



UNIVERSIDAD
EMPRESARIAL
SIGLO 21

DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL MUNDO DEL TRABAJO

**UNA INTERPRETACIÓN EVOLUTIVA DE LAS NORMAS EN EL
DERECHO LABORAL**

Autor: Luis Eduardo ARRATIA NICUL.

Legajo: VABG17977.

DNI: 18.900.363.

Profesor Director: Carlos Isidro BUSTOS.

Fecha de Entrega: 26/06/2022.

Neuquen Capital.

Tema: Derechos Fundamentales en el Mundo del Trabajo.

Autos: "Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A., s/ Despido" - "CNT 57589/201211/RHI - Corte Suprema de Justicia de la Nación - Buenos Aires, 24 de Septiembre de 2020.

Partes del proceso;

Actor: Fernando Rodolfo Puig.

Demandado: Minera Santa Cruz S.A.

Tribunal de Primera Instancia: Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo n° 11.

Tribunal de Alzada: Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo.

Tribunal que dicta la resolución bajo análisis: Corte Suprema de Justicia de la Nación.

Fecha de la sentencia: 24 de Septiembre de 2020.

Sentencia extraída desde <https://www.mpf.gob.ar>.-

Sumario: I. Introducción. a) Justificación de la Importancia del Fallo. b) Problema Jurídico. II. Cuestiones Procesales. a) Premisa Fáctica. b) Historia Procesal. III. Análisis de la ratio decidendi. IV. Análisis de los antecedentes históricos, doctrinarios y jurisprudenciales. a. La presunción del artículo 181 de la LCT. b. Las directivas de la O.I.T. c. La interpretación evolutiva de la Corte Suprema. V. Descripción de los Antecedentes Doctrinarios y Jurisprudenciales. VI. Postura del Autor. VII. Conclusión. VIII. Doctrina y Jurisprudencia.-

I. INTRODUCCIÓN:

El presente trabajo, tiene por objeto efectuar un análisis jurídico sobre la perspectiva y aplicación de los Derechos fundamentales en el plano laboral, todo ello bajo el análisis de la resolución judicial dictada en los autos "Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A., s/ Despido" por la Corte Suprema de Justicia de la Nación con fecha 24 de Septiembre de 2020.

A grandes rasgos, el caso bajo análisis se suscita en el marco de un recurso extraordinario en contra de la sentencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo que confirmó el rechazo de la demanda promovida por el Sr. Puig contra Minera Santa Cruz.

La resolución dictada por el máximo tribunal, deja en claro los puntos y principios claves que se debe considerar para que nuestra ley suprema sea aplicada e interpretada en su máxima expresión con el objetivo de disminuir la brecha de desigualdad existente la patronal y los trabajadores en cuanto a obtener las indemnizaciones prevista por la Ley de Contrato de Trabajo sin distinción de género.

El propósito de esta nota permite ahondar en un aspecto de innegable interés social como lo es el derecho de los trabajadores a no ser despedidos discriminatoriamente, como así también a velar por sus libertades y protecciones familiares como pieza fundamental del dispositivo legal dirigido a inhibir despidos discriminatorios por causa de matrimonio, en tanto contribuye a la implementación efectiva de la prohibición.

a) JUSTIFICACIÓN DE LA ELECCIÓN DEL FALLO:

La problemática jurídica subyacente en los autos antes indicado, resulta ser una Problemática de Notable Envergadura y Relevancia Jurídica, ya que luego de la decisión tomada por el más alto tribunal se ha logrado fijar un precedente que ha terminado con ciertas lagunas jurídicas en cuanto a la aplicación de ciertas normas en el derecho laboral.

De esta forma y bajo la armonía de una interpretación de tipo evolutiva en cuanto a las normas jurídicas, será posible encuadrar ciertas problemáticas laborales a las nuevas condiciones y necesidades de la comunidad, primando de esta forma la clara visión de futuro que las normas en si deben resguardar.

b) EL PROBLEMA JURÍDICO:

No podemos perder de vista que la problemática que ha involucrado la relación empleadores – trabajadores, ha sido a lo largo de la historia un problema de importante connotación jurídica social.

Que precisamente resulta ser cotidiano y frecuente ver en los distintos órganos jurisdiccionales, planteos judiciales que abordan ciertas problemáticas que denotan una clara desigualdad de interpretación de las normas que precisamente rigen las relaciones contractuales habidas entre las partes del contrato laboral.

