



**La protección contra el despido por causa de matrimonio en el derecho
laboral. Alcances de la presunción del artículo 181.**

Una relectura de la institución matrimonial acorde con los tiempos actuales

NOTA A FALLO

Carrera: Abogacía

Nombre del alumno: Federico Yunes

Legajo: VABG77828

DNI: 32.627.325

Fecha de entrega: 20 de noviembre de 2021

Tutora: María Belén Gulli

Año 2021

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

Tribunal: Corte Suprema de Justicia de la Nación.

Fecha de sentencia: 24 de septiembre de 2020.

Sumario: **I.** Introducción. **II.** Plataforma fáctica, historia procesal y decisión del Tribunal. **III.** La *ratio decidendi* de la sentencia. **IV.** Antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales. **V.** Postura del autor. **VI.** Conclusión. **VII.** Referencias bibliográficas.

I. Introducción

El capítulo III “De la prohibición del despido por causa de matrimonio” del título VII denominado “Trabajo de mujeres” de la Ley de Contrato de Trabajo (en adelante, LCT) está conformado por tres artículos. El art. 180 prevé la nulidad de los actos o contratos que determinen el despido por causa de matrimonio. Luego, de acuerdo con el art. 181, se presume que el despido es consecuencia de la celebración del matrimonio cuando “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...”. Por último, el art. 182 establece la sanción correspondiente para el incumplimiento de esa prohibición, determinando que “el empleador abonará una indemnización equivalente a un año de remuneraciones, que se sumará a la establecida en el art. 245”. En conjunto, las medidas sancionatorias previstas en los arts. 180, 181 y 182 de la LCT conforman el sistema de garantías a través del cual el legislador procura desalentar que los empleadores adopten medidas discriminatorias y abusivas en perjuicio de los trabajadores que decidan conformar una familia.

Estas disposiciones, y en particular el alcance de la presunción *iuris tantum* (es decir, que admite prueba en contrario) del art. 181, han sido objeto de interpretaciones contrapuestas en el ámbito doctrinal y jurisprudencial. En el fallo que es objeto de esta nota, “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz s/ despido”, dictado el 24 de

septiembre de 2020, la Corte Suprema de Justicia de la Nación (en adelante, CSJN) debe decidir si la interpretación efectuada por la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (sustentada en una concepción de la institución matrimonial que, asignando roles diferenciados y estereotipados a mujeres y varones, conforme a los cuales a las primeras les corresponden las tareas domésticas y a los segundos las laborales, justificaría una mayor protección para las mujeres) es o no razonable en términos constitucionales y convencionales.

El problema jurídico que se advierte en el fallo es de tipo interpretativo, enraizado en lo que se ha dado en llamar la textura abierta del lenguaje. Este tipo de problema interpretativo tiene su razón de ser en el hecho de que el legislador humano, cuando formula normas generales de conducta o se vale de determinada técnica legislativa, lo hace utilizando términos que presentan, en mayor o menor medida, algún grado de indeterminación, aunque sea potencialmente. Esto hace que le sea imposible anticipar todas las combinaciones de circunstancias que puedan darse en el futuro, dando lugar de este modo a una relativa indeterminación en los propósitos, con la consecuencia de que cuando casos de este tipo llegan a los tribunales, los jueces tengan discreción para escoger la interpretación que consideren más acertada (Hart, 1996). En el caso, lo que el legislador de 1974 no pudo anticipar, son las características que el matrimonio presentaría más de 40 años después (p. ej. la posibilidad de que el mismo tenga lugar entre personas del mismo o de distinto sexo). Es decir, la que se ve afectada por la textura abierta del lenguaje es la institución matrimonial.

La relevancia práctica del fallo para el mundo de los derechos de los trabajadores se pone de manifiesto si se advierte que las consecuencias de optar por una u otra de las interpretaciones en pugna no son inocuas. En efecto, una interpretación evolutiva, conforme con los tiempos que corren, como es la que lleva a cabo la CSJN, puede dar por resultado una ampliación de los derechos de los trabajadores, en este caso de los varones.

