrama donde se avise la celebración de las nupcias al empleador, no pudiendo efectuarse esta notificación fuera del plazo anteriormente mencionado, además de la presentación del acta de matrimonio ante el empleador.

Dicha ley plantea en su artículo 182 que en el caso haber incumplido la prohibición de despido por matrimonio, se dará una indemnización especial que supone un año de remuneraciones, la cual se acumula con la dispuesta en el artículo 245 de la misma ley.

Para Goldin (2009), hay situaciones que son tuteladas especialmente por el legislador, como el hecho de contraer matrimonio, o ejercer representación sindical. Y es por ello que, en tales circunstancias, el despido arbitrario determina el derecho de acceder

a una indemnización agravada, ya que además de verse alterada la estabilidad laboral, se afectan otros derechos dignos de protección.

Pero esta protección frente al despido por matrimonio se encuentra legislada dentro del Título "Trabajo de Mujeres", dejando entrever que el legislador con la reforma introducida en 1976 a la LCT por la ley 21.297 suprimió el artículo 299 y con ello la protección al trabajador varón. Dicho artículo era una disposición complementaria que determinaba que ese régimen podría extenderse excepcionalmente al caso del trabajador despedido, de acuerdo a las circunstancias de cada caso, apreciado con criterio restrictivo.

Al respecto, autores como Grisolí (2012) consideran que todos los trabajadores, sean varones o mujeres, tienen derecho a la indemnización agravada en caso de despido por matrimonio. Es decir que, si bien hay consenso en la doctrina sobre esta cuestión recién a partir del fallo plenario "Drewes, Luis Alberto C/ Coselec S.A.C. S/ cobro De Pesos" del 23 de marzo de 1990, se sienta precedente al respecto.

El fallo mencionado intenta resolver el problema jurídico que suscitaba la interpretación de la norma en cuestión. Es por ello que la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo hace extensiva la indemnización agravada prevista en el art. 182 de la LCT a los trabajadores varones, pero sostiene que no opera la presunción "iuris tantum" del artículo 181. Es decir que, el criterio de la protección contra el despido por matrimonio se extiende al trabajador varón, porque de no hacerlo se opondría al principio de prohibición de discriminación propio del derecho laboral y presente en dicha ley y en otras normas vigentes. Pero a este le es necesario probar que tal hecho fue la causal del despido pues, a diferencia de lo que ocurre con la trabajadora mujer, no opera la presunción de derecho que ordena admitir como probado un hecho, mientras no se tengan pruebas de lo contrario.

Por las características contextuales en que se produjo el fallo Drewes, donde las tareas del hombre y la mujer estaban aún estereotipadas, este fallo dio respuesta al problema jurídico allí planteado. Pero, con los cambios societarios que se fueron produciendo a lo largo de los años, queda en evidencia nuevamente el problema jurídico que presenta la interpretación de estos artículos en cuestión. Sumado a ello, se comienza a utilizar la Ley 23.592 al derecho laboral (Fullana y Gerino, 2010), en 2010 entra en vigencia la Ley 26.618 de Matrimonio Civil, conocida popularmente como ley de matrimonio igualitario, en el año 2012 se sanciona la Ley de Identidad de Género 26.743,

y en el 2015 se reformó el Código Civil y Comercial de la Nación (ley 26.994). Este nuevo marco legal trajo aparejado cambios sustanciales en materia de derecho de familia, además de avanzar hacia el reconocimiento del pluralismo y diversidad de los sujetos titulares del derecho. Todo esto conllevó a la necesidad de la revisión de la doctrina plenaria Drewes.

