



**“EL DESPIDO POR MATRIMONIO, NO RECONOCE DISTINCIONES DE  
GÉNERO”**

**Abogacía**

**Melisa Janet Bosio**

**VABG**

**20433**

**26/06/2022**

**Tutor: Hernán Stelzer**

**Módulo 4**

**Entrega 4**

**Tema seleccionado: Derechos Fundamentales en el mundo del trabajo**

**Indicación del Fallo seleccionado:**

“PUIG, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ DESPIDO” Sentencia del 24 de septiembre de 2020 emanada de la Corte Suprema de Justicia de la Nación.

<http://www.saij.gov.ar/corte-suprema-justicia-nacion-federal-ciudad-autonoma-buenos->

**SUMARIO: I.- Introducción. II. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal. III. Decisión del tribunal y ratio decidendi de la sentencia. IV. Análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. V. Postura de la Autora VI. Conclusion. VII. Referencias Bibliográficas. A) Doctrina. B) Legislación. C) Jurisprudencia.**

## **I. Introducción**

En el presente fallo caratulado, “PUIG, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ DESPIDO”, se reclama el pago de indemnización especial del trabajador por haber sido despedido, sin expresión de causa, dentro de los seis meses posteriores de haber contraído matrimonio.

La CSJN entiende que por la decisión de la Sala VI de la Cámara de Apelaciones del Trabajo, se violaron principios que consagran la igualdad ante la ley y protección integral de la familia, así tal cual lo describe la propia constitución Nacional en el Art 16 y los contenidos de los Instrumentos Internacionales de la Carta Magna Art. 75 Inc 22, algunos de ellos: Convención Americana sobre Derechos Humanos, Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, Declaración Universal de los Derechos Humanos, entre otras, que conforman el Bloque de la Constitucionalidad Federal.

En la Constitución Nacional en el Art 14 bis (Principio Protectorio), garantiza el derecho a la protección de la vida familiar y los derechos que aseguran al trabajador condiciones dignas y equitativas de labor. De la misma forma, en el Art 75 inc. 22 insta a promover medidas de acción que garanticen la real igualdad de oportunidades y el pleno

ejercicio de los derechos reconocidos por esta Constitución y por los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos.

La situación expuesta la encontramos en preceptos normativos de derecho interno (art 402 CC y Com.), vedado todo tipo de trato que limite o restrinja la igualdad de derechos y la adecuada equivalencia de responsabilidades de los contrayentes, durante el matrimonio y en caso de disolución del mismo. El convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo en su arts. 3 y 4 contra toda la discriminación hacia personas con responsabilidades familiar.

Con lo detallado se detecta un problema axiológico valorativo enmarcado por la tensión producto de la interpretación de los artículos 180, 181, 182 de la ley de contrato de trabajo en adelante (LCT) 20.744 (que configuran una regla inferior), donde la norma brinda protección únicamente en su texto a las trabajadoras mujeres, vulnerando al hombre trabajador, la protección de la familia entre otras cuestiones y, en clara contraposición con lo que señala la Constitución Nacional a través de los principios protectorio (Art. 14 bis) y de igualdad y no discriminación (Art. 16) que son de rango superior normativo a la LCT.

## **II. Reconstrucción de la Premisa fáctica e historia procesal del caso**

El recurrente, en su demanda relata que ha sido despedido por causa de haber contraído matrimonio dentro de los seis meses posteriores y argumentando que el alcance de esa norma beneficia a solo a trabajadoras mujeres, siendo así discriminatorio en razón de su género Art 17 LCT, Art 81 LCT.

El juez de primera Instancia del trabajo N° 11, rechazó el pedido por el Sr. Puig, argumentando que, si bien la empleadora había tomado conocimiento del acto nupcial, el actor no había logrado probar que el despido fuera a causa de contraer matrimonio, con este rechazo el actor interpone recurso de apelación ante la cámara nacional de apelaciones del trabajo sala IV. La cámara confirma la sentencia de primera instancia sosteniendo que no se logró probar si el despido era a causa de su matrimonio, por más que el distracto se produjo en el término descripto por la ley.

