



**LA PRESUNCIÓN DEL DESPIDO POR CAUSA DE
MATRIMONIO Y LA IGUALDAD: ANÁLISIS DEL
FALLO “PUIG, C/MINERA SANTA CRUZ S.A.”**

NOTA A FALLO

Autora: Isabel Beatriz del Carmen Díaz

DNI: 12066439

Legajo: VABG62780

Prof. Director: César Daniel Baena

Neuquén, 2021

Tribunal: Corte Suprema de Justicia de la Nación.

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

Fecha de la sentencia: 24 de septiembre de 2020

Sumario: 1. Introducción- 2. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del tribunal- 3. Análisis de la ratio decidendi- 4- Antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales- 5. Postura de la autora 6. Referencias.

1. Introducción

La presente nota a fallo se realizará con la causa “Recurso de hecho deducido por el actor en la causa Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido”, resuelto por la Corte Suprema de Justicia de la Nación, con sentencia de fecha 24 de septiembre de 2020.

El caso elegido aborda la temática del despido por causa de matrimonio, donde se produce el distracto dentro del plazo previsto por la Ley de Contrato de Trabajo para que se constituya el agravante.

La importancia del análisis de este caso y su relevancia se vincula con la interpretación armónica y actualizada que realiza la Corte Suprema de Justicia de la Nación del artículo 182 de la Ley de Contrato de Trabajo, modificando la sentencia de la Sala VI de la Cámara Nacional del Trabajo. La Cámara dictó una sentencia contraria a los principios previstos en toda la normativa constitucional, incluyendo los tratados internacionales de derechos humanos con jerarquía constitucional.

Teniendo en cuenta lo antedicho, es que puede apreciarse en el caso un problema jurídico axiológico. El problema axiológico puede explicarse teniendo en cuenta que la interpretación de la regla aplicada (protección contra el despido por causa de matrimonio) restringiéndola a la mujer trabajadora, y exigiéndole al varón trabajador que demuestre la vinculación entre la celebración del matrimonio y su despido, es contraria a los principios constitucionales que amparan la igualdad de derechos, la no discriminación y la protección integral de la familia.

Como explica Dworkin (2004) los principios jurídicos deben, necesariamente, ser tenidos en cuenta por los jueces al momento de dictar sentencia. La omisión de los principios jurídicos puede tener como consecuencia el dictado de sentencias injustas. Asimismo, cabe aclarar que se observa el problema jurídico en un caso de laguna axiológica. Explican Alchourrón y Bulygin (2012) que esta laguna refleja, según la mirada del intérprete, que las condiciones relevantes plasmadas por el legislador no alcanzan para resolver, existiendo la necesidad de tomar otra condición relevante.

En relación al caso concreto, el legislador dispuso las indemnizaciones agravadas por causa de matrimonio en la sección donde regula el Trabajo de las Mujeres, pero esa ubicación no es correcta. La igualdad y no discriminación, en términos de matrimonio, es una realidad legislativa desde el momento de la sanción de la ley de matrimonio igualitario, ahora bien, es necesario que las diversas ramas del derecho se ajusten a dicha igualdad. De lo contrario, continuará siendo necesaria la interposición de este tipo de acciones que permita el efectivo ejercicio de ciertos derechos.

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

Fernando Puig inicia demanda laboral contra su empleadora Minera Santa Cruz S.A. reclamando que, dentro del plazo de seis meses que contrajo matrimonio fue despedido de su empleo sin expresión de causas o motivos.

El tribunal que intervino en primera instancia rechazó el planteo del trabajador. Dicha resolución fue confirmada por la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Se tuvo por acreditado que la empresa tomó conocimiento del matrimonio celebrado el 18 de marzo de 2010, pero expresó la Cámara que el trabajador no logró acreditar que el despido se hubiera producido por el matrimonio, atento a que no se demostraba trato discriminatorio por parte de la organización. Consideró la Cámara que debía exigírsele al trabajador varón la acreditación de la causa del matrimonio para motivar el despido, en virtud de que la LCT otorga especial protección solo a las mujeres que contraen matrimonio. Es decir la presunción establecida no opera a favor del varón trabajador.

Frente a dicha resolución se interpone recurso extraordinario por parte del trabajador alegando que la sentencia afecta las garantías de igualdad y no discriminación y la protección de la familia. La CSJN hace lugar al recurso extraordinario revocando la sentencia de Cámara, y ordena que se dicte un nuevo pronunciamiento. Si bien no existen votos en disidencia en el fallo, los Ministros Rosenkratz y Rosatti formulan sus propios votos.