Es importante destacar la importancia que tiene este fallo en relación a la no discriminación en el plano laboral, haciendo primar de esta forma la igualdad entre el hombre y la mujer en cuanto a la aplicación de los derechos y garantías laborales, sin perder de vista la supremacía constitucional sin distinción de género.

De esta forma la problemática jurídica subyacente en los autos “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A., s/ Despido” radica en torno a la aplicación –sin distinción de género- de las normas del derechos laboral con el fin de evitar diversas conductas que podríamos catalogar de abusivas por parte del empleador, como por ejemplo a no ser despedidos discriminatoriamente para no vulnerar, entre otras, las garantías de igualdad y no discriminación, estabilidad laboral y por ende la protección de la familia.

Otra de las problemáticas identificadas se circunscribe a la arbitrariedad del fallo en crisis, en cuanto el mismo carece de la debida fundamentación al excluir al género masculino de las presunciones del art. 181¹ de la Ley de Contrato de Trabajo y solo se sustenta en afirmaciones dogmáticas, dejando de lado el principio de equidad en materia de distribución de la carga de la prueba, colisionando de esta forma 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, además de chocar

¹ Artículo 181 LCT. Presunción: 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 tres (3) meses anteriores o seis (6) meses posteriores al matrimonio y siempre que haya mediado notificación fehaciente del mismo a su empleador, no pudiendo esta notificación efectuarse con anterioridad o posteridad a los plazos señalados.

literalmente con la orientación postulada por la Corte en cuanto la misma sostiene que las leyes no pueden ser interpretadas sólo históricamente, sin consideración a las nuevas condiciones y necesidades de la comunidad.-

La Corte Suprema para ello se ha basado en el principio de igualdad, de inclusión, y de no discriminación, equiparando tanto a la mujer como al hombre en la protección contra el despido por causa de matrimonio, incluyendo de esta forma al género masculino en una presunción que hasta entonces no lo beneficiaba.

El día 24 de septiembre la C.S.J.N mediante un memorable fallo ha sentado un nuevo precedente jurisprudencial en materia laboral, en este caso aunando criterios en cuanto a la aplicación presuntiva de la procedencia de la indemnización por despido en período tutelado por matrimonio bajo los términos del artículo 181 de la Ley de Contrato de Trabajo, dando de esta forma una tutela más extensa y eficaz a los derechos de la parte débil de la relación laboral., es decir a la parte trabajadora.

II.-CUESTIONES PROCESALES:

a. PREMISA FÁCTICA:

El actor – Fernando Rodolfo PUIG – promueve acción judicial mediante la cual reclama a la demandada - Minera Santa Cruz S.A - la indemnización especial prevista en el art. 182² de la Ley de Contrato de Trabajo al haber sido despedido dentro del plazo presuntivo previsto en el artículo 181 del mismo cuerpo legal.

Relata que contrajo matrimonio con fecha 18 de Enero del año 2010 y que notifico efectivamente a su empleador de dicho matrimonio, dentro del plazo legal establecido.

El empleador con fecha 25 de Junio del año 2010 – a los tres meses de haber contraído nupcias – procede a despedirlo sin invocación de causa y en cuanto el despido se produjo pese a que la empleadora había tomado conocimiento de su matrimonio, entendió

² Artículo 182 LCT. Indemnización especial: En caso de incumplimiento de esta prohibición, el empleador abonará una indemnización equivalente a un año de remuneraciones, que se acumulará a la establecida en el artículo 245.

que como consecuencia de ello se le debía abonar una indemnización equivalente a un año de remuneraciones acumulable a la establecida por el art. 245³ de la LCT.

b. HISTORIA PROCESAL:

Tramitada la Litis, el magistrado a cargo del Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo n° 11 rechazó el reclamo indemnizatorio del actor por considerar que el mismo no había logrado probar que el despido ocasionado por la demandada estaba fundado en el matrimonio celebrado por el actor.

Tras el correspondiente recurso de apelación, se expidió la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo confirmando la sentencia de primera instancia que rechazó el reclamo de la indemnización especial por despido por causa de matrimonio (art. 182 de la Ley de Contrato de Trabajo, en adelante —LCT) que fue promovido por el trabajador tras ser desvinculado sin expresión de motivos por parte de la empresa demandada.

Contra esa decisión el actor interpuso recurso extraordinario federal, cuya denegación dio lugar a la queja que resolvió hacer lugar al recurso extraordinario.

En su memorial, el actor sostiene que lo decidido vulnera garantías constitucionales tales como la igualdad, la no discriminación y protección a la familia entre otras, alegando también que el resolutorio es arbitrario por carecer de fundamentación y no aplicar el principio de equidad en materia de distribución de la carga de la prueba.

