



Despido por Matrimonio

Equidad de Derecho para trabajadores y trabajadoras

NOTA A FALLO

Carrera: Abogacía

Nombre del alumno: Vallejo Micono, Maximiliano Antonio

Legajo: VABG79511

DNI: 23.327.852

Fecha de entrega: 29-06-22

Tutora: María Belén Gulli

Año 2022

Autos: “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/despido”

Tribunal: Corte Suprema de Justicia de la Nación.

Fecha de sentencia: 24 de septiembre de 2020.

Sumario: **I.** Introducción; **II.** Aspectos Procesales; **III.** Análisis de la *ratio decidendi*; **IV.** Antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales; **V.** Postura del autor; **VI.** Conclusión, **VII.** Referencias Bibliográficas.

I. Introducción

El derecho laboral nos presenta nuevos y diversos desafíos según los tiempos y los cambios sociales y económicos. Este ha variado; en primera instancia y desde siempre, el bien tutelado ha sido el trabajo y el trabajador. Luego, se protegió a la mujer trabajadora y actualmente, a la familia y la igualdad. Dicha protección es continuo objeto de análisis.

En el caso desarrollado a continuación, “**Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/despido**”, el conflicto se presenta sobre normas de derecho común, como son los artículos 180,181 y 182 de la Ley de Contrato de Trabajo (en adelante LCT) que protegen a los trabajadores contra el despido por matrimonio. La corte suprema aceptó el recurso de queja por considerar que se habían violado principios y garantías incorporados en la Constitución Nacional (en adelante CN) art. 14 bis Protección de la familia, art. 16 Igualdad ante la ley y Tratados Internacionales de Derechos Humanos (en adelante TIDH), las que en nuestro sistema jurídico, se encuentran por sobre el resto de la normativa y son fundamento y base; por lo que el resto de las normas deben ajustarse a ella.

En este se aprecia cómo se aplican los principios jurídicos de igualdad, no discriminación y protección de la familia, contenidos en la CN y TIDH. El Sr. Puig quien trabajaba en Minera Santa Cruz, comunicó a esta fehacientemente que contraería matrimonio. A los meses de casarse fue despedido sin expresión de motivos, por lo que inició demanda según la LCT: “Presunción. El despido responde a la causa mencionada.... Se produjere dentro de los tres meses antes o seis meses posteriores al matrimonio” (LCT art.181) y reclamó la indemnización especial “equivalente a un año de remuneraciones..” (LCT art.182). En primera y segunda instancia los jueces fallaron

en contra de la pretensión. Por recurso de queja, el fallo llegó a la Corte Suprema de Justicia de la Nación (en adelante CSJN) habiendo alegado el apelante que se vulneraba, entre otras, las garantías de igualdad, no discriminación y protección de la familia. También indicó que el fallo del *a quo* era arbitrario y se basaba en afirmaciones dogmáticas. La CSJ determinó que se dió, a los fallos anteriores, “un alcance irrazonable y además colisiona abiertamente con las directivas que fluyen” (Fallos: 343:1037, consid. 4º) de dichos principios.

Por lo mencionado, se establece que el problema jurídico de este fallo es del tipo axiológico. Esta disparidad de reglas y principios se hace visible entre los art. 181 de la LCT y los principios emanados de nuestra CN en su art. 14 bis y en los TIDH. Por ello y basándose en los principios contenidos en la ley suprema y en los artículos mencionados de igualdad, no discriminación y la protección de la familia y aplicándolos en el contexto actual, se dejó sin efecto la sentencia apelada.

El análisis de este fallo resulta relevante ya que fue memorable y sentó un nuevo precedente en materia laboral. Nos muestra cómo las leyes tienen que ser interpretadas con visión de futuro. Dado que el concepto de familia se ha modificado; hay un nuevo modelo y ambos cónyuges (incluso sin diferencia de género) cumplen sus tareas y obligaciones por igual. Por lo que, los estímulos que anteriormente protegían a las mujeres trabajadoras, hoy deben ser interpretados con una dinámica progresiva de la norma sin desconocer el principio de igualdad, no discriminación y el nuevo rol que tienen ambos cónyuges en la familia, planteados en los principios y directivas Constitucionales y de los TIDH.

