

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA NACION. Fallo “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido” 24 de Septiembre de 2020.

**MODELO DE CASO
DERECHO LABORAL**



**DISCRIMINACION EN EL MUNDO LABORAL. EL DILEMA DEL ALCANCE
DE LA NORMA**

Autora: Marinangei, Paulina.

DNI: 40.504.643

Legajo: VABG93149

Tutor/a: Caramazza, Maria L.

Año 2022

SUMARIO

I)INTRODUCCION. II)CONSTRUCCION DE LA PREMISA FACTICA, HISTORIA PROCESAL Y RESOLUCION DEL TRIBUNAL. III)ANALISIS DE LA RATIO DECIDENDI. IV)MARCO LEGISLATIVO, DOCTRINARIO Y JURISPRUDENCIAL. V)POSTURA DE LA AUTORA. VI)CONCLUSION VII) REVISION BIBLIOGRAFICA.

I)INTRODUCCION

El fallo elegido “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido” la Corte Suprema de Justicia de la Nación recalca la importancia de una buena interpretación de las normas jurídicas, tanto literalmente como lo que el legislador quiso tener como abstracto a la hora de sancionarla. En primera instancia el Tribunal rechaza la indemnización del art. 181 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) haciendo inca pie en que el actor, por su condición de ser varón, no encaja en la descripción de la norma al recitar que solo a la trabajadora mujer tiene la presunción “iuris tantum” del despido discriminatorio por causa de matrimonio y que por lo tanto le correspondía probar lo que alegaba (que el despido era discriminatorio por causa de su matrimonio). La Cámara de Trabajo ratifica esta decisión, exponiendo que no se trata de un despido discriminatorio si no que, para configurarse debe el actor demostrar y probar el fundamento de su pretensión. pese de lo que dice el articulado de la ley, Art. 181. — *Presunción. Se considera que el despido responde a la causa mencionada cuando el mismo fuese dispuesto sin invocación de causa por el empleador, o no fuese probada la que se invocare, y el despido se produjere dentro de los tres (3) meses anteriores o seis (6) meses posteriores al matrimonio y siempre que haya mediado notificación fehaciente del mismo a su empleador, no pudiendo esta notificación efectuarse con anterioridad o posteridad a los plazos señalado.*

El Tribunal y la Cámara se apartan de esto, teniendo como parámetro el fallo plenario n°272 del fuero, dictado en autos “Drewes” que debía entenderse en la acordada de la Corte 23/2013 “En caso de acreditarse que el despido del trabajador varón obedece a causas del matrimonio, es procedente la indemnización del art. 182 de LCT”, a lo que refiere que si bien conforme a ese criterio la protección contra el despido por matrimonio se extiende a todo trabajador, sostener lo contrario afectaría el principio de prohibición de discriminación, y resalta que en esta circunstancia es necesario que el trabajador Varón pruebe la causa del despido ya que, a diferencia de lo que ocurre con la trabajadora mujer, no opera la presunción que establece el art. 181 de la LCT.

Argumentando esta postura, expone que no resulta contraria a los derechos de los derechos constitucionales e internacionales invocados, sino que está respaldada

por las disposiciones de la Constitución Nacional y por los tratados internacionales que consagran una protección especial de la mujer de manera que no existe en este caso planteado una distinción arbitraria por razón del sexo.

La Corte Suprema de Justicia de la Nación en la resolución, da lugar al recurso dictaminando que lo decidido en las sentencias anteriores no es congruente con los preceptos establecidos en la Constitución Nacional ni en las normas internacionales, sino que, vulnera las garantías y la protección que se le otorga a todo titular de un derecho para que pueda ejercerlos en su totalidad. Alega también, que el fallo del aquo es arbitrario ya que además de no seguir con un lineamiento de interpretación legal, en materia procesal, no aplica el principio de equidad en materia de distribución de la carga de la prueba.

En el fallo se hace referencia a la importancia que tienen los jueces a la hora de determinar una norma jurídica al caso concreto que se le presenta. La Corte Suprema de Justicia de la Nación determina si la interpretación que hacen los tribunales inferiores y la Cámara, de la presunción e indemnización del art. 182 de la Ley de Contrato de Trabajo solo aplica para las trabajadoras mujeres de forma admitida y probada y haciendo referencia que en el caso de un trabajador varón debe ser demostrada la causal de despido discriminatorio por causa de matrimonio. Otro punto que recalca la Corte, es que la decisión tomada por los tribunales lleva a un contexto social y cultural diferente al que se vive en la actualidad, por lo que afirmar que solo las mujeres por ser el sexo más vulnerado, sobre todo en el ámbito laboral, pueden acceder a esta indemnización contemplada en forma tácita o explícita en los contratos de trabajo, a lo único que lleva es que en empleador a la hora de elegir trabajadores, solo se enfoque en buscar varones, dejando a la mujer de nuevo en desventaja en el plano de derechos.

