



**Carrera: Abogacía**

**Alumno: Silvina Soledad Sigotto**

**Legajo: VABG82417**

**DNI: 33.251.098**

**Profesor Director: Mirna Lozano Bosch**

**Opción de trabajo: Modelo de Caso**

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

**AUTOS:**

**“Cabezas, Raúl Edgardo c. Grupo Peñaflor S.A. s/ Recurso de inconstitucionalidad”.  
Sentencia de la Corte de Justicia de la provincia de Salta del 02 de febrero de 2021.**

**Sumario:** 1.-Introducción. 2.- La premisa fáctica e historia procesal del caso y decisión del Tribunal. 3.-La *ratio decidendi* de la sentencia. 4.-Antecedentes conceptuales, doctrinarios y jurisprudenciales. 5.-La postura de la autora. 6.-Conclusiones. 7.-Referencias bibliográficas.

### **1.-Introducción**

El análisis del fallo “Cabezas c. Grupo Peñaflor” resulta relevante ya que la protección al matrimonio estipulada en el art 182 de la Ley de Contrato de Trabajo (en adelante LCT) al establecer una indemnización especial, no debe entenderse que es sólo una protección a las mujeres, sino que lo que efectivamente se busca es una protección a la familia y la conformación de ellas. Si bien, tal como se menciona en el fallo analizado, dicha protección matrimonial se encuentra bajo el título “trabajo de mujeres”, no debe perderse de vista la igualdad ante la ley consagrada en el artículo 16 de la Constitución Nacional.

Debe tenerse en consideración que el art. 180 de la LCT determina que será nulo todo convenio que disponga el despido a raíz del matrimonio. Siguiendo a Romualdi (2015) la protección alcanza tanto al matrimonio igualitario como al heterogéneo, lo que se busca es desalentar, por medio de la indemnización agravada prevista en el art. 182 del mismo cuerpo legal, las conductas maliciosas de los empresarios y una efectiva protección de la institución familiar.

Ahora bien, no todos los despidos serán alcanzados por la agravante indemnizatoria, sino aquellos que sean sin expresión de causa o con una causa que no pueda ser probada y dentro de los plazos determinados por el art. 181. El despido sin invocación de causa no requiere mayores comentarios, pues su propio nombre lo indica, la relación laboral es

rescindida sin que medie justa causa. Ahora bien, si el empleador invoca una causal de despido, rige la invariabilidad de la causa tal como lo estipula el art. 243 y a su vez recae sobre él la carga de la prueba.

En el fallo escogido la Corte de Justicia de la Provincia de Salta, ratifica la sentencia dictada por la Cámara de Apelaciones del Trabajo, decisión que hizo lugar a la demanda iniciada por el Sr. Cabezas, tendiente al cobro de la indemnización por despido incausado y la indemnización agravada del art. 182 de la LCT.

Sobre esta situación se presentó un problema jurídico axiológico, este problema ocurre cuando debe determinarse si una propiedad debe o no ser relevante para el universo de acciones determinado. Cuando de dichas propiedades derivan soluciones justas el sistema es axiológicamente adecuado, de lo contrario hay que proceder a considerar otras propiedades relevantes que aporten la solución y que determinarán que el sistema sea correcto y ajustado a derecho (Alchourrón y Bulygin 2012).

En concreto el problema se manifiesta ya que una interpretación restrictiva sobre el art. 182 LCT, donde sólo se aplique la indemnización agravada en casos de matrimonio contraído por mujeres afecta a la protección de la familia receptada en la Constitución Nacional (art. 14 bis). Por esta razón los jueces de la Corte Provincial hacen prevalecer a la “familia”, que en virtud de la Ley 26.618 de Matrimonio Igualitario el mismo puede estar conformado por personas de igual o distinto sexo. Ante esta situación los jueces de la C.J.S. deben dilucidar si hacer extensiva la indemnización agravada en razón de matrimonio al trabajador varón, o una interpretación restrictiva y revocar la sentencia de la Cámara.

## **2.- La premisa fáctica e historia procesal del caso y decisión del Tribunal**

El Sr. Cabezas inicia demanda persiguiendo el cobro de la indemnización agravada del art. 182 de la LCT por haber sido despedido sin causa luego de contraer nupcias y dentro del período fijado por el art. 181 LCT. La demandada, por su parte alega que el motivo del distracto fue la falta de compromiso del trabajador y su bajo rendimiento. En primera instancia el tribunal le asiste la razón al trabajador, situación que es apelada por la demandada.

