

UNIVERSIDAD SIGLO



Corte Suprema de la Justicia de la Nación (24/092020)
“PUG FERNANDO RODOLFO C/ MINERA SANTA CRUZ S A S/
DESPI DO”. Sentencia N°57589/2012/1/RH1-.

Trabajo Final de Grado

Carrera: Abogacía

Alumno: Bergonzi, María Virginia

DNI: 38.018.244

Legajo: ABG07079

Nombre del tutor: Caramazza, María Lorena

Tema seleccionado: Derecho Fundamentales - Derecho Laboral: Modelo de
Caso

Fecha de entrega: 2021

Sumario

I. Introducción II. Reconstrucción de la premisa fáctica y historia procesal. III. Descripción de la solución del tribunal y análisis de la ratio decidendi en la sentencia. IV. Antecedentes jurisprudenciales y análisis conceptual – doctrinario V. Reflexión personal. VI. Conclusión. VII. Listado de revisión bibliográfica.

I. Introducción

En el siguiente trabajo analizaremos la resolución dictada por la Corte Suprema de la Justicia de la Nación en autos caratulados: “Pui g, Fernando Rodolfo contra Mnera Santa Cruz, S.A. en el cual se resuelve sobre un despido por discriminación por matrimonio.

En base al fallo elegido, comenzaremos por explicar su importancia y relevancia jurídica y social, luego veremos los problemas jurídicos que se presentan en cuanto a la aplicabilidad de la norma a los hechos planteados por el actor y si dicha interpretación de la norma contrarresta los principios y directivas internacionales o de la Constitución Nacional.

Consideramos al trabajo a aquel medio o modo por el cual trabajador se prevé los bienes indispensables para su subsistencia y la de su familia. O dicho de otra manera, es toda actividad lícita que se presta en favor de quien tiene la facultad de dirigirla mediante una remuneración. Por lo tanto, podemos ver que el trabajo tiene un gran valor social, ya que constituye un instrumento de colaboración, donde el conjunto de aportaciones individuales se traduce en un mejoramiento de la sociedad en la que vive.

El trabajo está constituido por un conjunto de normas y principios que rigen las relaciones laborales subordinadas y remuneradas entre trabajadores y empleadores, ya sea en las relaciones individuales, colectivas o tareas manuales e intelectuales. Podemos decir entonces, que una relación laboral finaliza, - se produce el despido- cuando una u otra parte declara a la otra la resolución del contrato, ya sea o no con justa causa. Este constituye un acto jurídico unilateral que produce efectos - inmediatos o en el plazo fijado por ley- en cuanto esa comunicación es acogida por la otra parte. Es decir, se declara la extinción del contrato de trabajo.

Una causa para finalizar la relación laboral es el despido por matrimonio (cuestión planteada en el fallo), que se encuentra prevista taxativamente en la Ley 20744, Título VI Trabajo de las Mujeres, Capítulo III art. 181, el cual presume que

siempre que el empleador que no invoque una causa o no fuese probada la causal invocada y la relación laboral finaliza, dentro de los 3 meses anteriores o 6 meses posteriores al matrimonio, siempre que haya mediado notificación fehaciente del mismo a su empleador no pudiendo esta notificación efectuarse con anterioridad o posterioridad a los plazos indicados.

De acuerdo a lo expresado en el párrafo anterior podemos ver reflejado el problema jurídico de relevancia, en cuanto a la aplicabilidad de la norma, ya que queda a la interpretación de los jueces si la norma incluye o no a toda persona de una empresa sin tener en cuenta su sexo o si solo es la única protegida de tutela la mujer.

El instituto del trabajo está integrado por diversos principios, uno de ellos es el protectorio, el que establece que el Estado es responsable, por intermedio de normas, compensar la desigualdad económica que existe entre las partes; y que, cuando existan disímiles interpretaciones sobre una disposición debe aplicarse la más favorable al trabajador. Adyacente a este principio, se aplica el principio de irrenunciabilidad de los derechos, donde en el art. 7 de la Ley de contrato de trabajo (ahora en adelante LCT) ordena la imposibilidad de pactar condiciones menos favorables para el trabajador que las disposiciones fijadas por las normas legales, convenciones colectivas de trabajo o laudo o fuerza de tales; y el art 12 del mismo cuerpo legal establece la sanción de nulidad.