Queda sentado que los fallos de los Tribunales anteriores, hace una lectura e interpretación de la norma diferente a la que la Corte dictamina. En materia para debatir, abre el panorama en la sentencia, que tanto hombres como mujeres, en relación al derecho, son iguales.

II) RECONSTRUCCION DE LA PREMISA FACTICA, HISTORIA PROCESAL Y DECISION DEL TRIBUNAL

El Sr. Piug, Fernando Rodolfo acciona Minera Santa Cruz S.A, por considerar que su despido fue discriminatorio. Según el articulado de la Ley de Contrato de Trabajo: *Art. 180. —Nulidad. Serán nulos y sin valor los actos o contratos de cualquier naturaleza que se celebren entre las partes o las reglamentaciones internas que se dicten, que establezcan para su personal el despido por causa de matrimonio. Art. 181. —Presunción. Se considera que el despido responde a la causa mencionada cuando el mismo fuese dispuesto sin invocación de causa por el empleador, o no fuese probada la que se invocare, y el despido se produjere dentro de los tres (3) meses anteriores o seis (6) meses posteriores al matrimonio y siempre que haya mediado notificación fehaciente del mismo a su empleador, no pudiendo esta notificación efectuarse con anterioridad o posteridad a los plazos señalados. Art. 182. —Indemnización especial. En caso de incumplimiento de esta prohibición, el empleador abonará una indemnización equivalente a un año de remuneraciones, que se acumulará a la establecida en el artículo 245.* El actor invoca que su despido acarrea la presunción del art 181 por haberse cometido dentro de los tres meses posteriores a su notificación de matrimonio (celebrado el 18 de marzo de 2010 y fue despedido el 25 de junio del mismo año). Esto llevaría a que le corresponde la indemnización especial del articulo posterior.

En primer y segunda instancia se la deniegan, por no encontrar motivo configurado de discriminación y que, según testigos, la empresa no brindó información sobre esa causa. Los tribunales aquo argumentan que según el fallo “Drewes” (fallo plenario n°272) se establece que en el caso de que se invoque en la petición la indemnización del art. 181 de la Ley de Contrato de Trabajo y que si bien lo que se busca es la protección del trabajador, por la condición específica de este caso que el actor es “varón” es necesario que demuestre y pruebe su alegación de despido discriminatorio. Esto hace que se cambie la carga dinámica de la prueba (quien esté en mejores condiciones de probar) y que sea el trabajador quien deba probar su postura a pesar de no estarlo. Dicta también que esta resolución no va en contra de la “prohibición de discriminación” ya que la legislación que hay sobre materia laboral y de genero

específicamente lo que se trata es proteger a la mujer por su desventaja en la mayoría de los ámbitos, aun mas, en el laboral.

Que contra ese pronunciamiento el actor interpuso recurso extraordinario federal que al ser denegado dio origen a la presente queja.

La Corte Suprema de Justicia de la Nación, Admitido el recurso, el 24 de septiembre de 2020, la Corte se pronuncia y resuelve el caso dictaminando descalificar la sentencia recurrida, pues tiene no tiene correlación con el ordenamiento jurídico, la tilda de arbitraria por no ir con los lineamientos de la Ley Suprema, Constitución Nacional, de los Tratados Internacionales de Derechos. En el considerando N° 3 dice *“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”* . Conforme a lo que resuelve la Corte, declara admisible la queja, procedente el recurso extraordinario interpuesto.

III)RATIO DICIDENDI

Admitido el recurso de hecho, la Corte Suprema de justicia de la Nación se pronuncia al determinar de forma unánime a favor de la presunción de la indemnización del art. 181 de la Ley de Contrato de Trabajo. Tanto el Sr. Presidente Doctor Don Carlos Fernando como el Sr. Ministro Doctor Don Horacio Rosatti resuelven dejar sin efecto el fallo recurrido argumentando que teniendo en cuenta la legislación, la doctrina y jurisprudencia, donde el fondo de la cuestión planteada es la causal de despido del actor a los casi tres meses de haber notificado el matrimonio (18 de mayo se notifica del matrimonio y 25 de junio del mismo año se produce el despido) condice y encaja en la presunción del art. 181 citado precedentemente dejando en claro que el fondo de la cuestión no era la presunción y en consecuencia la indemnización a favor del trabajador, si no el alcance que dicho artículo tiene. En este caso, se determina que, a todos los

