



Interpretación de la norma en materia laboral

Un análisis del fallo “Puig, Fernando c/ Minera Santa Cruz S.A.” de la Corte Suprema de Justicia de la Nación.

NOTA A FALLO

Universidad Empresarial Siglo 21.

Carrera de abogacía

NOMBRE Y APELLIDO: Patricia Noemi Padilla

Legajo: VABG78603

DNI: 41.178.395

FECHA DE ENTREGA: 21/11/2021

TUTORA: María Belén Gulli

Corte Suprema de Justicia de la Nación - recurso de hecho deducido por el actor en la causa: Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido”. (24/09/2020).

Sumario: 1. Introducción. 2. Plataforma fáctica, historia procesal y decisión del Tribunal. 3. La *ratio decidendi* de la sentencia. 4. Antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales. 5. Postura de la autora. 6. Conclusiones. 7. Referencias bibliográficas.

1. Introducción

Nuestra legislación ha creado una protección especial para despidos por causa de matrimonio, otorgándole una protección al trabajador que contrae nupcias y es despedido dentro de un tiempo determinado en la norma, en caso de cumplirse con lo establecido en la norma el empleador deberá pagar una indemnización por despido discriminatorio. Las normativas aplicables son las siguientes:

En primer lugar, encontramos que el capítulo III de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744¹ (en adelante, LCT) habla de la prohibición de despido por causa de matrimonio al establecer en el art. 180 de la LCT la nulidad de “actos o contratos de cualquier naturaleza celebrada entre partes o reglamentaciones internas que establezca para su personal el despido por causa de matrimonio”. La segunda, regulada por el art. 181 es la presunción, en el cual se considera que corresponde a esta causa cuando el “mismo fuese dispuesto sin invocación de causa por el empleador, o no fuese probado su invocación”, si ha mediado notificación fehaciente al empleador sobre el matrimonio, esta protección especial alcanza al despido que se produjere incluso dentro de los 3 meses anteriores o 6 meses posteriores a contraer nupcias. Como sanción ante un despido por esta causa, la tercera disposición en el art. 182 establece una indemnización especial de un año de remuneraciones, en virtud de la cual el empleador debe abonar.

Esta norma fue de profundo análisis en el fallo “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido”. (24/09/2020)”. En el Recurso Extraordinario Federal, que interpuso el trabajador, luego de que la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (en

¹ Sancionada por el Congreso de la Nación Argentina el 11/09/1974. Promulgada 20/09/1974. Texto ordenado por decreto 390/1976. Bs. As. 13/08/1976.

adelante, CNAT) rechazara el pedido de la indemnización especial del art. 182 de la LCT por no poder probar que la desvinculación fue a raíz de haber contraído matrimonio. A causa de esto es que el problema jurídico que lo envuelve es de tipo axiológico.

En este caso se da cuando existe un conflicto valorativo entre leyes y principios o bien entre dos principios (Alchourrón y Bulygin, 1998). Los ministros de la CSJN tuvieron la obligación de considerar si el art. 182 LCT contradecía principios constitucionales y/o normas internacionales convencionales, es decir, interpretar si este artículo solo concede derechos a las trabajadoras mujeres o más bien, a ambos sexos. Aquí colisiona una norma nacional, por el lado del actor, que regula específicamente la relación laboral entre empleador y trabajador, prohíbe el despido por causa de matrimonio dentro de un periodo anterior y posterior a contraer matrimonio, mientras que la parte contraria demandada intentaba eludir la acción procesal por medio de los principios constitucionales como la defensa en juicio (art. 18 de la CN.) y el derecho a la propiedad (art., 17 de la CN.). (Const., 1994).

La importancia y relevancia del fallo está relacionada a la interpretación que realizó la Corte Suprema de Justicia de la Nación con respecto al artículo 182 LCT, en tanto y en cuanto debe aplicarse la norma. También, es dable destacar, que su relevancia se encuentra en sintonía con que el presente sirve como base jurisprudencial para zanjar las dudas que venían suscitándose, debido a que el decisorio judicial de la CSJN reafirma las bases que garantizan la protección de los principios que rigen la relación laboral; el protectorio, continuidad de la relación laboral, irrenunciabilidad de los derechos, equidad, razonabilidad y no discriminación e igualdad de trato, entre otros.