Treinta años después, el fallo “Puig, Fernando Rodolfo contra minera Santa Cruz S.A. sobre despido” intentará resolver el problema jurídico de la ley ya mencionada. En este fallo, cuyo contexto deja entrever un nuevo modelo de familia donde los cónyuges asumen por igual las responsabilidades familiares, no puede interpretarse que los estímulos del empleador para despedir a quienes contraen matrimonio se suscitan solamente en el caso de las mujeres trabajadoras, y que solamente ellas deben estar íntegramente abarcadas por el sistema protector especial de los arts. 180, 181 y 182 de la LCT. Además, teniendo en cuenta que no existen elementos en la literalidad de estos tres artículos que autorice a excluir de sus disposiciones al trabajador varón y que la propia ley prohíbe cualquier tipo de discriminación, la única interpretación posible es que la aplicación de estos sea de forma indistinta a hombres y mujeres. Esta interpretación está íntimamente relacionada con los principios rectores de la legislación laboral y la Constitución Nacional (artículo 14, 14 bis y 16); así como también con el último párrafo del artículo de 42 de la Ley 26.618, ya que sostiene que ninguna disposición de nuestro sistema jurídico puede ser aplicada para conculcar derechos o su ejercicio. En concordancia con ello el artículo 402 del Código Civil y Comercial de la Nación (2014) dispone 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”. También, cabe mencionar el Convenio 156 de la OIT sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, el cual fue ratificado por la Argentina mediante la ley 23.451; B.O. 14 de abril de 1987. Dicho convenio en el artículo 3° pone en cabeza de los estados miembros la obligación de incluir entre los objetivos de sus políticas nacionales la creación de la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras.

Por lo tanto, la presunción *iuris tantum* del art. 181 debe ser aplicada tanto a mujeres como varones, ya que tiene su razón de ser en las dificultades probatorias que se

presentan cuando se intenta acreditar el motivo real de un despido (Fallos: Pellicori), constituyendo así “una vía imprescindible para asegurar la tutela efectiva de los trabajadores frente a despidos discriminatorios” (fallos 343:1037).

Con sustento en el precedente “Álvarez” de la Corte Suprema de Justicia (Fallo 333:2306), queda en evidencia que las leyes deben ser interpretadas de manera evolutiva, teniendo en cuenta las nuevas condiciones y necesidades de la comunidad, por cuanto, toda ley tiene una visión de futuro.

En conclusión, el fallo analizado considera el sistema normativo en su conjunto (nacional e internacional), de forma complementaria y homogénea adecuándolo al contexto de aplicación por lo que su resolución evidencia una visión integral.

### *POSTURA DEL AUTOR*

En el fallo "Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido" los miembros de la Sala VIII de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, siguiendo los planteos realizados por el Máximo Tribunal, en respuesta al recurso de queja realizado por Puig, optaron acertadamente por interpretar la norma en cuestión, de acuerdo a las nuevas circunstancias sociales.

Entendiendo que, la Ley de Contrato de Trabajo fue sancionada hace más de cuarenta años, momento en el cual resultaba impensado que un trabajador varón fuera despedido luego de contraer matrimonio, debido a que el modelo de familia de la época hacía recaer sólo en la mujer las tareas familiares, por lo que el casamiento en el varón no provocaba ningún cambio que podría suponer al empleador una disminución de su capacidad laboral. Es por ello que, para ese contexto, la ley pareció dar una solución que se ajustaba a las características de ese momento histórico. Pero el paradigma sociocultural fue cambiando, lo cual trajo aparejado un nuevo modelo familiar donde los cónyuges, sean hombres o mujeres, se hacen cargo indistintamente de las tareas y obligaciones domésticas y familiares.

El fallo se hace eco de esos cambios, los valida y efectiviza su protección, ya que entiende que la presunción consagrada en el art. 181 de la LCT que debe aplicarse igualmente al trabajador varón que a la mujer. Esta resolución es protectora de la institución del matrimonio y, por consiguiente, una garantía que debe abarcar a ambos cónyuges independientemente de su sexo. Es decir que se reconoce que las tareas

históricamente adjudicadas a la mujer, comenzaron a compartirse con el hombre así como las responsabilidades de obtener el sustento económico desde que la mujer se ha insertado en el mercado laboral, por lo que ambos deben ser protegidos contra el despido por matrimonio de forma igualitaria.

Tal resolución deja advertir que el fallo realiza una interpretación de la ley no sólo histórica sino que considera las nuevas condiciones y necesidades de la sociedad para que su resolución se ajuste a las demandas de la sociedad actual. También toma en cuenta los cambios normativos sucedidos a nivel nacional e internacional en relación a las temáticas sobre los que avanza dicho fallo. Todo ello lo configura como una decisión acertada para resolver problemáticas actuales, sin tener que modificar para ello una o más leyes que han sido aprobadas en otro contexto, cual sería inviable dado lo vertiginoso de los cambios societarios.