Dicha apelación es rechazada por la Cámara, ya que esta entiende que la presunción del art. 182 LCT comprende a los trabajadores varones, además de que la demandada no logró justificar causal alguna con la entidad suficiente para desvirtuar la presunción y justificar el despido. Ante este rechazo y consiguiente confirmación de la sentencia de primera instancia, la demandada interpone recurso de inconstitucionalidad, el cual es resuelto por la Corte de Justicia de la Provincia de Salta, asistiéndole nuevamente la razón al trabajador.

### **3.- La *ratio decidendi* de la sentencia**

La Corte de Salta para resolver el problema axiológico que se planteó, determina que los artículos 180 a 182 LCT que conforman el capítulo “De la prohibición del despido por causa del matrimonio” si bien metodológicamente se encuentra en el Título VII “Trabajo de Mujeres”, la finalidad de los mismos es la protección de la familia en consonancia con lo estipulado en el art. 14 bis de la Carta Magna. Es decir, que la ubicación del mencionado capítulo de manera alguna puede entenderse como una limitación de su aplicación solo a las trabajadoras mujeres, ya que se debe realizar una interpretación compatible con todo el ordenamiento jurídico.

Hacen hincapié a su vez, que si bien la mencionada prohibición tuvo como intención primeramente proteger a la mujer, tras la sanción de la Ley 26.618 de Matrimonio Igualitario se ha generado un nuevo paradigma de familia, lo cual lleva a interpretar que el fundamento de la prohibición de despidos por causa de matrimonio debe encuadrarse a su vez en la cláusula de protección integral de la familia receptada en la Constitución Nacional.

Hay otros argumentos que se han utilizado para resolver la cuestión, se hace hincapié en que las normas involucradas deben ser interpretadas de manera armónica con los principios constitucionales y tratados internacionales con jerarquía constitucional.

En esta misma línea de argumentos utilizados a los fines de zanjar la cuestión, los Doctores López Viñals y Ovejero Cornejo, adhieren al voto mayoritario y remarcan el hecho de la existencia de un reciente fallo de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, el fallo “Puig” (2020) en el mismo sentido que lo sentenciado por el *a-quo* en el caso de marras. Hacen ahínco la jurisprudencia del Máximo Tribunal que determina que los artículos 180 a 182 no se refieren exclusiva ni expresamente a la trabajadora mujer, y por ende se extiende la presunción del art. 181 a los trabajadores varones. Estándose a la literalidad de los artículos mencionados no se hace distinción alguna entre trabajadores por lo que el régimen protectorio del despido por causa del matrimonio es aplicable al trabajador varón.

#### **4.-Antecedentes conceptuales, doctrinarios y jurisprudenciales**

En primer lugar debe hacerse mención que la LCT prohíbe el despido con razón del matrimonio, y en caso de cesantía por dicho motivo la sanción a la parte empleadora es que deberá resarcir al trabajador con un año de salarios lo cual se acumula a la indemnización

por despido. Ahora bien, siguiendo a Caubet (2013) debe destacarse que para que prospere dicha agravante, al tratarse de una presunción *iuris tantum* deben darse ciertos requisitos; el primero de ellos es que el matrimonio debe ser conocido por el empleador por notificación cursada; a su vez debe haber una proximidad en el tiempo entre la celebración del matrimonio y el despido; y por último no debe haber una causal que justifique el despido.

Dicho esto, y en lo que compete al fallo bajo análisis, surge el interrogante si la mencionada situación es aplicable también al trabajador varón o sólo a las trabajadoras mujeres por encontrarse bajo el Título “Trabajo de Mujeres”. Cabe mencionar al respecto, que ya en el año 1990 mediante el fallo plenario n° 272 “Drewes”, la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en Capital Federal determinó que la presunción es aplicable al varón y que el beneficio legislado no se limita solamente a la mujer, pero corresponderá a aquel la prueba de que el despido se debió por el matrimonio.

La CSJN en el fallo “Puig” (2020), caso similar al analizado, estipula que de la indemnización agravada también será beneficiario el trabajador varón sin necesidad que haga un esfuerzo probatorio extra, la presunción cobra eficacia y la indemnización deberá ser abonada al trabajador. No debe perderse de vista que en la LCT está legislada la prohibición de discriminación en razón del sexo, por eso y como línea jurisprudencial de la Corte, la interpretación de los art. 180 a 182 son aplicables a trabajadores varones y mujeres. Como precedente de la causa analizada y del caso “Puig” también se puede observar que la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo condenó a la empleadora al pago de la indemnización agravada cuando el trabajador dio a conocer que contraería matrimonio con una persona del mismo sexo (CNAT. “V.N.R. c/ S.J.C.S.A y otros s/ despido”, 2018).