Con lo relatado el actor cuestiona que la norma está destinada a implementar el derecho a la protección de la familia consagrado en los Art 14 bis de la Constitución

Nacional, art 17 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, con las cuales se puede hacer un análisis y relacionar los roles que cumplen la mujer como el hombre en la sociedad actual, la misma con el correr del tiempo fue evolucionando y ya no se relaciona a la mujer como la encargada de las tareas domésticas y/o cuidado de la familia y al hombre como la persona que tiene que solventar a la familia en lo económico. Es por eso que en la actualidad es indistinto las tareas que ambos progenitores realicen.

En esta instancia el actor decide finalmente, interponer el recurso extraordinario contra la sentencia de la sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ante la Corte de Justicia de la Nación.

En el fallo se observa al recurrente cuestionar la interpretación del art 181 de la LCT, por los jueces de primera Instancia y la Cámara Nacional de Apelaciones ya que los mismos tomaron una postura violatoria de garantías constitucionales detalladas, siendo así que obligaban al trabajador tener que probar procesalmente su despido el cual obedecía a causa de su matrimonio.

### **III. Decisión del Tribunal y Análisis e identificación de la Ratio Decidendi**

La Corte Suprema de Justicia de la Nación integrado por Elena Highton de Nolasco, Juan Carlos Maqueda, Ricardo Lorenzetti y los votos concurrentes de Carlos Rosenkrantz y Horacio Rosatti, resolvieron hacer lugar al recurso extraordinario de Queja interpuesto por el recurrente Puig Fernando Rodolfo, desacreditando como acto jurisdiccional válido la sentencia de la Cámara Nacional de apelaciones del trabajo Sala IV.-

El voto emitido por el ministro Carlos Fernando Rosenkrantz, declara admisible la queja y resuelve hacer lugar el recurso, dejando sin efecto la sentencia apelada. Fundamenta que no hay literalidad de los art.180, 181 y 182 de la LCT, que autorice excluir de sus disposiciones al trabajador varón y la misma ley prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores. Con lo cual corresponde que la indemnización se perciba aun tratándose de un trabajador varón. -

En cuanto el Señor ministro Doctor Horacio Rosatti, declara admisible la queja y resuelve descalificar la sentencia impugnada, considerando que la presunción del art 181,

estaba destinada como “Medida de acción Positiva” dirigida a proteger a un colectivo vulnerable como el de las trabajadoras.

En la actualidad resulta imperativa una lectura dinámica y progresiva de la norma, que superando estereotipos culturales con tintes discriminatorios, precedentemente referidos, procure su extensión a todos los trabajadores, con una hermenéutica de equidad de género, con lo referido es un análisis claro y adaptado al nuevo contexto social, así procurar la igualdad en el contexto laboral en cuestiones de género, como así también proteger a la familia.

La reforma del código civil y Comercial el Art 402, determina expresamente que ninguna norma puede ser interpretada ni aplicada en el sentido de limitar, restringir, excluir o suprimir la igualdad de derechos y obligaciones de los integrantes del matrimonio, en razón de contar con criterios interpretativos homogéneos que aseguren la protección independiente de su sexo, incluyendo la presunción consagrada en el Art 181 LCT.

#### **IV. Análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales**

Para profundizar el tema que será análisis fundamental de este fallo, es menester profundizar en la opinión de diversos autores acerca de la normativa consagrada en los arts. 180, 181,182 de LCT y así lograr una mayor comprensión al respecto.

La legislación laboral inhibe todo tipo de práctica discriminatoria que tenga como origen el sexo y el estado civil, con prescindencia de si este último sufre modificaciones en el curso de la relación laboral.

De igual modo a este bloque normativo, Ackerman sostiene que la ley establece la nulidad de los acuerdos de parte o normas internas de las empresas, de manera que establezcan el despido por causa de matrimonio, con respecto a esta nulidad, la misma supone que no podrá invocarse como móvil que justifique el despido un acuerdo o norma interna de tal naturaleza, sin perjuicio de lo cual el despido producirá su efecto extintivo del vínculo y va a conceder derecho al trabajador a ser acreedor de las indemnizaciones por despido sin causa y la agravada prevista en el art.182. (Ackerman, Mazza, 2017).

También se puede observar y ver reflejada en este caso en la sanción de diversos textos normativos, como en este caso la ley 25.212 (Ley Nacional del Empleo), que califica en su art. 4 inc. 1 como infracciones muy graves las decisiones del empleador que impliquen cualquier tipo de discriminación en el empleo o la ocupación por motivos de raza, religión, sexo, responsabilidades familiares, entre otras.