Es evidente que el fallo sella de forma apropiada la discusión sobre si el trabajador varón cuenta con la misma protección que tienen las mujeres trabajadoras contra el despido por causa del matrimonio, igualándolos. Sienta un importante precedente para la protección integral de las familias, guiándose no sólo del sistema normativo nacional sino también de las directivas internacionales que consagran innegablemente la igualdad de derechos de hombres y mujeres frente al matrimonio y las responsabilidades familiares.

Es evidente que este fallo busca brindar los beneficios establecidos por la ley sin mirar el sexo del trabajador, lo que llevaría a una real igualdad entre los hombres y las mujeres, logrando de este modo una más equitativa participación de ambos en las tareas del hogar.

Cabe decir que, el fallo analizado es un importante avance al respecto de la protección de derechos fundamentales del trabajador, más allá de su sexo, y seguramente guiará las decisiones de los tribunales inferiores y de la Corte Suprema de la Justicia de la Nación en las futuras causas que allí se analicen.

## **V. CONCLUSIÓN**

El presente trabajo buscó analizar las implicancias teóricas del fallo “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz s.a. s/ despido”, el cual gira en torno al despido por matrimonio de un trabajador varón. Esto condujo necesariamente a examinar fallos

anteriores vinculados con el tema, así como una revisión bibliográfica de autores que se han adentrado en dicha problemática. En ese recorrido se pudo advertir que para 1976, momento en el que se aprueba la Ley de Contrato de Trabajo, no se hubiese dudado que la indemnización agravada de despido por matrimonio únicamente podría ser percibida por la trabajadora mujer. Sin embargo, con los cambios acaecidos en la sociedad y sin haberse modificado la ley en cuestión, la Justicia ha establecido criterios de interpretación de la norma basados en los nuevos valores presentes en la sociedad. A estos les sumo los principios que surgen de los compromisos asumidos por nuestro país al ratificar los tratados de derechos humanos que buscan una especial protección de la familia y la no discriminación. Es por ello que la Sala VIII de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, en consecuencia a lo resuelto anteriormente por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en el recurso de queja, ha resuelto la controversia interpretando que el artículo 181 de la Ley de Contrato de Trabajo, resulta contrario a la Constitución Nacional, los Tratados y Convenios Internacionales sobre Derechos Humanos, Derechos Laborales como así también nuestro Código Civil. Entendiendo que excluir al trabajador varón de la presunción iuris tantum que dicho artículo establece supone, no solo un acto de discriminación vinculado con el sexo del trabajador sino que también implica ignorar la igualdad de condiciones de los miembros del núcleo familiar en el ejercicio de los deberes y responsabilidades familiares, perjudicando además indirectamente a las trabajadoras mujeres.

A partir de todo lo expuesto, la Sala VIII falla a favor de la aplicación de la indemnización por causal de matrimonio de manera igualitaria para los trabajadores varones y mujeres.

## **VI. BIBLIOGRAFÍA**

**Alchourron, C. y Bulygin, E.** (2012). Introducción a la Metodología de las Ciencias Jurídicas y Sociales. Buenos Aires, AR: Astrea.

**Arballo, G.** (2005). El discreto encanto del obiter dictum. Recuperado de <http://www.saberderecho.com/2005/12/el-discreto-encanto-del-obiterdictum.html>

**Balbín, A. (2018).** El despido injustificado como instituto de control social. Revista Derechos en Acción, Vol. 7 Núm. 7. Recuperado de <https://revistas.unlp.edu.ar/ReDeA/article/view/5667>

**Fullana, M y Gerino, M (2010)** “Indemnización agravada por matrimonio del trabajador varón. Reflexiones sobre el plenario Drewes”. Revista Colección Temas de Derecho Laboral Nro. 16, p. 127-142

**Gascón Abellán, M. y García Figueroa, A. (2003).** Interpretación y argumentación jurídica. San Salvador, SV: Consejo Nacional de la Judicatura.

**Gatti, A. E. (2015)** Derecho del Trabajo. (1er. Ed.). Buenos Aires: B de F.

**Grisolía, J. A. (2012).** Manual de derecho laboral. (8va Ed.) Buenos Aires: Abeledo Perrot

**Hart, H. (1996)** El concepto de Derecho. Buenos Aires: Abeledo-Perrot.

**MacCormick, D. (1978)** Legal Reasoning and Legal Theory, Oxford: Clarendon Press.

**Orsini (2010),** Los Principios del Derecho del Trabajo, en Anales de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Nacional de La Plata, Buenos Aires, año 7, n° 40, 2010, págs. 489/506.

