



**“LA INDEMNIZACION EN EL DESPIDO POR MATRIMONIO DEL
TRABAJADOR VARON”**

Carrera: Abogacía

Alumno: Vidal Lorena Alejandra

Legajo: VABG18907

DNI: 27074534

Tutor: Bustos Carlos Isidro

Opción de trabajo: Comentario a fallo

Tema elegido: Derecho Laboral

SUMARIO. 1- Introducción. 2- Cuestiones Procesales. 2.1- Reconstrucción de la Premisa Fáctica. 2.2- Historia Procesal. 2.3- Decisión del Tribunal. 3- Ratio Decidendi. 4- Descripción de los Antecedentes. 5- Postura del Autor. 6- Conclusión. 7- Bibliografía

1.- INTRODUCCION

El presente trabajo tiene como objetivo principal señalar el criterio que la Corte Suprema de Justicia de la Nación expresó en el fallo “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido”.

El principal problema jurídico planteado es Axiológico, ya que existe una tensión entre el Principio de no discriminación y Trato Igualitario según el criterio interpretativo del artículo 181 por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo y lo que finalmente dictamina la Corte Suprema de Justicia de la Nación descalificando el fallo apelado por vulnerar las garantías constitucionales (art.14 de la Ley 48). Dando lugar a la queja motivada por el actor.

Se considerara por lo tanto en este ensayo, la razón fundamental que justifica la importancia del análisis del fallo, la cual se debe al desarrollo que lleva a cabo la Corte Suprema de Justicia de la Nación, en cuanto a si el Régimen Protectorio consagrado en el artículo 181 de la Ley de Contrato de Trabajo se aplica solo a la mujer trabajadora o si por el contrario también lo hace respecto del trabajador varón.

Esto hace que dicho fallo sea novedoso en el marco de la aplicación práctica y tribunalicia, dado que en la época que vivimos, se lucha por la igualdad de géneros, y esta sentencia marca un precedente en cuanto a que el trabajador varón es equiparado de forma tutelada a la mujer en la protección del matrimonio.

2.- CUESTIONES PROCESALES

2.1- RECONSTRUCCION DE LA PREMISA FACTICA

El conflicto está representado por la empresa Minera Santa Cruz S.A., por una parte y el Sr. Fernando Rodolfo Puig por la otra, quien fuera despedido el día 25 de junio del año 2010, por dicha empresa, sin expresión de causa. Teniendo en cuenta que el Sr. Puig celebró su matrimonio el día 18 de marzo del 2010, habiendo notificado a la empleadora de dicho acontecimiento.

Debido a que el despido sin causa, se produjo dentro de los seis meses posteriores de haber contraído matrimonio, el Sr. Puig demandó a la empresa, reclamando la percepción del cobro de la indemnización especial contemplada por la Ley de Contrato de Trabajo¹ en el artículo 182, frente a la cual el empleador al despedirlo dentro del plazo presuntivo previsto por la ley en el artículo 181, deberá abonar la indemnización equivalente a un año de remuneraciones, la cual obviamente se acumulará a la establecida en el artículo 245 de dicha ley.

Si bien el despido en nuestro ordenamiento jurídico es un acto unilateral facultativo del empleador, que en determinadas ocasiones como es de manifiesto en la presente causa puede generar un daño adicional al trabajador y su entorno familiar, lo que el legislador busca es el resguardo del principio constitucional que obliga a las distintas normas del derecho a la protección integral de la familia. Y aquí el actor sostiene que se vulneran las garantías de igualdad y no discriminación, ya que se rechaza su pretensión por no haber sido probada, siendo que a diferencia de lo que ocurre con la trabajadora mujer, no opera la presunción “iuris tantum” en caso de despido por causa de matrimonio.

Aunque el juicio tuvo un camino de diez largos años de tramitación judicial en las diferentes instancias, cabe destacar la perseverancia del Sr. Puig y su asistencia letrada quienes lograron llegar a una sentencia satisfactoria.

2.2- HISTORIA PROCESAL

Este proceso comenzó con la demanda del Sr. Puig ante el Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo N° 11, quien rechaza el reclamo, entendiendo que el actor no había logrado probar que el distracto se hubiera producido por dicha razón, esto sumado a que los testigos manifestaron desconocer el motivo de desvinculación. La Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo confirma dicha sentencia, rechazando de esta manera el reclamo de la indemnización especial por despido por causa de matrimonio, añadiendo que tampoco surgía de sus declaraciones que la empresa llevara adelante una “práctica

¹ Ley 20.744

discriminatoria”², y no halló elementos que permitiesen tener por configurado un despido de estas características, citando el fallo plenario n° 272 de la causa Drewes.