Dichos actos discriminatorios y arbitrarios tendientes a coartar la planificación familiar, son a prima facie violatorios de preceptos con raigambre constitucional y convencional, siendo el más afectado el art 14 bis, que consagra la protección integral de la familia, en razón de lo precedentemente analizado, es destacable la opinión de estos autores que explicita los alcances del bien jurídico destinado a proteger:

La protección contra el despido por causa de matrimonio tiene como propósito el amparo de las personas que conforman la familia, este es el bien jurídico protegido, y lo es en un ámbito en el que ambos cónyuges atienden o propenden a asumir de igual manera las responsabilidades que surgen de la vida familiar. (Fandos, 2021).

Otra opinión vertida en lo relativo a aplicabilidad de la protección normativa que emana de los (arts 180,181 ,182 LCT), en los matrimonios celebrados por personas del mismo sexo para así lograr un cabal entendimiento acerca de la aplicación de dicho bloque normativo en las hipótesis de matrimonios homosexuales, contemplado bajo las directivas de la ley 26.618 de matrimonio igualitario:

“Desde esta perspectiva, parece razonable entender que la presunción debe aplicarse tanto al varón como a la mujer, en igualdad de condiciones; parece irrazonable que el trabajador varón que contrajo matrimonio con otra persona de su mismo sexo goce de la protección, y el contrayente heterosexual varón no” (Grisolia, 2016, p.550).

Un matiz muy importante del despido por causa de matrimonio es su conexión con la ley 23.592 (ley de actos discriminatorios), en el cual se tiene como objetivo primordial penalizar todo tipo de prácticas que menoscaban la igualdad. Inexorablemente, el hecho del enlace nupcial encuadra en la mención de la «condición social» de la persona que ha sufrido el acto discriminatorio. Por lo que a un trabajador varón que fue despedido porque fue discriminado a causa de la unión conyugal (o estar por contraer matrimonio), le es aplicable la protección del art. 1 de la Ley 23.592. (Pérez del Viso, 2013). Por lo tanto, de no aceptarse la aplicación de la ley 23.592, que provenga de un trabajador

despedido a causa de su unión conyugal, se estaría consagrando una discriminación jurídica intolerable. (Serrano Alou ,2009).

Los autores antes mencionados hacen un claro y abierto razonamiento, abarcando todas las clases de matrimonios sin importar su género, en lo cual alucen que del mismo modo debe aplicarse la ley, la misma no tiene que tener distinción de género como así lo expresa: Gregorio Badeni (2006) que sostiene, la igualdad jurídica, traducida en la igualdad ante la ley, significa que todos los hombres están reconocidos como titulares de derechos y obligaciones, que son iguales bajo las mismas circunstancias y las mismas condiciones razonables frente al poder estatal.

No sucede lo mismo con el siguiente actor en donde solo pone énfasis a la Mujer, hace presumir que dicho bloque normativo tiene como única destinataria a la trabajadora mujer, ya que en los albores del siglo pasado se justificó una mayor protección a la trabajadora mujer en razón de las prácticas que la segregaban del ámbito laboral:

La legislación laboral inhibe todo tipo de práctica discriminatoria que tenga como origen el sexo y el estado civil, con prescindencia de si este último sufre modificaciones en el curso de la relación laboral. Es valioso recordar que existieron actividades que prohibían de forma explícita a la mujer unirse en matrimonio, tal es así, en el caso de las azafatas o auxiliares a bordo y las actrices de espectáculo (De Diego, 2011).

La prohibición de discriminar constituye en este caso, un límite a dicha libertad, obligando al empleador a mantener un criterio neutro predicable por igual tanto para el hombre como la mujer, discriminar implica ser tratado de manera distinta y en el ámbito de las relaciones laborales, la discriminación es ilegal cuando el tratamiento diferenciado sea además injusto. (Grisolia, 2014)

Con lo relatado se menciona el fallo “Pellicori ,Lilliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de Capital Federa s/ Amparo” cuando nos referimos a despidos discriminatorios, ya que dicho antecedente jurisprudencial, dictado por la Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN), establece los lineamientos y/o pautas generales que deben seguir los ya mencionados despidos discriminatorios en materia de carga de la prueba, en el cual la Corte sostuvo que una vez que se verifiquen los hechos que a prima facie, resulten convincentes para determinar la existencia de un acto discriminatorio, el esfuerzo probatorio le corresponderá a la demandada a quien se le adjudica la comisión del trato controvertido.

