

Carrera: Abogacía

Modelo de Caso

Tema: Derecho del trabajo

“Cuando la jurisprudencia se casa con la igualdad. Un análisis del fallo Puig”

Nombre del alumno: Patricia Cunningham

Legajo: VABG75144

DNI: 16037668

Entregable IV

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 y postura de la autora. IV.a Relevamiento doctrinario y jurisprudencial IV.b Reflexión jurídica propia V. Conclusión. VI. Listado de referencias.VI.1 Doctrina VI.2 Legislación VI.3 Jurisprudencia

I. Introducción

Las leyes son creadas para regular la vida de las personas en la sociedad y por esto se intenta que éstas sean lo más exactas y estrictas posible para que así no haya motivos para que se genere alguna duda al momento de su aplicación, sin embargo, no siempre sucede como se desea.

El fallo “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido” de la Corte Suprema de Justicia de la Nación (en adelante CSJN) del 24 de septiembre de 2020 es un fiel referente de esto último, por lo que su análisis redunda en comprender como en el derecho en general - y en particular el fuero laboral - puede llegar a haber elucidaciones disímiles en relación a la interpretación jurisdiccional del alcance legislativo, repercutiendo además el dictamen en relación a la perspectiva de género, pues hay una discriminación hacia el varón, por lo que el máximo tribunal nacional pone en pie de igualdad a los dos sexos, además, tal como lo expresa Lorca Martín de Villodres, en la voz de Karl Larenz, el juez no debe sólo juzgar conforme a la ley, sino, además, debe juzgar justamente (2015).

Analizar este fallo significa comprender de forma cabal el criterio de los jueces, pues ellos son los garantes de la correcta aplicación del derecho, siendo este caso emblemático en relación a la sentencia del más alto tribunal argentino.

El fallo bajo análisis presenta entre los tribunales intervinientes discrepancias en relación al alcance de los arts. 180 y ss. de la Ley N° 20.744 de Contrato de Trabajo (en adelante LCT), en particular al del 181, relativo a la presunción de despido por matrimonio, por lo que se produce un problema jurídico lingüístico por manifestarse ambigüedad semántica y generar así interpretaciones diferentes entre los magistrados de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (en adelante C.N.A.T.), y quienes integran la Corte Suprema de Justicia de la Nación.

En relación a esto, Vigil Oliveros (2018) destaca que la problemática no radica en la palabra misma, sino que se ancla al significado al que los tribunales atribuyen según el momento y la circunstancia.

Teniendo lo referido en cuenta, es visible el problema lingüístico toda vez que la Sala VI de la C.N.A.T., considera que el mentado art. 181 resguarda a la mujer en relación a la presunción de despido por matrimonio concluyendo que el varón tiene la carga de probar que su desvinculación es a raíz de su reciente unión nupcial; mientras por su parte, la C.S.J.N., argumenta que en la LCT no hay literalidad, por lo tanto, no debe entenderse que los arts. en discusión deben interpretarse excluyente hacia el varón. Otro problema que surge del presente fallo es el de relevancia que se visualiza toda vez que hay discrepancia de la norma aplicable al caso.

En consonancia con lo precedentemente expuesto y para continuar con una línea coherente, se desarrollará la reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del Tribunal, donde se relatarán los hechos, luego en la *ratio decidendi* se hará un planteo acerca de los argumentos del máximo tribunal para luego indagar sobre las fuentes del derecho a fin de que arrojen luz sobre la temática y por último habrá una postura personal jurídica y una conclusión que dará fin al presente comentario a fallo.

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

El presente caso se inicia como consecuencia de que el Sr. Puig Fernando fue despedido de la minera Santa Cruz en la que se encontraba empleado, posteriormente de haber contraído matrimonio dentro del periodo de seis meses; razón por la cual el Sr. Puig interpone una acción por despido sin causa y solicita sea indemnizando invocando haber contraído matrimonio como causa del despido.

El caso fue pasando por diferentes instancias llegando a la última instancia en la que esta resuelve de forma favorable a la petición del actor.

La primera instancia donde tiene inicio el reclamo del Sr. Puig, rechaza el pedido no haciendo lugar a la indemnización especial por despido a causa de matrimonio, luego pasa a la instancia de la Cámara Nacional de Apelaciones Sala VI.