Contra este pronunciamiento, el actor interpone recurso extraordinario ante la cámara, siendo denegado el mismo, dando origen al recurso de queja ante a C.S.J.N. El Superior Tribunal declara procedente el recurso extraordinario y deja sin efecto la sentencia apelada, ordenando que vuelvan los autos al tribunal de origen para que, por medio de quien corresponda, y se dicte un nuevo fallo.

2.3.- DESCRIPCION DE LA DECISIÓN DEL TRIBUNAL

La Corte Suprema de Justicia de la Nación entendió que el despido motivado por el matrimonio del Sr. Puig, reconoce su origen en el hecho de que el empleador teme que ante la unión conyugal (la cual trae consigo responsabilidades familiares), los trabajadores incumplan con sus obligaciones laborales disminuyendo también su capacidad productiva. Esto los lleva a desvincularlos, por lo cual el legislador en los artículos 180 a 182 de la L.C.T. creó un sistema protectorio para evitar o disminuir esas medidas extintivas las cuales son notablemente discriminatorias.

Es por ello que la Corte fundándose en el análisis de las pruebas, llega a la conclusión que la decisión de la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, prescinde de los principios y directivas no solo constitucionales sino también internacionales³ debido a que sin menoscabar el cuidado especial de la mujer, deja de lado la protección del matrimonio, por ende la vida familiar y en el caso en análisis al trabajador varón.

En correspondencia con esos principios que emergen del ordenamiento internacional, y nuestro derecho interno en materia civil dificultan el otorgamiento de un trato diferencial al varón que contrae matrimonio respecto del que se da a la mujer, citando la C.S.J.N. el artículo 402 del Código Civil y Comercial de la Nación. En virtud de ello y siempre buscando que coexistan criterios interpretativos en armonía dentro de las diferentes ramas del ordenamiento

² Artículo 1° de la Ley 23592

³ 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.

nacional, le asigna al artículo 181 de la L.C.T. el paralelismo entre varones y mujeres para acceder a la protección especial en caso de despido por matrimonio.

Por lo que descalifica el fallo apelado, haciendo lugar a la queja, declarando procedente el recurso extraordinario y dejando sin efecto la sentencia apelada con el alcance indicado.

3.- RATIO DECIDENDI

En primer término, cabe mencionar que la Corte Suprema de Justicia de la Nación da un tratamiento especial a este caso, el cual marca un precedente, ya que en el paradigma sociocultural que vivimos los conyuges asumen por igual las responsabilidades familiares. Por lo cual las impugnaciones traídas a conocimiento de esta Corte suscitan cuestión federal aunque el tema remite a la interpretación de una norma de derecho común como es el artículo 181 de la L.C.T., debiendo decidirse si el mismo se aplica únicamente a la mujer trabajadora o si lo hace también al trabajador varón. Entendiendo que en la interpretación, según el estudio de distintas causas relacionadas a este fallo, se advierte que ninguno de los artículos 180, 181 y 182 de la ley anteriormente citada, hace referencia exclusiva a la mujer trabajadora, abarcando también a los varones.

Del análisis de los considerandos del fallo se advierte claramente el énfasis que pone la Corte en la negligencia que comete la Cámara al no haber considerado que el despido fue motivado por el hecho de haber contraído matrimonio, y al no resultar alcanzado por la presunción pretendida por su carácter de varón, motivando el rechazo de la demanda en la carga procesal.

Tal omisión llevo tanto a la Cámara como al Tribunal al descuido de no realizar un juicio minucioso y exhaustivo, no aplicando las garantías, consagradas en el artículo 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 donde se consagra la protección de la familia.

Alegando que limitar el alcance de la presunción que surge de la norma en cuestión solo a las trabajadoras mujeres significa un trato discriminatorio en razón de género, lo que esta constitucionalmente⁴ vedado.

En atención a todo ello, la C.S.J.N. en concordancia con el Procurador Fiscal, hizo lugar a la queja, declarando procedente el recurso extraordinario y dejando sin efecto la sentencia apelada; determinando que los autos vuelvan al Tribunal de origen a fin de que se dicte un nuevo pronunciamiento con arreglo a lo resuelto. Firman el resolutorio en forma digital los jueces: Rosenkrantz Carlos Fernando, Maqueda Juan Carlos, Rosatti Horacio Daniel.

