

---

Universidad Empresarial Siglo 21-Modalidad EAD Home



**Seminario Final**  
**de Abogacía**

**Modelo de Caso**

**Tema:**

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

**TÍTULO**

**“Tutela del despido por matrimonio en la nueva concepción de familia”**

**Alumno:** Federico Prior

**Legajo:** VABG104000

**DNI:** 31.929.801

**Entregable IV**

**Tutora:** María Laura Foradori

**Año 2021**

**Sumario.** I. Introducción. II. Hechos de la causa, historia procesal y decisión del tribunal. III. La *ratio decidendi* de la sentencia. IV.a. Análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. IV.b. Postura del autor. V. Conclusión. VI. Listado de referencias.

## I. Introducción

En la presente nota a fallo se analiza la sentencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, (en adelante la Corte), de fecha 24 de septiembre de 2020 caratulada en autos como "PUIG Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido". Resulta importante destacar que esta última va en dirección a sentar bases importantes como precedente jurisprudencial en materia laboral para aunar, considerar, analizar criterios y consideraciones en la aplicación presuntiva de la procedencia de la indemnización por despido en período tutelado por matrimonio en los términos de los arts. 180, 181 y 182 de la Ley de Contrato de Trabajo (en adelante LCT).

En el mismo sentido, el fallo de la Corte resulta novedoso en el marco de la aplicación práctica y tribunalicia, y también para el contexto actual en referencia a la nueva concepción de familia. Es decir, que en sentido de la época presente en la que se lucha y se evidencian avances por la equiparación / igualdad de géneros, el trabajador varón a partir de este fallo es equiparado de forma tutelada a la mujer en protección del matrimonio. Cabe destacar que en la práctica tribunalicia la protección solo operaba automáticamente para la mujer trabajadora. De esta manera, se pone de manifiesto la relevancia del fallo del máximo tribunal representando un giro importante en el tema.

Así, la Corte analiza el articulado de la LCT y plantea que las normas aplicables al caso se encuentran en los artículos 181, 182 y 183 del Capítulo III que, a su vez, integran el Título VII: "Derecho de Mujeres". En este sentido, menciona que la manera de denominar el Título VII de la ley es inadecuada, ya que en ninguno de los tres artículos antes mencionados se refiere expresamente a la mujer trabajadora como exclusiva destinataria de la protección especial que consagran esos artículos. Cuestión que sí sucede en los capítulos 1, 2 y 4 del Título VII. De este modo, se desarticula, se cae el modo en que interpretaron el derecho los tribunales inferiores, siendo que tampoco el contexto

normativo es favorable como justificativo de una aplicación meramente dogmática, ya que en tal caso su obrar hubiera sido distinto.

En los siguientes apartados, siguiendo una continuidad y/o construcción lógica de la presente nota a fallo, se aborda en primer lugar los hechos de la causa, historia procesal y decisión del tribunal; para luego ingresar en la *ratio decidendi* de la sentencia; más adelante se presenta el análisis y postura del autor; y finalmente la pertinente conclusión.

## **II. Hechos de la causa, historia procesal y decisión del tribunal**

El proceso judicial se inició a partir del reclamo indemnizatorio especial por despido por causa del matrimonio - art. 182 de la LCT – pretensión aludida por el afectado, el Sr. Puig Fernando Rodolfo, tras ser desvinculado sin expresión de motivos de la empresa demandada. El rechazo en primera instancia se confirmó posteriormente con sentencia de la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, que consideró que el actor no había podido probar que la desvinculación laboral por parte de la demandada – en fecha 25 de junio de 2010 – estaba fundada en el acto nupcial celebrado el día 18 de marzo del mismo año.

Ello, a pesar de que el despido se materializó dentro de los seis meses posteriores a la celebración matrimonial; conforme al plazo estipulado por el art. 181 de la LCT en el que se presume que el despido sin invocación de motivos tiene por causa el matrimonio; y sumado a que los testigos manifestaron desconocer el motivo de la desvinculación.

