



“La presunción también es para él”.

Carrera: Abogacía

Alumno: Silvana Inés Fuentes

Legajo: ABG08848

DNI: 28343158

Tutor: Carlos Isidro Bustos

Opción de trabajo: Comentario a fallo

Tema elegido:

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

Selección del fallo: “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido”.
CSJN

SUMARIO: **I** – Introducción, *a* - Justificación de la importancia del fallo y relevancia de su análisis. *b* - Breve descripción del problema jurídico del caso. **II** – Cuestiones Procesales *a* - Premisa Fáctica *b* - Historia Procesal *c* - Descripción de la Decisión **III** - *Ratio Decidendi* **IV** - Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales **V** - Postura de la Autora **VI** – Conclusión **VII** – Bibliografía. -

I – Introducción

Puig, protagonista de este caso, contrae nupcias y luego de acontecido este acto jurídico es despedido de forma incausada por Minera Santa Cruz S.A, la empresa donde prestaba sus servicios, dicha empresa no expresa motivos de la disolución del contrato de trabajo, pero sí aduce que el trabajador varón tiene la carga probatoria de demostrar que su cesantía se debió a su reciente unión matrimonial.

Se presenta, entonces, en este fallo una situación novedosa dentro del derecho del trabajo, puesto que el centro del debate es detentado por un trabajador de sexo masculino que es desvinculado de su puesto laboral en fechas próximas a haber contraído matrimonio.

Los tribunales intervinientes deben discernir si es que al trabajador, parte actora del litigio, le corresponde la presunción *iuris tantum* en relación al art. 181 de la Ley de Contrato de Trabajo (en adelante LCT) sobre despido por matrimonio de la misma forma que ocurre con la mujer y por lo tanto le corresponde la indemnización especial prevista en el art. 182 de la mencionada ley.

a - Justificación de la importancia del fallo y relevancia de su análisis.

El análisis del presente fallo resulta de gran importancia porque marca un precedente en cuanto a que los Supremos Jueces Nacionales dispusieron que la presunción de despido por causa de matrimonio, enmarcada en el art. 181 de la Ley de Contrato de trabajo (1976) no distingue géneros y debe ser aplicada de forma igualitaria.

Entender las implicancias de lo dictaminado en la sentencia es relevante, por lo que este comentario a fallo resulta ser un oportuno documento que refleja la cosmovisión jurídica de nuestros tiempos, siendo a futuro, un criterio a seguir.

b - Breve descripción del problema jurídico del caso.

Se detecta en el fallo bajo estudio un problema jurídico lingüístico, esto por encontrarse una ambigüedad semántica; la cual se produce toda vez que la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, en consonancia con primera instancia, rechaza el reclamo por parte de Puig que solicitaba la indemnización especial por despido a causa de matrimonio consagrada en el art 182 de la LCT (1976) por considerar que tal normativa se aplica al sexo femenino y no a ambos, teniendo el varón la carga de probar tal circunstancia.

Frente a esta arbitrariedad, la Corte Suprema de Justicia de la Nación, hizo lugar a la queja por parte del actor, declarando procedente el recurso extraordinario y revocando, por tanto, la sentencia del tribunal inferior.

La CSJN entendió que, por haber ocurrido la desvinculación laboral dentro de los seis meses posteriores a la unión matrimonial, debe presumirse que el despido fue por causa de las nupcias, independientemente que el afectado sea hombre o mujer, discerniendo así que tal normativa no es de interpretación sino aplicable por igual a ambos géneros

II – Cuestiones Procesales

a - Premisa Fáctica

Puig, en carácter de actor, accionó ante la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo contra la empresa Minera Santa Cruz solicitando una indemnización especial por haber sido despedido a consecuencia de su reciente unión nupcial.

La empresa, al desvincularlo laboralmente no emitió motivo alguno, aun cuando se encontraba dentro de los seis meses posteriores al casamiento, por lo que, según el art. 181 de la Ley de Contrato de Trabajo (en adelante LCT), el despido fue a causa del acto matrimonial.

El referido Tribunal rechaza lo peticionado por Puig, por considerar que la presunción de despido por causa de matrimonio es exclusivamente para el personal femenino, debiendo el hombre probar que su desvinculación se debió a eso.

El actor interpone un recurso extraordinario ante la Corte Suprema de Justicia de la Nación, la cual hace lugar y ésta, a diferencia del tribunal mencionado, estima que lo

estipulado en el 181 de la L.C.T, no diferencia sexos, por lo que la presunción de despido a causa del matrimonio es tanto para la mujer como para el varón,

Manifiesta que el fallo había sido arbitrario y que no estaba debidamente fundado, basándose en dogmas que no se condicen con los hechos concretos, no aplicando además, el principio de equidad en materia de distribución de la carga de la prueba.

