

UNIVERSIDAD SIGLO 21



TRABAJO FINAL DE GRADO

Corte de Justicia de Salta “Cabezas, Raúl Edgardo Vs. Grupo Peñaflores S.A. Recurso de Inconstitucionalidad” Expediente N° 40.560/19 (Tomo: 236 - 503/518)
del 2 de Febrero de 2021.

“Principios de Igualdad y Seguridad Jurídica. Protección Legal y Derecho a la Indemnización Agravada extensible también al Trabajador Varón en Caso de Matrimonio”.

CARRERA: Abogacía

NOMBRE: Fiorillo Saravia, Andrea Del Pilar

DNI: 23.316.977

LEGAJO N°: VABG85973

TUTOR: Caramazza, María Lorena

TEMA: Modelo de Caso – Derecho del Trabajo.

FECHA DE ENTREGA: 4 de julio de 2021

Sumario: I. Introducción. II. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal. III. Identificación de la ratio decidendi de la sentencia. IV. Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. V. Postura de la autora. VI. Conclusión. VII. Listado de revisión bibliográfica.

I. Introducción:

La presente nota se basa en el fallo pronunciado por la Corte de Justicia de Salta caratulado "Cabezas, Raúl Edgardo Vs. Grupo Peñaflores S.A." Recurso de Inconstitucionalidad. Expediente N° 40.560/19 (Tomo: 236 - 503/518) del 02 de febrero de 2021", que confirmó lo decidido en instancias anteriores, donde se hizo lugar a la demanda interpuesta por el actor.

El fallo denota importancia por ser un tema novedoso al tratarse de un empleado varón que reclama el pago de la indemnización del art. 182 de la LCT con fundamento en que fue despedido, sin invocación de causa, luego de haber contraído matrimonio. En el caso analizado se consideró que no puede perderse de vista que la finalidad de la norma es la protección de la familia como correlato de la expresa manda inserta en el art. 14 bis de la Constitución Nacional.

Históricamente la mujer es quien se vio en inferioridad de condiciones cuando de trabajo se trata, debido a diferentes causas tales como la cultura patriarcal, el rol asignado a los géneros donde la mujer debía ser quien se encargaba de las tareas del hogar y del cuidado de los niños y atender a su marido, donde al hombre se lo consideraba proveedor del hogar.

En la actualidad existen patrones socioculturales de conductas de hombres y mujeres, tendientes a eliminar prejuicios y prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole basada en la idea de inferioridad o superioridad en relación al sexo (hombre/mujer) o funciones estereotipadas. Claramente hay un gran avance en el tema en casi todos los ámbitos de la vida social tanto pública como privada, no sin dificultades, pero que se van logrando a lo largo de los años. Resulta indispensable garantizar la igualdad y el desarrollo armónico del plan familiar de modo de fomentar el compromiso entre hombres y mujeres para que dichas responsabilidades sean compartidas.

En relación al problema jurídico, encuentro en el presente fallo que es de tipo “Axiológico” al existir una regla de derecho en confrontación con principios superiores. Junto con las normas que establecen condiciones precisas de aplicación, denominadas reglas, existen otros estándares jurídicos que funcionan de una manera diferente a las primeras y que también son utilizadas por el juez al momento de justificar sus decisiones.

En este marco, nos encontramos con la Ley del Contrato de Trabajo - arts. 180 al 182, pero también con la Constitución Nacional - art. 14 bis.

Cabe resaltar que la Corte de Justicia de Salta manifestó que su interpretación debe ser efectuada de manera compatible con el resto del ordenamiento jurídico, conforme la Ley de Matrimonio Igualitario N° 26.618 - art. 42 último párrafo y el Código Civil y Comercial - art. 402.

La igualdad de trato es de raigambre constitucional y constituye uno de los principios rectores en materia laboral. De allí, que la Ley de Contrato de Trabajo (de ahora en adelante, me referiré como LCT) en el art. 81 consagra el principio de no discriminación e impone al empleador la obligación de dispensar a quienes se desempeñan bajo relación de dependencia, el mismo trato en identidad de situaciones, circunstancia que encuentra correlato en el art. 17 de la mencionada ley cuando habla de la prohibición de hacer discriminaciones. Por su parte, la Constitución Nacional en el art. 16 prohíbe el tratamiento desigual y en el art. 14 bis establece el principio de igual remuneración por igual tarea en materia salarial.