Según resolución de la Cámara la empresa no llevó a cabo una práctica discriminatoria según art. 1º de la ley 23.592, ni tampoco se configuró un despido discriminatorio con las bases en materia de prueba establecidas por la Corte en los precedentes Pellicori y Sisnero, Fallos: 334:1387 y 337:611 respectivamente. Manifestó en su decisión, además, que según el Fallo Plenario N° 272 dictado en autos *Drewes* que debía entenderse vigente en el marco de la acordada 23/2013 de la Corte: “En caso de acreditarse que el despido del trabajador varón obedece a causas de matrimonio, es procedente la indemnización prevista en el art. 182 de la L.C.T.”. Si bien con relación a

ese criterio la protección contra el despido por matrimonio se extiende al dependiente y lo contrario afectaría el principio de prohibición de discriminación, es necesario que acredite que tal circunstancia fue la que causó el despido, ya que a diferencia de la mujer trabajadora no opera la presunción *iuris tantum* que establece el art. 181 de la LCT. Por lo que no resulta contraria a derechos constitucionales, sino que está respaldada por las disposiciones de la Constitución Nacional (en adelante CN) y tratados internacionales que consagran protección especial a la mujer.

En contraposición a lo aludido por la Cámara, y considerando el recurso extraordinario interpuesto por el Sr. Puig, la Corte planteó que lo resuelto vulnera derechos consagrados en la CN y tratados internacionales de DDHH, como son las garantías de igualdad, no discriminación y protección de la familia. En el mismo sentido, alegó que el fallo no tiene debida fundamentación, se basa en afirmaciones dogmáticas y no aplica el principio de equidad en materia de distribución de la carga de la prueba.

Finalmente, la Corte Suprema resolvió que correspondía hacer lugar a la pretensión incoada por el Sr. Puig, es decir que el trabajador despedido dentro de los períodos presuntivos establecidos por la ley en tutela del matrimonio debía ser indemnizado con el adicional del año de remuneraciones - que en nuestro sistema laboral comprende 13 remuneraciones con el sueldo anual complementario -. De esta manera volvió a remitir el expediente al Tribunal de origen a fin de que pueda rever el decisorio y fallar a favor de la parte actora.

### **III. La *ratio decidendi* de la sentencia**

En base al análisis de la sentencia, el principal problema jurídico que se plantea es de tipo axiológico, es decir que radica en la contradicción de un principio superior respecto de una regla, una norma de derecho. En este sentido, la Corte entiende que el fallo establecido en primera instancia y confirmado por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, vulnera las garantías de igualdad y no discriminación, y protección integral de la familia, consagradas en la CN y Tratados Internacionales de Derechos Humanos.

Además, concibe que las sentencias de los magistrados de las instancias precedentes resultan arbitrarias porque carecen de debida fundamentación, y están basadas en afirmaciones dogmáticas sin aplicar el principio de equidad en materia de distribución de la carga de la prueba.

Asimismo, la Corte cuestiona la estructura normativa en la LCT, analizando la ubicación de las normas, y refiere que se encuentran en los artículos 181, 182 y 183 que integran el Título: "Derecho de Mujeres" siendo el Capítulo tercero de un total de cuatro. En el mismo sentido hace mención a que esta manera de denominar el Título VII de la ley es inadecuada, y en ninguno de los tres artículos mencionados se refiere expresamente a la mujer trabajadora como exclusiva destinataria de la protección especial que consagran. Cuestión que sucede con los capítulos 1, 2 y 4 del Título VII. Así, se desarticula el modo de interpretación de los tribunales inferiores, entendiéndose que ni siquiera el marco normativo es favorable como justificativo de una aplicación meramente dogmática, ya que en tal caso su obrar hubiera sido diferente.