A continuación, introduciremos al lector en la presente nota a fallo, para ello haremos hincapié en los puntos centrales que la componen, comenzando con la plataforma fáctica, la historia procesal transitada y la decisión del tribunal, continuando con la *ratio decidendi* de la sentencia, hasta arribar en los antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales y desembocar en la postura de la autora hasta finalizar con la conclusión.

2. Plataforma fáctica, historia procesal y decisión del tribunal

En este proceso, la parte actora (trabajador varón), al ser desvinculado sin invocación de causa por la empresa demandada, reclama la indemnización especial del art. 182 LCT. El despido se produjo dentro de los seis meses posteriores de contraer matrimonio, y se encuentra dentro del plazo según el art. 181 LCT, por lo que corresponde presumir que el despido sin invocación de causa tiene por base el matrimonio.

La pretensión del demandante fue desestimada. El Juzgado Nacional de primera instancia del Trabajo N° 1 dictó sentencia desfavorable para la parte actora. En tales circunstancias, el trabajador interpone un recurso de apelación. Sin embargo, la Sala VI de la CNAT, al confirmar la sentencia de primera instancia, rechazó el reclamo de indemnización especial del art. 182 LCT, el cual fue promovido por el trabajador luego de ser desvinculado sin invocación de causa de la empresa demandada.

La CNAT recordando el fallo “Drewes, Luis Alberto c/ Coselec SA s/ cobro de pesos” N° 272 (23/3/90) consideró que la demanda había sido desestimada por el juez de origen, porque el trabajador no había podido probar que la desvinculación había sido por motivo de haber contraído matrimonio. “En caso de acreditarse que el despido del trabajador varón obedece a causas de matrimonio, es procedente la indemnización prevista en el art. 182 LCT”. (Sumario de la CNAT en fallo Drewes). El cual establece, que, para este caso, era necesario “probar” que el despido fue por causa del matrimonio.

Ante la negativa a sus pretensiones, el trabajador, interpuso un recurso extraordinario federal a la CSJN, sosteniendo que lo decidido vulneraba sus derechos y garantías constitucionales, entre otras.

La CSJN al resolver en definitiva el caso, por medio del recurso extraordinario federal, el 24 de septiembre de 2020, en unanimidad revocó la sentencia apelada y dispuso hacer lugar a la queja. Declarando procedente el recurso extraordinario, dejando sin efecto la sentencia apelada con el alcance indicado.

3. La *ratio decidendi* de la sentencia

Para construir los argumentos brindados por la Corte Suprema de Justicia de la Nación, primero, debemos considerar que éste tomó como base los principios fundamentales que rigen la relación laboral, entre ellos; el protectorio, el de continuidad de la relación laboral, irrenunciabilidad de los derechos, equidad, razonabilidad y no discriminación.

Que si bien la impugnación traída conduce a la interpretación de una norma común, (el art. 181 de la LCT), y tal cuestión, en principio, ajena a la instancia del art. 14 de la ley 48, cabe hacer excepción a esa regla, en medida que la cámara ha dado a tal precepto un alcance irrazonable, que no solo prescinde de sus propios términos, sino que, además, colisiona abiertamente 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 (confr. Doctrina de fallos: 307:398; 314:1849; 319:2676; 329:5266, entre muchos más). (consid. 4)

Señala que la disposición legal en cuestión integra, junto a otros dos artículos, el capítulo III de la LCT. Denominado “De la prohibición de despido por causa de matrimonio”, “inapropiadamente inserto en el Título VII referido al Trabajo de Mujeres”. Del art. 180 al 182 ninguna de las tres normas se refiere exclusivamente a la trabajadora mujer como única beneficiaria de la protección especial que consagran. En el art. 180 que se refiere a la nulidad de los negocios jurídicos y de las reglamentaciones internas de una empresa “que establezca para su personal el despido por causa de matrimonio” (énfasis agregado), el cual es claramente comprensible que abarca tanto a trabajadoras mujeres como a trabajadores varones.

Previamente, la cámara había admitido que los empleados varones y mujeres tienen derecho a la indemnización del art. 182 de la LCT. Pero sostuvieron que dicha presunción se aplica a trabajadoras mujeres, y que los trabajadores varones debían “probar” que el despido fuese por haber contraído matrimonio. Por lo cual luego de ésta última conclusión que no constituye derivación examinada de las normas (art. 180 al 182 de la LCT), la CSJN en el fallo dice “No hay en la literalidad de los artículos 180, 181 y 182 de la LCT, elemento alguno que autorice a excluir de sus disposiciones al trabajador varón”. Agrega que la propia LCT “prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores (art 17)”. También hace mención del art. 81 sobre “trato desigual” en razón de sexo, entre otros. Y considera que la única interpretación que efectúa es que los artículos mencionados supra, son aplicables al caso.