La Convención sobre la Eliminación de todas formas de discriminación contra la mujer (1981), en su prólogo reconoce que para lograr la plena igualdad es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como el de la mujer en la sociedad y en la familia, e imparte instrucciones precisas para que los Estados miembros adopten medidas adecuadas para evitar la discriminación en todos los asuntos relacionados con el matrimonio y las relaciones familiares.

A continuación, se desarrollará la premisa fáctica, la historia procesal y la ratio decidendi de la sentencia. Luego, la descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales, la postura de la autora y por último una conclusión personal.

II. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal:

El punto de controversia en el caso analizado se centra en la aplicación de la presunción dispuesta en el art. 181 de la LCT. La plataforma fáctica sobre la que recae el fallo radica en la aplicación o no de la citada normativa. En consecuencia, si corresponde siendo que el trabajador es varón la indemnización agravada del art. 182 de la LCT.

Nos encontramos frente a un recurso de inconstitucionalidad interpuesto por la parte demandada en contra de la sentencia dictada por la Cámara de Apelaciones del Trabajo Sala I, mediante la cual se rechazó el recurso de apelación y se confirmó la sentencia que hizo lugar a la demanda y se lo condenó a pagar, a favor del actor, la indemnización prevista por el art. 182 de la LCT.

Sostiene el impugnante que el pronunciamiento de la Sala I viola de manera grosera los derechos constitucionales de defensa, debido proceso y propiedad, y que aborda la cuestión planteada de manera genérica y difusa. Afirma que las argumentaciones acerca de la igualdad entre sexos, la no discriminación y otras concepciones modernas no alcanzan a justificar la aplicación de la presunción del art. 181 de la LCT.

Expresa que las causas reales que motivaron el despido fueron invocadas al contestar demanda y consistieron en la falta de compromiso del actor con el trabajo y su bajo rendimiento, y que ellas fueron debidamente acreditadas. Señala que la Alzada atribuyó la finalización del vínculo laboral al matrimonio, sin que existiera prueba o indicio alguno al respecto, y sin tener en cuenta las particularidades del caso, el lugar y el tipo de actividad.

En efecto, el demandado no logró acreditar razones que lo llevaron al despido diferente del hecho del matrimonio del trabajador. Por consiguiente, la Corte de Justicia de Salta sostuvo que los argumentos expuestos por la Cámara para adoptar la decisión impugnada lejos de resultar irrazonables o antojadizos, se sustentan en una interpretación armónica de las normas involucradas en consonancia con los principios constitucionales y los tratados internacionales con jerarquía constitucional.

Manifestó que debe tenerse en cuenta que los arts. 180 al 182 de la LCT conforman un capítulo denominado “De la prohibición del despido por causa de

matrimonio”, y si bien dicho capítulo se encuentra incluido en el Título VII que se designa como “Trabajo de Mujeres”, no puede perderse de vista que la finalidad de la norma es la protección de la familia como correlato de la expresa manda inserta en el art. 14 bis de la CN.

III. Análisis de la ratio decidendi de la sentencia:

Los miembros del Máximo Órgano Judicial de la Provincia de Salta, con mayoría de votos de los jueces firmantes Dres. Guillermo Alberto Catalano, María Alejandra Gauguin, Adriana Rodríguez Faraldo, Ernesto R. Samsón, Horacio José Aguilar y Sandra Bonari, rechazaron la procedencia del recurso de inconstitucionalidad. Con costas.

En los argumentos vertidos sostuvieron que la Alzada para rechazar el recurso y confirmar la sentencia que hizo lugar a la demanda, tuvo en consideración que la indemnización establecida en el art. 182 de la LCT es también procedente cuando el trabajador es de sexo masculino, y aclaró que lo discutido era la aplicación de la presunción del art. 181 de la LCT. Consideró que la norma jurídica bajo análisis no debe ser vista de manera aislada, sino a través de una hermenéutica progresiva y tutelar de los principios y reglas del derecho universal de los derechos humanos laborales de la Constitución Nacional.