trabajadores sin distinción de sexo, raza, religión le corresponde ser indemnizado en el alcance de este artículo siempre que el despido ocurriera dentro de los 3 meses antes del matrimonio y 6 meses después y que el empleador no mediare justa causa. Dentro de los principales cuestionamientos que le hacen los jueces a las resoluciones de los tribunales inferiores se puede mencionar: 1) Viola los principios y garantías constitucionales de igualdad y equidad. 2) Hace una negativa interpretación de la norma, de la Ley de Contrato de Trabajo. 3) Alega que limita el alcance de la norma, y en este caso de la presunción que surge de la norma en cuestión solo a las trabajadoras mujeres, significa discriminarlo en razón de su género, y que esta constitucionalmente vedado. 4) Que, en materia procesal, invierte la carga de la prueba a quien no debe probar. Principalmente fueron estos puntos por los cuales la Corte Suprema de Justicia de la Nación admite la queja, deja sin efecto el fallo y lo remite al auto al tribunal de origen para que, quien corresponda, dicte un nuevo fallo con arreglo de esta resolución.

IV) MARCO LEGISLATIVO, DOCTRINARIO Y JURISPRUDENCIAL

Como se observa en las resoluciones judiciales, los magistrados utilizan parámetros como jurisprudencias, doctrinas y antecedentes legales que sustentan sus resoluciones. En el fallo que estamos analizando, los antecedentes jurisprudenciales de la resolución son los fallos “Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo” (Corte Suprema de Justicia de la Nación, 15 de noviembre del año 2021) “Recurso de hecho deducido por la actora en la causa Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Taldelva SRL y otros s/ amparo” (Corte Suprema de Justicia de la Nación, 20 de mayo del año 2014); ambos fallos tienen como objetivo esclarecer sobre la interpretación de la norma en la que se basa el caso, principalmente la discriminación en el ámbito laboral, la causa de despido discriminatorio del art 180 de la Ley de Contrato de Trabajo, la presunción del art. 181, las situaciones en las que se debe dar para que se configure tales artículo, las pruebas que se deben ofrecer, quien las debe ofrecer y las indemnizaciones en caso de corresponder.

En referencia al sistema de normas de las cuales se basa la resolución de los Magistrados, en el Derecho Interno menciona como Ley reguladora del Derecho

Laboral a la Ley de Contrato de Trabajo Ley Nro. 20.744 donde se ordenan las relaciones laborales privadas tratando de poner en un plano de igualdad al trabajador y al empleador. Menciona a lo largo del Considerando a la Constitución Nacional (art. 14 bis), artículo que tiene como fin incorporar a la Ley Suprema del Ordenamiento Jurídico argentino las situaciones laborales y de seguridad social. Siguiendo con este lineamiento menciona y hace énfasis en el Derecho Internacional, como el articulado de tratados internacionales de Convención Americana de Derechos Humanos (art. 11.2 y 17), el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (art. 23), Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (art. 10), el Convenio N°156 de la Organización Internacional del Trabajo ratificado en Argentina mediante Ley 23.451 B.O, 14 de abril de 1987.

Además, como doctrina la secretaria de Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, hace una nota sobre “despido discriminatorio” publicada en septiembre del año 2021, que hace inca pie en las situaciones de despido discriminatorio, las bases sobre las que versa, la carga de la prueba en las situaciones donde se alega el despido discriminatorio, los hechos y el derecho que se aplica, y en que casos y quien debe probar la existencia o no de la discriminación.

V)POSTURA DE LA AUTORA

A pesar de las diferentes posturas e ideologías que se mantienen en la actualidad, la realidad es que cada vez es más difícil insertarse en el mundo laboral. Estas cuestiones deducidas en el fallo como lo es el despido por discriminación por causa de matrimonio son más comunes de lo que parecen. La situación de los trabajadores es de inferioridad, por lo que el empleador tiene la superioridad en la mayoría de los casos. La necesidad de las personas por trabajar, hace que el aprovechamiento de los empleadores sea cada vez mayor. Por eso el Estado debe tratar de equiparar las dos partes. No hay que olvidar que, nuestro sistema de Derecho Laboral fue diseñado bajo un modelo social, cultural y económico donde las funciones familiares y laborales de hombres y mujeres respondían a patrones culturales significativamente distintos de los actuales. La mejor vía para facilitar una protección social equiparable entre ambos sexos comienza por la igualdad de oportunidades y la

eliminación de cualquier discriminación por cualquier causa que pudiera producirse atendiendo, a todas las situaciones como las de género.