Por otra parte, hace una crítica a la aplicación histórica de la reparación. En este sentido, mientras que la tutela para la mujer se establece de forma automática, al hombre lo instan a probar el nexo causal de la desvinculación laboral con el matrimonio; no obstante, en ningún caso la ley restringe su protección a las hipótesis de despido de trabajadoras mujeres ni elemento alguno que autorice a excluir de sus disposiciones al trabajador varón. Persistir en este obrar, entiende el máximo tribunal, consistiría en una clara discriminación, la cual la propia la LCT en su art. 17 prohíbe: "Por esta ley se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad".

La Corte razona también sobre un nuevo criterio de la concepción de las cargas de familia, sobre la interpretación de los magistrados anteriores totalmente fuera de tiempo, descontextualizada, de una concepción idealista de familia donde la mujer asume sola las cargas de la familia y el sustento doméstico. Establece que este criterio ha sido transformado por la nueva concepción de la familia en el contexto actual, en el que las cargas de familia, la crianza de los niños, niñas y adolescentes, y el sustento del hogar son compartidas por el hombre y la mujer.

Otra cuestión que plantea la Corte es la contrariedad con lo establecido por la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT). Así, se establece en el Convenio 156, ratificado por nuestro país mediante Ley 23.451 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, reseñas normativas que son contrarias al criterio que la Corte finalmente rebatió en este fallo. A tal efecto, este convenio como cita la Corte establece que los Estados ratificantes deberán propender el desarrollo de políticas que tiendan a favorecer el desarrollo de normas que favorezcan el siguiente precepto: "-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".

Finalmente, el fallo sentencia la contrariedad con las normas del Código Civil y Comercial de la Nación, estableciendo que independientemente de la especificidad del artículo 17 de la LCT, el propio Código Civil y Comercial en materia de interpretación normativa tiene similar pretexto en su art. 404: "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".

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

##### *Tutela del despido por causa del matrimonio en la LCT*

En el marco de la presente nota a fallo, es importante mencionar que los arts. 180 a 182 de la LCT, protegen a la trabajadora del despido por causa del matrimonio, declarando la nulidad de actos, contratos o reglamentaciones que establezcan el despido por tal causa. Se debe aclarar que la ley no nulifica el despido (lo que permitiría el derecho a peticionar la reincorporación de la trabajadora), sino solo de los actos vedados por la norma. De esta manera, el despido resulta válido y el empleador carga con sus consecuencias: las indemnizaciones propias del despido injustificado a las que se suma la

agravada del art. 182. Cabe destacar que nuestro régimen legal es de estabilidad impropia (imposición de una tarifa que disuade el despido) y en este caso se prevé una sanción adicional por el ilícito patronal (Toselli, 2020).

Siguiendo al mismo autor, la ubicación de la normativa dentro del Título VII de la LCT que regula el trabajo de mujeres, no excluye el derecho para el trabajador varón, ya que el allí bien tutelado es tanto la mujer como la familia. Sin embargo, la jurisprudencia se ha dividido en cuanto a los alcances de la presunción iuris tantum del art. 181 de la LCT. La Suprema Corte de la provincia de Buenos Aires, a partir del año 1987, consideró que tanto la presunción del despido por causa de matrimonio, como la indemnización especial, correspondían a un trabajador varón despedido sin justa causa en el lapso de los tres y seis meses antes y después del acto nupcial.

En contraposición, en el año 1990 la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en el fallo plenario “Drewes”, de aplicación obligatoria en el ámbito de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, resolvió que el trabajador varón para tener derecho a la indemnización especial debía probar que había sido despedido a raíz de haber contraído matrimonio.

A partir del fallo “Puig” analizado en la presente, se estableció que las normas del capítulo del despido por causa de matrimonio (arts. 180 a 182 LCT) eran aplicables tanto a los varones como a las mujeres que están incluidos en la previsión legal. De esta manera quedó sin efecto la doctrina del fallo plenario citado, instaurando la Corte Federal una interpretación amplia sobre los sujetos protegidos por los referidos artículos de la LCT.