Este tribunal confirma lo dispuesto y es coincidente en afirmar que, si bien tanto los hombres como las mujeres tienen derecho a indemnización especial por despidos a causa de contraer nupcias en el marco del art. 182 de la LCT, respecto al hombre, existe una sustancial diferencia.

Esta Cámara destaca que la indemnización del art. 182, a pesar de que la ley no distingue si esa protección, es exclusiva hacia la mujer aduciendo que solo ampara al personal femenino por lo que el actor, el Sr. Puig, debe acreditar en la causa que el despido se debió a consecuencia de contraer nupcias dentro del periodo de seis meses posterior a su celebración.

Contra la decisión de la CNAT, el actor interpone un recurso extraordinario federal ante la Corte Suprema de justicia de la Nación basando su petición en una interpretación errónea del tribunal precedente en relación al art. 181 que trata sobre la igualdad de la ley por lo tanto este máximo tribunal concluye que no existe literalidad en los arts. 180 a 182 de la LCT, siendo esta normativa un sistema de protección mediante el cual el legislador ha intentado desalentar todo tipo de medidas claramente discriminatorias que afectan a quienes deciden contraer nupcias.

III. La ratio decidendi de la sentencia

La CSJN, máximo tribunal que llega el presente caso considera que el actor Puig se encuentra bajo la protección de la normativa de la LCT, por lo que presume el despido por causa de matrimonio tanto para el hombre como para la mujer.

En sus votos coincidentes los magistrados de la Corte Maqueda, Highton y Lorenzetti expresan que el tribunal precedente no aplicó de forma adecuada la legislación, pues no integra al hombre siendo, por tanto, contradictorio a lo prescripto en la CN y a la normativa de Tratados Internacionales sobre la protección de la familia.

Por otro lado, el Dr. Rosenkratz en su voto concurrente señala que ninguna de los tres arts. 180 a 182 de la LCT se refiere que sea expresamente la protección hacia la mujer, el juez Rosatti por su parte, destaca que el art. 181 de la normativa es precursora como medida tendiente a la protección de un colectivo de mujeres que se encuentren en situación de vulnerabilidad laboral.

Es dable aclarar que en su voto los magistrados priorizan a la institución del matrimonio reconociéndola como fundamental sin fijarse de cuál cónyuge se trate el que precisa de la protección.

IV. Análisis y postura de la autora

IV.a Relevamiento doctrinario y jurisprudencial

El trabajo es definido como una actividad realizada por una persona orientada hacia una finalidad, la prestación de un servicio o la producción de un bien, con una utilidad social, siendo entendido como el que involucra a todo ser humano, de forma íntegra (Dobarro, 2015).

La legislación argentina ha establecido la protección especial hacia los trabajadores respecto de la permanencia del vínculo laboral en diferentes situaciones, es decir que el legislador lo hizo, por ejemplo, agravando la indemnización por el despido sin causa en ciertos supuestos, uno de ellos es el despido por causa de matrimonio, entendiendo que la ley establece la nulidad de aquellos actos o contratos de cualquier naturaleza que se celebren entre las partes o internas que se dicten que establezcan para su personal el despido por causa de matrimonio (Caviglia, 2015).

Nuestra normativa laboral establece un principio fundamental que posee base constitucional y surge de la existencia de una relación contractual que es el principio protectorio que garantiza resguardo a las partes que no se encuentran en una situación de paridad, por lo que procura en el plano jurídico nivelar las diferencias existentes entre el empleador y el empleado (Díaz, 2015).

En el caso analizado, el despido por parte de la minera hacia el Sr. Puig se debió, aduce él a causa del matrimonio. En este sentido la ley de Contrato de Trabajo presume que, el empleador para eximirse de pagar la indemnización agravada debe demostrar que el despido obedeció a una causa distinta del matrimonio. El presupuesto necesario para su operatividad es la notificación del futuro matrimonio (su acreditación típica es mediante la respectiva partida), o que se acredite cabalmente que el dato haya ingresado en la esfera de conocimiento del empleador (Grisolia & Ahijad, 2014).