4.- DESCRIPCION DEL ANALISIS CONCEPTUAL, ANTECEDENTES DOCTRINARIOS Y JURISPRUDENCIALES.

El artículo 4 de la Ley de Contrato de Trabajo dispone que “constituye trabajo, a los fines de esta ley, toda actividad lícita que se preste en favor de quien tiene la facultad de dirigirla mediante una remuneración. El contrato de trabajo tiene como principal objeto la actividad productiva y creadora del hombre en sí. Sólo después ha de entenderse que media entre las partes una relación de intercambio y un fin económico en cuanto se disciplina por esta ley”.

Desde una descripción amplia, podemos considerar, que la extinción del contrato de trabajo puede surgir de la voluntad de alguna de las partes, y si es por la del empleador puede darse sin justa causa o estar fundada en una causa (Grisolía, 2019). Si nos referimos puntualmente a la decisión que toma el empleador estamos en presencia del despido. Por lo cual en una perspectiva restringida podemos decir que el despido sin justa causa es el acto jurídico unilateral y receptivo en virtud del cual el empleador, por su sola voluntad da por acabado el vínculo laboral (Ackerman, 2020).

Es válido a los fines del presente fallo, atender a las distintas posturas de los autores consultados, entendiendo alguno de ellos que la relación de trabajo es una relación de poder, que como tal se traduce en una vinculación de mando y obediencia, mayormente en beneficio

⁴ Artículos 37 y 75 incisos 22 y 23 de la Constitución Argentina

de una de las partes, a su criterio el del empleador. Permitiendo a este último controlar al trabajador, y esté por temor a ser despedido acepta condiciones leoninas de trabajo (Balbín, 2017).

Al hablar de Derecho de Trabajo, es necesario mencionar que, los principios del mismo constituyen su estructura, los cuales sirven a su vez de fundamento y base. (Cornaglia, 2001). Uno de estos principios es el de No discriminación y de Igualdad en el Trato, debiendo los trabajadores recibir un trato igualitario frente a las mismas circunstancias y funcionando este principio, a su vez como, límite frente a diferentes escenarios de arbitrariedad.

Aunque, según señala Katz, el contenido y los límites del principio son más visibles cuando es definido negativamente: esto sería la prohibición de la arbitrariedad o de la discriminación injustificada. Entonces, “se viola el principio de igual tratamiento, cuando no existe motivo razonable y atendible para un tratamiento desigual; igual conducta no debe ser valorada de manera diferente” (Katz, 1958).

Dentro de este marco de análisis señalamos, un caso similar que la Corte cita, el de Alvarez Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ acción de amparo. En este caso se aplicó de manera expresa la Ley 23.592 sobre discriminación, la cual afirma que a quien impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales en la Constitución Nacional, se lo obligará a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización además el deber de reparar el daño moral y material ocasionados. Considerando los actos u omisiones discriminatorios aquellos motivados en la raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, etc. Recuperado de <https://www.cij.gov.ar/nota-13425-La-Corte-hizo-lugar-a-un-amparo-en-una-causa-por-discriminacion-laboral.html>

Siguiendo con nuestro caso, y de acuerdo a la sentencia apelada, según la Cámara de Apelaciones del Trabajo, no había elementos que permitieran acreditar que la empresa llevó adelante una práctica discriminatoria (art. 1º de la ley 23.592), por lo que no era necesario aplicar, en lo que respecta a materia de prueba lo que estableció la Corte en los precedentes Pellicori y Sisnero.

En la causa Sisnero se discutió, el alcance del derecho a elegir libremente una profesión o empleo y a no ser discriminado en razón del género en el proceso de selección para acceder al mismo. Tal es así que la señora Mirtha Graciela Sisnero fue quien interpuso una acción de

amparo de manera individual y conjunta con la Fundación de Mujeres contra la Sociedad Anónima del Estado del Transporte Automotor (SAETA), la Autoridad Metropolitana de Transporte (AMT) y las siete empresas operadoras de transporte público de pasajeros de la ciudad de Salta ante la no incorporación de mujeres como conductoras en dicho servicio.