En lo que sigue, haré un repaso sobre la plataforma fáctica del caso, la historia procesal atravesada, así como también, la resolución que el Tribunal 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. Premisa fáctica, historia procesal y decisión del Tribunal

El presente caso inicia con el reclamo de la indemnización especial por causa de matrimonio (art. 182, LCT) que fuera hecho por el trabajador tras ser desvinculado sin expresión de motivos de la empresa demandada. La acción fue incoada por Fernando Rodolfo Puig, alegando que la desvinculación había ocurrido dentro de los seis meses posteriores a la celebración del acto nupcial; es decir, dentro del plazo en que el despido sin invocación de motivos tiene por causa al matrimonio.

El itinerario procesal del caso es el siguiente: el reclamo del actor es desestimado por el juez laboral de primera instancia, sentencia luego confirmada por la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Contra tal decisorio, el actor interpone el recurso extraordinario, cuya denegación por la CSJN da lugar a la queja que es objeto de análisis en esta nota.

La CSJN, en sentido concordante con el dictamen del procurador fiscal, resolvió hacer lugar a la queja, dejando sin efecto el fallo impugnado, y ordenando su devolución a quien corresponda para que dicte uno nuevo con arreglo a las pautas sentadas por el Máximo Tribunal.

Los votos de los integrantes del Tribunal se distribuyen de la siguiente manera: todos ellos votaron en el sentido de hacer lugar a la queja, pero tres de ellos (Dra. Highton de Nolasco, Dr. Lorenzetti y Dr. Maqueda) lo hacen en un voto conjunto, mientras que los dos restantes (Dr. Rosenkrantz y Dr. Rosatti) lo hacen en sendos votos particulares.

III. La ratio decidendi de la sentencia del Máximo Tribunal nacional

En el fallo *sub examine* los jueces concluyeron que cabía calificar de regresiva a la interpretación que del art. 181 de la LCT había hecho la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Para ello se valió de diversas pero complementarias líneas interpretativas (que, aunque con diferentes pesos relativos, se pueden identificar tanto en el voto conjunto, como en los dos particulares) y que pueden desglosarse de la siguiente manera:

- a) En primer lugar, la letra de los tres arts. que componen el capítulo III de la LCT. Ninguna de las tres normas se refiere en forma expresa a la mujer como exclusiva destinataria de la protección legal. La expresión “personal” utilizada por las normas mencionadas es comprensiva tanto de los trabajadores varones como de las mujeres.
- b) En segundo lugar, el capítulo prohíbe el despido por causa de matrimonio, lo que supone que la finalidad perseguida consiste en proteger precisamente la institución matrimonial y, por consiguiente, que la garantía abarca a ambos cónyuges independientemente de su sexo.
- c) En tercer lugar, los antecedentes de la sanción de las normas en estudio. Si bien es cierto que entre estos antecedentes existieron elementos que restringían la mayor protección a la mujer, tales elementos fueron expresamente derogados por el legislador, no existiendo en la actualidad elemento alguno que permita discriminar en cuanto a la protección entre mujeres y varones.
- d) En cuarto lugar, desde el punto de vista sistemático, la propia LCT “prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores”, entre otros, por “motivo de sexo” (art. 17, LCT) y considera “trato desigual” al dispensado a los trabajadores por esa misma razón, entre otras (art. 81, LCT).
- e) Por último, tampoco desde el punto de vista evolutivo la interpretación efectuada por la Cámara resulta aceptable. Ciertamente, para fallar como lo hizo, esta puso de relieve la existencia de poderosas razones que justifican el otorgamiento de una especial protección legal a la mujer frente a la discriminación de la que comúnmente es objeto, especialmente en el terreno laboral. Pero al centrarse sólo en esta circunstancia, omite examinar 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 por la crianza de los hijos dentro del ámbito 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, incluso, puede no haber diferencia de sexo- deben hacerse cargo indistintamente de las tareas y obligaciones domésticas y familiares.

IV. Antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales

El origen de esta protección especial contra el despido por causa de matrimonio se remonta a 1938 cuando la ley 12.383 estableció, sin distinción de sexo, que “queda prohibido a los patrones, a las empresas concesionarias de servicios públicos y a las sociedades civiles y comerciales de cualquier naturaleza, dictar reglamentaciones internas y celebrar pactos o convenios que establezcan para su personal el despido por causa de matrimonio. Actos tales se reputarán nulos” (art. 1).