En función de lo mencionado anteriormente podemos afirmar que se presenta un problema axiológico. Esto es, porque la regulación específica del art. 181 LCT colisiona con los principios protectorios y con las directivas contempladas en la Constitución Nacional Argentina y demás Tratados Internacionales de Derechos Humanos en materia de no discriminación.

Es de vital importancia tener en cuenta que en la actualidad el paradigma familiar está sobrellevando grandes cambios orientándose a que ambos cónyuges -sin diferencia de sexo- se hacen cargo de las tareas y obligaciones domésticas. Incluso el régimen normativo protector contra el despido, reconoce que ante la asunción de responsabilidades familiares, ocasionada por el matrimonio, conlleva el temor de los empleadores a que los trabajadores incumplan sus obligaciones laborales o disminuya su capacidad productiva, por lo que induce a desvincularlos.

Los arts. 11.2 y 17 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, el art. 23 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el art. 3 y 16 de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la

Mujer y por último el art. 10 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales destacan que la familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado. Y el Convenio 156 de la OIT, sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, pone en cabeza de los estados miembros de la entidad internacional la obligación de incluir entre los objetivos de sus políticas nacionales 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 sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales. Todo ello en busca de la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras (art. 3º). El Convenio, además, determina expresamente que la responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo (art. 8).

En nuestro derecho interno, específicamente en el art 402 del Código Civil y Comercial de la Nación, se establece que: “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”. Por lo tanto se veda el otorgamiento de un trato diferencial al varón que contrae matrimonio respecto del que se da a la mujer.

Para concluir, procederemos a describir y analizar el silogismo jurídico, “ratio decidendi”, antecedentes jurisprudenciales y doctrinarios del fallo en cuestión y además exponeremos postura y conclusión al respecto.

II. Reconstrucción de la premisa fáctica y historia procesal:

En el fallo elegido, tenemos como actor de la causa a Pui g Fernando Rodolfo quien contrajo matrimonio el 18 de marzo de 2010 e hizo conocimiento del trato nupcial a su empleador. Luego, a los 3 meses del matrimonio, sin motivo fehaciente (el 25 de junio del 2010) lo desvincula laboralmente de la empresa, sus compañeros de trabajo lo atestiguan. Acto seguido, el señor Pui g presenta una demanda contra la M nera Santa Cruz S. A representado por Dr. Ariel Gustavo Lucero, sobre despido por matrimonio, la misma tiene origen en el Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo n° 11. Posteriormente la demanda es rechazada, el pleito pasa a La Sala IV de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, la cual confirma la sentencia de primera instancia y rechaza la indemnización agravada - prevista en el art. 182 de LCT- derivada de

despido, que según el actor se produce en consecuencia de la celebración de su matrimonio.-

Esta Cámara interpretó que la presunción *iuris tantum* (prevista en el art 181 de la misma ley) se aplica solamente a mujeres. En este contexto, la misma consideró que la ley introduce una distinción que no es arbitraria, sino que tiene la finalidad de proteger a un grupo desaventajado. Por lo tanto, concluyó que esa interpretación de la ley no lesiona el derecho a la igualdad e indicó que, pese a que el actor fue desvinculado de la empresa dentro del período fijado por presunción de ley, no era posible presumir que el despido hubiera obedecido a tal acontecimiento. En consecuencia, estimó que el actor no logró cumplir la carga procesal de acreditar que el despido había sido motivado por su matrimonio, por lo que se rechazó la demanda. Contra esa sentencia, el actor interpuso recurso extraordinario (fs. 184/204) que fue contestado y cuyo rechazo motivó esta presentación directa ante la Corte Suprema de la Nación, cuyo organismo es el que termina de decidir el caso en cuestión.-

III. Descripción de la solución del tribunal y análisis de la ratio decidendi en la sentencia:

El día 24 de Septiembre del año dos mil veinte (2020), los doctores con la firma de Elena Highton de Nolasco, Juan Carlos Maqueda y Ricardo Lorenzetti y los votos concurrentes de Carlos Rosenkrantz y Horacio Rosatti, jueces integrantes de la Corte Suprema de la Justicia de la Nación; se reúnen con objetivo de resolver el recurso de queja deducido en el fallo en cuestión, en cuanto a qué pronunciamiento corresponde dictar.

