

Carrera: Abogacía

Modelo de Caso

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

TÍTULO: GARANTÍAS DE IGUALDAD EN EL ÁMBITO LABORAL:

¿SON APLICABLES?

Nombre del alumno: Ivana Anahí Acuña

Legajo: VABG83410

DNI: 27538119

Tutora: María Laura Foradori

Año: 2021

Sumario. I. Introducción. II. Hechos de la causa, historia procesal y decisión del tribunal. III. La *ratio decidendi* de la sentencia. IV. Análisis conceptual. V. Postura del autor/a. VI. Conclusión. VII. Listado de referencias.

I. Introducción

En el nuevo paradigma sociocultural en el que los cónyuges ya asumen o tienden a asumir por igual las responsabilidades familiares, no puede interpretarse que los estímulos del empleador para despedir a quienes contraen matrimonio se suscitan solamente en el caso de las mujeres trabajadoras, y que solamente ellas deben estar íntegramente abarcadas por el sistema protector especial de los arts. 180, 181 y 182 de la Ley de Contrato de Trabajo (en adelante LCT).

La restricción consagrada en el fallo Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido apelado, que limita la presunción contemplada en el art. 181 de la LCT a los trabajadores varones, contrasta con la orientación postulada por la Corte Suprema de Justicia de la Nación (en adelante CSJN) al señalar que las leyes no pueden ser interpretadas sólo históricamente, sin consideración a las nuevas condiciones y necesidades de la comunidad.

La decisión de la CSJN prescinde de los principios y directivas constitucionales e internacionales que, sin desmedro de propender al especial resguardo de la mujer, privilegian también la protección del matrimonio y de la vida familiar (arts. 14 bis de la Constitución Nacional, Convención Americana sobre Derechos Humanos, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales).

Las normativas mencionadas consagran la igualdad de derechos de hombres y mujeres frente al matrimonio y las responsabilidades familiares, además imponen a los estados nacionales la obligación de adoptar medidas adecuadas que permitan erradicar el perimido patrón socio cultural que pone exclusivamente a cargo de las mujeres las tareas domésticas y la crianza de los hijos.

Si bien el lector puede encontrarse con variedad de problemas jurídicos, en este caso me avocaré al que más relevancia presenta según mi criterio de análisis. El fallo Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido, según mi estudio presenta un problema jurídico axiológico. Denominaremos problemas axiológicos a aquellos 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 (CANVAS, Siglo 21,2021)

Para dar más claridad al problema jurídico se toma lo expuesto por la Corte Suprema de Justicia de la Nación donde expone que 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.

Para profundizar hasta aquí lo analizado se realizará un recorrido en los hechos de la causa, historia procesal y decisión del Tribunal, concluyendo el análisis del fallo con el análisis conceptual, la postura del autor y su respectiva conclusión.

II. Hechos de la causa, historia procesal y decisión del tribunal

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. Ello, pese a que la desvinculación había ocurrido dentro de los seis meses posteriores al acto nupcial; es decir, dentro del plazo en el que, según el art. 181 LCT, corresponde presumir que el despido sin invocación de motivos tiene por causa el matrimonio.

Para contextualizar al lector en la historia procesal de fallo se expresa sintéticamente la trayectoria del mismo. La Corte Suprema de Justicia de la Nación analizó un fallo de la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en donde se había

confirmado la sentencia del magistrado del juzgado de primera instancia, que rechazó el reclamo indemnizatorio del actor por considerar que no había logrado probar que el despido ocasionado por la demandada estaba fundado en el matrimonio celebrado por el actor. Por tal motivo el apelante presenta recurso extraordinario por considerar que lo decidido vulnera, entre otras, las garantías de igualdad y no discriminación y la protección de la familia que cuentan con consagración constitucional, así como en diversos tratados internacionales de derechos humanos. Alega, asimismo, que el fallo es arbitrario 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

La Corte Suprema de Justicia de la Nación revocó esa sentencia, hizo lugar al reclamo de la indemnización equivalente a esos trece sueldos, y dejó sentado que la presunción que protege a la mujer en caso de despido por matrimonio es también aplicable al trabajador varón, sin necesidad de que el trabajador tenga que demostrar la intención del patrón.