3. Análisis de la ratio decidendi

En primer lugar, la CSJN aclara que si bien, en principio el tema no debería ser analizado por ella, se admite el recurso porque la interpretación realizada por la Cámara del artículo 181 de la LCT resulta irrazonable y contrario a la Constitución nacional y tratados internacionales de derechos humanos con jerarquía constitucional.

Explica la CSJN que, la ubicación de los artículos relativos a la prohibición de despido por causa de matrimonio, plazos e indemnización especial, es errónea, pero que de la lectura de los mismos se advierte que no se refiere solo a la mujer trabajadora. La exigencia que se le formula al trabajador varón de tener que acreditar que se lo despidió por motivo del matrimonio no es una derivación razonada de las normas jurídicas analizadas. La misma LCT prohíbe el trato discriminatorio por cuestión de sexo. Aquí se advierte el problema jurídico axiológico, dado que ese trato discriminatorio hacia el trabajador varón que contrae matrimonio, no es acorde a los principios constitucionales de igualdad y no discriminación.

La CSJN cita su propio antecedente “Alvarez, Maximiliano c/ CENCOSUD S.A.” para explicar que la interpretación de las normas debe hacerse considerando las nuevas condiciones y necesidades de la comunidad, y no solo históricamente. Es decir que, la interpretación de la Cámara es sumamente regresiva.

Del considerando noveno surge que la fundamentación que origina esta protección se vincula con las responsabilidades familiares que surgen a partir del matrimonio, y la creencia del empleador que dichas responsabilidades desencadenen una disminución en la productividad del trabajador. Estos artículos 180, 181 y 182 buscan desalentar estas prácticas discriminatorias.

Sintetiza la CSJN que la Convención Americana sobre Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, consideran que la familia es un elemento esencial de la sociedad y requiere protección del Estado, siendo obligación de este último tomar medidas que provoquen una asunción igual de responsabilidades entre cónyuges.

En considerando undécimo, la CSJN recuerda que el Convenio 156 de la OIT, sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, instan a los Estados a tomar medidas que resguarden la igualdad y no discriminación de aquellas personas trabajadoras que, además, tienen familia. Asimismo, es el mismo Código Civil y Comercial, en su artículo 402, determina que ninguna norma puede ser interpretada en el sentido de restricción de derechos o exclusiones por razones de sexo.

El Ministro Rosenkratz, en su voto, apela a los antecedentes de la sanción de la norma, discusiones parlamentarias, informe de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, para tener por acreditado que el espíritu de la norma es la protección de mujeres y varones.

El Ministro Rosatti expresa que para mantener la validez constitucional del artículo 181 de la LCT este debe ser interpretado en conjunto con el bloque normativo constitucional. También cita Bidart Campos (2006) cuando dice que “la cláusula constitucional relativa a la protección integral de la familia se depende el principio de trato igualitario de los integrantes primarios de dicho núcleo social” (p. 219).

4. Antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales

La resolución de un caso para los jueces implica determinar cuál es la norma aplicable al mismo, teniendo en cuenta todo el elenco normativo que se encuentra vigente en el territorio argentino. Explica Depetris (2015) que para resolver un problema jurídico no resuelta suficiente “con la aplicación exclusiva de la regla específica prevista en el sistema para afrontarlo, sino que es necesario interpretar dicha regla en confrontación con los principios y valores plasmados en la Constitución” (pág. 2). En el mismo sentido, Pittier (2016) explica que “la ratificación de un tratado

internacional (no solo la CADH) obliga a los Estados a velar por su cumplimiento aún por encima del ordenamiento jurídico interno” (pág. 167).

Resulta de gran interés una explicación sobre cómo debe interpretarse la norma jurídica que surge del fallo “C. R.E. c/ G. P.S.A. s/ ordinario, resuelto por la Cámara de Apelaciones del Trabajo de Salta, Sala I (2019). Del voto del Dr. Petersen surge que:

...debe considerarse que la interpretación de la ley que deben efectuar los jueces a los fines de resolver el caso sometido a su decisión corresponde se haga desde la normativa superior y en un sentido dinámico, atendiendo a las características propias del contexto socio-cultural existente en la época en que se analiza su aplicación.

Introducida la temática de la interpretación de las normas jurídicas y el valor de las convenciones internacionales, se analizarán las normas jurídicas aplicables al presente caso.

La Constitución Nacional argentina, en su artículo 16, expresa que todas las personas son iguales ante la ley; en el artículo 14 bis enumera los derechos de los trabajadores, entre ellos la protección contra el despido arbitrario; y en el artículo 75 inciso 22 constitucionaliza una serie de tratados y convenios internacionales que promueven la igualdad y protegen a los trabajadores, como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, entre otros.