A continuación, presentaré un repaso sobre la plataforma fáctica del caso, la historia procesal atravesada, así como también, la resolución que la CSJ adoptó junto a la *ratio decidendi* identificada en la sentencia. Luego, formularé un contexto legislativo doctrinario y jurisprudencial, en el cual se encuentra anclada la temática del resolutorio, para finalmente dar cuenta de mi posición y derivar en una conclusión.

II. Aspectos Procesales

El Sr. Fernando Rodolfo Puig se desempeñaba como trabajador en la empresa Minera Santa Cruz S.A. y fue desvinculado, sin expresión de motivos, dentro del periodo de seis meses posteriores al matrimonio art. 181 LCT; por lo que se presumió

que el despido tenía por causa el matrimonio, habiendo esté informado a dicha empresa de su casamiento en forma fehaciente; por lo que presentó demanda y reclamó la indemnización especial según art. 182 LCT.

El tribunal de primera instancia admitió la demanda. Desestimó luego la pretensión, considerando que el actor había probado que la empleadora tomó conocimiento del matrimonio celebrado, pero no pudo probar que el despido fuese por dicha razón ya que los testigos manifestaron desconocer el motivo.

El actor apeló la sentencia y la sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo confirmó la sentencia de primera instancia. Contra dicho pronunciamiento, el vencido interpuso el recurso extraordinario que fue denegado por la cámara y dió origen a la queja en examen, por la que el actor sostuvo que lo decidido vulneraba, entre otras, las garantías de igualdad y no discriminación con consagración constitucional y en diversos tratados internacionales.

En tales condiciones, la corte entendió procedente la vía recursiva, interpretando que la cámara había dado a tal precepto un alcance irrazonable, resolviendo a favor de admitir el recurso y descalificando el fallo apelado, por voto concurrente Dres. Highton, Maqueda, Lorenzetti (voto conjunto)- Rosenkrantz (voto propio) – Rosatti (voto propio).

III. Análisis de la *ratio decidendi*

La CSJN determinó, que si bien el tema remite a la interpretación de una norma de derecho general como lo es el art. 181 de la LCT, y dicha materia resulta ajena al remedio del art. 14 de la Ley 48, es necesario hacer una excepción a esta regla, debido a que la sentencia recurrida vulnera garantías constitucionales y por ello, aceptó la queja.

Por lo tanto, respecto de la literalidad de las leyes que llevan al conflicto, art. 180, 181 y 182 de LCT concluyó que ninguno de dichos art. refieren específicamente a la trabajadora mujer, como sí lo hacen los otros art. incorporados en el Título VII de la LCT; por lo que consideró que el legislador dejó claro que los mismos se referían a todos los trabajadores, refiriendo a parte del art 180 LCT “establezcan para su personal el despido por causa de matrimonio”. Luego, utilizó un argumento sistémico, dando cuenta también que la propia LCT hace referencia en sus art. 17 “prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores... por motivo de sexo” (LCT art.17) y “trato

desigual” (LCT art.81) . Consideró, que sí bien los artículos en conflicto se encuentran inapropiadamente en el Título VII Trabajo de la mujer, entienden que este capítulo no se interpreta exclusivamente como una protección especial solo para la trabajadora, ya que el primer art. 180 reza “para su personal” (LCT art. 180).

Por último, reflexionó sobre el modelo sociocultural actual y determinó que hay un nuevo paradigma de la institución familia, ya que ambos cónyuges en la actualidad cumplen indistintamente con sus obligaciones domésticas, por lo que observó que lo que hay que proteger, es el instituto familia y, sobre todo, la vida familiar. Se determinó en esta importante decisión, que existe una igualdad del trabajador varón y mujer. En el caso de un matrimonio igualitario, se evita así una doble protección (mujer, mujer) o ninguna protección (varón, varón); impidiendo una interpretación regresiva de la ley, que no tiene en cuenta las nuevas condiciones y necesidades de la comunidad.

Por lo que dejó claro que, dicho decisorio, no opera en desmedro a la especial protección de la mujer, sino que, además, privilegia también la protección del matrimonio y la familia, siendo esta el elemento natural y fundamental de la sociedad con derecho a ser protegidos por la sociedad y el estado.

IV. Antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales

Analizaré en este punto, qué antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales se relacionan con el caso.