El Juez Rosenkrantz subrayó que si se atiende a la literalidad de los artículos 180, 181 y 182 de la Ley de Contrato de Trabajo (20.744), se advierte que ninguna de las tres normas se refiere expresamente a la mujer trabajadora como exclusiva destinataria de la protección especial. Más aún, el artículo 180, que inicia el capítulo en la Ley de Contrato de Trabajo titulado “De la prohibición del despido por causa de matrimonio”, determina la nulidad de los negocios jurídicos y de las reglamentaciones internas de una empresa que “*establezcan para su personal el despido por causa de matrimonio*” (Rosenkrantz, 2020). Dicha expresión es comprensiva tanto de los trabajadores varones como de las mujeres. Rosenkrantz agregó que el título del capítulo supone 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. Destacó, además, que la propia LCT prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores, entre otros, por motivo de sexo (artículo 17) y considera trato desigual al dispensado a los trabajadores por esa misma razón, entre otras (artículo 81). Frente a tan claras directivas, la única interpretación que cabe efectuar de los artículos en cuestión es que sus disposiciones son aplicables indistintamente a hombres y mujeres. Por lo de más, la postura contraria resulta irrazonable porque la dificultad de acreditar que el despido obedece al matrimonio es tan significativa en el caso de la mujer como en el caso del cónyuge varón, con lo que la distinción es irrazonable y discriminatoria (artículo 16 de la Constitución Nacional).

En conclusión, el Juez Rosenkrantz se pronuncia a favor de lo dictaminado por el señor Procurador Fiscal, hace lugar a la queja, declara procedente el recurso extraordinario y deja sin efecto la sentencia apelada con el alcance indicado y establece costas (artículo 68 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación).

El Doctor Rosatti por su parte consideró, por otro lado, que la disposición legal cuya interpretación fue cuestionada, reglamentaba de manera directa el art. 14 bis de la Constitución Nacional, en cuanto estipula la “protección integral de la familia”. Además juzgó que la presunción del artículo 181, inserta bajo el título “del trabajo de las mujeres”, protegía a un colectivo vulnerable como lo era el de las trabajadoras, tal como lo afirmó la cámara laboral. Sin embargo, sostuvo que en la actualidad resultaba imperativa una lectura dinámica y progresiva de la norma que superando los estereotipos culturales con tintes discriminatorios, procure su extensión a todos los trabajadores, con una hermenéutica de equidad de género. El mismo Juez precisó que la familia constitucionalmente aludida no era solo la llamada “familia tradicional” sino que abarcaba a otro tipo de relaciones basadas en el afecto y que de la manda constitucional se deriva el principio de trato igualitario de los integrantes primarios de dicho núcleo social, también reconocido en un conjunto de instrumentos internacionales con jerarquía constitucional, conforme lo dispuesto por el art. 75, inciso 22, de la Norma Fundamental Nacional. Al efecto advierte que la interpretación de la cámara cuestionada, desfavorable a los varones, implicaría así mismo afectar la igualdad de oportunidades de las mujeres en el acceso a los puestos de trabajo, restringiendo la contratación del género femenino. Ello puede generar la predisposición del empleador para inclinarse por seleccionar varones a fin de evitar la futura aplicación de la figura. Concluyó entonces, que en el marco de las pautas constitucionales e internacionales la

presunción fijada por el art. 181 de la LCT debía ser aplicada sin distinciones en razón de género.

El Dr. Rosatti, decide resolver igual que el Juez Rosenkrantz y se adhiere al pronunciamiento del procurador fiscal: “se declara admisible la queja, procedente el recurso extraordinario interpuesto y con el alcance indicado se revoca la sentencia apelada, con costas (art. 68 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación). Vuelvan los autos al tribunal de origen a fin de que, por quien corresponda, se dicte pronunciamiento con arreglo al presente”.

En definitiva, la Corte admitió por unanimidad lo establecido por el procurador fiscal donde los jueces concurren admitiendo el recurso de queja, dejando sin efecto el fallo de Cámara y ordenando que se dicte uno nuevo según la correcta interpretación de la ley, es decir hacer lugar a la pretensión aludida por el actor e imponer costas. -

IV. Antecedentes jurisprudenciales y análisis conceptual – doctrinario

Con el objetivo de dar sustento a la opinión personal que será expresada posteriormente, es factible mencionar un conjunto de pensamientos doctrinarios acerca de la temática abordada y jurisprudencia tratada en el fallo sujeto a análisis.