Dicho esto, cabe hacer hincapié en que la protección al trabajador varón por contraer nupcias es una situación que ya ha sido resuelta a su favor por los distintos tribunales, protegiéndose de esta manera a la familia. Tal como menciona Romualdi (2015), que se trate de un trabajador varón no resulta relevante a los fines del cobro de la indemnización, pues una solución distinta se hallaría en contra de la Constitución Nacional (art. 14 bis) como la misma LCT ya que el bien que se protege en los artículos 180 a 182 es tanto la mujer como la familia, que se consolida a través del matrimonio.

Por su parte, Longo y Brizuela (2020) destaca que la ley laboral sigue un modelo heteronormativo por prestar atención especial a las mujeres en caso de embarazo y matrimonio. Destacan que dados los nuevos modelos de familia los roles actuales ya no son maternalistas sino que se trata de una tarea compartida entre ambos cónyuges e incluso la existencia de familias homoparentales no se encuentra receptada en la LCT. Y es esto mismo lo que los jueces de la Corte de Salta remarcan, la existencia de un nuevo paradigma de familia tras la sanción de la Ley 26.618 razón por lo cual debe hacerse extensible el art. 182 LCT tal como lo dispusieron los magistrados.

Debe remarcarse la importancia del precedente “Pellicori” (CSJN, “Pellicori, L. c/ Colegio de Abogados de la Capital Federal s/amparo, 2011) donde el máximo tribunal de la Nación determina que en los casos de despidos discriminatorios bastará que el trabajador alegue dicha situación produciéndose una inversión de la carga probatoria, debiendo entonces el empleador demostrar que actuó conforme a derecho y no incurrió en discriminación alguna.

Los despidos discriminatorios mal que pese son una realidad, como así también la violencia y acoso en el trabajo razón por la cual la Organización Internacional del Trabajo

ha sancionado el Convenio 190 en el cual se insta a los estados partes a prevenir y eliminar la violencia y acoso en el mundo laboral, dicho convenio fue ratificado por nuestro país en febrero de 2021, tiene vigencia desde junio de 2021.

### **5.-La postura de la autora**

Se puede observar que los jueces se encontraron ante un problema jurídico axiológico (tal como se mencionara oportunamente), debiendo decidir si aplicar la presunción establecida en el art. 182 LCT al trabajador varón. En caso de no hacer extensible la indemnización agravada en razón del despido por causa del matrimonio por tratarse de un hombre, se estarían violentando diversos principios del orden jurídico, entre ellos el principio de igualdad como así también lo mentado en el art. 14 bis en cuanto a la protección de la familia.

Si bien la protección al matrimonio se encuentra en el Título “Trabajo de Mujeres”, no es posible hacer una interpretación al pie de la ley, debe considerarse el momento socio-cultural en que fue sancionada, si bien la normativa buscó proteger a las mujeres dejó de lado al trabajador varón quien como puede verse, también puede ser víctima de los abusos de los empleadores en razón de discriminar por el hecho de contraer matrimonio o formar una familia. La decisión de los jueces de la Corte de Salta es totalmente aplaudible, ya que no se dejaron atar por el texto rígido de la ley sino que realizaron una interpretación armónica con el resto del sistema normativo y pudieron soslayar que si bien la prohibición de ese tipo de despidos se encuentra bajo el título “Trabajo de Mujeres”, no se habla de “mujer” en lo referente a la protección del matrimonio.

El Sr. Cabezas fue despedido arbitrariamente, pues la parte empleadora no pudo demostrar que existiera una causal justificante de su desvinculación. No se puede permitir



una doble estigmatización del trabajador, quien además de perder su fuente de trabajo sea despedido por un motivo que no es otra cosa que una discriminación, pues el hecho de formar una familia no puede ni debe ser motivo alguno para que opere un despido válido, lo cual ya en el año 1976 cuando la LCT fue sancionada fue tenido en cuenta.

