



UNIVERSIDAD SIGLO 21

ABOGACIA

“DESPIDO POR CAUSA DE MATRIMONIO”

MODELO DE CASO

Cabezas, Raúl Edgardo c. Grupo Peñaflores S.A s/ recurso de inconstitucionalidad

NOMBRE: Liliana Alicia Romero

LEGAJO: ABG10670

DNI: 30.262.679

TUTOR: Mirna Lozano Bosch

Corte de Justicia de la Provincia de Salta. Cabezas, Raúl Edgardo c. Grupo Peñaflores S.A s/ recurso de inconstitucionalidad

Fecha de sentencia: 02/02/2021. Sentencia definitiva.

Sumario: I. Introducción- II. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal - III. Análisis de la ratio decidendi de la sentencia - IV. Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales - V. Postura de Autor - VI. Conclusión - VII. Referencias bibliográficas

I. Introducción

El fallo presentado abordara el novedoso tema para nuestra sociedad como lo es la igualdad, trata de un varón que fue despedido sin causa luego de contraer matrimonio éste reclama la indemnización prevista por el art. 182 de la Ley de Contrato de Trabajo (en adelante LCT). En sus inicios el art. 181 y 182 de la LCT fueron pensados para brindar protección a la mujer, ante la Ley 26618 de nuestro Código Civil sancionado el 15 de Julio del 2010 y promulgado el 21 de Julio del 2010 cambia la idea de “familia” dando lugar al Matrimonio Igualitario en ella establece que el matrimonio tendrá los mismos requisitos y efectos, con independencia de que los contrayentes sean del mismo o diferente sexo.

En este caso el varón es el que plantea ser amparado y pide que la Ley se aplique de manera igualitaria. Resulta fundamental la perspectiva de género en el ámbito del Derecho, aplicada por la Corte de Justicia de la Provincia de Salta, para así comprender la necesidad de que debe existir una equidad de género para que no importe el sexo de las personas. Si bien existen principios como el **“Principios de Yogyakarta”** cabe destacar **que este principio es un hito para los derechos de la comunidad LGTBQI+**, aún existe una cultura patriarcal bien arraigada, esta ideología patriarcal soporta el “sexismo” el sexismo es una forma de actuar y pensar que justifica la discriminación basada en el sexo de la personas. Si bien hemos avanzado como sociedad aún hay un largo camino por recorrer. Bien lo indica María Claudia Caputti en “El papel del estado respecto de los derechos de las minorías ante la discriminación” donde indica que las normas antidiscriminatorias han necesitado bastante tiempo para hacerse un lugar en nuestra cultura jurídica.” (María Claudia Caputti 2002).

La “igualdad ante la ley” no es suficiente y debemos trabajar para que exista “equidad” y acceso efectivo a los derechos y a la justicia. Planteamos que la ley de contrato de trabajo y demás normas laborales y convenios colectivos de trabajo deben ser modificados sustancialmente para adecuarlos a los nuevos criterios, en cuanto al

concepto de mujer, derechos de la comunidad LGTBQI+, nuevas relaciones de familia, y obligaciones de cuidado. (Pérez del Viso, 2021).

En cuanto al problema jurídico es de tipo “Axiológico” normativo, son aquellos que evidencian una confrontación entre reglas y principios, ya que Cabezas Raúl Edgardo reclama que se aplique el art. 181 y 182 de la LCT que fueron pensados para proteger a las mujeres, existe en el caso una contraposición con respecto al principio de igualdad fijado en el art 14 bis y 16 de la Constitución Nacional Argentina. La hermenéutica jurídica es muy importante para poder tener la interpretación y comprensión necesaria para arribar así a una decisión justa.

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

El demandante Cabezas Raúl Edgardo un trabajador que fue despedido al poco tiempo de contraer matrimonio con otro varón, reclama la indemnización prevista por el art 182 de la LCT. La disputa recae en la aplicación o no de la normativa. En este fallo la empresa grupo Peñaflor es la demandada. Cabezas considera que ese despido acontece a causa de haber contraído matrimonio, presenta demanda y lo que reclama es el pago de indemnización agravada.

En primera instancia el actor presenta la demanda, por lo que la demandada contesta que el despido no es por el motivo de matrimonio, sino por “falta de compromiso del actor con el trabajo y su bajo rendimiento” en este caso el tribunal se pronuncia considerando la demanda y concede al actor el cobro de la indemnización prevista en el art 182.