Además de las argumentaciones jurídicas de la misma LCT, con sus respectivas interpretaciones, hasta aquí descriptas que ha hecho la CSJN, menciona también al art. 14 bis de la de la Constitución Nacional que “privilegian la protección del matrimonio y de la vida familiar”, y otros instrumentos internacionales con jerarquía constitucional. También considera que es importante mencionar el convenio 156 de la OIT, “sobre los trabajadores con responsabilidades familiares” “igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras”, (art. 3). El convenio, además, determina expresamente que “la responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo” (art. 8).

A todo lo expuesto sobre las interpretaciones y argumentaciones jurídicas realizada por la CSJN, concuerda con esos principios, emanados de los instrumentos internacionales. Menciona el art. 402 del Código Civil y Comercial de la Nación determina expresamente “Ninguna norma puede ser interpretada ni aplicada en el sentido de limitar, restringir, excluir o suprimir la igualdad de derechos y obligaciones de los integrantes del matrimonio, y los efectos que éste produce, sea constituido por dos personas de distinto o igual sexo”.

Concluye diciendo que la única interpretación posible que se puede hacer en el art 181 de la LCT es la que equipara a varones y mujeres para acceder a la protección especial en caso de despido por matrimonio.

4. Antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales.

El derecho laboral privado en argentina encuentra su reconocimiento en la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo sancionada en el año 1974, es la ley de mayor trascendencia con respecto al derecho individual de trabajo, la cual, con diversas reformas, continúa vigente y constituye el cuerpo normativo fundamental en la materia, rige todo lo relativo al contrato de trabajo mientras el mismo se ejecute en el territorio argentino. Asimismo, para continuar con el análisis de los conceptos principales del fallo bajo análisis, primero empezaremos definiendo el despido con justa causa, como lo expresa González (1999) es la hipótesis de extinción del contrato de trabajo legislada en el artículo 242 de la ley de contrato de trabajo

20.744 que establece que una de las partes podrá hacer denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia por parte de la otra de las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria y que, por su gravedad, no consienta la prosecución de la relación. En el mismo sentido, el mismo cuerpo normativo precedentemente aludido, en su art. 245 de la LCT menciona al despido sin causa. Siguiendo el hilo argumental sobre despido Grisolia (2019) nos dice que es una forma de extinción del contrato de trabajo que surge de la voluntad de algunas de las partes y puede fundarse en una justa causa o disponerse sin expresión de esta.

Retomando el tema principal sobre el despido discriminatorio, Lanchini (2021), expresa que el derecho a no ser discriminado está reconocido en la ley 23.592 y constituye una reglamentación directa de lo establecido en el artículo 16 de la Constitución Nacional y también de las normas internacionales en materia de no discriminación.

La protección integral de la familia previsto en el art. 14 bis de la Constitución Nacional y en instrumentos internacionales incorporados en el art. 75 inc. 22 de nuestra carta magna, entre ellos, destacamos los siguientes; el art. 23.1 y 2 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el punto 2 donde “se reconoce el derecho del hombre y de la mujer a contraer matrimonio y fundar una familia si tiene edad para ello”; art. 16.1 y 3 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos; art. VI de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; art. 10.1 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Es menester empezar por el resguardo de la familia, como menciona Ackerman, (2019) en nuestro país, la protección contra el despido por causa de matrimonio nació y se desarrolló en defensa de la institución familiar para evitar la discriminación de que eran víctimas principalmente las trabajadoras que resultaban despedidas por el solo hecho de contraer matrimonio. Los empresarios pretendían evitar repercusiones negativas a la empresa ante el nuevo estado civil de su dependiente, principalmente el tener que otorgarle diversas licencias.

En la ciudad de Buenos Aires existe una doctrina derivada de la CNAT. “Drewes, Luis Alberto c/Coselec S.A.C s/cobro de pesos” Fallo N° 272 (1990). En el cual resolvió que

el trabajador varón para tener derecho a la indemnización especial regulada en el art 182 de la LCT, debía “probar” que el despido obedeciera a la causa de haber contraído matrimonio.