Si bien la norma en conflicto era de derecho común (art. 181 LCT), y esto en principio sería ajeno a la instancia de la CSJ según el art. 14 de la ley 48, se entendió que era propio hacer una excepción a dicha regla dado que el tribunal *a quo* dió a dicha norma un alcance irrazonable, en contra de principios y directivas de la CN y TIDH, como igualdad, discriminación y protección integral de la familiar; por lo que cito el fallo “Vignoni” entre otros, en el que se alegó e interpretó que las decisiones del *a quo* se fundaron en afirmaciones dogmáticas y sentó un precedente a dicho conflicto.

Luego, enfatizo que en los artículos 180, 181 y 182 de la LCT no hay disposición en el texto que excluya al trabajador varón, y menciono el fallo “A.M.G.” entre otros, en el que se dice que corresponde como primera regla de la interpretación legal, la literalidad.

También, destaco la doctrina del fallo plenario “Drewes”, del año 1990, en el que se determinó, que si bien la protección del art. 181 LCT es para todos los trabajadores, la presunción *iuris tantum* sólo operaba para la trabajadora mujer, debiendo el varón probar que la causa de despido había sido el matrimonio.

Dentro de la propia LCT se prohíbe la discriminación y el trato desigual: “se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo” (LCT art. 17), “debe dispensar a todos los trabajadores igual trato” (LCT art. 81). Grisolia J.A. (2019) sostiene que dichos artículos establecen un derecho irrenunciable e inderogable que es de orden público.

En similar sentido, se encuentra en la ley de matrimonio civil: “Ninguna norma del ordenamiento jurídico argentino podrá ser interpretada ni aplicada en el sentido de limitar, restringir, excluir o suprimir el ejercicio o goce de los mismos derechos y obligaciones” (ley 26.618 art. 42) por lo que se interpreta que dicha presunción sería equiparable indistintamente del sexo o género.

Luego, hago referencia al problema axiológico encontrado en este fallo, citando los siguientes principios y directivas de la CN y TIDH “todos sus habitantes son iguales ante la ley”(CN art 16), “todos los hombres participan de una igualdad elemental de status en cuanto personas jurídicas” (Bidart Campos, ,p.141), por lo que sería irrazonable y discriminatoria, que la presunción sólo opere en el caso de la trabajadora mujer.

Respecto a la protección de la familia en nuestra CN, el estado tiene la tarea de promover y fortalecer a la misma: “la protección integral de la familia” (CN art. 14 bis). Dicha protección también busca la igualdad de los cónyuges. Dentro de los TIDH la Convención Americana sobre derechos humanos (en adelante CADH), hace mención a esto en los incisos 1 “la familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y debe ser protegida por la sociedad y el estado” (CADH, art. 17, inciso 1) e inciso 4 “deben tomar medidas apropiadas para asegurar la igualdad de derechos y la adecuada equivalencia de responsabilidades de los cónyuges” (CADH, art.17, inciso 4). Según el Pacto de derechos económicos sociales y culturales (en adelante PEDESC) “se debe conceder a la familia,..., la más amplia protección y asistencia posible, especialmente para su constitución..” (PEDESC, art. 10). Estos artículos refieren a la obligación del estado y la sociedad a fin de lograr que la familia y las relaciones familiares se basen en

una igualdad de derechos y deberes y se resguarde dicha institución, el matrimonio, su igualdad y los hijos.

De la Convención sobre la eliminación de todas las formas de Discriminación contra la mujer (en adelante CEDAW), hago mención que ambos conyuges tienen “los mismos derechos y responsabilidades durante el matrimonio” (CEDAW, art. 16, inc C). En el Convenio 111 de la OIT, cuya finalidad es promover la igualdad de oportunidades y trato sin discriminación por motivo alguno, y el 156 de la OIT, ratificado por la Argentina mediante ley 23.341 de 1987, que busca solución y sostiene que las dificultades por conciliar trabajo y familia han aumentado y se agravan en el caso de los trabajadores con responsabilidades familiares, los que a veces son discriminados, se recalcó que los objetivos principales son establecer igualdad de oportunidades (Convenio 156 OIT). Dicho convenio es ratificado en el punto 1.6- “Promover la conciliación de la vida familiar y laboral” (Decreto 254/98).

En uniformidad a este caso, la Suprema corte de justicia de La Plata (en adelante SCJPBA) falló a favor del trabajador varón a partir del año 1987; en “Palacios, Juan Alberto c/Calia S.A. s/despido”. Determinaron para este, que el derecho protegido en el título VII de la LCT es tanto la mujer como la familia, instituto protegido por nuestra CN y TIDH y que si se tomara la presunción del art. 181 LCT solo para la trabajadora, sería una discriminación en base al sexo del personal.