Además, entre sus argumentos, señala de forma contundente que es la misma LCT la que prohíbe, entre otras causas, el despido del trabajador por su sexo estando además en el mismo cuerpo normativo que no debe tratarse desigualmente a los trabajadores por lo mismo.

b - Historia Procesal

Puig al ser despedido al poco tiempo de la celebración de su matrimonio, acudió al juzgado de primera instancia reclamando que se le otorgue indemnización especial por despido, pero su petitorio es rechazado por esta instancia y por la Cámara de Apelaciones del Trabajo, tribunal al que acude luego obteniendo igual resultado, interpretando estos magistrados que la presunción del art. 181 aplica sólo a trabajadoras mujeres.

Al resultar vencido, el actor interpone un recurso extraordinario en la Corte Suprema de Justicia de la Nación. Este alto cuerpo concluye que la ley de contrato de trabajo no individualiza el sexo al que se refiere en relación a la presunción de despido por matrimonio, por lo que desestima lo dictaminado en los tribunales inferiores.

c - Descripción de la Decisión

El máximo órgano nacional hace lugar al recurso extraordinario interpuesto por Puig, considerando que éste se hallaba resguardado por los arts. 180 y ss. de la LCT y que la presunción de despido por matrimonio rige por igual para ambos sexos, por lo que revoca la sentencia anterior.

III - Ratio Decidendi

En sus argumentos, los jueces de la CSJN, definen que la normativa de la Ley de Contrato de Trabajo ampara al actor contra el despido por matrimonio, por lo que

entienden que los artículos referidos de la LCT son sistemas de protección también para el trabajador hombre.

Para expresar esto, arguyeron que la finalidad perseguida consiste en proteger precisamente la institución del matrimonio y, por consiguiente, que la garantía abarca a ambos cónyuges independientemente de su sexo; manifestando, además que cuando una ley se refiere al sexo femenino, la explicita.

Por otro lado, la ley no restringe su protección a las hipótesis de despido de trabajadoras mujeres. No hay en la literalidad de los arts. 180, 181 y 182 de la LCT elemento alguno que autorice a excluir de sus disposiciones al trabajador varón, es más, la misma ley, en su art 17, prohíbe cualquier tipo de discriminación por motivos de sexo, debiendo haber trato igualitario entre los trabajadores tal como se visualiza en el art. 81.

Rosenkrantz, votando concurrentemente, advierte que ninguno de los artículos en cuestión, hace una referencia exclusiva a la mujer como destinataria especial de la protección de aquellas normas.

El Magistrado Rosatti indicó que el art. 181 que versa sobre el trabajo de las mujeres, constituye una medida precursora de acción positiva dirigida a proteger a la franja femenina de la planta laboral.

IV - Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales

Grisolía conceptúa al trabajo humano como la actividad llevada a cabo por el ser humano, mediante esfuerzo físico o intelectual, que produce bienes y servicios y que, a partir de allí convierte las cosas, es decir, transformar la realidad, es decir que provoca un cambio a través de su hacer. (Grisolía, Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 1999, pág. 31)

En relación al aspecto jurídico, Trueba Urbina y Dávalos definen al derecho del trabajo como “el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana” (Trueba Urbina & Dávalos, 2003, pág. 39)

Ambas concepciones ponen como centro al trabajador, reconociéndole una dignidad intrínseca, no teniéndolo a éste como un mero objeto de protección, sino como sujeto al que se le debe resguardar ante cualquier eventualidad que pueda vulnerar su integridad, ya sea física como en otros aspectos.

El trabajo es un aspecto primordial en la vida de las personas puesto que se vincula con el libre desarrollo de la personalidad, siendo importante comprender que la actividad laboral es esencial para llevar adelante proyectos profesionales, pero también personales (Igartúa Miró & Ojeda Avilés, s/f).

Para asegurar que la dignidad del trabajador no se vea menoscabada, se consideran ciertos principios que sirven como base o fundamento para aquel fin que el Estado toma para mejorar la condición de la parte más débil, impidiendo así que se vean desamparados (Cornaglia, 2001, pág. 8).

Orsini tiene en cuenta ciertos principios que considera imprescindibles en relación al caso analizado, entre los que se encuentra el principio protectorio. Este principio reconoce la diferencia que existe entre el empleador que posee los medios de producción y los empleados que aportan la fuerza de trabajo, por lo que este principio atenúa aquella diferencia en favor del trabajador.

Luego, el autor nombra al principio de progresividad, cuya finalidad es ir, como indica su nombre, incrementando sostenida y unidireccionalmente los niveles de tutela jurídica en favor de los trabajadores.

El principio de indemnidad implica que el trabajador no debe verse perjudicado de forma alguna por alguna circunstancia que se derive del contrato de trabajo. El trabajador presta su fuerza de trabajo, pero no debe vulnerarse su integridad.