En este fallo la Corte Suprema de Justicia de Salta, resolvió a favor de Sisnero y destacó que los principios de igualdad y de prohibición de toda discriminación resultan elementos estructurales del orden jurídico constitucional argentino e internacional. Además remarcó las obligaciones estatales, establecidas en la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, de adoptar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo. Recuperado de <http://www.saij.gov.ar/corte-suprema-justicia-nacion-federal-ciudad-autonoma-buenos-aires-sisnero-mirtha-graciela-otros-taldelva-srl-otros-amparo-fa14000071-2014-05-20/123456789-170-0004-1ots-eupmocsollaf>

En cambio en el precedente Pellicori citado anteriormente, el Superior Tribunal de Justicia de la Nación, hizo hincapié en que, la discriminación no suele manifestarse de forma abierta y claramente identificable; por lo cual su prueba con frecuencia resulta compleja y termina siendo una acción sumada a presunta, difícil de demostrar para la parte que invoca. Por lo cual, con la acreditación de los hechos, previamente evaluados resultan idóneos para inducir su existencia, correspondiendo al demandado la misma. Recuperado de <https://www.cij.gov.ar/nota-13425-La-Corte-hizo-lugar-a-un-amparo-en-una-causa-por-discriminaci-n-laboral-.html>

Asimismo expresó, que este principio de reparto en la carga de la prueba en materia de discriminación tiene sus orígenes en la jurisprudencia norteamericana y se encuentra actualmente consolidado en el derecho internacional y comparado.

Siguiendo con esto es posible destacar, el fallo plenario Drewes Luis Alberto c/Coselec SSCS s/cobro de pesos dictado el 23/3/1990 por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, la cual reconoció que el trabajador varón como demandante tenía derecho a la indemnización del artículo 182 de la L.C.T., después de haber probado que su matrimonio incidió en la ruptura del contrato de trabajo.

Tanto la doctrina como la jurisprudencia anteriores al dictado de este fallo plenario se manifestaron en dos sentidos: uno sostuvo que las normas del Título VI deben

interpretarse incluyendo al trabajador varón, en busca de la protección de estos derechos esenciales que apuntan a la constitución de la familia y, en cuanto al matrimonio, la presunción que establece el artículo 181 de la LCT es extensiva al trabajador varón.

No obstante la otra posición entiende que, frente a una inexactitud en el método legislativo, no es responsabilidad de los jueces interpretar legislando. Recuperado de <https://docplayer.es/13678606-Indemnizacion-agravada-por-matrimonio-del-trabajador-varon-reflexiones-sobre-el-plenario-drewes.html>

Al momento de hablar de la prueba, la doctrina ha sostenido que la misma debe ser aportada por los damnificados, teniendo en cuenta que en el acto mismo de la diferenciación arbitraria no suele ser exhibida ni reconocida por la empresa.

Tal es así que algunos tribunales han considerado que la norma tutela por igual a trabajadores de ambos sexos siendo el criterio hasta hoy predominante era que el despido de un varón que anuncia su matrimonio o acaba de contraerlo, genera en forma automática la presunción que ampara a las mujeres y exige al trabajador la demostración de que el despido tuvo como causa su matrimonio, lo cual no es fácil de probar. Siendo que al ser despedida una mujer en su actividad laboral, le bastara con demostrar la notificación del casamiento para que pueda reclamar la indemnización no ocurriendo lo mismo con el varón. Recuperado de <https://www.pagina12.com.ar/298637-prohibicion-de-despido-por-matrimonio>

Retomando la idea del despido sin justa causa, cabe destacar que los trabajadores que se encuentren en esta situación, tendrán derecho a percibir el doble de la indemnización, correspondiente de conformidad a la legislación vigente. Esto es lo que reclamaba el Sr. Puig en su demanda debidamente fundada, ya que el despido se produjo como hemos relatado anteriormente por su matrimonio.