La parte demandada, disconforme con la decisión de primera instancia lo que hace es apelar, indicando que la cuestión ha sido tratada de una manera insolente al derecho constitucional de defensa y entiende que estas nuevas cuestiones “acerca de la igualdad entre sexos, la no discriminación y otras concepciones modernas” no son fundamentos como para que el art. 181 de la LCT tenga que ser aplicado al varón. Frente a todo esto se interpone recurso por parte de la demandada, el cual no prospera y no logra probar causa ajena al matrimonio por lo cual el tribunal de alzada hace lugar a la sentencia que se había dictado en primera instancia. Pues el tribunal reconoce que respecto al artículo 182 convergen 2 líneas diferentes, una restrictiva y otra amplia, una es la que no

permite su aplicación al trabajador varón y la segunda que indica debe aplicarse de manera indistinta cualquiera sea el sexo del trabajador.

La parte demandada no conforme con el pronunciamiento del tribunal lo que hace es interponer recurso de inconstitucionalidad, este recurso permite la intervención de la Corte Suprema de Salta, la cual desestima el recurso de inconstitucionalidad y lo que hace es regresar los autos al tribunal de origen para que se expidan.

III. Análisis de la ratio decidendi de la sentencia

La Corte de Justicia de Salta procedió a rechazar el recurso de apelación. Con costas.

Los doctores Catalano, Gauffin, Faraldo, Samson, Aguilar y Bonari dijeron que el art. 181 también es aplicable al varón, no debe verse de modo aislado. La decisión se basó en una hermenéutica progresiva. Donde los cambios en la sociedad han modificado la composición de la familia y ahora es diferente a lo que era en años anteriores. La diversidad, la igualdad son derechos constitucionales.

Cobra relevancia los art 42, último párrafo de la Ley 26.618 y 402 del Código Civil y Comercial que disponen “ninguna norma del ordenamiento jurídico argentino podrá ser interpretada ni aplicada en el sentido de limitar restringir, excluir o suprimir el ejercicio o goce de los mismos derechos y obligaciones, tanto al matrimonio constituido por personas del mismo sexo como al formado por dos personas de distinto sexo”.

La interpretación del juez se basó en la hermenéutica y que la aplicación de las leyes no deben aislar los artículos, sino que todas deben colaborar en su ordenada estructuración.

La demandada no logró demostrar causa ajena al matrimonio.

Por lo que la Corte piensa que la norma no debe limitar su interpretación a la literalidad y tuvo en cuenta nuevos valores presentes en la sociedad como la no discriminación y la igualdad entre hombres y mujeres.

IV. Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales

El despido “entendido de manera amplia como noción jurídica, no solo comprende la decisión unilateral del empresario por motivos disciplinarios, sino la ruptura de la relación impuesta por el empleador al trabajador, fundándose en causas ajenas al incumplimiento contractual” (José Manuel Lastra Lastra 2011), es decir cuando la extinción tiene origen unilateral por parte del empleador

Dentro de los despidos existe uno que es por motivo de matrimonio, la LCT contiene dentro del Título 7 Trabajo de Mujeres, en el capítulo 3 denominado “de la prohibición del despido por causa del matrimonio” artículo 180, 181 y 182. El artículo 181 establece que “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 3 meses anteriores o 6 meses posteriores al matrimonio. La jurisprudencia originalmente solo aplicaba el caso de despido por causa de matrimonio a las mujeres ya que originalmente fue pensado para proteger a las mujeres, el conflicto aquí se presenta por la aplicación de ese artículo al trabajador varón.

En la Carta Magna se establece el principio de igualdad formal donde se considera que todas las personas resultan iguales ante la ley (Bidart Campos, 2007), sin embargo el mundo entero sigue padeciendo discriminación. El art 16 de la Constitución Nacional consagra el principio de igualdad ante la ley y hace alusión a la “igualdad entre iguales y en igualdad de situaciones”. (Grisolía, p.75). El principio de igualdad indica que “los seres humanos deben ser considerados y tratados de igual manera, es decir, de una manera uniforme e idéntica, a menos que haya una razón suficiente para no hacerlo” (Rabosi, 1990, p.176).

Respecto al contenido de la LCT se han tomado diferentes posiciones en cuanto a la indemnización prevista por el art 182, una postura restrictiva que no permite su aplicación al trabajador varón y una postura amplia que indica que debe aplicarse de manera indistinta cualquiera sea el sexo del trabajador.

En nuestra jurisprudencia La Corte Suprema de Justicia de la Nación en el fallo “Drewes, Luis Alberto c/ Coselec S.A.C s/ Cobro de pesos” Plenario N°272 (23/03/1990) consideró que la presunción de despido por causa de matrimonio también es aplicable al varón. Al igual en el fallo “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ Despido”.

Del fallo en cuestión “Cabezas, Raúl Edgardo c. Grupo Peñaflor S.A s/ recurso de Inconstitucionalidad” se consideró la igualdad de derecho entre el varón y la mujer, la hermenéutica jurídica es muy importante para poder entender las nuevas uniones familiares, la perspectiva de género es necesaria para garantizar que las leyes sean aplicables a todos sin discriminar orientación sexual. El estado no tiene por función igualar las desigualdades, sino que tiene que abocarse a respetar las desigualdades otorgando el mismo trato a las personas cuando se encuentran en idénticas situaciones ante la ley (Sagues, 2007).