**Sagüés, N.** Eficacia vinculante o no vinculante de la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación. En J. Miller, M. A. Gelli y S. Cayuso (1992). Constitución y poder político: tomo 1 (pp. 124-129). Buenos Aires: Astrea.

**Sagüés, N. (2015).** Alternativas del hábeas corpus correctivo. Revista La Ley on line, 40-48. Recuperado de

<https://login.bibliotecadigital.idm.oclc.org/login?qurl=https://informacionlegal.com.ar%2fmaf%2fapp%2fdocument%3f%26src%3dlaley4%26srguid%3di0ad82d9b000001678f4b4b3c2ba501f7%26docguid%3di8D73A6FD45BB4CDA17C8184DB7690E08%26hitguid%3di8D73A6FD45BB4CDA17C8184DB7690E08%26tocguid%26spos%3d2%26epos%3d2%26td%3d9999%26ao%3di0ADF>



[AB8AC74B1D1F81C755DFD042D199%26searchFrom%26savedSearch%3dfalse%26context%3d12%26crumb-action%3dappend%26](#)

### *Fallos*

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Capital Federal, Ciudad Autónoma de Buenos Aires. (23/03/1990). “Drewes, Luis Alberto C/ Coselec S.A.C. S/ Cobro De Pesos” FA90040001

Corte Suprema de Justicia de la Nación. Capital Federal, Ciudad Autónoma de Buenos Aires (20/09/2020)“Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido, CNT 57589/2012/1/RH

Corte Suprema de Justicia de la Nación. (15/11/2011). “Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo” FA11000149

Corte Suprema de Justicia de la Nación. (20/5/2014). “Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Taldelva SRL y otros s/ amparo”. S.932.XLVI

Corte Suprema de Justicia de la Nación (07/12/2010) Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ acción de amparo (fallo 333:2306)

### *Legislación*

Constitución Nacional Argentina

Tratados Internacionales de Derechos Humanos

Convenio 153 de la OIT. Ratificado por la Argentina: Ley 23.451. 1° de Diciembre de 1986

Ley 20744 (1976). Contrato de trabajo. Honorable Congreso de la Nación Argentina. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>

Ley 26.618(2010). Matrimonio Civil. Honorable Congreso de la Nación Argentina. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/165000-169999/169608/norma.htm>



Poder Judicial de la Nación

CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO -  
SALA VIII

Expte. N° 57589/2012

JUZGADO N° 11.-

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

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

**LA DOCTORA MARÍA DORA GONZALEZ DIJO:**

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

El Máximo Tribunal admitió los agravios formulados por el reclamante y consideró que la interpretación que la Sala VI efectuó del art. 181 de la LCT y alcance que le otorgó a dicha norma resulta irrazonable, en la medida que prescindió de sus propios términos y colisiona abiertamente con las directivas que emanan de la Constitución Nacional y de los tratados internacionales de derechos humanos en materia de no discriminación y protección integral de la familia (cfr. doctrina *Fallos*: 307:398; 314:1849; entre otros).

Sobre tal base, frente a la necesidad de contar con criterios interpretativos homogéneos que aseguren la coexistencia de las disposiciones existentes en las distintas ramas del ordenamiento nacional, resolvió que la única inteligencia que posible que corresponde asignar al art. 181 LCT, es la de equiparar a varones y mujeres para acceder a la protección especial en caso de despido por matrimonio.

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



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

Liminarmente, memoro que la normativa aplicable en materia de la “prohibición del despido por causa de matrimonio” está comprendida en el art. 180 de la LCT en cuanto estipula que “*Serán nulos y sin valor los actos o contratos de cualquier naturaleza que se celebren entre las partes o reglamentaciones internas que se dicten, que establezcan para su personal el despido por causa de matrimonio*”; el art. 181 del mismo cuerpo legal prevé la presunción que el despido es por causa de matrimonio, cuando fue incausado o nose probó la causa que se invocare y se produjere dentro de los tres meses anteriores o seis meses posteriores al matrimonio y, por último, el art. 182 le impone al empleador -en caso de incumplimiento- el deber de abonar una indemnización equivalente a un año de remuneraciones, que se acumulará a la establecida en el artículo 245.

