



“LA INCESANTE DISCRIMINACIÓN EN AMBITOS LABORALES”

Nombre y Apellido: Yohana Agostina Fenoglio

Legajo: ABG09180

DNI: 41095506

2021

Carrera: Abogacía

Tema elegido: Modelo de Caso – Derecho Laboral.

Corte Suprema de Justicia de la Nación – Ciudad Autónoma de Buenos Aires - 2020

Sumario

I.- Introducción. *II.-* Aspectos procesales: A) Reconstrucción de la premisa fáctica. B) Historia procesal. C) Decisión del tribunal. *III.-* Identificación de la ratio decidendi de la sentencia. *IV.-* Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. *V.-* Postura del autor. *VI. –* Conclusión. *VII.-* Bibliografía.

I. Introducción

Para adentrarnos en la temática elegida a cuestión, es preciso determinar que en principio el fallo elegido PUIG, FERNANDO RODOLFO C/ MINERA SANTA CRUZ S.A S/ DESPIDO acoge y da tratamiento a un asunto de gran importancia que es el Derecho Laboral y en este caso el despido por causa de matrimonio.

Es conveniente destacar que “el fin perseguido por el derecho del trabajo es proteger a los trabajadores” (Grisolia,2019, p.14).

Para comprender la relevancia del fallo es menester determinar lo receptado por el Art 14 bis que reza “El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital y móvil; igual remuneración por igual tarea; participación de las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial” (Constitución de la Nación Argentina, 1994, art 14 bis).

En el fallo mencionado lo que se trata de determinar es si el despido respectivamente dicho fue por causa del matrimonio el cual su empleadora había tomado conocimiento de su celebración y procedió a despedirlo a los 3 meses luego de haber ocurrido el suceso. Se puede determinar desde la problemática axiológica que es considerada como “aquellos problemas que se suscitan respecto de una regla de derecho por la contradicción con algún principio superior del sistema o un conflicto entre principios en un caso concreto” (Dworkin, R, 2004, p. 270). Habría colisión del Art. 181 de la Ley de Contrato de Trabajo, la Constitución Nacional y los Tratados Internacionales de Derechos Humanos en la protección integral de la familia y la no discriminación.

II. Aspectos procesales: A) Reconstrucción de la premisa fáctica. B) Historia procesal. C) Decisión del tribunal.

A) Reconstrucción de la premisa fáctica:

Fernando Rodolfo, un trabajador de la Minera Santa Cruz S.A fue despedido de su trabajo por causa de matrimonio, su empleadora había tomado conocimiento de su celebración y procedió a despedirlo a los 3 meses de haber ocurrido el suceso de matrimonio.

B) Historia procesal:

La Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, al confirmar la sentencia de primera instancia, rechazó el reclamo de la indemnización especial por despido por causa de matrimonio (art. 182 de la LCT) que fue promovido por el trabajador tras ser desvinculado sin expresión de motivos de la empresa demandada. La desvinculación había ocurrido dentro de los seis meses posteriores al acto nupcial; plazo en el que, según el art. 181 LCT, corresponde presumir que el despido sin invocación de motivos tiene por causa el matrimonio. Contra ese pronunciamiento el vencido interpuso el recurso extraordinario cuya denegación origina esta queja.

El a quo consideró que la pretensión había sido desestimada por el juez de origen porque, aunque se había acreditado que la empleadora tomó conocimiento del matrimonio celebrado el día 18 de marzo de 2010, el actor no había logrado probar que el distracto se hubiera producido por dicha razón. Al no haber satisfecho la carga procesal de acreditar que el despido fue motivado en el hecho de haber contraído matrimonio, y al no resultar alcanzado por la presunción pretendida por su carácter de varón, la cámara confirmó el pronunciamiento apelado que había rechazado la demanda. Contra ese pronunciamiento el actor interpuso recurso extraordinario federal que al ser denegado dio origen a la presente queja.

El recurrente sostiene que la decisión apelada no solo es arbitraria porque carece de la debida fundamentación, se basa en afirmaciones dogmáticas y no aplica el principio de equidad en materia de distribución de la carga de la prueba, sino que vulnera, entre otras, las garantías de igualdad y de no discriminación y resulta contraria al mandato constitucional de protección a la familia, consagrado en los arts. 14 bis de la Constitución Nacional, 17 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, 16 de la

Declaración Universal de Derechos Humanos y 23 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

C) Decisión del tribunal:

Por ello, la decisión del tribunal hace lugar a lo dictaminado por el señor Procurador Fiscal, se declara admisible la queja, procedente el recurso extraordinario interpuesto y con el alcance indicado se revoca la sentencia apelada, con costas.