Luego, la Ley de Contrato de Trabajo N° 20744, en el artículo 17 expresa que “se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad”; y en el artículo 81 se aclara que “El empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones. Se considerará que existe trato desigual cuando se produzcan discriminaciones arbitrarias fundadas en razones de sexo, religión o raza...”.

Es decir que, como principio general surge de la normativa reseñada, que existe igualdad y no se permite la discriminación en el trato hacia los trabajadores en general, sin distinción de género. Ahora bien, si se encuentra previsto el trato desigual para compensar determinadas situaciones (art. 17 bis LCT). Estas son las denominadas

acciones positivas. En palabras de Palacios (2000) “significan prestaciones de dar y de hacer a favor de la igualdad” (pág. 5), con la finalidad de materializar la igualdad real.

Analizando la normativa aplicable al caso concreto, se establece en la Ley de Contrato de Trabajo la prohibición de convenir el despido por causa de matrimonio declarando la nulidad del acto o contrato (art. 180 LCT). Asimismo, se establece la presunción de que el despido sin invocación de causa o con causa no probada, es debido al matrimonio cuando se produce tres meses antes de la celebración o seis meses después, siempre que el mismo se encuentre notificado (art. 181 LCT). Por último, el artículo 182 prevé la indemnización especial para los casos en los que se produce el despido. Ahora, si bien la ubicación de esta protección es en el lugar que la ley de contrato de trabajo reservó al trabajo de las mujeres, la pregunta es si es correcto que se ubique allí.

Existen dos posturas diversas para responder a dicha pregunta:

La primera se basa en el plenario 272 de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo que considera que la presunción no es aplicable al trabajador varón, y que es éste el que debe acreditar que la desvinculación se produjo como consecuencia del matrimonio, por lo que la carga de la prueba la tendría quien pretende ser protegido por la ley. Mientras que quienes sostienen la segunda posición entienden que la presunción opera de modo indistinto, cualquiera sea el sexo del trabajador, y que queda a cargo del empleador la prueba de la justificación del despido que enerve su aplicación (Ballota Urruty, 2021).

La Corte de Justicia de Salta, en los autos “C. R. E. c/ Grupo Peñaflor S.A s/ recurso de inconstitucionalidad” (2021) resolvió hacer lugar a la demanda del trabajador despedido y aplicar la indemnización especial del despido por causa de matrimonio por entender que la finalidad de la norma es la protección de la familia y que “la ubicación metodológica de las disposiciones bajo examen de ningún modo puede traducirse en una limitación de la finalidad perseguida por ellas, máxime cuando su interpretación debe ser efectuada de manera compatible con el resto del ordenamiento jurídico”. Si bien el fallo es posterior a “Puig” demuestra que el cambio de interpretación de las normas, la cual se está realizando con armonía en relación a los cambios sociales.

En el antecedente “Postiglioni Nicolás Andrés c/ Webar Internet Solutions S.A. s/ despido”, la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (2020),

resuelve hacer lugar a la pretensión del actor y tener por acreditado que se despidió al trabajador cuando comunicó su decisión de contraer matrimonio y que iba a tener un hijo. La Sala VI tiene por acreditado que se trata de un despido basado en los motivos expresados porque, de las testimoniales recabadas, se concluye que Postiglioni se desempeñaba bien en su función.

5. Postura de la autora

La Corte Suprema de Justicia de la Nación ha dictado una sentencia ajustada a Derecho y que resuelve el problema jurídico axiológico del caso. Si bien, tal como se pudo apreciar a lo largo de este análisis, la protección contra el despido por causa de matrimonio se ubica en el título “Trabajo de Mujeres” su aplicación no debe ser restrictiva a ese grupo. Las leyes se sancionan en determinados contextos, siendo muy difícil para el legislador prever todos los cambios sociales que se pueden producir a lo largo del tiempo.

La protección de la familia es un principio constitucional vigente que debe ser atendido por el legislador y por los jueces, cuando no se reforman las leyes. Los jueces deben interpretar armónicamente las normas, de manera progresiva y como dice Depetris respetando los valores de la Constitución. El valor que surge de la Constitución Nacional, por sus propios artículos, y por la constitucionalización de diversos tratados internacionales es la aspiración hacia la igualdad real, no sólo formal, y esa igualdad real conlleva el principio de no discriminación. Es decir, se debe tratar igual a aquellos que se encuentran en igualdad de condiciones, en las mismas situaciones.

Las dos posturas encontradas en relación a la presunción sobre el despido por causa de matrimonio, se desarticulan con esta resolución de la Corte Suprema de Justicia de la Nación. Cabe recordar que el plenario que se aplicaba, el cual consideraba que el trabajador despedido debía acreditar que el motivo del despido era el matrimonio, tiene a la fecha 31 años, por tanto fue oportuno el cambio de criterio de la Corte Suprema de Justicia de la Nación dado que advirtió los cambios sociales y lo tradujo en una sentencia justa.