Para acceder a la protección que se extiende a los tres meses anteriores y a los seis posteriores al matrimonio, el trabajador o trabajadora debe notificar fehacientemente al empleador (pero tal notificación debe efectuarse dentro de los plazos anterior y posterior al evento que fija la norma), y vale reiterar los conceptos expresados en cuanto a la eventual posibilidad de acreditar que el principal tenía conocimiento del suceso (ejemplo, otorgamiento de licencia, participación de la ceremonia, etc.). En cuanto a la prueba del matrimonio contraído, se hace con copia de la respectiva acta y no existen recaudos para anunciar antes del evento. Puede tratarse de un matrimonio en el territorio argentino o en

el extranjero, pero siempre ajustado en su validez a la ley nacional. Si validez resulta para los sucesivos los enlaces (previo divorcio vincular) que el trabajador pueda contraer.

En cuanto al valor de la indemnización, según el art. 182 LCT es el equivalente a un año de remuneraciones -13 sueldos al computarse el SAC- y lo dicho respecto a cuál es parámetro salarial que debe considerarse. La indemnización se acumulará a las generadas por el despido injustificado, esto es la indemnización por antigüedad, preaviso e integración del mes de despido (arts. 245, 232 y 233 de la LCT), u otras que correspondieren, e incluye todos los daños sufridos por el o la trabajadora con motivo del despido, salvo una conducta adicional del principal que genere el derecho a resarcir.

### *Conflicto de normas*

Con respecto al orden jerárquico se toma en cuenta lo dispuesto en los arts. 31 y 75 inc. 22 de la Constitución Nacional. Así, considerando las fuentes del derecho del trabajo, la CN y los tratados internacionales sobre DDHH se encuentran en la cúspide de la pirámide legal, luego los demás tratados internacionales con jerarquía supralegal y, finalmente, las leyes, convenios colectivos de trabajo y laudos arbitrales (Tula, 2020).

Siguiendo a Tula (2020), en caso de conflicto de aplicación entre normas, es importante destacar que en el ámbito del derecho del trabajo el orden jerárquico mencionado no coincide necesariamente con el orden de prelación o de aplicación concreta. En este sentido, una norma de jerarquía inferior puede prevalecer sobre otra de jerarquía superior, en la medida que resulte más favorable al trabajador o trabajadora; esto en atención a la vigencia del principio protectorio y sus reglas de interpretación.

### *Protección del matrimonio y de la vida familiar*

Con relación al apartado anterior respecto del orden jerárquico, los principios y normas constitucionales e internacionales que establecen especial protección a la mujer también lo hacen respecto del matrimonio y de la vida familiar. Enfatizan que la familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad con derecho a la protección de la sociedad y del Estado (art. 14 bis de la CN 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).

En concordancia con esos principios del derecho internacional, nuestro derecho interno en materia civil prohíbe un trato diferencial al varón que contrae matrimonio respecto del que se da a la mujer. Así, resulta de suma importancia el art. 402 del Código Civil y Comercial de la Nación – ya mencionado anteriormente- y que plantea la igualdad de derechos y obligaciones en el matrimonio.

Finalmente, entendiendo que son necesarios criterios interpretativos homogéneos que aseguren la coexistencia armónica de las disposiciones existentes en las distintas ramas del ordenamiento nacional, cabe destacar la importancia del art. 181 de la LCT que, en definitiva, equipara a varones y mujeres para acceder a la protección especial en caso de despido por matrimonio.

#### **IV. b. Postura del autor**

En el mismo sentido del apartado anterior, resulta interesante plantear que el fallo de la Corte es fundamental para nuestro tiempo, en un contexto sociocultural diferente a aquel que consideraba a la mujer como única responsable de la crianza de los niños, niñas y adolescentes, así como también de todas las tareas domésticas. Que, además, el paradigma familiar presenta profundas modificaciones orientándose hacia un 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 del hogar.