V. Postura de Autor

Se considera que en el fallo analizado es de gran importancia cuestionarse que la sociedad ha cambiado y la composición de familia, no es la misma que en años anteriores. Comparto la decisión que tomó La Corte de Justicia de Salta, la interpretación del juez tuvo miras en la perspectiva de género, la cual es muy importante ya que en nuestra sociedad existen nuevos valores como la no discriminación y la igualdad. Para así garantizar de manera eficaz que todos podamos disfrutar plenamente de nuestros derechos

VI. Conclusión

La problemática axiológica se centra en la confrontación entre reglas y principios, en el fallo se reclama que se le reconozca la presunción del art 181 para acceder a la indemnización del art 182 de la LCT pensado para proteger a la mujer, en contraposición al principio de igualdad del art 14 bis de la CN. Se puede concluir que es un fallo que muestra la discriminación desde una postura distinta ya que el que reclama por sus derechos es un trabajador varón, evidenciando así que los derechos del varón también son vulnerados cuando la normativa no se aplica de forma correcta.

Se hace el esfuerzo de un real reconocimiento de las personas trabajadoras en una base de igualdad, es decir que no se fundamenta una discriminación basada en el género del trabajador sino que la protección que brinda la legislación frente al despido por matrimonio corresponde a todos sin importar el género. El art 402 del CCC establece que no debe existir ninguna normativa que restrinja los derechos y obligaciones que tienen los miembros del matrimonio, los cuales deben estar basados en la igualdad, por lo tanto no puede haber ninguna legislación que vaya a resultar discriminatorio para uno de los miembros del matrimonio.

Esta problemática es una cuestión que ha sido analizada dentro de los tribunales, anteriormente en el fallo Drewes en donde se analizó la misma cuestión sobre el alcance que tiene la normativa en cuanto al despido por matrimonio. En vez de tratar de descongestionar los tribunales y dar lugar a causas nuevas, los jueces se siguen expidiendo sobre cosas en las que ya han puesto su mirada y han dado su veredicto.

La igualdad de género es una necesidad.

VII. Referencias bibliográficas

Doctrina.

- BIDART CAMPOS, Germán (2007) *Tratado elemental de derecho constitucional argentino*. Argentina. Editorial Ediar
- GRISOLÍA, Julio. (2019) *Manual de Derecho Laboral*. (1ª ed. Rev.). Buenos Aires: Abeledo Perrot
- José Manuel Lastra (2011) *Baylos Grau, Antonio y Pérez Rey, Joaquín, El despido la violencia del poder privado*. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0041-86332011000100013
- María Claudia Caputi (2002) *El papel del Estado respecto de los derechos de las minorías ante la discriminación*. Id SAIJ: DACF160390
- Pérez del Viso, A. (2021) *La rehumanización del derecho laboral: un esfuerzo por aplicar la perspectiva de género*. RDLSS. LA LEY AR/DOC/1896/2021
- RABOSSO, Eduardo (1990) *Derechos humanos: el principio de igualdad y la discriminación*. *Revista del Centro de Estudios Constitucionales*. Disponible en: <http://maestrias.pbworks.com/f/Rabosi-%2Bdiscriminaci%25C3%25B3n.pdf>
- SAGÜÉS, Néstor P. (2007) *Manual de Derecho Constitucional*. Argentina: Astrea

Legislación

- Constitución Nacional Argentina Boletín Oficial, 15 de diciembre de 1994, Honorable Congreso de la Nación.
- Ley N° 26.618 Ley de Matrimonio Igualitario (Argentina), sancionada el 15 de julio 2010 y promulgada el 21 de julio 2010. Recuperado de

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/165000-169999/169608/norma.htm>

- Ley N° 26.994 (2014). Código Civil y Comercial de la Nación. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/235000-239999/235975/norma.htm>
- Ley de Contrato de Trabajo T.O 1974 con todas sus reformas.
- Principio de Yogyakarta (2007, Marzo) http://yogyakartaprinciples.org/wp-content/uploads/2016/08/principles_sp.pdf

Jurisprudencia

- Corte Suprema de Justicia de la Nación (2020) "Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ Despido". Recuperado de <https://www.diariojudicial.com/public/documentos/000/092/990/000092990.pdf>
- Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Capital Federal. (1990). "Drewes, Luis Alberto c/ Coselec S.A.C s/Cobro de Pesos" Plenario 272. Recuperado de <https://abogados.com.ar/despido-por-causa-del-matrimonio-trascendente-fallode-la-corte-suprema-de-justicia-de-la-nacion/26913>