III. La *ratio decidendi* de la sentencia

Entre los argumentos jurídicos utilizados por la Corte Suprema en su resolución y extraídos de su texto original se hallan sintetizados los siguientes: particularmente el Dr. Rosatti manifiesta que la decisión de considerar que no rige a favor del trabajador varón la presunción del despido por causa de matrimonio importa recurrir a consideraciones que no encuentran acogida en una sociedad global en la que imperan criterios que se alejan de los estereotipos vigentes en otro tiempo, enmarcados en un contexto socio-cultural en el que la igualdad de género no alcanzaba el grado de desarrollo y reconocimiento que hoy ha logrado tanto a nivel nacional como internacional.

Entre sus fundamentos el Dr. Rosatti agrega que restringir la exegesis del art. 181 de la ley de contrato de trabajo al supuesto exclusivo del matrimonio de la trabajadora mujer implicaría privar de tutela al trabajador varón, a quien también corresponde atribuir el ejercicio de tareas de cuidado. Tal interpretación, desfavorable a los varones, implicaría asimismo afectar la igualdad de oportunidades de las mujeres en el acceso a los puestos de trabajo, restringiendo la contratación del género femenino.

Por su parte el Dr Rosenkrantz fundamenta que el régimen protectorio contra el despido por causa de matrimonio, incluyendo la presunción consagrada en el art. 181 de la LCT abarca tanto a mujeres como a varones, pues de los arts. 180, 181 y 182 de la ley de contrato de trabajo no se advierte que ninguna de las tres normas se refiere expresamente a la mujer trabajadora como exclusiva destinataria de la protección especial, más aún, el art. 180, que inicia el capítulo, determina la nulidad de los negocios jurídicos y de las reglamentaciones internas de una empresa que establezcan para su personal el despido por causa de matrimonio.

En líneas generales no existen disidencias entre los juristas concordando en que a la luz de la evolución y el desarrollo progresivo y dinámico de los conceptos, principios y pautas constitucionales que definen y gobiernan la garantía de protección integral de la familia, limitar a la trabajadora mujer la presunción de despido por causa de matrimonio -art. 181 de la LCT- supone desconocer la igualdad de condiciones de los integrantes del núcleo familiar en el ejercicio de las responsabilidades y deberes que se derivan de ese especial vínculo social en sus aspectos filiales, domésticos, económicos e interfamiliares.

IV. Análisis conceptual

Se ha analizado el fallo considerando los siguientes ejes temáticos:

A) Igualdad ante la ley

La Constitución Nacional, ley suprema del Estado, reconoce en su art. 16 el principio de igualdad ante la ley: "La Nación Argentina no admite prerrogativas de sangre ni de nacimiento; no hay en ella fueros personales ni títulos de nobleza. Todos sus habitantes son iguales ante la ley, y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad. La igualdad es la base del impuesto y de las cargas públicas".

Los derechos humanos generan tres niveles de obligaciones para el Estado: de respeto, protección, y garantía o cumplimiento; el derecho a la igualdad no es una excepción. Respetar un derecho generalmente significa que el Estado no debe violarlo directamente y debe reconocerlo como derecho humano en su legislación. Esto quiere decir que todos los Estados que son parte de la Convención Americana de Derechos Humanos (CADH) están obligados a reconocer el derecho a la igualdad ante la ley de mujeres y hombres. Proteger un derecho significa promulgar las leyes y crear los

mecanismos para prevenir o denunciar su violación. Cumplir o garantizar un derecho significa adoptar las medidas necesarias y crear las instituciones y los procedimientos, así como la distribución de recursos, para permitir que las personas puedan gozar de ese derecho (Facio,1995).

Según Facio (1995) desde la perspectiva de los derechos humanos, la igualdad no se refiere a la semejanza de capacidades y méritos o a cualidades físicas de los seres humanos, sino que es un derecho humano autónomo. Este derecho, tal como ha quedado plasmado en la casi totalidad de instrumentos legales de derechos humanos, no es descriptivo de la realidad, es decir, no se presenta en términos de ser, sino de deber ser. Es más, la gran innovación introducida por la doctrina de los derechos humanos es haber hecho del principio de igualdad una norma jurídica. Esto quiere decir que la igualdad no es un hecho, sino un valor establecido precisamente ante el reconocimiento de la diversidad humana.

B) Actos discriminatorios

La ley 23594 en su artículo 1° reza: Quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional, será obligado, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados.