Sobre este tópico, esta Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en el Fallo Plenario Nro. 272 *in re* “Drewes, Luis c/ Coselec S.A.” dispuso que “*en caso de acreditarse que el despido del trabajador varón obedece a causa de matrimonio, es procedente la indemnización prevista en el art. 182 LCT*” (23/03/1990) y que resultaría de aplicación conforme lo dispuesto por el Art. 303 del CPCCN y Acordada CSJN Nro. 23/13.

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

Para así decidir, el Tribunal refiere que “*... si bien la impugnación traída conduce a la interpretación de una norma de derecho común –el art. 181 de la LCT- y tal cuestión sería, en principio, ajena a la instancia del art. 14 de la ley 48, cabe hacer excepción a esa regla en la medida en que la cámara ha dado a tal precepto un alcance irrazonable, que no solo prescinde de sus propios términos sino que, además, colisiona abiertamente con las directivas que fluyen*





Poder Judicial de la Nación

CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO -  
SALA VIII

Expte. Nº 57589/2012

*de la Constitución Nacional y de los tratados internacionales de derechos humanos en materia de no discriminación y protección integral de la familia...*

(Consid. 4º).

En este orden, se aboca a analizar la interpretación del plexo normativo de aplicación al caso y señala que “...*la disposición legal en cuestión integra, junto a otros dos artículos, el capítulo (III) de la LCT denominado —De la prohibición del despido por causa de matrimonio*», *inapropiadamente inserto — por lo que se verá a continuación- en el título (VII) referido al —Trabajo de Mujeres*». El primero de los artículos del capítulo determina: “Nulidad. Serán nulos y sin valor los actos o contratos de cualquier naturaleza que se celebren entre las partes o las reglamentaciones internas que se dicten, que establezcan para su personal el despido por causa de matrimonio” (art. 180). El segundo artículo establece: “Presunción. Se considera que el despido responde a la causa mencionada cuando el mismo fuese dispuesto sin invocación de causa por el empleador, o no fuese probada la que se invocare, y el despido se produjere dentro de los tres (3) meses anteriores o seis (6) meses posteriores al matrimonio y siempre que haya mediado notificación fehaciente del mismo a su empleador, no pudiendo esta notificación efectuarse con anterioridad o posteridad a los plazos señalados” (art. 181). Finalmente, el tercer artículo prevé: “Indemnización especial. En caso de incumplimiento de esta prohibición, el empleador abonará una indemnización equivalente a un año de remuneraciones, que se acumulará a la establecida en el artículo 245” (art. 182) y observa que “... ninguna de las tres normas transcriptas se refiere expresamente a la mujer trabajadora como exclusiva destinataria...”, agrega que el art. 180 “*enfatisa la nulidad de los negocios jurídicos y de las reglamentaciones internas de una empresa —que establezcan **para su personal** el despido por causa de matrimonio*» (énfasis agregado), expresión ciertamente comprensiva tanto de los trabajadores como de las trabajadoras...” (cons. 5). Refiere que “... los jueces de la causa, sobre la base de la doctrina plenaria del fuero, admitieron que tanto los empleados varones como las empleadas mujeres tienen derecho a la indemnización del art. 182 de la LCT —más arriba transcripto- en caso de despido por causa de matrimonio, pero sostuvieron que la presunción contenida en el art. 181 —también antes reproducido- solo se aplica a los supuestos de



trabajadoras mujeres de manera que, para obtener el resarcimiento agravado, los varones deben —probar‖ que la desvinculación obedeció al hecho de haber contraído enlace...” y que “... Esta última conclusión no constituye derivación razonada de las normas examinadas en los dos considerandos precedentes pues, como quedó claramente expuesto, la ley no restringe su protección a las hipótesis de despido de trabajadoras mujeres. No hay en la literalidad de los arts. 180, 181 y 182 de la LCT (a la que corresponde estar como primera regla de la interpretación legal; Fallos: 340:644 y causa —A., M. G.‖, Fallos: 340:1149, entre muchas otras) elemento alguno que autorice a excluir de sus disposiciones al trabajador varón. La propia LCT, además, —prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores‖, entre otros, —por motivo de sexo‖ (art. 17) y considera —trato desigual‖ al dispensado a los trabajadores por esa misma razón, entre otras (art. 81). Frente a tan claras directivas, la única interpretación que cabe efectuar de los artículos en cuestión es que sus disposiciones son aplicables indistintamente a hombres y mujeres; sin que obstea tal conclusión la circunstancia de que el capítulo en el que se ubican estas normas de modo inadecuado integre el título VII de la ley referente al —Trabajo de Mujeres‖. En cuanto a esto último, es un dato sumamente relevante que cada uno de los artículos que conforman los demás capítulos del Título VII de la ley expresamente aclara que su texto va dirigido al personal femenino lo cual no ocurre con los que integran el capítulo III, cuyo primer precepto, por el contrario, deja en claro que las normas de este capítulo están dirigidas a todo el personal de la empresa...” (Consid. 6º).