³Artículo 245 LCT. Indemnización por despido sin justa causa. En los casos de despido dispuesto por el empleador sin justa causa, habiendo o no mediado preaviso, éste deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a UN (1) mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de TRES (3) meses, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor. Dicha base no podrá exceder el equivalente de TRES (3) veces el importe mensual de la suma que resulte del promedio de todas las remuneraciones previstas en el convenio colectivo de trabajo aplicable al trabajador, al momento del despido, por la jornada legal o convencional, excluida la antigüedad. Al MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL le corresponderá fijar y publicar el promedio resultante, juntamente con las escalas salariales de cada Convenio Colectivo de Trabajo. Para aquellos trabajadores excluidos del convenio colectivo de trabajo el tope establecido en el párrafo anterior será el del convenio aplicable al establecimiento donde preste servicios o al convenio más favorable, en el caso de que hubiera más de uno. Para aquellos trabajadores remunerados a comisión o con remuneraciones variables, será de aplicación el convenio al que pertenezcan o aquel que se aplique en la empresa o establecimiento donde preste servicios, si éste fuere más favorable. El importe de esta indemnización en ningún caso podrá ser inferior a UN (1) mes de sueldo calculado sobre la base del sistema establecido en el primer párrafo.

Con los fundamentos expuestos, el señor Procurador Fiscal, hace lugar a la Queja y declara procedente el Recurso Extraordinario debidamente interpuesto por el apelante, dando lugar al fallo mediante el cual el Máximo Tribunal dejó sin efecto la sentencia apelada, ordenando se dicte una nueva resolución con los alcances del nuevo pronunciamiento.

En este sentido, y siguiendo el mencionado criterio, la Suprema Corte reafirmando que el régimen protectorio contra el despido por causa de matrimonio abarca a ambos cónyuges sin distinción de sexo, declarando procedente el Recurso.

c.- DESCRIPCION DE LA DECISIÓN:

La CSJN considera admisible el recurso interpuesto, se revoca la sentencia apelada y vuelven los autos al tribunal de origen para que, por quien corresponda, se dicte un nuevo pronunciamiento.

V- ANÁLISIS DE LA *RATIO DECIDENDI* EN LA SENTENCIA:

La legislación ha protegido desde antaño a la maternidad y al matrimonio frente a cualquier acto o forma de discriminación o de abuso de derecho que pudiere generarse en el ámbito laboral.

De esta forma y como un mecanismo tuitivo en favor de la mujer, la Ley de Contrato de Trabajo entre su articulado prohíbe – entre otros - el despido en forma relativa de la mujer por causa de maternidad.

Así por ejemplo el art 178⁴ de LCT presume, salvo prueba en contrario, que el despido es por causa de maternidad si este se produce sin causa, por una causa falsa o por una causa insuficiente, dentro del plazo de protección, castigando al empleador con las indemnizaciones legales ordinarias más una indemnización agravada.

⁴ Artículo 178 LCT. Despido por causa del embarazo – Presunción. Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la mujer trabajadora obedece a razones de maternidad o embarazo cuando fuese dispuesto dentro del plazo de siete y medio (7 y 1/2) meses anteriores o posteriores a la fecha del parto, siempre y cuando la mujer haya cumplido con su obligación de notificar y acreditar en forma el hecho del embarazo así, en su caso, el del nacimiento. En tales condiciones, dará lugar al pago de una indemnización igual a la prevista en el artículo 182 de esta ley.

En este sentido y bajo el mismo hilo conductor, la Corte Suprema en el caso bajo análisis, ha resuelto favorablemente al actor basándose en el principio de igualdad, de inclusión, y de no discriminación, equiparando a la mujer y al hombre en la protección contra el despido por causa de matrimonio.

De esta forma incluye una presunción que resulta ser de tipo *iuris tantum*, o sea, que admite prueba en contrario, que hasta entonces solo beneficiaba a la mujer en situación de despido para que de ahora en más pueda ser aplicada al hombre en cuanto al derecho de percibir una indemnización agravada si su desvinculación se produjo sin causa en el período legal de protección.

En este sentido el fallo es por demás rico, interesante y ciertamente novedoso, en cuanto ampara como posible víctima al hombre, ya que generalmente es el género masculino quien no necesita de semejante protección, ya que en rigor, quien siempre ha sido amparada como posible víctima frente al despido por causa de matrimonio ha sido la mujer.