La Ley de Contrato de Trabajo Argentina, nos dice que se presume el despido por matrimonio cuando se produjere dentro de los 3 meses anteriores o 6 meses posteriores al enlace nupcial debidamente notificado, estableciendo una indemnización agravada equivalente a un año de remuneraciones. Recuperado de

<https://www.erreius.com/opinion/2/laboral-y-de-la-seguridad-social/Nota/396/despido-por-causa-de-matrimonio-para-la-corte-suprema-los-trabajadores-varones-tienen-derecho-a-cobrar-la-indemnizacion-agravada>

Desde hace largo tiempo se viene discutiendo, acerca de si esa protección adicional por matrimonio es aplicable solamente a las trabajadoras mujeres o también a los trabajadores varones. Al respecto, los autores Moira Fullana y Máximo Gerino, afirman que “si bien existe consenso entre las corrientes jurisprudenciales en lo relacionado a que la indemnización especial del artículo 182 de la LCT es extensiva al trabajador varón, no hay coincidencia en relación con que la presunción surge de la norma en su redacción actual”. Recuperado de <https://docplayer.es/13678606-Indemnización-agravada-por-martrimonio-del-trabajador-varon-reflexiones-sobre-el-plenario-drewes.html>

En cambio, para Bidart Campos, dicha norma no traía inconvenientes y solo constituía un “problema aparente” al explicar que, había que tener más en cuenta las cláusulas constitucionales sobre protección integral de la familia y sobre igualdad, así como también las normas antidiscriminatorias de los tratados y de la ley 23.592, mencionada en párrafos anteriores. Con esas herramientas y ante la carencia de una norma expresa para tutelar al trabajador varón, se debe integrar el vacío o la laguna acudiendo a la analogía e ir al artículo 182, tanto como a las otras disposiciones constitucionales, internacionales e internas, para poder conferir al trabajador varón despedido el mismo trato que a la mujer ante igual situación. (Bidart Campos, 1992)

6.- POSTURA DEL AUTOR

En el análisis que realizamos del fallo entendemos, al igual que la Corte Suprema de Justicia de la Nación que se vulnera el principio de Trato Igualitario y No Discriminación. El respeto de dicho principio mencionado a lo largo del trabajo, contribuye por parte del empleador a preservar la dignidad del trabajador, en tanto que también le impone la obligación de adecuar su conducta a la preservación de la persona y bienes del trabajador.

A mi criterio, el despido de la empresa Minera Santa Cruz S.R.L. es contrario no solo a la Ley de Contrato de Trabajo sino también a los derechos constitucionales. Esto en función de que los artículos 181, 182 y 183 invocados, los mismos están respaldados por las disposiciones de la Constitución Nacional y por los tratados internacionales.

Se Trasgredió de esta manera la tutela especial resguardada por la L.C.T. donde el legislador procuró brindar mayor estabilidad en ciertos momentos de la vida del trabajador como es el hecho de contraer matrimonio, buscando siempre la protección del Derecho de la familia. No obstante, el Sr. Puig Fernando actor de la demanda, junto a sus letrados llevo adelante una sólida defensa de su derecho a la indemnización especial por despido por causa de matrimonio, el cual fuera injustamente quebrantado.

El Tribunal de Primera Instancia desestimó dicha demanda, aduciendo que el actor no había logrado probar que fue injustamente despedido por causa de su matrimonio, siendo que él había comunicado a la empleadora en los tiempos correspondientes el mismo.

En cuanto a la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, la Sala VI rechazó, con una infortunada argumentación, la pretensión del actor en cuanto al pago de la indemnización agravada establecida en el art. 182 de la Ley de Contrato de Trabajo. Además la Sala agregó, que el actor no contaba con elementos que manifestaran la existencia de un despido discriminatorio, entendiéndose de esta manera que no operaba la presunción “iuris tantum” que establece el art.181 de la Ley de Contrato de Trabajo respecto de los trabajadores varones, justificándose de manera equivocada, en las disposiciones de la Constitución Nacional y los Tratados Internacionales los cuales consagran una protección diferencial para la mujer.

Los fallos de los magistrados tanto del Tribunal de Primera Instancia como de la Cámara de Apelaciones del Trabajo son arbitrarios como bien expresa la Corte Suprema de Justicia de la Nación, ya que carecieron de una fundamentación sustentable y en ningún momento se aplicó el principio de equidad en materia de distribución de la prueba así como tampoco tuvieron en cuenta el contenido de las normas, las cuales tienden a proteger al núcleo familiar rigiendo esto para todos los sexos.

Si bien sabemos, que la Igualdad o no Discriminación es una de las normas fundamentales declaradas a menudo en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos, a través de sus Tratados y claramente manifiesta en nuestra Constitución Nacional, aun en la actualidad sigue existiendo la transgresión de dichos principios en diferentes áreas (Bayefsky, 1990).