Existe un fallo precedente al caso analizado en donde la Cámara nacional de Apelaciones en el año 1990 emite su sentencia en la causa “Drewes Luis Alberto c/ Coselia S.A. s/cobro pesos” en la cual dicha Cámara entiende que la indemnización especial prevista en el art. 182 de la LCT procede si se acredita que el despido del trabajador varón fue a causa de matrimonio por presunción del art. 181, consideró entonces que no correspondía y que es el hombre quien debe acreditar que su cesantía se debió a causa del matrimonio, a diferencia de lo que sucede en el fallo “Puig” en el que la Corte estableció que la normativa que va del art. 180, 181 y 182 de la LCT eran aplicables tanto para el hombre como para la mujer.

En el fallo mencionado de “Drewes”, el tribunal entendía que esa presunción solo regía para la mujer trabajadora en relación de dependencia, pues era una excepción a esa distribución de roles y como tal merecía protección, por lo tanto, la idea de ese concepto descanso en la distribución de roles sociales donde habitualmente era el varón quien trabajaba de forma remunerada y era sustento económico (Losito, 2020).

Siguiendo con el análisis del fallo “Puig”, cuando se refiere al art. 181 de la LCT, ésta establece que si el empleador despide sin causa o no prueba la causal que invoco para justificar el despido, se considera que obedece a haber contraído matrimonio. (Oliveira, 2019).

Como se fue señalando con anterioridad, la normativa de la LCT, contiene el capítulo denominado prohibición de despido por causa de matrimonio dentro del título 7 art. 180 a 182 de la mencionada ley, por lo que el fallo bajo análisis sella la discusión sobre si el trabajador varón cuenta con la misma protección que tienen las mujeres trabajadoras contra el despido por causa del matrimonio. En ese sentido, el Tribunal Supremo de la Nación ha resuelto que, sin importar el género, todos los trabajadores se encuentran protegidos ante el despido por causa del matrimonio en los términos establecidos por los arts. 180/183 de dicha normativa (Trigiani, 2020).

En principio, el varón debía acreditar que el despido obedeció a causa de su matrimonio, considerando que la exclusión de la aplicación de la presunción consagrada en el art. 181 de la Ley de Contrato de Trabajo al caso del despido del trabajador varón es

discriminatoria, pues la diferencia de trato respecto de la mujer no está justificada. (Uzal, 2017).

En definitiva, la Corte Suprema fundó en el presente caso 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 particularmente en la protección integral de la familia. (Elías, 2020).

IV.b Reflexión jurídica propia

El presente caso es un fallo de gran trascendencia debido a que queda aclarado por parte de la Corte que el art. 181 no hace diferencia de sexo, en lo que refiere al despido por causa de matrimonio.

Si bien la jurisprudencia coincidió por mucho tiempo que, en caso de despido por la causa mencionada, el hombre debe probarlo, la forma de entender la normativa en este sentido, ha dado un giro copernicano.

Los jueces de la Corte en sus argumentos mencionan que el art.181 no hace distinción de sexo, ya que, si lo hubiere hecho, se configuraría una discriminación y la legislación laboral no establece diferencias entre el hombre y la mujer, ya que de suceder se estaría violando el principio de igualdad que establece la carta magna y la prohibición de discriminación y además de una interpretación errónea de la normativa de la LCT.

La idea acerca de que la normativa resguardaba a la mujer estaba vinculada a que ésta era quien debía encargarse de los quehaceres domésticos y que, si trabajaba fuera de casa es porque no le quedaba otra opción; sin embargo, en la actualidad los roles de los hombres y las mujeres no están tan diferenciadas como antaño.

La CSJN toma como bien jurídico digno de resguardo la institución del matrimonio en sí, sin posar su mirada en uno u otro de los cónyuges, pues vela por el matrimonio como una unidad, lo que la misma institución (incluso religiosamente) pretende.

Acompañó en todo el decisorio de los supremos magistrados, puesto que la finalidad del mismo es la de resguardar realmente e íntegramente los derechos del trabajador. Hay que

tener en cuenta que el empleado se apoya en su familia, siendo para él o ella un sostén al que aferrarse y al que se vuelve. Es por ello que la Corte enfatiza en que debe interpretarse de forma igualitaria y de esta manera no entrar en la mala interpretación de los artículos de la mencionada normativa, de esta forma se resolvió el problema de interpretación por parte de los tribunales quedando resuelto el problema lingüístico que se presenta en el fallo analizado.