Las disposiciones legales bajo examen y su ubicación metodológica de ningún modo pueden traducirse en una limitación de la finalidad perseguida, máxime cuando su interpretación debe ser efectuada de manera compatible con el resto del ordenamiento jurídico. Justamente es en éste punto donde se centra el problema jurídico relevante del fallo que es de índole “Axiológico”, debido a que existe una clara confrontación de normas, valores y principios.

En tal orden, cobran relevancia los arts. 42 último párrafo de la Ley 26.618 y 402 del Código Civil y Comercial que disponen, respectivamente, que “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, tanto al matrimonio constituido por personas del mismo sexo como al formado por dos personas de distinto sexo”.

La Corte de Justicia de Salta sostuvo que si bien, en su génesis, la prohibición del despido por causa de matrimonio estuvo motivada por la intención de proteger a la

mujer, lo cierto es que el legislador del 2010, en alusión a la Ley 26.618 ha generado un nuevo paradigma de "familia" cuyo origen puede estar en un matrimonio constituido por personas del mismo o de distinto sexo.

Esto llevó a los jueces a interpretar que el fundamento actual de la prohibición del despido por causa de matrimonio puede encontrarse en la cláusula constitucional de "protección integral de la familia" (art. 14 bis de la Constitución Nacional), más que en la protección específica de la mujer que se concreta en las normas de los arts. 172 y siguientes de la LCT, y en especial en las disposiciones de protección contra el despido por causa de embarazo o maternidad (Etala, Carlos Alberto, "Comentario al art. 181 de la LCT. Presunción Legal", La Ley, cita online AR/DOC/5385/2010).

Ese razonamiento es el que mejor condice con la regla hermenéutica según la cual la interpretación y aplicación de las leyes requiere no aislar cada artículo sólo por su fin inmediato y concreto, sino que debe procurarse que todas se entiendan teniendo en cuenta los fines de las demás y considerárselas como dirigidas a colaborar, en su ordenada estructuración, para que las disposiciones imperativas no estén sujetas a merced de cualquier artificio dirigido a soslayarlas en perjuicio de quien se tuvo en mira proteger.

Sentado ello, es oportuno puntualizar que en el caso concreto la demandada despidió al trabajador sin invocación de causa y además no logró desvirtuar la presunción del art. 181 de la LCT.

Seguidamente, con el voto minoritario de los Dres. Pablo López Viñals y Teresa Ovejero Cornejo, que adhirieron al voto mayoritario, pero fundamentaron además que el tratamiento del recurso impetrado debe efectuarse bajo el prisma de la doctrina sentada en un reciente pronunciamiento dictado el pasado 24 de septiembre de 2020 en los autos caratulados "Recurso de Hecho deducido por el actor en la causa Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido". En las actuaciones referenciadas, la Corte Federal sostuvo que los arts. 180, 181 y 182 de la LCT no se refieren expresamente a la mujer trabajadora como exclusiva destinataria de la protección especial que consagran y extendió la presunción prevista en el art. 181 del citado cuerpo normativo a los supuestos de trabajadores varones.

Por todo lo expuesto, la Corte de Justicia de Salta, resolvió rechazar el recurso de inconstitucionalidad interpuesto por la parte demandada. Con costas.

IV. Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales:

En autos, el conflicto se presenta por la aplicación de la presunción establecida en el art. 181 de la LCT al trabajador varón que fue despedido por contraer matrimonio. Tanto la Sentencia de Primera como Segunda Instancia hicieron lugar a la demanda, llegando tal decisión a la Corte de Justicia de Salta, que por concesión del Recurso de Inconstitucionalidad, rechazó el mismo y confirmó el fallo de la Alzada.

En primer lugar, debo decir que existen dos posturas definidas sobre el tema, una *restrictiva* donde es procedente la indemnización del art. 182 de la LCT para el trabajador varón, aunque no correspondería aplicarle la presunción del art. 181 del mismo cuerpo legal (Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Capital Federal. “Drewes, Luis Alberto c/ Coselec S.A.C s/Cobro de Pesos” Plenario N° 272 (23/03/1990), y una postura *amplia* quienes afirman que tal presunción opera de modo indistinto cualquiera sea el sexo del trabajador, postura adoptada por el fallo que estamos analizando.