El derecho a la igualdad y a la no discriminación está consagrado en los artículos 16 y 75 inciso 22 de la Constitución Nacional a través de los instrumentos internacionales de derechos humanos. Este derecho implica que el Estado no puede tener en su ordenamiento regulaciones discriminatorias, pero, además, que debe asumir una actitud activa para combatir las prácticas discriminatorias¹. Entonces, la discriminación no sólo se produce cuando existen normas o políticas que excluyen a un determinado grupo, sino también por comportamientos que puedan tener efectos discriminatorios.

La obligación de respetar, proteger y garantizar el derecho humano a la igualdad y a la no discriminación recae sobre todos los poderes del Estado, pero también sobre los

¹ Corte Interamericana de Derechos Humanos, OC 18/03, 17 de septiembre de 2003, párr. 88.

particulares. Y se extiende tanto respecto de aquellos casos en que la situación discriminatoria es el resultado de las acciones y omisiones de los poderes públicos como cuando es el resultado del comportamiento de los particulares.

Tampoco hay que perder de vista que desde la teoría de la semejanza/diferencia y la correspondiente neutralidad de los géneros/protección especial que conlleva, las acciones que se emprendan a favor de las mujeres corren el riesgo de ser declaradas inconstitucionales, toda vez que son susceptibles de ser consideradas discriminatorias en contra de los hombres (Camacho,1990).

C) Protección integral de la familia

La familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y debe ser protegido por la sociedad y el Estado.

Se reconoce el derecho del hombre y de la mujer a contraer matrimonio y a fundar una familia si tienen la edad y las condiciones requeridas para ello por las leyes internas, en la medida que éstas no afecten al principio de no discriminación establecido en la Convención de los Derechos Humanos.

Los Estados partes deben tomar medidas apropiadas para asegurar la igualdad de derechos y la adecuada equivalencia de responsabilidades de los cónyuges en cuanto al matrimonio, durante el matrimonio y en caso de disolución del mismo.

La Convención Interamericana de Derechos Humanos reconoce el papel central de la familia y la vida familiar en la existencia de una persona y en la sociedad en general. Es un derecho tan básico que no se puede suspender, aunque las circunstancias sean extremas (García Mele,.2013).

Para lograr su finalidad, el resguardo de la familia, la norma protege el matrimonio, institución que en su natural núcleo debe fundarse reconociendo en él la igualdad jurídica de los cónyuges.

V. Postura del autor/a

Atento la legislación actual obrante en Argentina, ha sido acertada la posición tomada por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en el fallo analizado. Entiendo que,

al hacer uso de su jurisdicción dirimente, frente al conflicto planteado, su máxima fue garantizar la protección de un derecho constitucional evitando la arbitrariedad en la sentencia. Enfatizando que la igualdad ante la ley significa que todos los habitantes de la Nación que se encuentran en similares circunstancias tienen derecho a recibir el mismo tratamiento legal, sin sufrir discriminaciones arbitrarias.

En este sentido la Constitución es una garantía que nos protege a todos frente a los avances del despotismo y las arbitrariedades por parte de unos pocos, y también a cada uno frente a los avances de todos. El criterio con que los tribunales ejercen su jurisdicción no puede ser un criterio pétreo, irrazonable y descontextualizado de las necesidades de la sociedad en su conjunto.

El paradigma familiar ha experimentado profundas modificaciones en los últimos años orientándose hacia un nuevo modelo en el cual ambos cónyuges –entre los cuales, inclusive, puede no haber diferencia de sexo- se hacen cargo indistintamente de las tareas y obligaciones domésticas y familiares.

De modo que, si en el nuevo paradigma sociocultural los cónyuges ya asumen o tienden a asumir por igual las responsabilidades familiares, no puede interpretarse que los estímulos del empleador para despedir a quienes contraen matrimonio se suscitan solamente en el caso de las mujeres trabajadoras, y que solamente ellas deben estar íntegramente abarcadas por el sistema protector.

La Constitución Nacional, los Tratados y Convenios Internacionales sobre derechos humanos y derechos laborales, así como a nuestra ley civil, no sólo brindan especial protección a la mujer, sino que también resguardan el matrimonio y la vida familiar consagrando iguales derechos a hombres y mujeres.

Paralelamente, este segmento de la sentencia de la Corte Suprema reitera el vigor de su rol como intérprete final del derecho argentino, y en particular, de los derechos y garantías constitucionales.