Orsini continúa con el principio de estabilidad, el cual establece que el trabajo es de duración permanente durante un tiempo indefinido, la cual redundaría en asegurar al empleado protección ante un despido injustificado (Orsini, 2014, págs. 499-502).

Estos principios, aunque existen numerosos más, son los más relevantes para el fallo “Puig” que es analizado, pues son los principios que fueron vulnerados, además del trato igualitario con el que se debía haber tratado al actor.

Respecto a la igualdad, algo que se obvió de manera absoluta en el análisis por la Cámara de Apelaciones del Trabajo, presenta una doble dimensión, ya que puede entenderse como igualdad ante la ley o igualdad de hecho (Didier, 2011, pág. 14).

En este sentido es dable observar detenidamente que "la igualdad formal jurídica entre hombres y mujeres parte de la realidad de las diferencias sustanciales entre ellos por razón del sexo. Se trata de eliminar las diferencias o los roles asignados por una tradición discriminatoria, pero no de convertir una sociedad sexuada en asexuada" (Rodríguez-Piñero, 2001, págs. 67-77)

La igualdad sobre la que se versa es en todo sentido, incluso en el caso de presunción de despido por matrimonio, la cual, hasta antes de este fallo, se asumía que se aplicaba para la mujer y no para el hombre el cual tenía la carga de probar que éste se debió por sus cercanas nupcias.

La palabra "presunción" encuentra su cuna en la antigua roma, del vocablo en latín *prae*, que quiere decir antes, y de la locución *sumere* que significa, tomar (Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, s/f), por lo que el "tomar antes", vendría a ser presuponer.

En referencia al art 181 de la LCT, la presunción de despido a causa del matrimonio es *iuris tantum* pero no respecto al sexo del trabajador, sino en relación al empleador que debe probar que el despido obedeció a una causa ajena al matrimonio del empleado (Grisolía & Ahuad, Ley de Contrato de Trabajo Comentada, 2014, pág. 240).

En el fallo bajo análisis, la Cámara de Apelaciones del Trabajo consideró que la carga probatoria de demostrar que el despido era a causa de matrimonio correspondía al hombre, mientras que la mujer gozaba de aquella presunción, yendo por tanto en contra de los principios y derechos receptados en los cuerpos normativos y por referentes doctrinarios.

Vinculado a la jurisprudencia, es interesante observar lo acaecido en el fallo "Postiglioni" donde la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo confirmó lo dispuesto en primera instancia, en la que el empleador debía abonarle la indemnización especial a un trabajador que había acreditado el embarazo de su pareja y su cercano acto nupcial, lo que da cuenta de un lineamiento en este sentido entre este tribunal y la CSJN que entiende en el caso "Puig"

En el caso “C. R. E”, la empresa demandada no consiguió convencer a los magistrados acerca de lo acontecido en base a la presunción del 181 de la LCT, por lo que se dio por admitida la indemnización especial por causa del matrimonio.

Así se pone de manifiesto cómo tanto la doctrina, la legislación y la jurisprudencia van aunando criterios en relación a la verdadera igualdad entre los sexos, sin caer en una protección infundada hacia la mujer por su condición.

V - Postura de la Autora

La familia, se suele decir, es la base de la sociedad y en cierto modo es así, pues en el seno familiar es que se aprende a vincularse con los demás, se asimilan valores y se comienzan a establecer límites que no hacen otra cosa más que enseñarnos a relacionarnos con los demás.

El matrimonio es una institución antigua que se basa en la unión afectiva entre dos personas, siendo hombre y mujer, pudiendo actualmente ser personas del mismo sexo, pues la legislación, doctrina y jurisprudencia se han adaptado a esta nueva concepción ideológica.

El derecho del trabajo no puede desentenderse de la importancia que tiene la familia, pues es el sostén del trabajador y por el que muchas veces éste realiza aquella labor, pues si no tuviera familia, quizás podría ser más libre en la elección de su medio de vida.

Esta es, considero, la principal razón por la cual el derecho laboral no puede escindir al trabajador de su familia y debe tomarla como una unidad clara, sin olvidar la individualidad de la persona.

En el fallo “Puig” se evidencia la importancia trascendental que debe tener el derecho en relación al trabajador de forma íntegra, sino se lo reduciría a un mero instrumento y no es ese el espíritu de la legislación laboral ni de ninguna otra.

El tribunal de primera instancia al considerar que la presunción de despido por matrimonio era aplicable sólo a la mujer, desvirtuó la dignidad del trabajador reduciéndolo a una persona que está en inferioridad de condiciones respecto a la mujer.

Esta decisión no sólo es injusta con relación al derecho laboral o con Puig en particular, sino que es una contradicción flagrante con la justicia, que no debe ni puede discriminar por cualidades intrínsecas a la persona.