Ahora bien, del fallo en cuestión "Cabezas, Raúl Edgardo Vs. Grupo Peñaflor S.A. - Recurso de Inconstitucionalidad - Expediente N° CJS 40.560/19 - Corte de Justicia de Salta del 2 de febrero de 2021" surge la importancia de reconocer los principios de igualdad y seguridad jurídica en caso de matrimonio cuando el trabajador es de sexo masculino, su derecho a la protección legal y a la indemnización del art. 182 de la LCT.

En tal sentido, en nuestra jurisprudencia la Corte Suprema de Justicia de la Nación, en el fallo "Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ Despido" destacó la presunción *iuris tantum* del art. 181 LCT aplicable indistintamente, tanto a la trabajadora mujer como al trabajador hombre. En ese contexto, consagró innegablemente la igualdad de derechos de hombres y mujeres frente al matrimonio y las responsabilidades familiares. Más aún, impone a los estados nacionales la obligación de adoptar medidas adecuadas que permitan erradicar el perimido patrón socio cultural que pone exclusivamente a cargo de las mujeres las tareas domésticas y la crianza de los hijos.

Existen varios fallos que siguieron criterios similares al momento de emitir su decisión, así la Corte de Justicia de Tucumán en” Gómez, Julio David Vs. Autoservicio

Capo S.A. s/Cobro de Pesos (2014)” hizo lugar al reclamo planteado por el trabajador, señalando “...las normas de los arts. 180 al 182 de la LCT protegen en la actualidad a la institución matrimonial, concretamente el derecho constitucional que tiene toda persona a casarse y formar una familia”.

Asimismo, la Cámara de Apelaciones del Trabajo de Capital Federal Sala 5 (28/02/2013) en “Piñeyro, Rubén Alberto c/ Telefónica de Argentina S.A s/ Despido” determinó que la exclusión de la aplicación de la presunción consagrada en el art. 181 de la LCT al caso del despido del trabajador varón es discriminatoria.

Siguiendo la misma suerte, la Corte Suprema de Justicia de Buenos Aires (2000) en los autos caratulados “Bonecco S.A Vs. E.S.E.B.A. s/ “Diferencias de Indemnizaciones”, consideró que la condición de varón del trabajador despedido resulta irrelevante para vedar su derecho al cobro del resarcimiento estipulado por el artículo 182 de la LCT (indemnización por despido por causa de matrimonio).

Pasten de Ishihara (2018) afirma: “La idea de extender esta protección al hombre era excepcional y resultaba de la aplicación del art. 299. Sin embargo, en la Comisión del Senado se expresó la necesidad de suprimir la expresión “de mujeres” por entender que el despido por matrimonio podía comprender tanto a mujeres como a varones”. (p.117)

También se dijo que: “Si de responsabilidades familiares se trata no pueden ignorarse las nuevas formas de familia que se gestan en la sociedad actual”. (Revista de Derecho Laboral, 2019, p. 180)

Contrariamente a la postura precedente, parte de la doctrina minoritaria sostiene que:

(...) en tanto en el contexto de la interpretación restrictiva la presunción legal no resulta aplicable en el caso del trabajador varón, está a su cargo la prueba de que la cesantía fue motivada por el matrimonio. Es decir una vez producida la prueba, aquel puede acceder a la indemnización especial prevista por la norma en estudio”. (Ackerman, 2017, p. 387)

Vigo (2013) expresa que el derecho se ha constitucionalizado, que equivale a decir que se ha "principializado" o "axiologizado", de modo que más allá de las especialidades, ningún jurista puede ignorar el derecho constitucional y también el complemento del mismo que han significado los Tratados de Derechos Humanos. Todo

jurista debe de algún modo, directo o indirecto, operar el derecho constitucional, e incluso aplicarlo eventualmente de oficio cuando le toca decir el derecho. (p.35)

Simon (2017) afirma que: “La no discriminación es una de las reglas derivadas del principio protectorio y tiene como contracara el derecho a la igualdad de trato en las diferentes instancias del contrato de trabajo (ingreso, egreso, pero también durante su desarrollo)”. (p.963)

Esta discrepancia entre posturas mayoritaria y minoritaria, se da justamente por la confrontación de normas que hay sobre el tema, verificándose así el problema jurídico “Axiológico” analizado a lo largo del presente trabajo.

V. Postura de la autora:

Comparto plenamente lo resuelto por la Corte de Justicia de Salta, ya que considero adecuada la aplicación de la presunción del art. 181 de la LCT en forma indistinta para mujeres y varones. Es importante garantizar la protección legal, la igualdad de derechos para ella y para él, en lo relativo a la presunción de despido por causa del matrimonio.