III. Identificación de la ratio decidendi de la sentencia

Frente a la presentación de una acción interpuesta ante un reclamo de indemnización especial por causa de despido por matrimonio el cual fue promovido por el trabajador tras ser desvinculado por la empresa demandada sin expresión de motivo alguno, la sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo confirma la sentencia de primera instancia, pero rechaza el reclamo del despido mencionado ut supra. El a quo consideró que la pretensión había sido desestimada por el juez de origen porque, el actor no halló elementos que pudiesen tener por configurado el despido discriminatorio. La arbitrariedad carece de la debida fundamentación, se basa en afirmaciones dogmáticas y no aplica el principio de equidad en materia de distribución de la carga de la prueba.¹

La cámara ha dado un alcance irrazonable, que no solo prescinde de sus propios términos, sino que colisiona con las directivas que fluyen de la Constitución Nacional y de los tratados internacionales de derechos humanos en materia de la no discriminación y protección integral de la familia.

Los jueces de la causa, sobre la base de la doctrina plenaria del fuero, admitieron que tanto los empleados varones como las empleadas mujeres tienen derecho a la indemnización del art. 182 de la LCT, en caso de despido por causa de matrimonio, pero sostuvieron que la presunción contenida en el art. 181 solo se aplica a los supuestos de trabajadoras mujeres de manera que, para obtener el resarcimiento agravado, los varones deben probar que la desvinculación obedeció al hecho de haber contraído enlace.

Las directivas internacionales consagran innegablemente la igualdad de derechos de hombres y mujeres frente al matrimonio y las responsabilidades familiares, imponen a los estados nacionales la obligación de adoptar medidas adecuadas que permitan erradicar el

¹ CNT 57589/2012/1/RH1 Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido.

perimido patrón socio cultural que pone exclusivamente a cargo de las mujeres las tareas domésticas y la crianza de los hijos. Es evidente que para cumplir con tal cometido el Estado debe facilitar, incentivar y apoyar la participación de los hombres en esas tareas. Una imprescindible medida de facilitación y apoyo al efecto es la de protegerlos de la discriminación laboral de la que puedan ser objeto a la hora de contraer enlace y asumir, en pie de igualdad con las mujeres, los compromisos propios del ámbito doméstico.

Lo dictaminado por el señor Procurador Fiscal, se hace lugar a la queja, se declara procedente el recurso extraordinario y se deja sin efecto la sentencia apelada con el alcance indicado. Con costas.²

IV. Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales

El razonamiento del Juez radica en la base de la doctrina plenaria del fuero, admitiendo que tanto los empleados varones como las empleadas mujeres tienen derecho a la indemnización del Art. 182 de la LCT en caso de despido por causa de matrimonio, pero a su vez sostuvieron que la presunción contenida en el Art. 181 solo se aplica a los supuestos de trabajadoras mujeres de manera que, para obtener el resarcimiento agravado, los varones deben probar que la desvinculación obedeció al hecho de haber contraído enlace. Un antecedente doctrinario muy importante para llegar a esta conclusión es la resolución adquirida del fallo plenario 272 en autos caratulados: “Drewes Luis. A c/ Cosolec S.A”.

Para establecer nuevos antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales de la temática elegida debemos situarnos en el problema que nos compete; El Derecho Laboral y la aplicación de la Ley de Contrato del Trabajo 20.744 en la cual es pertinente mencionar lo relacionado a los Art. 180, Art. 181, Art 182. En este caso la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo debía establecer si la aplicación de los artículos mencionados ut supra colisionan 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.

Es menester mencionar que como primer antecedente del Derecho Laboral ubicamos un “hecho histórico que da origen a una norma jurídica; La Revolución Francesa... En la

² CNT 57589/2012/1/RH1 Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido.

evolución histórica del derecho del trabajo, la consideración diversa de la situación del trabajador y del capital y de los intereses contrapuestos de los sectores constituyeron hechos sociales que generaron la sanción de normas” (Grisolia, 2019, p.19). Podemos establecer que a raíz de este suceso nos vamos a enfocar en la importancia de nuestro fallo y la disyuntiva del despido por matrimonio, en la cual objetivamente vamos a efectuarla desde el paradigma de la “discriminación” en la cual el Art.17 de la Ley 20.744 reza la prohibición de hacer discriminaciones; “Por esta ley se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivos de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad”. De esta manera “La prohibición de discriminar constituye, en este caso, un límite a dicha libertad, obligando al empleador a mantener un criterio neutro predicable por igual tanto para el hombre como para la mujer” (Grisolia,2019, p.76). Siguiendo a Viviana Dobarro (citada en Madrid,2007, p300) comenta que “la no discriminación encuentra su fundamento en la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos entre todos los seres humanos”. A raíz de esto damos lugar al “despido discriminatorio en el régimen de la Ley 23.592 y en los tratados internacionales con jerarquía constitucional (Cit. Art. 75. Inc.22 C.N), tiene como rasgo distintivo que la discriminación debe ‘cesar’ y la única forma de lograrlo es la de reponer al trabajador en su puesto de trabajo, ya que los despidos discriminatorios son nulos y carecen de eficacia” (Madrid, 2007, p. 477).