La mujer, evidentemente, a lo largo de los tiempos ha sido relegada de muchas formas y en muchos ámbitos, pero esto no significa que la ley deba ponerla por encima del hombre como si esa compensación fuera pendular y, como si por haber sido oprimidas durante mucho tiempo, se deba oprimir ahora al sexo contrario.

Cuando la justicia falla, da un mensaje a la sociedad demostrando por un lado cual es el criterio jurisprudencial y por otro, y más importante, es si ese criterio se condice con lo que es bueno en relación al individuo o colectivo sobre el cual dicta sentencia y con la sociedad, pues debe devolverle la armonía que perdió a suscitarse el conflicto.

Esto es innegable toda vez que el tribunal inferior dilucidó erróneamente que la carga probatoria de demostrar que el despido fue producto de la unión matrimonial y no por una causa imputable al trabajador.

La carga de la prueba no puede estar en cabeza del trabajador, sino del empleador porque está en mejor posición probatoria y es por su causa (al menos que demuestre lo contrario) que un trabajador quedó cesante de su trabajo en fechas posteriores y próximas a la celebración del matrimonio.

Por otro lado, aquel tribunal, de forma totalmente arbitraria, concluyó que la normativa de **a** la cual se pone en cuestión en el fallo hace referencia a la mujer excluyendo al hombre y, al hacer esto, desconoció los arts. 17, 81, 172 de la LCT y de otros cuerpos normativos como la Constitución Nacional, cuestiones que un juez no puede obviar, sino incurre, en mi opinión, en mal desempeño de sus funciones.

La CSJN, con claridad en sus conclusiones dio por finalizada de la mejor manera aquel problema jurídico de índole lingüística, pues reconoció el carácter no discriminatorio de la ley y la trascendencia de reconocer la igualdad y la dignidad intrínseca de la persona, sea hombre o mujer.

Al hacer lugar al recurso extraordinario el alto tribunal nacional transmite un mensaje claro a la sociedad de que las leyes son justas para las personas sin distinción alguna por motivos de las cualidades que tenga determinada persona o determinado grupo y, quizás más importante, cimentó un lineamiento a los que otros tribunales no

están obligados, pero sí deben tenerlo en cuenta para eventuales fallos similares que produzcan o puedan producir perjuicios en relación a las meras características personales.

VI – Conclusión

En el fallo en cuestión se suscitó un problema lingüístico en el que los tribunales intervinientes debieron darse a la tarea de interpretar si es que la presunción de despido por matrimonio era aplicable sólo a la mujer o a ambos sexos.

La CSJN argumentó en su sentencia que la ley debe interpretarse siempre incluyente y nunca privilegiar a alguien por sus cualidades intrínsecas, por lo que el art. 181 protege también al varón si éste es despedido sin causa en tiempos cercanos a la fecha de su casamiento y dentro del período de protección legal.

Al hacer esto, los Supremos Jueces Nacionales pusieron en igualdad de condiciones a las personas sin importar sus características, reafirmando la idea que la ley resguarda los derechos en general y no en relación a sus características particulares.

VII – Bibliografía

a – Doctrina

Cornaglia, R. (2001). “Reforma Laboral. Análisis Crítico. Aportes para una teoría general del Derecho del Trabajo en la crisis. Buenos Aires: La Ley.

Didier, M. M. (2011). El principio de igualdad en las normas jurídicas. Obtenido de Marcial Pons: <https://www.marcialpons.es/media/pdf/9789871775088.pdf>

Grisolía, J. A. (1999). Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Buenos Aires: Depalma .

Grisolía, J. A., & Ahuad, E. J. (2014). Ley de Contrato de Trabajo Comentada. Buenos Aires: Estudio.

Igartúa Miró, M. T., & Ojeda Avilés, A. (s/f). La dignidad del trabajador en la doctrina del Tribunal Constitucional. Algunos apuntes. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 149-169.

Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. (s/f). Conceptos básicos y antecedentes de las presunciones y las ficciones jurídicas. Obtenido de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2489/5.pdf>

Orsini, J. I. (2014). Los principios del derecho del trabajo. Obtenido de unlp: http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/21014/Documento_completo.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rodríguez-Piñero, M. (2001). La nueva dimensión de la igualdad y la transversalidad de las políticas de género. *La Ley*, 67-77.

Trueba Urbina, A. M., & Dávalos, J. (2003). *Derecho individual de trabajo*. México: Porrúa.

b – Jurisprudencia

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

CNAT. Sala VI “Postiglioni Nicolás Andrés c/ Webar Internet Solutions S.A. s/ despido” (2020)

Corte de Justicia de la Provincia de Salta “C. R. E. c/ Grupo Peñaflores S.A. s/ recurso de inconstitucionalidad” (2021)

c - Legislación

Ley n° 20.744. Régimen de Contrato de Trabajo