En cuanto a la restricción consagrada en el fallo apelado-, refiere que la misma “... se revela como producto de una inteligencia regresiva que contrasta con la orientación postulada por esta Corte al señalar que —las leyes no pueden ser interpretadas sólo históricamente, sin consideración a las nuevas condiciones y necesidades de la comunidad, porque toda ley, por naturaleza, tiene una visión de futuro, [y] está predestinada a recoger y regir hechos posteriores a su sanción” (Fallos: 333:2306, considerando 9º). Ciertamente, para sustentar su posición, la cámara puso de relieve la existencia de poderosas razones que justifican el otorgamiento de una especial protección legal a lamujer frente a la discriminación de la que comúnmente es objeto, especialmente en el terreno laboral. Así, se hizo eco de las motivaciones que condujeron al legislador de 1974 a incorporar el sistema protector, particularmente dirigido a la mujer... Empero, al centrarse solo en esa circunstancia, ha omitido examinar





Poder Judicial de la Nación

CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO -  
SALA VIII

Expte. Nº 57589/2012

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



*Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales)*...” (consid. 10). En el mismo considerando, examina las directivas internacionales que emanan de los distintos instrumentos internacionales de derechos humanos y que consagran innegablemente la igualdad de derechos de hombres y mujeres frente al matrimonio y las responsabilidades familiares, al señalar que - entre otros aspectos relevantes para el esclarecimiento de los puntos debatidos en este caso- “... *los instrumentos internacionales mencionados -que gozan de rango constitucional según el art. 75, inc. 22, de la Constitución Nacional- enfatizan que —la familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado* (art. 17.1 de la Convención citada en primer término, 23 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y 10.1 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales). Asimismo, reconocen el derecho del hombre y de la mujer a contraer matrimonio (art. 17.2 de la Convención y 23 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos cit. y establecen la obligación de los Estados de —tomar medidas apropiadas para asegurar la igualdad de derechos y la adecuada equivalencia de responsabilidades de los cónyuges en cuanto al matrimonio, durante el matrimonio y en caso de disolución del mismo (art. 17.4 de la Convención y 23 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos). La eliminación de —la discriminación contra la mujer y, particularmente, en lo que atañe a —los asuntos relacionados con el matrimonio y las relaciones familiares constituye uno de los objetivos primordiales a los que apunta la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (arts. 2 y 16.1). Al efecto, la norma internacional prescribe que los estados deben adoptar todas las medidas adecuadas que aseguren —en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres...—[e]l mismo derecho para contraer matrimonio, —[l]os mismos derechos y responsabilidades durante el matrimonio y con ocasión de su disolución y —[l]os mismos derechos y responsabilidades como progenitores, cualquiera que sea su estado civil, en materias relacionadas con sus hijos; en todos los casos, los intereses de los hijos serán la consideración primordial (art. 16.1.a, c y d)...”. Asimismo, trae a colación lo dispuesto en el Convenio 156 de la OIT, —sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (ratificado por la Argentina mediante la ley 23.451; B.O. 14 de abril de 1987) y que guarda similar orientación con la normativa internacional antes señalada. Y, en concordancia con los principios emanados del ordenamiento internacional, señala que nuestro derecho interno en materia civil







Poder Judicial de la Nación

CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO -  
SALA VIII

Expte. N° 57589/2012

veda el otorgamiento de un trato diferencial al varón que contrae matrimonio respecto del que se le da a la mujer (art. 402 CCyC).

