



**Título: Aplicación igualitaria de la presunción de despido por matrimonio**

**Fallo: Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/despido**

**Corte Suprema de Justicia de la Nación - 2020**

**Carrera: Abogacía**

**Alumno: Patricia Norma Gallardo**

**Legajo: ABG9413**

**DNI: 16025721**

**Tutor: Carlos Isidro Bustos**

**Opción de trabajo: Comentario a fallo**

**Tema elegido: Derechos fundamentales en el mundo del trabajo.**

**Futuro y presente del derecho del trabajo**

## **Aplicación igualitaria de la presunción de despido por matrimonio**

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

### **SUMARIO**

**I- Introducción.– II- Aspectos Procesales: a) Premisa fáctica. b) Historia Procesal. c) Decisión del Tribunal.– III- Ratio decidendi o argumentos en los que se basó el Tribunal. – IV- Antecedentes doctrinales y jurisprudenciales: a. Principio de no discriminación.- b. Protección del matrimonio.- c. despido del trabajador.- d. Indemnización especial.– V-Posición de la autora con respecto al caso.– VI- Conclusión. – VII- Referencias bibliográficas**

### **I-Introducción**

C.S.J.N., “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido”.

El Tribunal Supremo de la Nación en el presente fallo efectúa una minuciosa interpretación de la presunción del despido por matrimonio establecida en la LCT.

La presunción en análisis protege a la mujer y al varón trabajador.

La ley 12383 dio base legal a la protección del despido por matrimonio. Correspondía a los trabajadores documentar fehacientemente la relación causal del despido con el matrimonio.

El proyecto de ley integral de trabajo (1974) instituyó un sistema presuncional únicamente favorable a las trabajadoras. El Parlamento quitó el supuesto de aplicación "personal de mujeres", generalizó el supuesto de aplicación al "personal", y por vía de excepción se hace extensiva al trabajador varón.

La ley 21297 (1976) suprimió el art. 299, sin reincorporar al supuesto de aplicación la expresión "personal de mujeres".

La protección contra el despido por matrimonio quedó redactada en un capítulo autónomo, dentro del título "Trabajo de mujeres".

No se reconoce una interpretación única de la presunción del despido por matrimonio del trabajador varón, en la doctrina y en la jurisprudencia.

El bien jurídico protegido es la institución del matrimonio frente al despido.

La reforma de la Constitución Nacional de 1994 otorgó jerarquía constitucional de los instrumentos internacionales enumerados en el Art. 75, inc. 22 CN, consideran que la familia tiene derecho a la protección, y establecen normas con la finalidad de asegurar la protección del trabajador contra la discriminación en el trabajo.

Las disposiciones de los arts. 180 a 182, LCT son aplicables equitativamente a mujeres y varones; no existe ningún componente que faculte a exceptuar de sus normas al trabajador varón.

La presunción contenida en el art. 181 LCT equipara a mujeres y varones para acceder a la protección especial en caso de despido por matrimonio.

Las trabajadoras mujeres y los trabajadores varones tienen derecho a la indemnización del art. 182 LCT en caso de despido por causa de matrimonio.

### **Justificación de la importancia del fallo y relevancia de su análisis**

El fallo pondera los principios constitucionales e internacionales que privilegian la protección integral de la familia.

El Alto Tribunal resalta que el régimen protectorio contra el despido a quienes contraen matrimonio abarca a varones y mujeres.

Los arts. 180, 181 y 182 de la LCT son aplicables indistintamente a ambos cónyuges.

### **Breve descripción del Problema jurídico del caso**

Se plantea un problema de relevancia, de aplicabilidad de la norma: Art. 181 de la LCT.

Se presenta un problema lingüístico de ambigüedad semántica. Determinados términos presentes en el texto legal presentan dos posibilidades de interpretación diferentes.

## **II- Aspectos Procesales**

### **Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal**

#### **a) Premisa fáctica**

El Sr. Puig Fernando Rodolfo se desempeñaba como jefe de compras de la empresa Minera Santa Cruz S.A.

El Sr. Puig percibió un reconocimiento económico por su brillante desempeño laboral.

El actor contrae matrimonio el 18 de marzo de 2010, hizo uso de la licencia por matrimonio, lo cual establece que la empresa tenía pleno conocimiento de ello.

La empleadora tenía un alto concepto del desenvolvimiento del trabajador.