La sanción de la Ley de Contrato de Trabajo (ley 20.744) en 1974 contempló la protección del siguiente modo: por un lado, los arts. 196, 197 y 198 tenían una redacción similar a los actuales arts. 180, 181 y 182 –salvo por el plazo de la presunción, que era mayor- y por el otro, el art. 299 establecía que “lo dispuesto en el artículo 198 de esta ley podrá extenderse excepcionalmente al caso del trabajador despedido, de acuerdo a las circunstancias de cada caso, apreciado con criterio restrictivo”.

Durante el último gobierno *de facto* se dictó la ley 21.297 que, con el propósito de eliminar ciertos “excesos” en la regulación laboral y de restablecer “el orden indispensable en la relación trabajo-empresa” (mensaje de elevación, 23 de Abril de 1976), restringió ciertos derechos de los trabajadores. En ese marco, derogó la extensión al trabajador prevista en el art. 299 de la LCT (art. 1).

Como se adelantó, estas disposiciones fueron objeto de interpretaciones diversas tanto doctrinal como jurisprudencialmente. El hecho que permitía estas diversas interpretaciones es que si bien la letra de los arts. 180, 181 y 182 de la LCT no se refería expresamente a las mujeres (a diferencia del resto de los arts. que componen el título, que sí lo hacen), la circunstancia de estar inserto el capítulo dentro del título dedicado al trabajo de mujeres, permitía dudar respecto de si esta merecía una protección especial con respecto al trabajador varón. Esto dio origen al nacimiento de dos tesis sobre el punto: una amplia y otra restringida. Según la primera, no sólo la indemnización agravada corresponde por igual a mujeres y varones, sino que también la presunción del art. 181 es operativa con respecto a los trabajadores de ambos sexos. De acuerdo con la segunda de las tesis mencionadas, la indemnización agravada corresponde tanto a mujeres como varones, pero debe excluirse a los varones del alcance de la presunción del art. 181, quienes, en consecuencia, deben soportar la carga de probar que el despido efectivamente se produjo por causa de matrimonio (Fandos, 2021).

A nivel doctrinario, tradicionalmente los laboristas se inclinaron por la tesis restringida (De Diego, 2006; Grisolía, 2016; Litterio, 2011) en el siguiente entendimiento:

- a) No podía considerarse casual que la regulación legal se encontrase inserta en el título que regula el trabajo de mujeres.
- b) En el orden de la realidad, históricamente fueron las mujeres las discriminadas en el ámbito laboral, en razón de la sospecha de que el hecho de contraer nupcias las obligaría a asumir tareas domésticas en desmedro de la productividad laboral.

No obstante lo dicho, en los últimos años, no son pocos los autores que entienden que las mutaciones operadas en torno a la institución matrimonial, y la forma de entender los roles que les caben a los integrantes de la misma, deberían llevar a un cambio en la manera tradicional de interpretar estos arts., conforme al cual no se excluya al varón de la protección que, en iguales circunstancias, se concede a la mujer (Barotto, 2021; Grisolía, 2016). Entre otros, se acude a los siguientes puntos de apoyo:

- a) El nuevo Código Civil y Comercial de la Nación (en adelante, CCCN) prescribe que los cónyuges se deben asistencia recíproca y privilegia el cuidado compartido de los hijos, así como la obligación compartida de criarlos (arts. 431, 651 y 658).
- b) La ley 26.618 de matrimonio igualitario establece en su art. 42 que ninguna norma del ordenamiento jurídico podrá limitar, restringir, excluir o suprimir el ejercicio o goce de los mismos derechos y obligaciones, independientemente del sexo de los cónyuges.
- c) Los instrumentos internacionales de derechos humanos que gozan de la misma jerarquía que la Constitución Nacional (en adelante, CN) (art. 75 inc. 22) se refieren en forma expresa al tema. Al respecto, el art. 17, punto 4, de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (en adelante, CADH) impone a los Estados la obligación de “tomar las medidas adecuadas para asegurar la igualdad de derechos y la adecuada equivalencia de responsabilidades de los cónyuges en cuanto al matrimonio”. Asimismo, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación

contra la Mujer (en adelante, CEDAW) prevé que la acción estatal debe tender a “modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias o de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres” (art. 5, inc. a). A su vez, su art. 16 estipula que los Estados Partes adoptarán todas las medidas adecuadas para eliminar la discriminación contra la mujer en todos los asuntos relacionados con el matrimonio y las relaciones familiares y, en particular, asegurarán, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos y responsabilidades durante el matrimonio y como progenitores, en materias relacionadas con sus hijos (apartados c y d).

Por su parte, también en el plano jurisprudencial puede advertirse la discrepancia de criterios en cuanto a las referidas tesis amplia y restringida. Así, pueden encontrarse fallos en los que ha sido acogida la tesis amplia. Esta es, por ejemplo, la postura de la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires (en adelante, SCBA) expresada en varios fallos (SCBA, “Molina”, 1987; SCBA, “Servidio”, 1991; SCBA, “Daleando”, 2010).

La postura restringida, en cambio, ha sido acogida fundamentalmente en el ámbito de la Justicia Nacional del Trabajo (CNTrab, sala II, “Bustamante”, 2014; CNTrab, sala IX, “Vega Gimenez”, 2014; CNTrab, sala VII, “Ramos”, 2014). En este ámbito, puede decirse que resulta paradigmático el fallo plenario Drewes (CNTrab, en pleno, Plenario n°272, “Drewes”, 1990), en cuya doctrina se apoya la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo para fallar como lo hizo en el caso que es objeto de análisis en esta nota.

Finalmente, para concluir este apartado, puede decirse que resulta razonable esperar que la reciente sentencia de la CSJN, en la causa “Puig”, que se viene analizando, tenga por efecto, a partir de ahora, una prevalencia de la tesis amplia respecto de la operatividad de la presunción consagrada en el art. 181 de la LCT, también con respecto a los trabajadores varones. Y ello porque en virtud del rol institucional que le compete como Máximo Tribunal del país, sus doctrinas suelen obtener acatamiento por parte de los tribunales inferiores.

V. Postura del autor

Debo comenzar diciendo que estoy de acuerdo con el resultado sustancial que emerge del fallo de la CSJN en la causa “Puig”, esto es, el entendimiento de que en la actualidad no hay razones de peso que justifiquen excluir al varón de una protección que, en las mismas circunstancias, se concede a la mujer. Ello es importante no sólo respecto del varón en sí mismo, que cada vez más asume roles protagónicos en las tareas domésticas y de crianza dentro del ámbito familiar, sino también, y quizá incluso más, respecto de la mujer. En este marco, resulta imperativo ponderar que la discriminación contra los hombres que tratan de asumir una mayor parte de las responsabilidades familiares y de los quehaceres domésticos reafirma más los estereotipos y perjudica a las mujeres. En particular, un patrón sociocultural que debe ser modificado es aquel que resulta de la división del trabajo doméstico no remunerado basado en el género, alentada por estereotipos según los cuales el hombre es el principal sostén de la familia, mientras la mujer es la principal responsable de la crianza de los hijos y de las tareas domésticas. En definitiva, desde el punto de vista del resultado, el fallo me parece, sin dudas, correcto.

Ahora bien, la CSJN parece hacer especial énfasis en el hecho de que la conclusión mencionada antes es derivable inevitablemente de la letra de los artículos en juego. Y quizá por ello menciona sólo marginalmente la contradicción que supone que los mencionados artículos conformen un capítulo que integra el título del trabajo de las mujeres. Si el razonamiento de la Corte fuese correcto, resultaría sumamente difícil explicar cómo tan importantes tribunales y doctrinarios del derecho laboral interpretaron el sistema con arreglo a la tesis restringida. En realidad, pienso que más que una contradicción, se trata de una ubicación sistemática coherente con una visión del rol de la mujer en la familia, que hoy no puede sostenerse. Y por ello pienso que se trata de un caso que involucra la textura abierta del lenguaje, y circunstancias que el legislador de 1974 no podría haber anticipado. A lo sumo, la letra de los artículos debiera ser un elemento de apoyo de la decisión, pero no el elemento central. Este elemento central, no puede ser otro que la profunda transformación experimentada por la institución matrimonial, y que ha cambiado radicalmente el rol de los sujetos que la integran.

