



UNIVERSIDAD EMPRESARIAL SIGLO 21

Despido por matrimonio, ¡mismas normas, nuevos lineamientos!

CARRERA: ABOGACÍA.

ANÁLISIS DE CASO: FALLO “PUIG FERNANDO RODOLFO C/MINERA SANTA
CRUZ SA S/DESPIDO”

PRESENTA: ENZO DAMIAN GARCÍA

DNI: 32484128

LEGAJO: VABG63849

TUTOR: VITTAR ROMINA

2021

Sumario: I. Introducción- II. Premisa Fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del tribunal- III. Ratio decidendi.- IV antecedentes doctrinales y Jurisprudencia.- V. Conclusión.- VI. Referencias.

I. Introducción.

Nuestra ley 20744, Ley de Contrato de Trabajo, en adelante LCT, contempla en su articulado el despido por causa de matrimonio, para ser más exacto a través del artículo 181... “Se considera que el despido responde a la causa mencionada cuando el mismo fuese dispuesto sin invocación de causa por el empleador, o no fuese probada la que se invoque y el despido se produjere dentro de los tres meses anteriores o seis posteriores al matrimonio y siempre que haya mediado notificación fehaciente del mismo empleador, no pudiendo esta notificación efectuarse con anterioridad o posterioridad a los plazos señalados”.

El mismo se complementa con el artículo 182... “En caso de incumplimiento de esta prohibición, el empleador abonará una indemnización equivalente a un año de remuneraciones, que se acumula a la establecida en el art. 245”.

En principio la legislación no presentaría mayores inconvenientes, sacando el hecho de que la normativa reside bajo el título VII, Trabajo de mujeres, Capítulo III De la prohibición del despido por matrimonio, como consecuencia de la reforma hecha por la ley 21.297 en épocas del gobierno de Facto con el propósito de eliminar ciertos “excesos” en la regulación laboral.

En efecto la presunción legal *Iuris tantum*, que exige el instituto sólo se aplica en la mujer. En el caso del trabajador varón recién se hizo extensible con el dictamen de la Cámara Nacional de Apelaciones del trabajo en el fallo plenario 272 (“Drewes, Luis V. Coselec SAC” del 23/03/1990) con la diferencia que el trabajador siempre debe probar que el despido tuvo por causa directa el matrimonio.

El fallo “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz s/ despido” con fecha de 24 de septiembre de 2020, dictado por la Corte Suprema de Justicia de la Nación, objeto de estudio de este trabajo, se convierte en fundamental en la reinterpretación de la norma y ampliación de su protección siguiendo para tal tarea el criterio de la Corte por el cual “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 visión de futuro, y están predestinada a recoger y regir hechos posteriores a su sanción”. (Fallo 333:2306 considerando 9º)

En base a ello y recurriendo a principios generales del derecho, Derecho Laboral, Principios Constitucionales y Pactos Internacionales, el tribunal logra realizar una ampliación en base a la igualdad de los trabajadores y la no discriminación en materia laboral, lo que se reflejaría en un problema axiológico del derecho del cual se tomará con más profundidad a medida que avancemos en la lectura.

II. Premisa Fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del tribunal.

En fecha del 25 de junio de 2010 se produce el despido del señor Fernando Rodolfo Puig, por la minera Santa Cruz S.A. sin expresión de causa, a lo que el actor además de las indemnizaciones precedentes en el Derecho Laboral, suma como agravante el hecho que se produjo como consecuencia de su matrimonio celebrado a en la fecha 18 de Marzo de 2010. Siendo rechazado esto último por el Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo n°11, por no poder el actor probar que el distracto fuese por tal motivo.

En Segunda instancia la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, confirma la sentencia del tribunal inferior rechazando el reclamo con fundamento en el art. 182 de la Ley de Contrato de Trabajo, ley 20744. Si bien la protección descrita en el art. 181 alcanza tanto a trabajadores hombres como mujeres, la presunción iuris tantum, según la cual, el despido obedece a esta causal cuando el mismo se produce sin invocación de causa por el empleador, tres meses anteriores o seis meses posterior a la fecha de su celebración fehacientemente notificado, sólo se aplica a las mujeres. En consecuencia, a criterio del tribunal el actor no cumplió la carga procesal de acreditar que su desvinculación fuese por tales motivos.