El día 25 de junio de 2010, Minera Santa Cruz S.A., despide sin expresión de motivos al Sr. Puig. El trabajador no percibe el cobro de la indemnización especial.

El actor reclama a la demandada la indemnización especial prevista en el art. 182, LCT. Fue despedido sin expresión de causa, durante los seis meses posteriores a la celebración del matrimonio, el cual era conocido por la empresa. Entiende que no es cierto que la presunción del art. 181, LCT, no se aplique al trabajador varón.

El demandado tuvo como causa del despido, un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación.

Los testigos, Madambashi y Antoniazzi, declararon desconocer el motivo de la desvinculación del actor.

Madambashi cumplía tareas en el mismo sector que Puig, que tenía el cargo de Jefe de Compras.

No surge de las declaraciones testimoniales que la empleadora efectuara prácticas discriminatorias con los trabajadores de ambos sexos que celebren nupcias.

#### **b) Historia Procesal.**

El Señor Juez “a quo”, desestimó la pretensión del trabajador, acción de reclamar la indemnización especial prevista en el art. 182 de la L.C.T. El demandante que alega la existencia de un acto discriminatorio, debe acreditar hechos que, “prima facie” evaluados, resulten idóneos para inducir su existencia, lo que no ha sido cumplido por el actor.

La Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo rechazó la pretensión del actor del pago de la indemnización agravada establecida en el art. 182 de la Ley de Contrato de Trabajo. La ausencia de indicios serios e idóneos que permitan presumir, “prima facie”, la existencia de un acto discriminatorio por causa de

matrimonio impiden receptor la pretensión deducida. El hecho de que la presunción establecida en el art. 181, LCT no alcance con igual sentido al trabajador varón que a la trabajadora mujer no resulta contraria a los derechos y garantías constitucionales que se invocan al apelar.

Contra la sentencia de la Cámara, el actor interpuso recurso extraordinario que fue denegado y motivo la correspondiente queja.

**c) Decisión del Tribunal.**

La Exma. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo rechazó la demanda por indemnización especial prevista en el art. 182, LCT, por despido por causa del matrimonio.

La parte actora interpuso recurso extraordinario cuya denegación originó la queja.

La Corte Suprema de Justicia de la Nación hace lugar a la queja, declaro procedente el recurso extraordinario, y revoca la sentencia apelada.

**III-Análisis de la ratio decidendi de la sentencia**

La Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ha dado un alcance ilógico al art. 181 de la LCT, y, colisiona con la Constitución Nacional y los Tratados Internacionales de derechos humanos en materia de no discriminación y protección integral de la familia.

La Ley de Contrato de Trabajo “prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores”. Los arts. 180, 181 y 182 de la LCT, no restringen su protección a la mujer trabajadora; son aplicables indistintamente a hombres y mujeres.

Con la reforma introducida por la ley 21.297, ninguna norma expresamente restringe la aplicación del régimen protector por causa de matrimonio al trabajador varón.

La negación consagrada en el fallo apelado es producto de un juicio regresivo. El compromiso de la crianza de los hijos y de las tareas domésticas, se halla en proceso de cambio, en el actual modelo socio-cultural.

Las directivas internacionales consagran la igualdad de derechos de hombres y mujeres frente al matrimonio y las responsabilidades familiares. El Estado debe proteger

a los varones de la discriminación laboral de la que puedan ser objeto a la hora de contraer nupcias y asumir, en pie de igualdad con las mujeres, los compromisos domésticos.

El Juez Rosatti subrayó que las normas en estudio reglamentan de manera directa el art. 14 bis de la Constitución Nacional, en cuanto estipula la “protección integral de la familia”. De la cual se desprende el principio de trato igualitario de los integrantes primarios de dicho núcleo social que recibe reconocimiento expreso en un conjunto de instrumentos internacionales con jerarquía constitucional.

#### **IV- Antecedentes doctrinales y jurisprudenciales**

Cimentan la estructura jurídica de una sociedad, normas superiores surgidas de su cognición, y constituyen los principios generales del derecho.

Los principios del derecho laboral son la base esencial del ordenamiento jurídico del derecho del trabajo. En estos se encuentran reglas inmutables destinadas a regular esta rama del derecho (Grisolía, 2016).

Para Alonso García (Grisolía, 2016) los citados principios son definidos como líneas directrices o fundamentos que inculcan el sentido de las disposiciones del ordenamiento jurídico-laboral.