Siguiendo el enfoque de esta temática y complementando con el despido por causas de matrimonio contemplamos que “En caso de producirse un despido ante tempus de una trabajadora que notificó fehacientemente alguna de estas circunstancias (maternidad o matrimonio), si bien no resulta aplicable el art. 182, LCT, el juez debe fijar un resarcimiento del daño provocado sobre la base del derecho común, ya que constituye un acto discriminatorio. Ello es así ya que, si bien el contrato debía finalizar en un tiempo determinado, existe un acto ilícito, discriminatorio, que afecta la garantía de estabilidad” (Grisolia,2019, p.270). Al hablar de matrimonio nos adentramos a la protección integral de la familia que como mencionamos antes “la responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo” (Art. 8, Ley 23.451). “Tradicional e históricamente, el concepto y las finalidades de la familia como institución social han tenido que ver con la satisfacción de tres objetivos básicos: 1) la procreación y conservación de la especie; 2) el fin espiritual tendiente a crear lazos de afecto y solidaridad entre sus miembros; y 3) la finalidad económica relativa a la necesidad de

sustento, alimentación y vivienda de sus integrantes” (Herrera, M.2015 p.47). Destacamos el segundo punto en el cual se refiere a crear lazos de afecto, en este caso el matrimonio. Siguiendo esta rama “se puede llegar a presumir que la razón que fundamenta este despido es la idea de que la trabajadora o trabajador asumirá responsabilidades familiares en un futuro cercano”. (Unsain, 2020, p.51).

Para complementar y dar cierre a estas ideas procederemos a citar los fallos que he leído y considero pertinentes en relación al tema y problemáticas tratadas en los incisos anteriores, en los cuales se han suscitado temáticas similares al objeto en cuestión, detalladamente centrándonos en el despido por causa de matrimonio propiamente dicho.

- 1) Fallo caratulado “Gómez Julio David vs. Autoservicio Capo S.A s/ cobro de pesos”.
- 2) Fallo “C., R.E vs Grupo Peñaflores S.A- Recurso de Inconstitucionalidad”.
- 3) Fallo con Autos caratulados “POSTIGLIONI NICOLAS ANDRES C/ WEBAR INTERNET SOLUTIONS S.A S/ DESPIDO”.
- 4) Fallo “Núñez Liliana Vanesa c/ Crescens S.A s/ despido”.
- 5) Autos caratulados: “Zabala Karina Lorena c/ Central de Restaurantes S.R.L s/ despido”.

Desde la mirada de la jurisprudencia “la Corte razona sobre la interpretación no idónea en la actualidad, de una concepción idealista de familia donde la mujer asume sola las cargas de la familia y el sustento doméstico, que hacen o tienen en cuenta los magistrados de las instancias inferiores” (CSJN)

Complementadas las bases doctrinarias y jurisprudenciales podemos adentrarnos a la necesidad del fallo, en el cual las leyes no pueden ser interpretadas sólo históricamente, sin considerarse las nuevas condiciones y necesidades de la comunidad.

Con el análisis del fallo al inicio se pudo establecer que existe una colisión 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.

V. Postura del autor

Para concluir, mi postura en relación a los conceptos fijados en los apartados anteriores, La Corte Suprema de Justicia de la Nación dio respuesta al problema jurídico de relevancia en el cual colisionan las directivas que fluyen de la Constitución Nacional y los Tratados de Derechos Humanos en materia de no discriminación y protección integral de la familia. La Corte presume que el Art 181 de la LCT debe ser aplicada sin distinción en razón de género, en la cual sostiene que la responsabilidad familiar no debe

constituir de por sí una causa justificada para poner en fin a la relación del trabajo. Se puede concluir que el despido por causa de matrimonio, advierte una discriminación que afecta de manera particular a toda persona, sin distinción de género, que decidan unirse en matrimonio para conformar una familia, siendo de suma importancia y en el cual la familia incurre a ser un elemento natural y fundamental de la sociedad. Una sociedad que va evolucionando conforme a un nuevo modelo sociocultural en el cual ambos cónyuges se hacen cargo de las obligaciones, tareas domésticas y familiares, indistintamente.

En el fallo se determina que en el marco de las pautas constitucionales e internacionales con jerarquía constitucional aplicables al sub examine, la presunción estatuida por el Art. 181 de la LCT debe ser aplicada sin distinciones en razón de género.