También, es necesario remitirnos al fallo plenario “Drewes Luis Alberto c/ Coselec S.A.C s/ Cobro de pesos” en el cual la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (CNAT), no incluyó en la discusión la extensión de la regla presuntiva consagrada en el art 181 LCT, sino que declaró procedente la indemnización agravada prevista en el art 182 LCT al trabajador varón, pero invirtiendo la carga de la prueba, es decir para lograr enervar la aplicación del 182 LCT, el trabajador varón debe demostrar que el distracto obedeció al enlace celebrado, siendo esto un onus probandi excesivamente riguroso para el trabajador varón.

Es importante destacar en este cierre, el Convenio 156 de la O.I.T, en su art 3, dispone: Crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.

## **V. Postura de la Autora**

El máximo Tribunal Federal acierta en su decisión y ello se debe a que los trabajadores gozan de derechos que le aseguran la protección contra cualquier forma de discriminación a través del principio protectorio (Art. 14 bis de la C.N.), del principio de igualdad ante la ley (Art. 16 C.N.) y de los Tratados Internacionales de Derechos Humanos, los convenios de la OIT, la Ley de Contrato de Trabajo y el Código Civil y Comercial de la Nación, así como los instrumentos que adhieren al derecho de protección de la familia.

Lo que indicamos en el párrafo anterior queda en evidencia en la resolución que emite la Corte, cuando le brinda primacía a estos principios sobre reglas inferiores, que interpretadas de un modo erróneo le restringe derechos a los trabajadores al negarle indemnizaciones al actor en razón del género. De ese modo se pierde la visión dinámica



que debe tener todo derecho en constante evolución con las realidades sociales que debe proteger.

La reparación del despido de sin causa, pretende ser inclusiva a todo trabajador, aunque existan supuestos, como los artículos a los que hacemos referencia en este fallo (181 y 182 de la LCT) que puedan generar una interpretación que excluya a un grupo de personas, para ello no debemos perder de vista una mirada historicista del momento en el que sancionaron e incorporaron estos artículos. Lo esencial es asentarse en el principio protectorio y revisar si este ha sido vulnerado, si así resulta es menester, por el orden público que reviste, se deben activar los mecanismos de protección previstos por ley.

La resolución de la CSJN, indica que la interpretación de los artículos 181 y 182 de la LCT no debe realizarse atendiendo a la literalidad de la norma, buscamos así evitar que el trabajador se vea agraviado por un despido arbitrario. El legislador no quiso, por lo tanto, interpretarlos de manera restrictiva a un grupo de personas en detrimento de otras.

Desde mi perspectiva el fallo es trascendental por la postura del Máximo Tribunal de Justicia, el mismo se adecuo a la actualidad dejando de lado los paradigmas de la antigua sociedad, los patrones socioculturales. El respaldo a los principios y derechos reconocidos en el Bloque Constitucional Federal dejando un claro mensaje de la Igualdad sin distinción de Género.

La mirada igualitaria que imponen los mandatos constitucionales que hemos revisado, genera condiciones de paridad entre los/as cónyuges respecto a los trabajos de cuidado y responsabilidades familiares para así asegurar la igualdad de oportunidades a personas sin distinción de género que contraen responsabilidades familiares ya que se efectiviza la tutela de los derechos en pugna.

## **VI. Conclusión**

El fallo analizado caratulado “PUIG, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ DESPIDO”, se reclama al empleador el pago de indemnización especial del trabajador por haber sido despedido, sin expresión de causa, dentro de los seis meses posteriores de haber contraído matrimonio.

En el mismo se observa un problema axiológico entre las reglas del Derecho Común y los principios de raigambre Constitucional, a lo que motivo a la Corte Suprema de Justicia a resolver esta controversia de interpretación del art. 181 de la Ley de contrato de Trabajo N°20.744, la cual se contrapone a la Constitución Nacional, Tratados y Convenios Internacionales sobre derechos Humanos como también el Código Civil y Comercial.