Contra este nuevo pronunciamiento el vencido interpone el recurso extraordinario cuya denegación origina el recurso de queja. Con fecha de 24 de septiembre de 2020 la Corte Suprema de la Nación hace lugar al recurso de queja por la cual los ministros de la Corte Don Horacio Rosatti y el señor presidente doctor Carlos Fernando Rosenkrantz declaran por unanimidad y teniendo en consideración el criterio de la Corte en cuanto a la

interpretación del derecho al señalar (...) “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] está predestinada a recoger y regir hechos posteriores a su sanción” (fallos: 333:2306, considerando 9º) En consecuencia se hace lugar a la queja, declarando procedente el recurso extraordinario, con sus respectivas costas, remitiéndose los autos al Tribunal de origen para que dicte un nuevo fallo con arreglo al presente.

III. Ratio decidendi.

En primer lugar la Corte Suprema confirma el recurso de queja tratándose de la reinterpretación de una norma de derecho común, artículo 181 de la LCT, ajena en principio de la jurisdicción natural que le confiere la ley 48 en su artículo 14, en el caso en cuestión, se observa una colisión de Derechos y Principios Constitucionales, Tratados Internacionales en materia de Derechos Humanos, no discriminación y protección de la familia... (arts. 14 bis 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 Discriminación contra la Mujer 10 del pacto Internacional de derechos Económicos, Sociales y Culturales). Estos tratados obligan en cierto sentido a los estados a adoptar medidas apropiadas para garantizar igualdad de derechos y responsabilidades de ambos esposos. No obstante la propia ley de contrato de trabajo prohíbe el trato discriminatorio entre los trabajadores por motivo de sexo, artículo 17, ley 20744. Y considera trato desigual al dispensado a los trabajadores por esa misma razón, entre otras (art. 81).

Como segundo hecho de importancia los lineamientos de la Corte reflejados en sus fallos: 333:2306, considerando 9º, (anteriormente citados) permite que demandas complejas que surgen en una sociedad moderna en plena expansión cultural, social e ideológica el derecho se adecue a tales necesidades. Así mismo que se logre una coexistencia armónica en el ordenamiento jurídico, en este caso en materia laboral, equiparando al hombre y la mujer para acceder a la protección especial, por medio de la indemnización agravada.

IV. Antecedentes doctrinales y jurisprudencia.

Haciendo hincapié en los preceptos jurídicos que llevaron a la Suprema Corte de Justicia de la Nación que desembocó el resultado citado se da origen en el fallo *Drewes, Luis Alberto c/Coselec SSCS s/cobro de pesos*, del 23/3/1990 dictado en la Cámara Nacional de apelaciones del Trabajo mediante acordada 272, “En caso de acreditarse que el despido del trabajador varón obedece a causas de matrimonio, es procedente la indemnización prevista en el artículo 182, LCT”. Si bien los fallos plenarios han dejado de tener vigencia como doctrina obligatoria en la actualidad, todavía mantienen un valor de referencia para la jurisprudencia. El plenario no se expide sobre si es aplicable la presunción de despido por causa de matrimonio del art. 181, es decir, cuando se produce dentro de los tres (3) meses anteriores o seis (6) meses posteriores al matrimonio. (Sammartino M. 2015).

Como se puede apreciar, si bien tenemos una ampliación de derechos reconocidos al varón, la misma sigue siendo restrictiva, debiendo probar que la cesantía se dio por causa del matrimonio.

La Corte para lograr superar esta situación debe acudir a la Constitución Nacional, la cual, en su evolución a través de sus diversas reformas irrumpe el constitucionalismo social inspirado en el concepto de lo justo, en una nueva filosofía social y una nueva valoración del hombre. La doctrina de esta corriente se caracteriza en que todo el mundo tiene el deber y el derecho de trabajar sin hacer distinciones o discriminaciones quedando reflejada con la incorporación del artículo 14 bis el cual nos dice, “El trabajo en sus diferentes formas gozará de las protecciones de las leyes, las que asegurarán al trabajador...”. Con esta fórmula se amplía el alcance, se logra en todas las etapas del derecho, desde su legislación al momento de ser formado, como su aplicación a través del poder judicial y todo su estudio doctrinario velar por los intereses del trabajador, económicos y sociales.