##### **a. Principio de no discriminación**

La LCT se refiere al principio de no discriminación del empleador en varios artículos (arts. 17,70,72,73,81,172 y 187 LCT).

El principio de no discriminación esta reglado en la Declaración Sociolaboral del Mercosur<sup>1</sup>.

La ley 25013, art. 11, instituía la figura del despido discriminatorio.

La LCT prohíbe las discriminaciones arbitrarias de los trabajadores<sup>2</sup>.

La libertad de contratar tutelada en la Carta Magna no constituye un derecho absoluto. Esa libertad encuentra su límite en la esfera laboral, al prohibir la discriminación del empleador. Esta acción resulta ilegal y un acto injusto (Grisolía, 2016).

---

<sup>1</sup> Art. 1°

<sup>2</sup> Arts. 17 y 81, LCT

“El empleador debe otorgar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones”. No se considera discriminación cuando el empleador confiera distinto tratamiento a los dependientes por razones de tareas, en situaciones diferentes cuando reconoce causas objetivas<sup>3</sup>.

La ley 23592 prohíbe todo tipo de discriminación<sup>4</sup>.

### **b. Protección del matrimonio**

El amparo integral de la familia está garantizado por el art. 14 bis de la CN. El derecho a trabajar y el del matrimonio están encadenados, el ejercicio de uno puede afectar al otro.

La defensa de la institución familiar esta forjada en una estabilidad relativa amparada por medio de una indemnización agravada, para evitar la discriminación de las trabajadoras, que eran despedidas por contraer nupcias (Grisolía, 2016).

No existe estabilidad absoluta del trabajador en el puesto de trabajo. En caso de producirse el despido discriminatorio, el trabajador percibe una indemnización agravada.

La LCT procura impedir que el empleador intente aplicar estatutos de empresa que vulneren el principio de no discriminación.

Si se acredita que el empleador tenía conocimiento del inminente casamiento y, despidió a la trabajadora, cabe conjeturar, que el despido obedeció a esa razón, pues el requisito de la LCT debe ser calificado ad probationem<sup>5</sup>.

### **c. Despido del trabajador**

El trabajador tiene a su cargo la prueba de que el despido tuvo como causa el matrimonio, la presunción iuris tantum no es aplicable al trabajador varón (Grisolía, 2007).

Desde la perspectiva de la ley 26618<sup>6</sup>, juzga razonable deducir que la presunción debe aplicarse a los trabajadores independientemente de sexo y género, en paridad de condiciones; se considera absurdo que el trabajador varón que contrajo nupcias con otra persona de su mismo sexo goce de la protección, y el consorte heterosexual varón no.

---

<sup>3</sup> Art. 81, LCT.

<sup>4</sup> Art. 1°.

<sup>5</sup> Art. 181, LCT.

<sup>6</sup> Art. 42.

#### **d. Indemnización especial**

La protección legal del despido por causa de matrimonio es sólo relativa (Gatti, 2000).

El art. 182, LCT le imputa el pago de una indemnización especial. El incumplimiento a la prohibición de no respetar el principio de no discriminación, la inobservancia de la obligación de mantener la ocupación del trabajador, en la situación de matrimonio considerada, no tiene más sanción que una indemnización agravada.

Si se documenta que el despido del trabajador varón obedece a causas de matrimonio, es procedente la indemnización prevista en el art. 182 de la LCT.

La indemnización agravada –un año de remuneraciones- se hace extensiva al trabajador varón, tal cual lo decidió la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en el fallo plenario 172 (“Drewes, Luis v. Coselec SAC”, del 23/03/1990).

#### **V-Posición de la autora con respecto al caso.**

Se observa que el dictamen emitido por la Sala VI de la Exma. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo quebranta las garantías constitucionales que aseguran la protección del trabajador contra todo acto de discriminación.

No puede deducirse del texto de los arts. 180 a 182, LCT, que la protección contra el despido discriminatorio, proteja solo a las trabajadoras.

El art. 17, LCT prohíbe “cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores”. Debe interpretarse que los citados artículos protegen los derechos laborales de los trabajadores de ambos sexos.

Se hace constar que las disposiciones del capítulo III tutelan a todos los trabajadores de la empresa. Las normas que integran los restantes capítulos del Título VII de la LCT, claramente precisan que su contenido va dirigido a las trabajadoras.