De haberse sostenido el criterio plasmado hace 30 años atrás, se hubiera afectado la igualdad y el principio de no discriminación que se encuentra amparado constitucionalmente. Sostener ese tipo de criterios no es siquiera viable teniendo en cuenta las acciones positivas, dado que la protección de la familia parte de la base de la igualdad, con una equitativa distribución de tareas y compromisos en el cuidado de la misma, sin importar cuál es el género de las partes que contraen matrimonio.

5. Conclusión

Luego de haber detectado el problema jurídico axiológico del caso, con todo el análisis realizado, y habiendo expuesto el pensamiento de la autora, se puede concluir que la ubicación de la indemnización agravada por despido basado en el matrimonio se encuentra ubicado de manera equivocada en el “Trabajo de Mujeres” de la ley de contrato de trabajo.

Sostener que la ubicación allí es actual, afecta notablemente la protección de la familia, el derecho a la igualdad y la no discriminación. Todos estos principios que se encuentran protegidos por la Constitución nacional y por los tratados internacionales de derechos humanos con jerarquía constitucional. El cambio de criterio de la CSJN resuelve el problema jurídico axiológico aclarando que los artículos 180, 181 y 182 son de aplicación para cualquier persona que contrae matrimonio y es despedida dentro del término previsto en la ley, sin importar el género de los contrayentes.

Referencias

Doctrina

Alchourrón, C. y Bulygin, E. (2012). Introducción a la Metodología de las Ciencias Jurídicas y Sociales. Buenos Aires, AR: Astrea.

Ballota Urruty, F. (2021) “Protección contra el despido por matrimonio para trabajadores varones”. Disponible en <https://myaabogados.com.ar/proteccion-contradespido-matrimonio-trabajadores-varones/>

Bidart Campos, G. (2006) —Tratado Elemental de Derecho Constitucional Argentino. Ediar. Buenos Aires, Argentina.

Depetris, C. E. (1 de junio de 2015) “Hacia un cambio en la práctica jurídica: Notas sobre el Capítulo 1 del Título preliminar del Código Civil y Comercial”. Disponible en <http://www.saij.gob.ar/carlos-emilio-depetris-hacia-cambio-practica-juridica-notas-sobre-capitulo-1-titulo-preliminar-codigo-civil-comercial-dacf150652-2015-06-01/123456789-0abc-defg2560-51fcanirtcod#>

Dworkin, R. (2004). Los derechos en serio. Madrid: Ariel.

Palacios, A. (diciembre 2000) “Derecho a la igualdad y medidas de acción positiva”. Disponible en <http://www.saij.gob.ar/agustina-palacios-derecho-igualdad-medidasaccion-positiva-dacf010005-2000-12/123456789-0abc-defg5000-10fcanirtcod#>

Pittier, L. (2016) “Control de convencionalidad en Argentina”. Disponible en <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r36279.pdf>

Legislación

Convención Constituyente. Constitución Nacional argentina, ley 24430 (3 de enero de 1995). Disponible en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm>

Organización de Estados Americanos Convención Americana sobre Derechos Humanos, ley 23054 (19 de marzo de 1984). Disponible en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/28152/norma.htm>

Organización de Naciones Unidas. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (23 de marzo de 1976). Disponible en <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/ccpr.aspx>

Organización de Naciones Unidas. Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (3 de septiembre de 1981). Disponible en <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>

Organización de Naciones Unidas. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (3 de enero de 1976). Disponible en <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cescr.aspx>

Congreso de la Nación Argentina. Ley de Contrato de Trabajo N° 20744 (13 de mayo de 1976). Disponible en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>

Congreso de la Nación Argentina. Código Civil y Comercial N° 26994 (7 de octubre de 2014). Disponible en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/235000-239999/235975/norma.htm>

Jurisprudencia

Corte Suprema de Justicia de la Nación “Recurso de hecho deducido por el actor en la causa Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido”, sentencia de fecha 24 de septiembre de 2020

Corte Suprema de Justicia de la Nación “Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ acción de amparo”, sentencia de fecha 7 de diciembre de 2010.

Corte de Justicia de Salta “C. R. E. c/ Grupo Peñaflor S.A. s/ recurso de inconstitucionalidad”, sentencia de fecha 2 de febrero de 2021.

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala VI, “Postiglioni Nicolás Andrés c/ Webar Internet Solutions S.A. s/ despido”, sentencia de fecha 10 de marzo de 2020.

Cámara de Apelaciones del Trabajo de Salta, Sala I, C. R.E. c/ G. P.S.A. s/ ordinario, sentencia de fecha 13 de noviembre de 2019.