En definitiva, frente a la necesidad de contar con criterios interpretativos homogéneos que aseguren la coexistencia armónica de las disposiciones existentes en las distintas ramas del ordenamiento nacional, la Corte concluye que “... *la única interpretación que cabe efectuar de los artículos en cuestión es que sus disposiciones son aplicables indistintamente a hombres y mujeres. Por lo demás, la postura contraria resulta irrazonable porque la dificultad de acreditar que el despido obedece al matrimonio es tan significativa en el caso de la mujer como en el caso del cónyuge varón, con lo que la distinción es irrazonable y, a la postre, discriminatoria (art. 16 de la Constitución Nacional)...*”.

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

En el sub lite, cabe señalar que arriba firme a esta Alzada que entre las partes anudaron un contrato de trabajo, el cual perduró hasta que la empleadora decidió unilateralmente despedir al trabajador sin expresión de causa (25/06/2010, v Correo a fs. 118) y que el despido se produjo dentro del plazo establecido por el art. 181 LCT, esto es, dentro de los seis meses posteriores a que el Sr. Puig contrajera matrimonio (18/03/2010, v informativa a fs. 97/98) y que la empresa le otorgó licencia por dicho motivo y le abonó una gratificación especial (v pericial contable fs. 109 pto 7 y recibos de sueldo) teniendo pleno conocimiento del enlace.

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





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

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

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

**III.-** Para el cálculo de la indemnización agravada por matrimonio, tendré en cuenta la base salarial estipulada por el perito contador y que asciende **\$13.942** (fs. 112) la cual considero ajustado a derecho (cfr. 56 de la LCT y art. 56 de la L.O. y 165 del CPCCN)

En función de lo dicho, la demandada deberá abonar al actor la suma total de **\$181.246.-** (\$13.942 x 13 meses incluido el sac.), la cual devengará intereses desde la fecha del distracto (25/06/2010) y hasta su efectivo pago conforme las tasas previstas en las Actas Nros. 2600, 2601, 2630 y 2658 de la CNAT y hasta su efectivo pago, lo que así dejo propuesto.

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

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





Poder Judicial de la Nación

**CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO -  
SALA VIII**

Expte. N° 57589/2012

suma de \$181.246.-, que devengará intereses conforme lo dispuesto en el considerando respectivo; 2) Dejar sin efecto lo resuelto en grado en materia de costas y honorarios; 3) Imponer las costas de ambas instancias a la demandada vencida (art. 68 CPCCN); 4) Regular los honorarios de la representación letrada de la parte actora (en conjunto) y de la demandada (en conjunto) por sus actuaciones en primera instancia y del perito contador en el 16%, 14% y 7%, a calcular sobre el monto total de condena, con inclusión de intereses (artículos 6º, 7º, 19 de la ley 21.839, art. 38 de la L.O., art. 13 ley 24.432 y art. 3 Dec.Ley 16638/57); 5) Regular los honorarios de los profesionales intervinientes, en la Alzada por las partes actora y demandada, en el 35% y 25%, respectivamente de los fijados por su intervención en la etapa previa (conf. Art. 30 ley 27423).

**EL DOCTOR VICTOR A PESINO:**

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

Por ello, el **TRIBUNAL RESUELVE:**

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

2) Dejar sin efecto lo resuelto en grado en materia de costas y honorarios.

3) Imponer las costas de ambas instancias a la demandada vencida.

4) Regular los honorarios de la representación letrada de la parte actora y de la demandada por sus actuaciones en primera instancia y del perito contador en el 16%, 14% y 7%, a calcular sobre el monto total de condena, con inclusión de intereses.

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

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



Ante mí:  
Xfb 11.14

**MARÍA DORA GONZALEZ**  
**JUEZ DE CAMARA**

**VICTOR A PESINO**  
**JUEZ DE CAMARA**

**MARIA XINEMA FERNANDEZ BARONE**  
**PROSECRETARIA LETRADA**

---

*Fecha de firma: 04/12/2020*

*Firmado por: VICTOR ARTURO PESINO, JUEZ DE CAMARA*

*Firmado por: MARIA DORA GONZALEZ, JUEZ DE CAMARA*

*Firmado por: MARIA XIMENA FERNANDEZ BARONE, PROSECRETARIA DE CAMARA*



#19846472#275751684#20201204124455187