En relación al caso tratado, para Bidart Campos, la norma no traía inconvenientes y solo constituía un “problema aparente” al explicar sencillamente: “Hay que echar mano de las cláusulas constitucionales sobre protección integral de la familia y sobre igualdad, y de las antidiscriminatorias de los tratados y de la Ley 23.592; con esas herramientas, y ante la falta de norma expresa para tutelar al trabajador varón, hay que integrar el vacío o la laguna acudiendo a la analogía e ir al art. 182, tanto como a las otras disposiciones constitucionales, internacionales, e internas (ley 23.592), para conferir al trabajador varón

despedido por causa de matrimonio el mismo tratamiento beneficioso que se otorga a las mujeres en iguales circunstancias”. (Campos, B. 1995)

En 1994 al producirse la última reforma constitucional se deja plasmado en el artículo 75 inc. 22, “aprobar o desechar tratados concluidos con las demás naciones y con las organizaciones internacionales y los concordatos con la santa sede. Los tratados y concordatos tienen jerarquía superior a las leyes”

Con esta reforma se incorporan 10 tratados respecto de los cuales “en las condiciones de su vigencia, tienen jerarquía constitucional, no derogan artículo alguno de la primera parte de esta constitución y deben entenderse complementarios de los derechos y garantías por ella reconocidos... los demás tratados y convenciones sobre derechos humanos, luego de ser aprobados por el congreso, requerirán del voto de las dos terceras partes de la totalidad de los miembros de cada cámara para gozar de la jerarquización constitucional”.

En su análisis, Bidart Campos manifiesta

“la asignación de jerarquía constitucional, a más de definir una prioridad sobre las leyes, quiere decir que los tratados se sitúan al mismo nivel de la constitución, comparten supremacía y que encabezan con ella nuestro ordenamiento jurídico y que no afirmamos que estos instrumentos estén incorporados o integrados a la constitución formal, ni que formen parte de ella, pero sí enfatizamos que revisten su mismo rango, ubicándose en el llamado bloque de constitucionalidad, fuera de la constitución documental” (Campos, B1995, p 276)

En base a lo expuesto, las normas internas no podrían contradecir normas y principios superiores reconocidos en la constitución y los tratados suscriptos con jerarquía constitucional.

La Convención Americana sobre Derechos Humanos, art. 17, sostiene “La familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y debe ser protegida por la sociedad y el Estado”. Con lo cual la institución del matrimonio debe ser promovida y estimulada, sin embargo no es ajeno este instituto a la evolución de la sociedad. Con el dictado de la ley 26.618, en el año 2010, se sostiene que “el matrimonio tendrá los mismos requisitos y efectos, con independencia de que los contrayentes sean del mismo o de diferente sexo.” con lo que tenemos una de las primeras necesidades de reinterpretación de la norma, al ampliar el abanico de posibilidades en relación a los tipos de matrimonios actuales.

En resumen toda esta legislación consagra la existencia de la igualdad de hombres y mujeres frente a los roles de los padres al momento de formar un familia, sin intervención de los antiguos estereotipos socio culturales, teniendo los integrantes una participación más igualitaria dentro de la familia, razón por la cual se deben incrementar la protección en materia laboral, compromiso asumido por los estados suscriptores de los tratados nombrados para una campaña expansionista de estas políticas.

Junto a estos principios internacionales se suman los de nuestro derecho interno en materia laboral contemplados en el artículo 17, prohibiciones de hacer discriminaciones “por esta ley se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad”.

V. Conclusión

A lo largo de este trabajo pudimos ver la decisión final de la Corte Suprema de Justicia la cual de manera acertada, logra hacer una ampliación del carácter protectorio del derecho laboral, incluyendo en la protección, la necesidad de no probar en el caso del hombre, la presunción iuris tanto, la cual se exigía por algunos tribunales en el supuesto caso de despido por causas de matrimonio para poder acceder a la indemnización especial, que permitía obtener una remuneración de 13 sueldos, (un año de remuneración más aguinaldos). Este fallo que marca un precedente logra realizar un criterio unificador en esta materia, marcando un antes y un después.

Esta protección no sólo favorece al hombre sino que también a la misma mujer, quien al generar una condición de igualdad en esta situación, se ve favorecida en un principio, ya que en materia laboral debemos enfrentarnos a un regla indirecta de a mayor protección de la ley, menores posibilidades laborales. Es decir mientras más derechos brindamos al trabajador más difícil se vuelve para el empleador, fomentando indirectamente el trabajo precario, la indebida registración e inclusive a que el empleador opte por prescindir de un trabajador. Hoy por hoy, la patronal no podría excusarse en no contratar a una mujer, ya que esta es propicia a plantear o exigir una indemnización agravada por razones de matrimonio, en caso de despido injustificado, previamente notificado de modo fehaciente,

ya que el hombre se encuentra en la misma situación y alcanzado de igual a igual por la protección de la ley.