Se pudo observar a lo largo del desarrollo de los antecedentes que no es la primera (ni la última) vez que se le otorgará la indemnización agravada al trabajador varón, ahora queda un pequeño cambio legislativo donde la protección al matrimonio no sea encuadrada bajo el título donde se encuentra, de esta manera se podrá impartir justicia sin que la contraparte o algún magistrado realice una interpretación restrictiva y deje desamparado al trabajador hombre despedido injustamente.

## **6.-Conclusiones**

Se puede observar cómo los jueces resolvieron el problema jurídico axiológico, que de acuerdo a Alchourrón y Bulygin (2012) como se mencionara es aquel en el que debe dilucidarse si una propiedad debe o no ser relevante para el universo de acciones determinado. En concreto, los magistrados intervinientes debieron determinar si la prohibición de despidos y la agravante indemnizatoria es aplicable al trabajador varón, para ello hicieron prevalecer los principios de igualdad y protección a la familia receptados ambos en la Constitución Nacional. Hacen hincapié en que la ubicación metodológica de la prohibición de despidos por causa del matrimonio tuvo como primer objetivo la protección de las mujeres. A raíz de la Ley de Matrimonio Igualitario nos encontramos ante un nuevo esquema de familia por lo que proteger sólo a las mujeres que contraigan nupcias no es viable, el trabajador varón también debe gozar de dicha protección.

Acertadamente la Corte de Justicia de Salta deja firme la sentencia de la Cámara y le otorga al actor la indemnización agravada. No permite que la demandada salga victoriosa de la contienda judicial ya que no debe perderse de vista que ésta invocó una falsa causa para intentar justificar el despido, que no era otra cosa que una represalia por haber contraído matrimonio. También debe destacarse que la CJS hace eco de la jurisprudencia reciente de la CSJN, lo cual es de suma importancia para que los demás jueces del resto del país se atengan a los precedentes que se van generando ante estos despidos que no dejan de ser discriminatorios.

## 7.- Referencias Bibliográficas

### Doctrina

- Alchourrón, C. y Bulygin, E. (2012). Introducción a la Metodología de las Ciencias Jurídicas y Sociales. Buenos Aires, AR: Ed. Astrea
- Caubet, A. (2013). Trabajo y Seguridad Social. (3ra ed). Buenos Aires: La Ley
- Longo, M.L y Brizuela, C. (2020). Diversidad sexual e igualdad de género. Recuperado el 03/06/2021 de <https://informacionlegal-com-ar.ebook.21.edu.ar/maf/app/document?&src=laley4&srguid=i0ad6adc500000179d3a558b1d3e52746&docguid=i68F1CFD66ECF102C2386C95D2E94A915&hitguid=i68F1CFD66ECF102C2386C95D2E94A915&toctuid=&spos=1&epos=1&td=411&ao=i0ADFAB8AC74B1D1F81C755DFD042D199&searchFrom=&savedSearch=false&context=116&crumb-action=append&>
- Romualdi, E. (2015). Prohibición de Despido por Causa de Matrimonio. Recuperado el 18/05/2021 de <https://informacionlegal-com-ar.ebook.21.edu.ar/maf/app/document?&src=laley4&srguid=i0ad6adc5000001798165fabf72249910&docguid=i9D6849E1B5A060C6EB19F252D10DB5D1&hitguid=i9D6849E1B5A060C6EB19F252D10DB5D1&toctuid=>

d=&spos=4&epos=4&td=85&ao=i0ADFAB8AC74B1D1F81C755DFD042D199&searchForm=&savedSearch=false&context=18&crumb-action=append&

### **Jurisprudencia**

- CSJN. “Recurso de hecho deducido por el actor en la causa Puig, Fernando R. c. Minera Santa Cruz SA s/ despido” (2020)
- CSJN. “Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo” (2011).
- CJSalta. “Cabezas, Raúl Edgardo c. Grupo Peñaflores S.A. s/ Recurso de inconstitucionalidad” (02 de febrero de 2021)
- CNAT. “Drewes, Luis c/ Coselec S.A” (1990)
- CNAT. “V.N.R. c/ S.J.C.S.A y otros s/ despido” (2018)

### **Legislación**

- Convenio sobre la violencia y el acoso. Organización Internacional del Trabajo de 2019
- Constitución de la Nación Argentina. Texto ordenado de la reforma constituyente de 1994
- Ley 20.744. Ley de Contrato de Trabajo. Honorable Congreso de la Nación BO 13/05/1976
- Ley 26.618. Ley de matrimonio igualitario. Honorable Congreso de la Nación. BO 15/07/2010