Sin lugar a dudas, el punto central de la resolución es el del despido por discriminación por matrimonio, aun que es de gran relevancia tener en cuenta los cambios sociales que se vienen produciendo en la actualidad, ya que anteriormente la mujer era la única encargada de las tareas domésticas y de la crianza de los hijos, aun que hoy por hoy ambos cónyuges- sin diferencia de sexo- se hacen cargo de dichas tareas. Incluso se considera que asumir dichas responsabilidades ocasionadas por el matrimonio, conlleva que los empleadores teman por el cumplimiento de sus obligaciones laborales o disminuya su capacidad productiva, por lo que induce a desvincularlos. Esto lo vemos plasmado en nuestro Código Civil y Comercial que establece que ninguna norma debe ser interpretada en un sentido limitativo y restrictivo en cuanto a la igualdad de derechos y obligaciones de los integrantes de un matrimonio ya sea de igual o distinto sexo. Por lo tanto se veda un trato diferencial del hombre que contrae matrimonio respecto del que se da a la mujer.

Ya entrando más al análisis de las distintas instancias que tuvo este hecho judicial, podemos ver claramente dos tipos de posturas. En el Juzgado Nacional de Primera Instancia y en la Cámara de Apelaciones – en el fallo, Pui g Fernando Rodolfo c/ Mnera Santa Cruz S.A- un posicionamiento totalmente restrictivo ya que sostienen

que tanto hombres como mujeres tienen derecho a la indemnización prevista en el art. 182 de la LCT pero tal presunción solo se aplica a los supuestos de trabajadoras mujeres, de manera que si el afectado es un varón debe probar que la desvinculación obedeció al hecho de haber contraído enlace. Y en contra de esta postura, tenemos la Corte Suprema con una visión mucho más amplia, donde sostiene -en base al fallo “Drewes”-, que si el despido del trabajador varón obedece a causas de matrimonio, es procedente tal indemnización. Esto se funda en la literalidad de las normas (arts. 180, 181 y 182 de la LCT) que no excluye en sus disposiciones al trabajador varón.

El Sr. Juez Rosenkrantz dispuso que:

“Que si bien la impugnación traída conduce a la interpretación de una norma de derecho común –el art. 181 de la LCT– y tal cuestión sería, en principio, ajena a la instancia del art. 14 de la ley 48, cabe hacer excepción a esa regla en la medida en que la cámara ha dado a tal precepto un alcance irrazonable, que no solo prescinde de sus propios términos sino que, además, colisiona abiertamente con las directivas que fluyen de la Constitución Nacional y de los tratados internacionales de derechos humanos en materia de no discriminación y protección integral de la familia (confr. Doctrina de Fallos: 307:398; 314:1849; 319:2676; 329:5266, entre muchos más)”.-

En 1974 cuando se redactó la LCT regulaba la figura del matrimonio solo que una disposición complementaria (art. 299) determinaba que ese régimen podría extenderse en forma excepcional.

Del debate parlamentario que precedió la sanción de la ley se desprende que en el proyecto el artículo solo refería a las mujeres, pero la Comisión de Trabajo y Previsión, cuyo dictamen fue aprobado también por la Legislación General suprimió la expresión “de mujeres” por entender que esta causal puede comprender tanto a mujeres como a varones lo cual resultaba más ajustado al texto original de la ley 12.383, sancionada en el año 1938. (Informe del miembro informante de la Comisión de Trabajo y Previsión Social, Senador Pennisi; diario de sesiones de la Cámara de Senadores de la Nación, mayo 31 de 1974; p 494).

La reforma introducida a la LCT en 1976 por la ley 21.297, en lo que a este punto concierne, por un lado, reubicó en el nuevo articulado general el contenido del capítulo III del título VI modificando el orden numérico de los preceptos y, por otro, suprimió el mencionado art. 299.

Las motivaciones que condujeron al legislador en 1974 a incorporar el sistema protector, particularmente dirigido a la mujer, ha omitido 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 de la crianza de los hijos y de las tareas domésticas se encuentra en pleno proceso de cambio.

