

UNIVERSIDAD

SIGLO 21.

TRABAJO FINAL DE GRADO.

(CARRERA: ABOGACIA)

NOTA FALLO.

TEMA: CUESTIONES DE GÉNERO.

Fallo “Recurso de hecho deducido por el actor en la Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido.

Tribunal: Corte Suprema De Justicia De La Nación (CSJN).

Alumna: Corina Silvana Troncoso.

D.N.I: 25.599.375.

Autor: Corina Silvana Troncoso.

Legajo: VABG88049.

Tutor: Nicolas Cocca.

Sumario: I-Introducción. II. Premisa fáctica, Historial procesal, decisión del tribunal. –III. Ratio decidendi. IV Antecedentes legislativos, jurisprudenciales y doctrinarios... - V. Postura de la autora. VI. Conclusión VII: Bibliografía

Introducción:

En el presente fallo, el señor Puig, deduce recurso extraordinario cuya denegación genera recurso de queja ante la CSJN. La misma, declaró admisible la queja, y revocó la sentencia apelada, dictada por la cámara nacional de apelaciones del trabajo, la que había confirmado la sentencia de primera instancia, rechazando el reclamo de indemnización especial por despido, por causa de matrimonio (art. 182 de la ley contrato de trabajo). La demanda que promovió el actor fue por haber sido desvinculado sin expresión de motivos de su trabajo, interpretando que la desvinculación había sido por causa de su matrimonio, dado que se produjo dentro de los seis meses posteriores al acto nupcial; es decir, dentro del plazo que la ley contrato de trabajo en su art.181 “presume que el despido sin invocación de motivos tiene por causa el matrimonio”, es relevante destacar, que la aplicación de pleno derecho de este artículo, en la práctica de los tribunales, siempre se realizó en defensa del derecho de la mujer trabajadora, correspondiendo los art. 181, 182, 183 al TítuloVII “derecho de mujeres”, por lo que es tan importante la sentencia en análisis, donde la corte da un giro magnifico a esta presunción.

Al mismo tiempo, el máximo tribunal determina, que la cámara dio a la norma un alcance irrazonable, que colisiona directamente con los principios de la CN y Tratados internacionales de derechos humanos en materia de no discriminación y protección integral de la familia (lo que significa un importante problema jurídico axiológico), llegando a un análisis de la presunción consagrada en el art 181 LCT-, mencionando que ninguno de los artículos en cuestión se refieren expresamente a la mujer como exclusiva destinataria de la protección especial, reconociendo haber sido incorporados estos artículos al título “del trabajo de las mujeres” como “una medida de acción positiva” protegiendo a las trabajadoras, pero con la aclaración en toda su argumentación, que no surge de la literalidad de los mismos el derecho exclusivo de la mujer.

Es por lo mencionado anteriormente, que debemos procurar su extensión a todos los trabajadores, con una hermenéutica de equidad de género, con el fin de generar en la corte un verdadero análisis con perspectiva de género.

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

En este proceso, el Señor Puig Fernando presentó demanda contra Minera Santa Cruz S.A, por considerar que fue despedido como consecuencia de la celebración de su matrimonio, reclamando una indemnización agravada prevista en el art 182 de la ley contrato de trabajo.

El juzgado rechazó el reclamo, y La cámara Nacional de apelaciones del trabajo confirmó la decisión del Juzgado, sostuvo que, aunque se acreditó que la empleadora había tomado conocimiento de la celebración de su matrimonio, no se logró probar que el despido ocurriera por esa razón. Por otra parte, la cámara interpretó que el art 181 LCT, el cual establece una presunción de que el despido se produjo por causa de matrimonio, cuando éste es notificado fehacientemente al empleador, es una norma que brinda protección a las mujeres en el ámbito laboral.

Contra esta resolución, la parte actora interpuso recurso extraordinario federal que, denegado, motivó la presentación de un recurso de queja ante la CSJN. Ante esto, el apelante sostiene que lo decidido vulnera las garantías de igualdad, no discriminación y la protección de la familia, que cuentan con consagración constitucional y en tratados de derechos humanos.

Análisis de la ratio decidendi de la sentencia:

El máximo tribunal declaró admisible el recurso de queja, hizo lugar al recurso extraordinario federal, y revocó la sentencia apelada por unanimidad (Dres. Rosenkrantz, Maqueda, Rosatti, Lorenzetti y la ministra Highton de Nolasco). Concluyó que, ninguna de las disposiciones de la ley contrato de trabajo, que previere una tutela por causa de matrimonio, “se refieren expresamente a las mujeres trabajadoras”, como única destinatarias y beneficiarias de aquella protección. Determinando, que la protección del despido por matrimonio se extiende al

apelante, dado que, de lo contrario, afectaría el principio de prohibición de no “discriminación”, lo que se encuentra respaldado por la constitución nacional y tratados internacionales.