Por lo dicho, y porque pienso que las razones para interpretar que la presunción del art. 181 sólo beneficia a las mujeres siguen en pie, y tienen cierto peso, considero que la Corte perdió una valiosa oportunidad para exhortar al poder constitucionalmente competente para regular esta materia de conformidad con los tiempos que corren, a que efectivamente lo haga. Si lo que se quiere es terminar con las dudas que ha suscitado la interpretación de este régimen, es el Congreso de la Nación quien está habilitado para hacerlo, mediante una reforma a la LCT en ese sentido.

Finalmente, considero que eso sería compatible con una finalidad señalada por la propia Corte en su sentencia: la necesidad de contar con criterios armónicos entre todos los sectores que conforman el ordenamiento jurídico argentino.

VI. Conclusión

La presente nota gira en torno al fallo “Puig” dictado por la CSJN, en el cual se pudo advertir la existencia de un problema interpretativo, originado en la textura abierta que exhibe la institución matrimonial, y que hoy hace aparecer como caduca la técnica legislativa empleada por el legislador en 1974. Aunque desde el punto de vista del resultado, la decisión de la Corte merece adhesión, no se puede dejar de advertir que esta podría haber hecho más, a efectos de terminar definitivamente con las dudas que genera la interpretación de estos dispositivos legales, y de este modo armonizar los distintos casilleros que conforman el ordenamiento jurídico argentino entre sí.

De todos modos, no puede dejarse de advertir la importancia que presenta la actividad judicial, como un instrumento capaz de, mediante una interpretación evolutiva y no estática, adaptar las normas vigentes a las nuevas demandas de sociedades en contante transformación. Es en este sentido, que la propia Corte tiene dicho 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 esta predestinada a recoger y regir hechos posteriores a su sanción” (Fallos: 333:2306, consid. 9°).

En definitiva, el tema tratado presenta una conexión innegable con un ideal que merece ser constantemente defendido y actualizado: el de la efectiva igualdad de oportunidades y de trato entre todos los seres humanos.

VII. Referencias bibliográficas

Doctrina:

De Diego, J. A. (2006) Manual de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Buenos Aires, AR: Abeledo Perrot.

Hart, H. (1996) El concepto de derecho. Buenos Aires, AR: Abeledo Perrot.

Grisolía, J. A. (2016) Manual de derecho laboral. Buenos Aires, AR: Editorial La Ley.

Litterio, L. H. (2011) Ley de Contrato de Trabajo Comentada y Concordada. Santa Fe, AR: Rubinzal Culzoni.

Revistas:

Barotto, S. M. (2021, marzo), “La igualdad de género en la Corte Suprema de Justicia de la Nación. Justicia igualitaria al amparo de la ley”. En revista La Ley on line. Cita: TR LALEY AR/DOC/648/2021.

Fandos, M. (2021, septiembre), “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””. En revista La Ley on line. Cita: TR LALEY AR/DOC/2469/2021.

Jurisprudencia:

CSJN, “Puig”, Fallos: 343:1037 (2020).

SCBA, “Molina”, (1987).

SCBA, “Servidio”, (1991).

SCBA, “Dalesandro”, (2010).

CNTrab, en pleno, Plenario N° 272, “Drewes”, (1990).

CNTrab, sala II, “Bustamante” (2014).

CNTrab, sala IX, “Vega Giménez”, (2014).

CNTrab, sala VII, “Ramos”, (2014).

Legislación:

Convención Americana de Derechos Humanos (Ley Nacional 23.054).

Convención contra la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (Ley Nacional 23.179).

Constitución de la Nación Argentina.

Ley N° 26.944. Código Civil y Comercial de la Nación.

Ley N° 20.744. Ley de Contrato de Trabajo.

Ley N° 26.618. Ley de Matrimonio Igualitario.