VI. Conclusión

La Corte Suprema de Justicia de la Nación dictó una sentencia que hizo aplicable la prohibición de despido por matrimonio al trabajador varón en iguales condiciones que

para las mujeres. Como se sabe, el artículo 181 de la Ley de Contrato de Trabajo establece una indemnización adicional de un año de remuneraciones (13 meses, contando aguinaldo) para la trabajadora mujer que es despedida dentro del plazo de tres meses antes o seis meses después de haber contraído matrimonio.

La disposición, lo mismo que la que sanciona el despido en situación de embarazo o maternidad, presume que, en estos casos el empleador procura librarse de las posibles consecuencias en el rendimiento laboral de trabajadoras con responsabilidades familiares. Esa presunción opera a favor de la trabajadora, y le incumbe al empleador demostrar que el motivo del despido es ajeno a alguna de estas circunstancias.

Desde hace largo tiempo se viene discutiendo si esa protección adicional por matrimonio es aplicable solamente a trabajadoras mujeres, o también al trabajador varón. Si bien algunos tribunales han considerado que la norma tutela por igual a trabajadores de ambos sexos, el criterio hasta hoy mayoritario, era que el despido de un varón que anuncia su matrimonio o acaba de contraerlo, genera en forma automática la presunción legal que ampara a las mujeres y exige al trabajador la demostración de que el despido tuvo como causa su matrimonio, lo que por cierto no es fácil de lograr. Es decir que, si la despedida es una mujer, le bastará con demostrar la notificación del casamiento para que pueda reclamar la indemnización, mientras que el varón tiene que demostrar que ese enlace es la causa del despido.

En el caso que nos ocupa, “Puig, Fernando Rodolfo c. Minera Santa Cruz S.A.”, el trabajador fue despedido dentro del plazo de seis meses posteriores a su enlace, y tanto el juez de primera instancia como la cámara de apelaciones habían rechazado la pretensión indemnizatoria por considerar que no se había probado el móvil para despedirlo.

La Corte Suprema de Justicia de la Nación revocó esa sentencia, hizo lugar al reclamo de la indemnización equivalente a esos trece sueldos, y dejó sentado que la presunción que protege a la mujer en caso de despido por matrimonio es también aplicable al trabajador varón, sin necesidad de que el trabajador tenga que demostrar la intención del patrón.

El fallo se fundó en la garantía de igualdad ante la ley, la prohibición de efectuar discriminaciones por razón de sexo, y especialmente en la forma en la que actualmente

se desenvuelve la vida familiar con roles compartidos entre ambos integrantes del matrimonio que, pueden incluso ser del mismo sexo, y en la protección integral de la familia.

Se considera realmente el avance que significa esta sentencia en el ámbito judicial, anhelando que los tribunales de justicia pongan en debate la posibilidad de equiparar también la paternidad a la maternidad, con los mismos fundamentos con los que la Corte acaba de pronunciarse.

VII. Listado de referencias

a) Doctrina:

- PÉREZ ROYO, J. (2018) “Curso de Derecho Constitucional” (16 Ed). Ed. Marcial Pons, Madrid.
- FACIO, A. (1995). “El derecho a la igualdad entre el hombre y la mujer” [Versión electrónica].
- CANVA (2021). “La identificación del fallo y del problema”. Lectura 1. Siglo 21.
- GARCÍA MELE, S.J. (2013). “Protección a la familia”. Buenos Aires. Revista La Ley.

b) Publicaciones:

- GRILLO, I (2007).” La igualdad de condiciones”. <http://www.saij.gob.ar/>
- CAMACHO, R. “La igualdad en tiempos de género”. Declaración Universal de Derechos Humanos. [Versión electrónica].

c) Legislación

- Ley N° 24430, Constitución de la Nación Argentina, Honorable Congreso de la Nación Argentina.
- Ley N° 20.744 (1976) Régimen de Contrato de Trabajo. Honorable Congreso de la Nación Argentina.

- Ley N° 23.592 (1988) Actos Discriminatorios. Honorable Congreso de la Nación Argentina.
- Ley N° 23.054 (1984), Convención Americana sobre Derechos Humanos, Honorable Congreso de la Nación Argentina.
- Corte Interamericana de los Derechos Humanos. (2003). Opinión Consultiva O-C 18/03.

d) Jurisprudencia

- C.S.J.N Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido (2020)
- C.N.A.T. Drewes, Luis Alberto c/ Coselec S.A.C s/ cobro de pesos (1990)