V. Conclusión

El fallo contiene en sí una problemática asociado con la lingüística , es decir, ¿los arts. 180 y conc. corresponde ser aplicados a la mujer o a ambos sexos? Esa es la respuesta que la CSJN debe dar.

Este caso ha sido relevante en lo que respecta al principio de igualdad que resalta la Corte de Justicia de la Nación, por lo que no quedan dudas de que la normativa es clara en cuanto resguarda ambos géneros, en casos de despidos como lo es en este caso particular, por causa de matrimonio.

Es decir que por mucho tiempo los tribunales han interpretado en forma errónea los artículos estudiados de la legislación laboral, entendiendo que solo amparaba a la mujer, puesto que la normativa de la Carta Magna refiere a la igualdad de la ley y es el principio de que debe primar y de esta manera garantizar la igualdad evitando discriminación entre hombres y mujeres.

Los altos magistrados resuelven en definitiva el problema jurídico al concluir que el alcance de la norma incluye tanto a hombres como así también a mujeres, pues el bien jurídico protegido es la institución del matrimonio.

VI. Listado de referencias

VI.1 Doctrina

Caviglia, E. (13 de abril de 2015). Despido por causa de matrimonio. Obtenido de <https://www.cronista.com/fiscal/Despido-por-causa-de-matrimonio-20150413-0002.html>

Díaz, H. A. (20 de 05 de 2015). Contrato de trabajo. El principio protectorio. Obtenido de <https://ips.com.ar/noticia/3141/contrato-de-trabajo-el-principio-protectorio>

Dobarro, V. M. (2015). el derecho del trabajo: principios generales e institutos bás. obtenido de <http://derecho1 sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/119/2015/04/el-derecho-del-trabajo-principios-generales-e-instituciones-fundamentales3.pdf>

Elías, J. (13 de octubre de 2020). Obtenido de https://www.pagina12.com.ar/298637-prohibicion-de-despido-por-matrimonio?gclid=Cj0KCQjwqp-LBhDQARIsAO0a6aI5sFi8PN7GDv5RDSqEtJCuXfSm7P7mZ7T3fDlnax9mq_ZPNWbhkb4aAjaLEALw_wcB

Grisolia, J., & Ahijad, E. (2014). Ley de Contrato. Buenos Aires: Estudio.

Lorca Martín de Villodres, M. I. (2015). Interpretación jurídica e interpretación constitucional: la interpretación evolutiva progresiva de la norma jurídica (el derecho como instrumento del cambio social). Obtenido de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/7/3015/15.pdf>

Losito, A. M. (2020). La presunción de despido por matrimonio para los trabajadores varones. Obtenido de <https://www.asbabogados.com.ar/despido-por-matrimonio>

Olveira, D. (julio de 2019). El hombre también tiene protección legal en caso de matrimonio.

Trigiani, M. P. (01 de 10 de 2020). Despido por causa del matrimonio:. Obtenido de [abogados.com.ar/despido-por-causa-del-matrimonio-trascendente-fallo-de-la-corte-suprema-de-justicia-de-la-nacion/26913](https://www.asbabogados.com.ar/despido-por-causa-del-matrimonio-trascendente-fallo-de-la-corte-suprema-de-justicia-de-la-nacion/26913)

Uzal, D. M. (marzo de 2017). Despido por causa de matrimonio: protección al trabajador varón. Obtenido de <http://www.actio.com.ar/AR/2017/marzo2017/AR3884.pdf>

Vigil Oliveros, E. (marzo de 2018). La vaguedad como problema lingüístico en el campo jurídico. Obtenido de <http://www.pensamientopenal.com.ar/system/files/2018/03/miscelaneas46317.pdf>

VI.2 Legislación

Constitución Nacional

Ley N° 20.744 de Contrato de Trabajo

VI.3 Jurisprudência

CSJN “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido”., 24 de septiembre de 2020.

CNAT “Drewes Luis Alberto c/ Coselia S.A. s/cobro pesos”23 de marzo 1990