En mi opinión de alguna manera aunque de modo indirecto, la solución arribada beneficia no solo a los hombres sino también a las mujeres que se ven favorecidas y reconocidas, ya que en caso contrario podría pensarse que el empleador al momento de contratar preferiría al hombre y evitando así el pago de futuras indemnizaciones que tienen su origen en el sistema protectorio especial de los arts. 180, 181 y 182 LCT del que goza la mujer.

Éste tipo de decisiones permiten extender resultados positivos, pensando en perspectiva de género, teniendo en cuenta que la garantía de la no discriminación contenida en una norma general no puede ser ignorada por quien la padezca, argumentando la existencia de una relación laboral.

VI. Conclusión:

Conforme lo analizado observo que el fallo es de gran relevancia porque contribuye a sostener valores de certeza y seguridad jurídica para todos, ya sea hombre o mujer quien reclama su derecho.

Actualmente nos encontramos frente a un creciente desarrollo progresivo y dinámico de conceptos, principios y pautas constitucionales que defienden la igualdad, protección de la familia en su integridad, y el hecho de limitar solamente a la mujer a la

presunción del art. 181 LCT por causa de matrimonio, sería desconocer la igualdad de condiciones que tanto se persigue en tiempos presentes.

Por último destaco que es importante hacer extensiva la presunción del art. 181 de la LCT en resguardo del varón en caso de matrimonio, colocando de esta manera a todos los trabajadores en igualdad de condiciones, en prosecución de la no discriminación en general.

VII. Listado de revisión bibliográfica:

- * Ackerman M. E., Sforsini, M. I. (2017). *Ley de Contrato de Trabajo Comentada Tomo II*. Argentina. Rubinzal – Culzoni.
- * Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Capital Federal. (1990). “Drewes, Luis Alberto c/ Coselec S.A.C s/Cobro de Pesos” Plenario 272. Recuperado de <https://abogados.com.ar/despido-por-causa-del-matrimonio-trascendente-fallo-de-la-corte-suprema-de-justicia-de-la-nacion/26913>
- * Cámara de Apelaciones del Trabajo. Capital Federal - Sala 05 (28/02/2013) “Piñeyro, Rubén Alberto c/ Telefónica de Argentina S.A s/ Despido”. Recuperado de <https://ips.com.ar/noticia/51/despido-por-causa-de-matrimonio-discriminacion-del-trabajador-varon>
- * Corte Suprema de Justicia de Buenos Aires (2000) “Bonecco S.A Vs. E.S.E.B.A. s/ “Diferencias de Indemnizaciones” Expediente L 70818. Recuperado de <https://ar.vlex.com/vid/bonecco-sergio-eseba-indemnizaciones-31729712>
- * Corte de Justicia de Salta "Cabezas, Raúl Edgardo Vs. Grupo Peñaflor S.A. - Recurso de Inconstitucionalidad - Expediente N° 40.560/19 del 02 de febrero de 2021". Recuperado de <http://sistemasx01.justiciasalta.gov.ar:8080/juriscorte/servlet/com.juriscor.busqueda>
- * Corte de Justicia de Tucumán “Gómez, Julio David Vs. Autoservicio Capo S.A. s/ Cobro de Pesos. Sentencia N° 944. (04/06/2014). Recuperado de <https://www1.justucuman.gov.ar/documents/jurisprudencia/sentencias/944%20-%20Gomez%20Julio.pdf>
- * Corte Suprema de Justicia de la Nación (2020) "Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ Despido". Recuperado de <https://www.diariojudicial.com/public/documentos/000/092/990/000092990.pdf>
- * Ley N° 24.430 (1994) Constitución de la Nación Argentina. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm>
- * Ley N° 26.618. Ley de Matrimonio Igualitario. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/165000-169999/169608/norma.htm>
- * Ley N° 26.994 (2014). Código Civil y Comercial de la Nación Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=235975>
- * Revista de Derecho Laboral (2019) “Igualdad de oportunidades y de trato”. Argentina. Rubinzal-Culzoni.
- * Vigo, R. L. (2013). *Tratado de Derecho Judicial*. Argentina, Buenos Aires. Perrot.