El 14 de abril del 1987 la Suprema Corte de Justicia de Buenos Aires, La Plata, dispuso en sumario de fallo titulado; Despido por matrimonio, tutela legal, Id SAIJ: SUB0009229. Que el bien tutelado en el Título VII de la Ley de Contrato de Trabajo abarca tanto a la mujer como a la familia, que consolida y tiene su origen en el matrimonio, el cual también está protegido. El mismo aplica a los fallos: “Boneco, Sergio A. c/ E.S.E.B.A. S.A. s/ Diferencia de indemnizaciones”. Fallo N°170818 (27/9/2000); “Barraza, Luis Alfredo c/ H. Engelmann S.A.I.C.I.F.I. s/ Indemnización por matrimonio” N° L39191. (1988); “Palacios, Juan Alberto c/ Calia S.A. s/ Despido” N° L37243. (1987).

Otro caso en la provincia de Tucumán en comentario a fallo por Claudia B. Sbdar, CSJT, Tucumán “Gómez Julio David vs. Autoservicio Capo S.A. s/ Cobro de pesos”, (2014) la Corte Suprema de Justicia de Tucumán con voto de mayoría decidió que la norma aplica a todos los trabajadores sin distinción de sexo.

Como podemos ver en algunos ejemplos supra, hubo distintas posiciones jurisprudenciales a lo largo de los años. Cuestión que ha sido sometida a decisiones de distintos jueces.

Podemos decir, que actualmente existen dos posturas, una restrictiva y otra amplia. La primera se basa en el plenario de la CNAT en caso “Drewes”, la cual considera, para que la norma aplique al trabajador varón, el mismo debe acreditar que la desvinculación se produjo a raíz de la celebración del matrimonio. Por lo tanto, la carga de la prueba la tendría quien invoca la protección de la ley. Mientras que la segunda postura sostiene que es aplicable sin distinción de sexo del trabajador y queda a cargo del empleador la justificación del despido.

A pesar de las distintas posturas que encontramos al respecto, debemos recordar, los instrumentos tanto internacionales como nacionales, que nos guían a una interpretación de las normas de la manera más adecuada posible. Podemos indicar nuestro Código Civil y

Comercial de la Nación² libro segundo “relaciones de familia”, Título 1 “Matrimonio”, Capítulo 1 “Principios de libertad e igualdad”. En su art. 402 regula la interpretación y aplicación de las normas, “ninguna norma puede ser interpretada ni aplicada en el sentido de limitar, restringir, excluir o suprimir la igualdad de derechos y obligaciones de los integrantes del matrimonio, y los efectos que este produce, sea constituido por personas de distintos o igual sexo.”.

La Corte Suprema de Justicia de la Nación, en el fallo bajo análisis, reafirma una interpretación de la norma sin discriminaciones, respetando la igualdad de derechos sin distinción de sexo. El mismo, donde sentó jurisprudencia para casos análogos en el futuro.

5. Postura de la autora.

La interpretación llevada a cabo por la Corte, sobre el tema principal del caso, está más que justificada, y sin dudas, la resolución ha sido la correcta. Siguiendo la postura amplia de la Corte, encontramos numerosos argumentos que nos guían a dicha postura. Que la prohibición de despido por causa de matrimonio, regulada en la LCT, esté inserto dentro del título VII referido a “trabajo de mujeres”, no es razón para restringir al trabajador varón su derecho a la protección que brinda la norma. Ya que, como hemos visto en otros fallos, ésta inadecuada ubicación metodológica, ha llevado a aplicar excepcionalmente al trabajador varón, en caso que probara que su despido fuera por causa de matrimonio.

La ley 23.592 de actos discriminatorios, por su parte, se refiere de manera amplia a quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional, ya que será obligado, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio y a reparar el daño moral y material ocasionados; y considera a esos efectos, como actos u omisiones discriminatorios, los determinados por razones de raza, religión,

² Ley N° 26.994. Sancionada por el Congreso de la Nación Argentina el 01/10/2014. Publicada en boletín Oficial 08/10/2014. N° 32985.

nacionalidad, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos. La ley incluye el ámbito laboral en todos sus alcances.

Si la norma regulara aplicar de manera excepcional al varón, estaríamos ante una discriminación simplemente por ser de sexo masculino, la propia LCT en su art 17 “prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivos de sexo” entre otros. También en concordancia con el voto del Sr. Ministro Dr. Don Horacio Rosatti en su consid. Nº 9, aplicar la interpretación desfavorable para varones, asimismo afectaría la igualdad de oportunidades de las mujeres respecto a los puestos de trabajo, esto restringiría la contratación del género femenino. En tanto, que sería más favorable para las empresas contratar a trabajadores de género masculino, y así evitar aplicar ésta figura.