Para lograr llegar a esa determinación debieron anteriormente evaluar y consumir varias instancias inferiores a los fines de determinar una solución al conflicto. Solución que comparto y considero ya que el problema jurídico mencionado en el que se basa dicho fallo es digno de razonar y de exponer, ya que abarca una problemática que afecta de forma directa a la sociedad, la cual debe estar protegido por el Estado de manera que no deberían existir este tipo de problemáticas e inconvenientes, a sabiendas de que nos encontramos en una sociedad donde cada persona es digna de ejercer el derecho a formar una familia si así lo desea, por ende, a casarse, sin que ello desencadene algún tipo de conflicto en relación de trabajo, que conduzca al despido.

Sobre el problema jurídico axiológico que trabajamos en el fallo y la directiva que fluye de la Constitución Nacional y de los tratados internacionales de derechos humanos en materia de no discriminación y protección integral de la familia me parece relevante hacer mención a la adversidad con la cual ha sido tratada esta temática, discriminando y no dando lugar a la derivación de las normas examinadas, en las cuales la ley no restringe su protección a las hipótesis de despido de trabajadoras mujeres, sino que no hay literalidad en los Art. 180, 181 y 182 de la LCT a la que corresponde estar como primera regla de la interpretación legal; elemento alguno que autorice a excluir de sus disposiciones al trabajador varón.

VII. Conclusión

Para concluir y a modo de cierre tal como ya se dejó constancia en la introducción, me aboque a comentar un fallo que trata una problemática de despido por causa de matrimonio en la cual colisionan 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.

Coincidió con la resolución del problema el cual se resuelve de manera tal que la presunción del Art. 181 de la LCT debe ser aplicada sin distinción de género, garantizando a mujeres y hombres los mismos derechos y deberes frente a la decisión de contraer matrimonio, de esta manera evitamos una innecesaria práctica discriminatoria por razón de sexo ya que la realidad sociocultural se va modificando con el paso del tiempo en la cual ambos cónyuges comparten conjuntamente las obligaciones familiares, sin la necesidad de que esto sea un inconveniente a nivel laboral.

VI. Bibliografía

A) LEGISLACION:

- **Ley 20.744 (1976)** Régimen de Contrato de Trabajo. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>
- **Ley 23.451 (1986)** Convenios. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/22030/norma.htm>
- **Ley 24.430 (1995)** Constitución Nacional Argentina. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm>

B) DOCTRINA

- Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (2020) Autos caratulados: POSTIGLIONI NICOLAS ANDRES C/ WEBAR INTERNET SOLUTIONS S.A S/ DESPIDO” Recuperado de: <https://www.diariojudicial.com/public/documentos/000/090/102/000090102.pdf>
- Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (2019) Autos caratulados: “Núñez Liliana Vanesa c/ Crescens S.A s/ despido”. Recuperado de: <https://aldiaargentina.microjuris.com/2019/08/12/regalo-de-bodas-el-despido-el->

despido-debe-considerarse-motivado-en-el-matrimonio-de-la-trabajadora-si-tuvo-lugar-luego-de-transcurrido-un-mes-de-aquel-evento/

- Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (2019) Autos caratulados: “Zabala Karina Lorena c/ Central de Restaurantes S.R.L s/ despido”. Recuperado de: <https://aldiaargentina.microjuris.com/2019/07/17/despido-por-matrimonio-si-la-empleadora-liquido-el-rubro-licencia-por-matrimonio-se-juzga-acreditado-su-conocimiento-acerca-del-evento/>
- Corte Suprema de Tucumán (2011) Autos caratulados: “Gómez Julio David vs. Autoservicio Capo S.A s/ cobro de pesos” Recuperado de: <https://www1.justucuman.gov.ar/documents/jurisprudencia/sentencias/944%20-%20Gomez%20Julio.pdf>
- Corte Suprema de Justicia de Salta (2021) Autos caratulados: “C., R.E vs Grupo Peñaflor S.A- Recurso de Inconstitucionalidad”. Recuperado de: <https://www.diariojudicial.com/public/documentos/000/095/390/000095390.pdf>
- Dworkin, R. (2004). Los derechos en serio. Madrid.
- Grisolia, J. (2019). Manual de Derecho Laboral. Buenos Aires.
- Herrera, M. (2015) Manual de Derecho de las Familias. Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
- Madrid, J. (2007). Tratado Práctico de Derecho del Trabajo. Buenos Aires.
- Unsain, F. (2020) Dossier de Derechos Humanos Laborales y Derecho Internacional del Trabajo. Córdoba

C) JURISPRUDENCIA

- Corte Suprema de Justicia de la Nación. Recuperado de <https://www.csjn.gov.ar/>
- CNT 57589/2012/1/RH1 Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido. Recuperado de <https://sj.csjn.gov.ar/sj/verdoc.do?method=verDocumento&id=124256>