Así mismo, no debemos pasar por alto que desde que se aprobó el matrimonio igualitario en el país, la ley de contrato de trabajo, forjada en la década de 1970, ha quedado poco a poco desactualizada, llegando incluso a generar situaciones de discriminación, como sería el caso de un matrimonio igualitario de dos hombres.

Frente a tal situación hay dos caminos para ajustar a nuestro derecho a los tiempos y demandas de nuestra sociedad; por un lado, el labor de legislador a través de la redacción de la norma general y la otra por medio del labor del juez en la interpretación y aplicación del caso concreto.

Pero... ¿Es suficiente este razonamiento? La respuesta es No, la Corte Suprema para llegar a este resultado se tuvo que plantear un control de constitucionalidad, comparando los principios en ella instituidos y comparándolos con la normas de derecho común que las misma no entren en conflicto o contradicción con tales y los tratados universales en ella ratificados. Si bien el conjunto de leyes y precedente judicial puede resultar incompleto e incoherente, una vez interpretado a la luz de los principios y de la mejor teoría política subyacente suministra siempre una respuesta completa. (Dworkin, s.f.). Obteniendo un resultado conciliador entre ambos extremos y logrando que una norma originada a fines del siglo pasado se adecue a las problemáticas del siglo actual.

VI: REFERENCIAS.

Jurisprudencia.

Fallo “Puig, Fernando Rodolfo c/minera Santa Cruz SA s/despido”
<http://www.saij.gob.ar/corte-suprema-justicia-nacion-federal-ciudad-autonoma-buenos-aires-puig-fernando-rodolfo-minera-santa-cruz-sa-despido-fa20000114-2020-09-24/123456789-411-0000-2ots-eupmocsollaf> [05/09/2021]

Fallo “DREWES, LUIS ALBERTO c/ COSELEC S.A.C. s/ COBRO DE PESOS”
<http://www.saij.gob.ar/camara-nacionalapelaciones-trabajo-nacional-ciudad-autonoma-buenos-aires-drewes-luis-alberto-coselec-saccobro-pesos-fa90040001-1990-03-23/123456789-100-0400-9ots-eupmocsollaf> [05/09/2021]

Legislación.

Código Civil y Comercial de la Nación Ley 26994. 2014. Editorial Rubinzal-culzoni.

Convención Americana sobre derechos Humanos. Art.17
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/28152/norma.htm>.
[02/11/2021]

Declaración Universal de Derechos Humanos. Art. 16
http://www.infoleg.gob.ar/?page_id=1003
[01/11/2021]

Ley 48 art 14
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/115000119999/116296/texact.htm>.
[01/11/2021]

Constitución de la Nación Argentina, 2008. Buenos Aires: ZAVALLIA

Ley 20744 Parada Ricardo Antonio, *Leyes Laborales y Previsionales, compendio de legislación*. 2015, Buenos Aires: editorial ERREPAR.

Ley 23592. <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/20465/texact.htm> [01/11/2021]

Ley 26.618. <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/165000-169999/169608/norma.htm>. [26/11/2021]

Doctrina

Armando Grisolia. 2007. *Manual de derecho Laboral*. Buenos Aires. Editorial LexisNexis.

Azpiri Jorge. 2015. Incidencias del código Civil y Comercial, Derecho de Familia. Editorial Hammurabi

BIDART CAMPOS, Germán J.; “*La discriminación por sexo en el despido por causa de matrimonio del trabajador*”, *El Derecho*, 138-574.

Castro Sammartino Mario. 2015. “Despido por Matrimonio del Varón”. 2015.
<https://cspabogados.com.ar/despido-por-matrimonio-del-trabajador-varon/>
[01/11/2021]

Squella Agustín. 2001. *Anuario de filosofía jurídica y social*. Editorial Edeval.

DOBARRO VIVIANA MARIEL. (s.f.). El derecho del trabajo ante la discriminación en el ámbito laboral. <http://www.sociales.uba.ar/wp-content/blogs.dir/219/files/2017/05/REVISTA-93-080-DOBARRO.pdf> [27/11/2021]