Si bien la impugnación traída conduce a la interpretación de una norma de derecho común-art 181 LCT, por lo tanto, ajena a la instancia del art 14 de la ley 48, la corte hace excepción a esa regla en la medida que la cámara dio a tal precepto un alcance irrazonable, vulnerando garantías constitucionales y tratado internacionales. Afirmando, que los artículos en cuestión son aplicables indistintamente a hombres y mujeres. De hecho, de la literalidad de los artículos analizados no surge protección específica a favor de la mujer. Valora que la propia norma aclara que el capítulo III, art.181, 182, 182 LCT [...]. Están dirigidos a todo el personal de la empresa. Por lo que la decisión de la cámara colisiona directamente con la CN, y tratados de derechos humanos.

Además, la corte remarcó que el “paradigma familiar” ha experimentado importantes modificaciones en los últimos años, orientándose hacia un nuevo modelo el cual ambos conyuges sin diferencia de sexo tienen las mismas responsabilidades en la vida familiar.

Antecedentes legislativos, jurisprudenciales y doctrinarios:

En este fallo la corte dispone “la aplicación igualitaria de la indemnización por causal de matrimonio comprendida en ele (Art. 181) de la Ley Contrato de Trabajo”. Para motivar su sentencia, la CSJN, se vale de múltiples instrumentos legales, jurisprudenciales y doctrinarios que se detallan a continuación:

La pretensión había sido desestimada, al no encontrar la justicia elementos que permitiesen tener por configurado un despido discriminatorio, que autorice aplicar pautas en materia de prueba establecidos en diferentes precedentes, los cuales a continuación cito: - “Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio de Abogados de la Capital Federal s/ amparo”. 15 de noviembre de 2011. “en el cual la corte hace lugar al amparo en una causa por discriminación laboral”-, “Sisneros, Mirtha Graciela y otros s/amparo”. 20 de mayo de 2014, vuelve a sentar precedente en materia de discriminación laboral, destacando los “principios de igualdad, prohibición de discriminación” (...); Plenario “Drewes”, establece que en caso de acreditarse, que el despido del trabajador

obedece a causas de matrimonio, es procedente la indemnización prevista en el art 182 de la L:C:T, resaltando que en estos casos, el trabajador hombre debe acreditar que el despido, a diferencia de lo que ocurre con la trabajadora donde la presunción opera “Iuris tantum”.

También argumenta la corte que “las impugnaciones traídas suscitan cuestión federal”, dado que si bien, el tema remite a una norma de derecho común (art. 181 L.C.T) y dicha materia es ajena al remedio del (art.14, ley 48), cabe hacer lugar a la misma” (...) existiendo un verdadero menoscabo de garantías constitucionales y tratados de derecho internacional. Trayendo la doctrina de los fallos “Páez Alonso y otros”, donde la cámara omite la aplicación de principios consagrados en el (art 14 Bis, CN), y en tratados internacionales, siendo declarado procedente el recurso de queja por el máximo tribunal.

Analizando la literalidad de los (art. 180, 181, 182 L.C.T), se advierte que ninguna de las tres normas se refiere expresamente a la mujer trabajadora como exclusiva destinataria de la protección especial. Los jueces también encuentran argumento a favor de que la presunción del “art181L.C. T”, en las disposiciones de la ley 20.755 (año1974) la cual no contiene norma que restrinja la aplicación del despido por causa de matrimonio; la ley, además, “prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores” (art.17) y condena el trato desigual dispensado a los trabajadores por esta misma razón (art 81).

Hasta el momento el supremo consagraba la aplicación de pleno derecho del (art181 L.C.T) siempre en defensa de la trabajadora mujer, no así del hombre, que tiene que probar el nexo causal del despido con el matrimonio.

Recurriendo a las fuentes enunciadas, a nuestra Constitución Nacional y Tratados sobre derechos humanos, tales como, la Convención Americana de derechos Humanos que en su art 17 inc. 1. Reza “que la familia es el un elemento natural y fundamental de la sociedad, y debe ser protegida por la sociedad y el estado”, inc. 4 los estados “deben tomar medidas apropiadas para asegurar la igualdad de derecho y la adecuada equivalencia de responsabilidades de los conyugues, en cuanto al matrimonio y en caso de disolución de este...”. La Convención sobre todas formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) consagra en su art 16” ...la igualdad entre hombres y mujeres. Así como nuestra legislación Civil, el supremo tribunal sienta un nuevo

precedente jurisprudencial valorando el nuevo paradigma familiar, donde las obligaciones de los cónyuges son compartidas, determinando la aplicación igualitaria de la indemnización por cual de matrimonio.