Los Ministros votantes de la causa admitieron que tanto los empleados varones como mujeres tienen derecho a la indemnización del art 182 de la LCT, pero sosteniendo que la presunción del art 181 solo se aplica a los supuestos de trabajadoras mujeres, lo cual hace que el trabajador varón para obtener este resarcimiento deba probar que la desvinculación obedeció al hecho de haber contraído matrimonio.

Esta resolución llevo a promover la igualdad de trato y oportunidades entre trabajadores independientemente de su género y así evitar conflictos en sus responsabilidades personales y laborales. La corte se expidió en un modo de armonía y equilibrio ante las leyes, resaltando la protección de la familia e igualdad en el nuevo paradigma sociocultural.

## **VII. Revisión bibliográfica:**

### **A. Doctrina:**

- Ackerman Mario Eduardo et al. (2017), *“Manual de elementos de derecho del trabajo y seguridad social”* Primera edición revisada. Provincia de Santa Fe. Editorial Rubinzal Culzoni.
- Fandos, Maricel (2021), “Despido por matrimonio del trabajador varón. Comentario al fallo "Puig" de la Corte Suprema de Justicia de la Nación y análisis del criterio de la Corte Suprema santafesina en el reciente fallo "Ledezma". *Revista Jurídica “La Ley” AR/DOC/2469/2021.*
- Grisolia, Julio Armando (2016), *“Manual de derecho laboral”*. Séptima edición. Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Editorial Abeledo Perrot.

- Grisolia, Julio Armando - Ahuad, Ernesto Jorge (2014), “*Ley de contrato de trabajo comentada*”. Quinta edición. Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Editorial Estudio.
- Pérez del Viso, Adela (2013), “Poner a los hombres en un pie de igualdad con las mujeres. Interpretación progresiva de las normas de la LCT en materia de discriminación para contraer matrimonio”. *Revista Jurídica “Microjuris”*.
- Serrano Alou, Sebastián (2009), “**LA DISCRIMINACIÓN POR MATRIMONIO Y/O EMBARAZO Y LOS CAMBIOS CULTURALES Y LEGALES**”. *Revista Jurídica “La Ley”*.
- De Diego, Julián Arturo (2011), “*Manual de derecho del trabajo y la seguridad social*” Quinta edición. Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Editorial Abeledo Perrot.
- BADENI, G (2006). *Tratado de Derecho Constitucional. Tomo I.* (2° Ed.). Ciudad Autónoma de Buenos Aires. La Ley.

## **B. Legislación.**

- Ley 20.774, Ley de Contrato de Trabajo, B.O. 20/10/1974. Honorable Congreso de la Nación, Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>
- Ley 23.054, Convención Americana sobre Derechos Humanos, B.O. 19/03/1984. Honorable Congreso de la Nación. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/28152/norma.htm>
- La Declaración Universal de Derechos Humanos, B.O. 10/12/1948. Recuperado de <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- Ley 24.430, Constitución de la Nación Argentina, B.O. 10/01/1995.- Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm>
- Ley 23.179, Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer, B.O. 03/06/1985. Honorable Congreso de la

Nación Argentina. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/26305/norma.htm>

- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, B.O. 23/03/1976, Recuperado de <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-civil-and-political-rights>
- Ley 23.451, Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), B.O. 01/12/1986. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/22030/norma.htm>
- Ley 23.179, Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer, B.O. 03/06/1985. Recuperado de <https://bit.ly/3hUUpbW>
- Ley 26.994, Código Civil y Comercial de la Nación (CCCN), B.O. 07/10/2014. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/235000-239999/235975/norma.htm>

### C. **Jurisprudencia.**

- Cámara Nacional de Apelaciones del trabajo (CNAT), “Drewes, Luis Alberto c/Coselec S.A.C s/cobro de pesos, 23/03/1990, “Fallo Plenario 272”.
- “Pellicori, Lilliana Silvia c/Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ Amparo”
- Cámara Nacional de Apelaciones del trabajo (CNAT), Pulen, Gabriel Alejandro y otro c/ Correo oficial de la República Argentina S.A y otro s/ despido. 22/12/2016. Recuperado de : <https://aldiaargentina.microjuris.com/2017/05/30/el-trabajador-varon-tiene-derecho-a-percibir-la-indemnizacion-agravada-por-despido-por-causa-de-matrimonio/>