En un momento histórico en que se lucha por la igualdad de derechos de hombres y mujeres, no solo con respecto al matrimonio y responsabilidades familiares, sino en numerosos ámbitos, es que el fallo analizado equipara en un tema específico al trabajador varón, pero también es una reivindicación para la mujer en su rol en la familia, en el ámbito del trabajo y en la comunidad.

Siguiendo la idea anterior, es necesario que las leyes no sean interpretadas sólo históricamente, sin entendimiento del tiempo en que vivimos y de las nuevas condiciones y necesidades de la comunidad. Cabe destacar, que toda la ley, por naturaleza, tiene una visión de futuro contemplando hechos posteriores a su sanción. El Estado y los legisladores tienen la responsabilidad de acompañar los nuevos tiempos, de proteger la discriminación laboral a través de un ordenamiento acorde y medidas que aseguren la igualdad entre mujeres y hombres. Así como es necesario que el poder judicial también esté a la altura en la interpretación y aplicación de las normas de manera contextualizada.

## **V. Conclusión**

En la presente nota a fallo se ha analizado la sentencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, caratulada en autos como "PUIG Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido". El tema central planteado es la procedencia de la indemnización por despido en período tutelado por matrimonio en los términos de los arts. 180, 181 y 182 de la Ley de Contrato de Trabajo.

En este sentido la Corte resolvió que correspondía hacer lugar a la pretensión del Sr. Puig, trabajador despedido por la empresa demandada dentro del período presuntivo establecido por la ley en tutela del matrimonio, y que debía ser indemnizado con el adicional del año de remuneraciones. Asimismo, entendió que los fallos de los tribunales inferiores vulneraban las garantías de igualdad y no discriminación, y protección integral de la familia, consagradas en la CN y Tratados Internacionales de Derechos Humanos.

El fallo resulta interesante como precedente jurisprudencial en materia laboral, como también novedoso en la aplicación práctica y tribunalicia, ya que el trabajador varón es equiparado de forma tutelada a la mujer en protección del matrimonio. Cabe destacar, además, que la sentencia considera el contexto actual en referencia a la nueva concepción de familia.



## VI. Listado de referencias

### *a. Doctrina*

Toselli, Carlos Alberto. Capítulo 1, Caracterización del derecho del trabajo. Manual de derecho del trabajo y de la seguridad social. Segunda edición. Editorial Nacional del Sur. Bahía Blanca, Buenos Aires. 2020.

Tula, Diego Javier. Capítulo 5. Ámbito de aplicación del derecho del trabajo. Manual de derecho del trabajo y de la seguridad social. Segunda edición. Editorial Nacional del Sur. Bahía Blanca, Buenos Aires. 2020.

### *b. Legislación*

Ley N° 48. Jurisdicción y competencia de los Tribunales Nacionales. Publicado en el R.N. 1863-1869, Pág. 49. Buenos Aires, septiembre de 1863.

Ley N° 20.744. Ley de Contrato de Trabajo. Boletín Oficial de la República Argentina. Buenos Aires, 27 de septiembre de 1974.

Ley N° 23.592. Ejercicio de derechos y garantías constitucionales. Medidas contra actos discriminatorios. Boletín Oficial de la República Argentina. Buenos Aires, 5 de septiembre de 1988.

Ley N° 26.994. Código Civil y Comercial de la Nación. Boletín Oficial de la República Argentina. Buenos Aires, 28 de octubre de 2014.

### *c. Jurisprudencia*

Barraza, Luis Alfredo c/ H. Engelmann SACIOF s/ indemnización por matrimonio, A y S, 1988-I-102. 16 de febrero de 1988.



Drewes, Luis Alberto c/ Coselec SA s/ cobro de pesos. CNAR, 23 de marzo de 1990.

Palacios, Juan Alberto c/ Calio SA s/ despido. DJBA 133-1987, AyS 1987-I-548. SCJPBA, 14 de abril de 1987.

Puig Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/despido. CNT 57589/2012/1/RH1. Corte Suprema de Justicia de la Nación, 24 de septiembre de 2020.