Opinión de la autora

Considero que la C.S.J.N en el fallo en análisis dicta una sentencia ejemplificadora marcando un importante avance en cuestiones de género. De esta manera, equipara a la mujer y al hombre en la protección del despido por causa de matrimonio, beneficiando al varón con la indemnización agravada. Haciendo un verdadero análisis con perspectiva de género, valorando el nuevo paradigma en la institución de la familia dejando de lado ese escenario donde la mujer era la que se ocupaba de la casa, de los hijos, reconociendo así que ambos conyugues asumen responsabilidades domésticas, como así también ambos asumen relaciones contractuales de trabajo, dado que de eso se trata la igualdad de género, igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades para ambos, sin depender del sexo con el que nacimos.

Es de primordial importancia la protección legal a la mujer y sobre todo en el terreno laboral, pero considerando el actual modelo sociocultural donde ambos conyugues-entre lo que puede no haber diferencia de sexo-se hacen cargo indistintamente de las tareas y obligaciones del hogar y la familia.

Al beneficiar al hombre con una presunción que solo se aplicaba en favor de la trabajadora, permite transformar las prácticas de aplicación he interpretación del derecho, acorde al momento histórico que vivimos, logrando una mirada integradora, igualitaria y en equidad para ambos géneros. Es importante destacar que estos derechos, tales como las licencias por maternidad o matrimonio se consagraron en el articulado como herramientas de protección, (tal vez a raíz de las arbitrariedades cometidas por los empleadores), pero en lugar de igualar generaban la utilización de las presunciones en desmedro de la empleada dado que el empleador ha dado en muchos casos prioridad a la contratación del varón , que según la doctrina mayoritaria hasta ese momento no se encontraba beneficiado por licencias que solo aplicaban a la mujer, De esta manera, la corte pone fin a aquella presunción.

Conclusión:

En el Fallo “PUIG FERNANDO C. MINERA SANTA CRUZ S/ DESPIDO” SENTENCIA 24/09/2020, se deduce recurso extraordinario cuya denegación genera recurso de queja ante la CSJN. El máximo tribunal declaró admisible la queja, y revocó la sentencia apelada, dictada por la cámara nacional de apelaciones del trabajo. Con la firma de ELENA HIGHTON DE NOLASCO, RICARDO LORENZETTI Y JUAN CARLOS MAQUEDA y los votos concurrentes de CARLOS ROSENKRANTZ Y HORACIO ROSATI, resolvió que los trabajadores varones están amparados por las disposiciones de la L.C.T que presume que el despido obedece al matrimonio. Generando un importante giro en la doctrina además de reconocer la necesidad de superar los estereotipos culturales con tintes discriminatorios, procurando para todos los trabajadores y trabajadoras igualdad de género.

Referencias**Legislación**

Constitución de la Nación Argentina [Cont.]. Art. 16. enero 3 de 1995 (Argentina). Recuperado de <https://pdba.georgetown.edu/Parties/Argentina/Leyes/constitucion.pdf>.

Constitución de la Nación Argentina [Cont.]. Art. 75 Inc.22. enero 3 de 1995 (Argentina). Recuperado de <https://pdba.georgetown.edu/Parties/Argentina/Leyes/constitucion.pdf>.

Ley 48. (1863). Jurisdicción y Competencia de los Tribunales Nacionales. Honorable Congreso de la Nación Argentina. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/115000-119999/116296/texact.htm>

Ley 20.744 (1976). Régimen de Contrato de Trabajo. Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>.

Convención Americana sobre derechos humanos, 22 de noviembre de 1969. Art 17 incl 1 y 4.

Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/28152/norma.htm>.

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

(CEDAW), septiembre de 1979. Recuperado de

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/26305/norma.htm>

Jurisprudencia

C.S.J.N., “Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio de Abogados de la Capital Federal s/ amparo”. 15 de noviembre de 2011. Fallo P. 489. XLIV. Recuperado de <https://www.cij.gov.ar/nota-8223-Para-la-Corte-Suprema--en-casos-de-discriminaci-n-la-carga-de-la-prueba-debe-recaer-sobre-el-demandado.html>

C.S.J.N. “Sisneros, Mirtha Graciela y otros s/ amparo”. 20 de mayo de 2014 fallo S.932.XLVI... Recuperado de <https://www.cij.gov.ar/nota-13425-La-Corte-hizo-lugar-a-un-amparo-en-una-causa-por-discriminaci-n-laboral-.html>

Sentencia N°59871 de la cámara nacional de apelaciones del trabajo, 25 de abril de 1990/ expediente 59871/9. Recuperado de <https://ar.vlex.com/vid/nacional-apelaciones-trabajo-sala-iii-n-25-35133003>