V. Postura del Autor

Luego de haber desarrollado este trabajo, debo decir que mi postura es de total acuerdo con la tomada y los planteos utilizados en el decisorio por la CSJ, ya que podemos ver como cambia un fallo que doctrinariamente demostraba desigualdad para los trabajadores, sobre una norma que en un primer momento buscó proteger a la trabajadora mujer, pero en la actualidad, y como se hizo referencia en la doctrina y jurisprudencia utilizada, busca un cambio que apunta hacia la igualdad, la no discriminación, el derecho de la familia, modernizarse junto al avance y cambios socioculturales actuales, en los que la sociedad, los derechos y garantías buscan la igualdad.

La CSJ muestra el camino a seguir en referencia a los trabajadores y la LCT con esta nueva interpretación del art. 181; pero no sólo ha cambiado dicha presunción, sino que

ha mostrado cómo proceder en el futuro. Propone indirectamente un cambio legislativo en la LCT y un análisis e interpretación de la misma en busca de la igualdad y no discriminación que ya se hallaba dentro de su articulado.

Vemos que la LCT no pudo prever los avances sociales y culturales que se han producido por lo que actualmente genera injusticias e inequidades de género.

La protección que se había incorporado en su momento y que era interpretada favoreciendo a la mujer, hoy se interpreta para ambos sexos a fin de que la misma no desproteja y sea utilizada como discriminatoria para la mujer trabajadora, considerando los empleadores que dicha protección la favorece y por lo tanto que es mejor contratar un varón.

Si la LCT le da más derechos a la mujer, el empleador contratará hombres. La protección a veces desprotege, por ello se busca que la ley sea equitativa, esta diferencia injustificada en la actualidad, en definitiva esconde un acto discriminatorio. Por lo que se debe considerar a las nuevas condiciones y necesidades de la sociedad ya que se han experimentado profundos cambios en la familia y entre los conyuges, sus tareas y obligaciones e incluso el no haber diferencia de sexo entre los mismos. Se busca así que el derecho sea inclusivo y no excluyente.

V. Conclusión

Este es un fallo relevante en el que el máximo tribunal, la CSJ, equipara tanto al trabajador varón como a la mujer en la presunción establecida por el art. 181 LCT, considerando que persistir en esta interpretación es una clara discriminación, según la propia LCT y los principios y directivas de la CN y los TIDH. De esta manera la CSJ marca el camino a seguir a todos los tribunales, juzgados laborales y ordinarios a fin de evitar decisiones arbitrarias. Por lo que este fallo, implica la derogación del “Plenario Drewes” y quizás en el futuro, esperar una reforma de la LCT a fin de que se adecue a los paradigmas actuales.

Referencias:

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Doctrina

Grisolia, J. A. (2019). *Manual de derecho laboral*. ABELEDOPERROT.

Bidart Campos, J. (2001). *Manual de la constitución reformada - Tomo I -*. Ediar.

de la facultad de derecho de Buenos Aires, A. (2013). *La convención americana de derechos humanos y su proyección en el derecho argentino*. La Ley.

Jurisprudencia

C.S.J.N., “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido”, Fallos: 343:1037 (2020)

C.S.J.N., “Vignone, Antonio Sirio c/ Nación Argentina s/recurso extraordinario”, Fallos: 307:398 (1988)

Suprema Corte de Justicia de la Plata, “Palacios, Juan Alberto c/Calia S.A. s/Despido” Fallos: T.133 P. 342 (1987)

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

Legislación

Constitución Nacional Argentina

Tratados Internacionales de Derechos Humanos

Convención Americana sobre Derechos Humanos Ley N° 23.054. 19 de Marzo de 1984

Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Ley N°23.179 Mayo de 1985

Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo : Ley 17.677 8 de marzo de 1968

Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo: Ley 23.451 1 de Diciembre de 1986

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Código Civil y Comercial de la Nación Ley 26.994 7 de Octubre de 2014

Jurisdicción y Competencia de los tribunales Nacionales Ley 48 artículo 14. 14 de
septiembre de 1863

Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744. 13 de mayo del 1976

Matrimonio Civil Ley 26.618. 15 de julio de 2010

Plan para la igualdad de oportunidades entre varones y mujeres en el mundo laboral
Decreto 254/98. 9 de marzo de 1998