Seguir la postura restringida en cuanto a la aplicación de la norma, implicaría sentar jurisprudencias peligrosas para los derechos de los trabajadores en general. Además, vulneraría la protección de la familia y de sus obligaciones, ya que hoy día, con la ley de matrimonio civil Nº 26.618³, conocida como ley de matrimonio igualitario, no todos los matrimonios son constituidos por hombre y mujer. En un futuro, esta inapropiada interpretación de la norma, podría impactar negativamente en el cumplimiento de las obligaciones de los conyugues, y otras obligaciones en general.

6. Conclusión.

Al comienzo de este trabajo sostuve que en fallo bajo análisis nos encontrábamos ante un problema jurídico axiológico, en el cual la CSJN analizó si la norma nacional contradecía principios constitucionales o incluso otras normas nacionales e internacionales. Para ello debía primero hacer una profunda interpretación de la misma, el cual fue positivamente zanjado por la CSJN.

A lo largo del trabajo, con los argumentos de la CSJN en trenza con un marco legislativo, doctrinario y jurisprudencial concreto, y para otros posibles futuros casos, cabe

³ Matrimonio Civil. Ley Nº 26618. Código Civil. Modificación. Sancionada: 15/07/2010.

preguntarnos ¿Cómo dar una solución definitiva a éste problema, en el cual no genere posturas o interpretaciones que restrinjan derechos?

No cabe dudas que en este caso la CSJN, ha hecho una adecuada interpretación de la norma de acuerdo al derecho. Sin embargo, podríamos pensar en una posible modificación de la LCT, donde no dé lugar a una interpretación errónea de la norma y dar solución definitiva a éste problema jurídico de estas cuestiones.

7. Referencias bibliográficas

Doctrina

Ackerman, M. E. (2019). *Ley de contrato de trabajo Comentada Tomo 2*. Talcahuano 442 - Buenos Aires: Rubinzal - Culzoni Editores.

Alchourrón, C.E y Bulygin, E. (1998). *Introducción a la Metodología de las Ciencias Jurídicas y Sociales*, Buenos. Aires - Astrea.

González, A. R. (1999). Los despidos por justa causa: una especie en extinción. Recuperado de: Id SAIJ: DACF000057.

Grisolia, J. A. (2019). *Manual de Derecho Laboral*. Buenos Aires: AbeledoPerrot S.A.

Lanchini, M. F. (2021). Breves reflexiones en torno al despido discriminatorio por actividad sindical. *Thomson Reuters - La Ley Online*, 3.

Legislación

Constitución de la Nación Argentina; (15 de diciembre de 1.994) [Reformada] Nueva Edición. Recuperada de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/>

Ley N° 20.744. Ley de Contrato de Trabajo, B.O. del 13/05/1976.

Ley N° 48. Recurso Extraordinario Federal. R.N. 1863-1869 p, 49, B.O. 25/08/1863.

Ley N° 23.592. Ley de Actos Discriminatorios, B.O. del 23/08/1988.

Ley N° 26.994. Código Civil y Comercial de la Nación Argentina. B.O. 08/10/2014. N° 32985.

Ley N° 26618. Código Civil. Modificación. Sancionada: 15/07/2010.

Jurisprudencia.

Corte Suprema de Justicia de la Nación, “Recurso de hecho deducido por el actor en la causa: Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido”. (24/09/2020).

Suprema Corte de Justicia de Buenos Aires, La Plata, “Drewes, Luis Alberto c/ Coselec SA s/ cobro de pesos”. (23/3/1990).

Suprema Corte de Justicia de Buenos Aires. La Plata, “Boneco, Sergio A. c/ E.S.E.B.A. S.A. s/ Diferencia de indemnizaciones”. Id SAIJ: SUB009229 Fallo N°170818 (27/9/2000).

Suprema Corte de Justicia de Buenos Aires. La Plata, “Barraza, Luis Alfredo c/ H. Engelmann S.A.I.C.I.F.I. s/ Indemnización por matrimonio” N° L39191. (1988); “Palacios, Juan Alberto c/ Calia S.A. s/ Despido” N° L37243. (1987).

Comentario a fallo, CSJT, Tucumán. "Gómez Julio David vs. Autoservicio Capo S.A. s/ Cobro de pesos", por Claudia B. Sbdar. (4/6/2014).