V. Reflexión personal

Luego de la investigación realizada, atendiendo a las cuestiones de hecho del caso, consideramos negativo el comportamiento de los tribunales de Primera Instancia y La Cámara de Apelaciones por no respetar directivas de carácter constitucional e internacional. Y en base a la decisión de la Corte Suprema apoyamos totalmente su postura, ya que prevé una tutela de protección al trabajador en los sentidos más amplios; y a esto nos referimos en que protege la discriminación, el instituto del matrimonio y también a la familia. A su vez esa tutela alcanza evitar que los empleadores solo contraten personal masculino si no se diera la aplicabilidad de la norma excluyendo a mujeres únicamente.

Para dar sustento a la postura adherida a la Corte Suprema, nos basamos en el art. 180, 181 y el art. 182. También el art. 17 de la ley 20.744 que prohíbe cualquier tipo de discriminación. Luego el art. 14 bis de la Constitución Nacional, el art. 11.2 y 17 de la Convención Americana sobre derechos humanos y por último el art.23 del Pacto Internacional de derechos civiles y políticos.

Consideramos sin lugar a dudas la importancia para la Justicia la resolución emitida por la Corte por resaltar un precedente fundamental para aquellas causas tramitadas en el futuro.

VI. Conclusión

A raíz de lo expuesto con anterioridad y luego de haber analizado en su totalidad el fallo en cuestión, es de gran relevancia enfatizar la labor de los integrantes de la Corte, su decisión ejemplar y el protagonismo de este derecho, en vísperas de una justicia más transparente y una sociedad más justa e informada de cuestiones sociales.

Consideramos que es indispensable una reforma al Título VI de la Ley nº 20.744, Capítulo III, debido a las diferentes e incoherentes disposiciones y así evitar futuros problemas jurídicos de aplicabilidad e interpretación de la norma al caso concreto. Ya que debería ser un título más abarcativo e inclusivo con criterios

homogéneos que aseguren una coexistencia armónica entre las disposiciones existentes en todo nuestro ordenamiento jurídico para equiparar a varones y mujeres al momento de acceder a la protección de despido por matrimonio e incluso la tutela de la familia.

Es importante comprometernos como sociedad a cuidar de esta prerrogativa que nos otorga nuestro ordenamiento jurídico como derecho y recurrir a los canales que nos concede, siempre en búsqueda del bien común y el crecimiento de nuestra Argentina.

VII. Listado de revisión bibliográfica:

1. Ley de contrato de trabajo, Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba (1974). Ley N° 20.744. Córdoba, Argentina. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>.
2. Jurisdicción y competencia de los tribunales nacionales (1863). Ley N° 48. Argentina. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/115000-119999/116296/texact.htm>
3. CSJN “PUG FERNANDO RODOLFO C/ MINERA SANTA CRUZ S.A. S/ DESPIDO”. (2020) Recuperado de: <https://www.cij.gov.ar/nota-38187-La-Corte-fall-a-favor-de-la-igualdad-entre-trabajadoras-y-trabajadores-en-un-caso-de-despido-por-causa-de-matrimonio.html>.
4. Constitución de la Nación Argentina [CN]. Ley 24.430 de 1994. Arts. 14 bis, 16 y 75 inc. 22. Fecha de promulgación 3 de Enero 1995 (Argentina).
5. Código Civil y Comercial (CCC). Ley 26.994 de 2014. Art 402. Fecha de promulgación: 8 de Octubre de 2014. (Argentina).
6. Convención Americana sobre derechos humanos. Artículo 11.2 y 17. -1º de Marzo de 1984.-
7. Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la mujer. Art. 3 y 16. -9 de agosto 1956.-
8. El Convenio 156 de la OIT, sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (ratificado por la Argentina mediante la ley 23.451; B O 14 de abril de 1987).
9. Pacto Internacional de derechos civiles y políticos. Artículo 23. Abril 17 de 1986.
10. GRI SOLI A. J. ARMANDO (2016) Manual de derecho laboral. Buenos Aires. Editorial Abeledo Perrot
11. BOSI Q. R. ELENA, coord. (2003). Curso de derecho del trabajo y de la seguridad social. Tomo 1 Derecho Individual. 2da Edición actualizada. Córdoba. Editorial Abeledo Perrot.