Asimismo, la Ley de Contrato de Trabajo declara la nulidad de aquellos actos, contratos o reglamentos que autoricen al empleador para despedir por causa de matrimonio al personal contratado, pero no la prohibición al despido. Por lo cual tomada esta decisión y contando con

los requisitos legales, se dará lugar a una indemnización por despido agravada. Recuperada de https://www.eldial.com/nuevo/lite-tcd-detalle.asp?id=5100&id_publicar=10751&fecha_publicar=15/07/2010&camara=Doctrina&base=50

Aun cuando se pretenda, alcanzar una protección, pensando en un sistema donde se garantice la estabilidad, buscando un mayor monto indemnizatorio frente a este despido por causa de matrimonio, la ley protege sin embargo el despido con causa justificada. Manifestando en reiteradas ocasiones una particular vulneración en relación a los derechos del trabajador, a diferencia de lo que ocurre en el despido con causa justificada, por supuesto probada por el empleador, donde se lo exime de dicha indemnización agravada.

Se consideró a la mujer trabajadora dentro de un grupo con menos ventajas, sobre todo dentro de la competitividad del mundo laboral, que vemos actualmente, lo cual deja claramente de manifiesto que quien se ve discriminado es el trabajador varón. Mientras que a la mujer se le aplica de manera automática la tutela, al hombre se lo insta a probar el nexo causal de su despido con el matrimonio.

Tal es así que, el máximo Tribunal de Justicia de la Nación señala, que existen suficientes razones que justifiquen el otorgamiento de una especial protección legal a la mujer frente a la discriminación de la que suele ser objeto especialmente en el ámbito laboral, pero frente al modelo sociocultural donde se comparte la responsabilidad dentro de la familia y habiendo cambiado el paradigma de la misma es necesario también dar mayor alcance y flexibilizar las normas, haciendo que sean extensibles al trabajador varón.

Entendemos que es el juez quien debe efectuar una detallada apreciación de las pruebas. Como hemos visto, los jueces del voto mayoritario insistieron en que ninguna de esas disposiciones se aplica de manera exclusiva a la mujer trabajadora, debiendo tenerse en cuenta que la misma ley prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores entre otras cosas por motivo de sexo⁵ y si estamos frente a eso se genera un trato desigual⁶.

Por lo que sostener que la presunción del artículo 181 no es aplicable al trabajador varón es apartarse del camino legal y tener una interpretación regresiva de la ley, evitando atender los cambios y las nuevas necesidades de la comunidad.

⁵ Artículo 17 Ley 20.744

⁶ Artículo 81 Ley 20.744

Destaquemos como bien cita el Alto Tribunal, que en los últimos años se ha dejado atrás la concepción tradicionalista de familia, incluso hoy las tareas domésticas y la crianza de los hijos se encuentra en un importante proceso de cambio orientándose hacia una responsabilidad compartida por ambos cónyuges, es clave destacar la igualdad jurídica entre ellos.

El máximo tribunal de Justicia señala que existen suficientes razones que justifiquen el otorgamiento de una especial protección legal a la mujer frente a la discriminación de la que suele ser objeto especialmente en el ámbito laboral, pero frente al modelo sociocultural donde se comparte la responsabilidad dentro de la familia y habiendo cambiado el paradigma de la misma es necesario también dar mayor alcance y flexibilizar las normas.

Destacando de esta manera que la protección especial que la ley instituye tiene como propósito evitar que aquellos trabajadores que adquieren responsabilidades familiares sean despedidos por sus empleadores quienes sienten el miedo de que la capacidad productiva se vea afectada. Considerando que el artículo 181 constituye una importante fracción de este sistema de garantías ya que permite sobrellevar las dificultades que ocurran en el momento de probar el principal motivo discriminador de un despido.

Los razonamientos expuestos por algunos tribunales provinciales como Corte Suprema de Justicia de Tucumán, entre otros, tienen una visión de mayor amplitud acerca de esta problemática, ya que sostienen que las normas de la Ley de Contrato de Trabajo referidas al despido por causa de matrimonio son completamente aplicables al trabajador varón, incluso en materia probatoria, entendiendo además que no corresponde hacer distinciones ni salvedades en razón del sexo, por lo que la regla presuntiva del artículo 181 de la LCT tiene operatividad en cualquier caso.