Con la reforma introducida por la ley 21.297, la LCT, no contiene ninguna disposición que formalmente limite la aplicación del régimen protector al trabajador varón.

La Cámara se concentró solo en las razones que evidencian la necesidad de una específica protección legal de la trabajadora contra la discriminación en el contexto laboral.



La regulación del art. 181, LCT es cardinal en ese régimen de garantías, permite sortear las dificultades que aparecen al momento de probar la verdadera causa discriminatoria de un despido. El régimen legal protector contra el despido motivado por el matrimonio reconoce su fundamento en el hecho que, los empleadores duden de la capacidad productiva de los trabajadores a causa del matrimonio, lo que incita a desvincularlos.

No existe norma que de trato diferencial al varón que contrae matrimonio en relación al que recibe la mujer. El art. 181, LCT, otorga protección especial en caso de despido por matrimonio, a varones y mujeres.

La disquisición del art. 181, LCT debe mostrar el íntimo enlace que debe tener con las normas que integran el bloque constitucional.

La Corte Suprema de Justicia 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. 180/183 de la Ley de Contrato de Trabajo.

El bien jurídico protegido es la institución del matrimonio frente al despido.

Entender que la protección es sólo para la trabajadora, es hacer una elucidación arbitraria de la LCT, de los principios que la orientan y del sistema jurídico argentino en su integridad.

La ley laboral no debe ser dilucidada aisladamente, debe hacerse en correspondencia con los valores constitucionales. La LCT forja supuestos concretos de ejercicio de derechos consagrados en la Constitución Nacional.

Argumentar que la presunción contenida en el art. 181, LCT favorece en forma amplia a la mujer y en forma restringida al varón, por vía interpretativa, se establece la discriminación del varón trabajador.

## **VI- Conclusión.**

Lo más enfático en el análisis son algunos criterios de la argumentación normativa para hacer lugar a la pretensión del actor. La CSJN señala la vulneración de las garantías constitucionales de no discriminación, cuestiona la aplicación de la normas de los arts. 181, 182 y 183, LCT y los decisorios contrarios a la Carta Magna y a los Tratados Internacionales de jerarquía constitucional.

## **VII- Referencias bibliográficas**

### **Jurisprudencia**

C.S.J.N., “Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ acción de amparo”, Fallos 333:2306 (2010).

C.S.J.N., “Medina, Medardo c/ D.G.A. s/ reclamos varios”, Fallos 343:1024 (2020).

C.S.J.N., “Vizzoti, Carlos Alberto c/ Amsa S.A. s/ despido”, Fallos 327:3677 (2004).

C.S.J.N., “Pellicori, Liliana Silvia c/Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/amparo”, Fallos 334:1387 (2011).

C.S.J.N., “Fontana, Edith Fabiana c/Cibie Argentina S.A. s/Juicio Sumarísimo” (2021).

C.S.J.N., “Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/Taldelva S.R.L. y otros s/amparo”, Fallos 337: 611 (2014).

### **Legislación**

Constitución Nacional

Ley N° 20.744 Ley de Contrato de Trabajo

Ley 23.592 Actos Discriminatorios

Ley N° 26.618 Matrimonio Igualitario

Convención Americana sobre Derechos Humanos

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

### **Doctrina**

Fernandez Madrid, J. (2007). *Tratado Práctico de Derecho del Trabajo* . (3<sup>a</sup> Ed.). Buenos Aires: La Ley.

Gatti, A. (2000). *Ley de Contrato de Trabajo Comentada, anotada, con jurisprudencia*. Buenos Aires: Euros Editores S.R.L.

Goldin, A. (2009). *Curso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. (1ª Ed.). Buenos Aires: La Ley.

Grisolía, J. (2016). *Manual de Derecho Laboral*. (7ª Ed.). Buenos Aires: Abeledo Perrot.

Grisolía, J. (2007). *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: Doctrina. Legislación. Jurisprudencia. Modelos*. (12ª Ed.). Buenos Aires: LexisNexis Argentina S.A.

Grisolía, J. y Ahuad, E. (2014). *Ley de Contrato de Trabajo Comentada*. (5ª Ed.). Buenos Aires: Estudio S.A.

Martinez Vivot, J. (1994). *Tratado Práctico de Derecho del Trabajo*. (4ª Ed.). Buenos Aires: Astrea.