Estas sentencias, como lo es el fallo “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido” resuelto por la Corte Suprema de Justicia de la Nación, es insoslayable marcar el buen énfasis que hacen los jueces respecto a la lectura de la norma jurídica y el alcance que tiene. Marcan y determinan a los Jueces de los Tribunales inferiores antecedentes para poder hacer una resolución justa, determinada, lógica y legal. Hacer una comprensión de las normas jurídicas va más allá de la literalidad. Lo que se busca es que en cuando un juez debe argumentar en su resolución, lo haga teniendo en cuenta las características del caso, el hecho, el contexto donde se produjo y en que contexto fue publicada la norma; para hacer una apreciación global y poder descifrar en abstracto a todo lo que lleva para no caer así en una sentencia arbitraria e injusta como lo son las resoluciones del caso presente anteriores a la de la Corte donde se observa en la decisión tanto en la cuestión de la interpretación del articulado de la Ley de Contrato de Trabajo como las formas procesales, en la manera de apreciar y tener en cuenta la prueba ofrecida y alegada por cada parte en el proceso.

VI) CONCLUSION

Como síntesis, el fondo de esta cuestión a nivel procesal y lo que se trata de tener en cuenta a la hora de los procesos judiciales es lo que atraviesan dichas víctimas para acreditar, mediante plena prueba, el móvil discriminatorio. Por su complejidad y por la cercanía que tiene el empleador para ofrecer y producir las pruebas en el proceso. Se argumenta en la **carga dinámica de la prueba**. Los tribunales inferiores a la CSJN que han tratado este fallo, sostienen que es a cargo del trabajador demostrar la causal del despido.

Sosteniendo esto se abandona la óptica tradicional de “quien alega debe probar” y se busca que más allá del carácter que se reviste en un proceso, en determinados casos debe probar quien se encuentre en mejores condiciones de producirlas. Se trata de equiparar la situación de las partes y que cada una demuestre en medida de su alcance las pruebas de las que se vale su argumento y posición. Se

entiende en el proceso **laboral** que quien está en mejores condiciones de probar, es el empleador, por ser jerárquicamente superior en este ámbito.

Lo establece nuestra Corte Suprema de Justicia de la Nación y lo marca como antecedente jurisprudencial "Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal" (sent. del 15-XI-2011), diciendo que resulta suficiente, para la parte que afirma haber sido víctima de un despido discriminatorio, la acreditación de hechos que, prima facie evaluados, resulten idóneos para inducir su existencia, caso en el cual, corresponderá al demandado a quien se reprocha la comisión del trato impugnado, la prueba de que éste tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación.

El Derecho de la Igualdad tiene que ser el pilar arquitectónico del derecho público interno e internacional, tratándose de igualdad de oportunidades reales entre hombres y mujeres, sin distinción de ninguna particularidad (religión, raza). Así lo entiende el Señor Presidente Dr. Don Carlos Fernando Rosenkrantz en el considerando N° 7 dice: *la única interpretación que cabe efectuar de los artículos en cuestión es que sus disposiciones son aplicables indistintamente a hombres y mujeres. Por lo demás, 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, a la postre, discriminatoria (art. 16 de la Constitución Nacional).*

VII)REFERENCIA BIBLIOGRAFICA.

Congreso de la Nación Argentina (13 de mayo de 1976). *Ley de Contrato de Trabajo Ley nro. 20.744.*

Corte Suprema de Justicia de la nación (Buenos Aires,15 de noviembre de 2011) *Autos: "Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo"*.

Corte Suprema de Justicia de la Nación (Buenos Aires, 20 de mayo de 2014) *Autos: "Recurso de hecho deducido por la actora en la causa Sisnero, Mirtha Graciela y otros cl Taldelva SRL y otros s/amparo"*.

Piccone V.M. (Diciembre de 2014) *Derecho a la igualdad. Discriminación por motivos de género en el ámbito laboral. Revista Derechos Humanos. Año III, N° 8. Ed. Infojus.*

Secretaria de Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación (Agosto 2021) *Nota de jurisprudencia.* Buenos Aires.

Vigo, R.L. (s.f.) *Los principios Jurídicos y su Impacto Actual.*

XXVIII CONGRESO NACIONAL DE DERECHO PROCESAL (Jujuy 2015)
Modelos de Justicia: Estado Actual y Reformas Procesales. CARGA DINÁMICA DE LA PRUEBA-El paradigma de la carga probatoria en el proceso laboral.