Según mi postura, atendiendo a lo anteriormente mencionado, el fallo es correcto en su aplicación normativa, marcando a su vez un importante antecedente y dejando un claro mensaje para que los tribunales observen detenidamente cada normativa en particular, que deban aplicar a casos en los que se roce la arbitrariedad y no se respete la dignidad de la persona sin importar su raza, género, cuestiones económicas, creencias religiosas, sexo, etc. promoviendo la igualdad en el ejercicio de los derechos y en materia de oportunidades.

6.- CONCLUSION

Para llegar a esta sentencia, la Corte Suprema de Justicia de la Nación tuvo previamente que habilitar la vía extraordinaria al verificar los agravios en cuanto a la arbitrariedad en los fallos de los magistrados que le preceden, viendo que se suscitaba una cuestión federal, dejando sin efecto la sentencia apelada, y ordenando que se dicte una nueva sentencia.

La Corte Suprema, resolvió entonces que los trabajadores varones también están amparados por la disposición de la Ley de Contrato de Trabajo que presume que el despido obedeció al matrimonio a los efectos de otorgar una indemnización agravada. De esta manera, dejó sin efecto el fallo de cámara y ordenó que se dicte uno nuevo según la correcta interpretación de la ley, con la firma de Elena Highton de Nolasco, Juan Carlos Maqueda y Ricardo Lorenzetti y los votos concurrentes de Carlos Rosenkrantz y Horacio Rosatti.

De manera notable podemos destacar, el voto del juez Rosenkrantz quien remarcó que, teniendo en cuenta la literalidad de los artículos 180, 181 y 182, se observa que ninguno de los tres se refiere de manera expresa a la mujer trabajadora, como exclusiva destinataria de la protección especial haciéndola extensible a los trabajadores varones. Agregando que el capítulo tercero del título séptimo, consiste en proteger la institución de matrimonio abarcando por supuesto a ambos cónyuges sin distinción de sexo.

7.- BIBLIOGRAFIA

Referencias Bibliográficas:

Ackerman, Mario E. (2019) El Despido.

Balbín, Adolfo N. (2017) Discusiones en torno a la esencia del vínculo jurídico laboral pp.98

Bayefsky, Anne F. (1990) El Principio de Igualdad y No Discriminación en el Derecho Internacional Título original: "The Principle of Equality or Non-Discrimination in International Law", publicado en Human Rights Law Journal, Vol. 11, Nº 1-2, 1990, pp. 1-34[versión electrónica]

Cornaglia (2001) pp.7

Bidart Campos, Germán (1992) Trabajo y Seguridad Social pp.513

Grisolía, Julio Armando (2005) Manual de Derecho Laboral

Katz, E. (1958) La obligación de tratar de un modo igual a los iguales, en iguales circunstancias en el derecho del trabajo

Antecedentes Jurisprudenciales

Álvarez, Maximiliano y otros c/ CENCOSUD S.A. s/ acción de amparo Fallo N°333. 07/12/2010

Drewes, Luis Alberto c/ COSELEC S.A.C. s/cobro de pesos. 23/03/1990

Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de Capital Federal s/Acción de Amparo. 28/03/2008

Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ TALDEVA S.R.L. y otros s/ amparo. 20/05/2014

Dictamen s/n. Tomo 307, Página 398. 10/12/2018

<https://www.cij.gov.ar/nota-13425-La-Corte-hizo-lugar-a-un-amparo-en-una-causa-por-discriminacion-laboral-.html>

<https://www.erreius.com/opinion/2/laboral-y-de-la-seguridad-social/Nota/396/despido-por-causa-de-matrimonio-para-la-corte-suprema-los-trabajadores-varones-tienen-derecho-a-cobrar-la-indemnizacion-agravada>

https://www.eldial.com/nuevo/lite-tcd-detalle.asp?id=5100&id_publicar=10751&fecha_publicar=15/07/2010&camara=Doctrina&base=50

Legislación

Ley 48 Artículo 14 (1863). Ley de organización de la jurisdicción y competencia de los tribunales federales del país.

Ley 12.383 (1938). Ley Despido por Matrimonio. Honorable Consejo Deliberantes

Ley 21.297 (1976). Ley de Contrato de Trabajo. Honorable Consejo Deliberantes

Ley 20.744 (1976). Ley de Contrato de Trabajo

Ley 23.592 (1988). Ley de Penalización de Actos Discriminatorios

Ley 23.451 (1981). Establece un régimen legal por el cual se ratifica el convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, adoptado en la conferencia General de la O.I.T. (Convenio N° 156)