Con tal criterio la Corte debió enfrentarse ante un problema jurídico de relevancia, debiendo analizar si al caso en concreto le era aplicable la indemnización especial por despido por causa de matrimonio prevista por el art. 182 de la Ley de Contrato de Trabajo a un trabajador hombre y tener por probado que la desvinculación reconoció su causa en el matrimonio cuando expresamente del texto legal no surge así.

Con motivo de ello el día 24 de septiembre del año 2020, nuestro máximo tribunal resolvió dejar sin efecto la sentencia de la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo que había confirmado la sentencia de primera instancia que precisamente rechazaba el reclamo de la indemnización especial por despido por causa de matrimonio.

De esta forma la Corte, señalo que la Sala VI de la Excma. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo había dado un alcance irrazonable al art. 181 de la Ley de Contrato de Trabajo, no solo porque 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.

Que hoy en día es indudable que el paradigma familiar ha experimentado profundas modificaciones hacia un nuevo modelo en el cual ambos cónyuges —entre los cuales, incluso, puede no haber diferencia de sexo— se hacen cargo indistintamente de las tareas, obligaciones domésticas y familiares y ello ciertamente debe ser considerado al momento de dictar la resoluciones judiciales en torno a la problemática.

a. La presunción del artículo 181 de la LCT.

Es pertinente señalar que la disposición legal encuadra íntegramente, entre otras previsiones, a lo referente al trabajo de la mujer legislando entre ello en cuanto a la nulidad de los actos o contratos de cualquier naturaleza que se celebren entre las partes o las reglamentaciones internas que se dicten, que establezcan para su personal el despido por causa de matrimonio – art 180⁵ de la LCT.

Por otro lado también legisla (art. 181) UNA PRESUNCION., en la cual 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 tres (3) meses anteriores o seis (6) meses posteriores al matrimonio y siempre que haya mediado notificación fehaciente del mismo a su empleador.

Que precisamente esta presunción hasta entonces era de aplicación exclusiva a las mujeres, quedando por ende excluido el hombre de aquel beneficio.

En el caso bajo análisis, los magistrados de las instancias anteriores han admitido que tanto los empleados varones como las empleadas mujeres tienen derecho a la indemnización prevista por el art. 182 de la LCT en caso de despido por causa de matrimonio, pero sostuvieron que la presunción contenida en el art. 181 solo se aplica a los supuestos de trabajadoras mujeres, de manera que para obtener el resarcimiento agravado, los varones deben —probar que la desvinculación obedeció al hecho de haber contraído enlace, volcando de esta forma la carga de la prueba a la parte trabajadora.

⁵Artículo 180 LCT. Nulidad - Serán nulos y sin valor los actos o contratos de cualquier naturaleza que se celebren entre las partes o las reglamentaciones internas que se dicten, que establezcan para su personal el despido por causa de matrimonio.

Por otro lado la Corte ha entendido que precisamente esta última conclusión no constituye derivación razonada de las normas antes examinadas, pues la ley no restringía su protección a las hipótesis de despido de trabajadoras mujeres de manera excluyente, ni existían elementos que autoricen a excluir de sus disposiciones al trabajador varón.

El fallo sin dudas reivindica al varón que a menudo, se lo desvaloriza y se lo critica frente a la mujer en la vida conyugal, en las obligaciones domésticas, y en las responsabilidades familiares. En su análisis la Corte reflexiona que si atendiéramos a la literalidad de los artículos, no podría deducirse que exclusivamente el legislador se refiriere a la mujer trabajadora, por más de que el artículo se encuentre ubicado dentro del título “Del trabajo de las mujeres”.

b. Las directivas de la O.I.T.

La Organización Internacional del Trabajo (O.I.T) es precisamente un organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales.

Dicha organización se encarga precisamente de desarrollar y supervisar el uso de las normas internacionales de trabajo que se convierten en convenciones y recomendaciones. Estas normas cubren todos los aspectos del mundo del trabajo, y establecen principios básicos y derechos con el fin de garantizar un trabajo digno para todos los ciudadanos.

De esta forma el Convenio 156⁶ de la O.I.T., se expide en referencia a los derechos de los trabajadores con responsabilidades familiares y pone en cabeza de los estados miembros la obligación de incluir entre los objetivos de sus políticas nacionales el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo lo puedan ejercer sin ser objeto de discriminación y que dicho desenvolvimiento laboral no afecte sus responsabilidades familiares y profesionales.

⁶ Convenio 156 O.I.T. Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 - Manual de la red de género de la OIT (edición 2008), sección 1.

Determina en igual sentido en su artículo N° 8⁷ (Convenio 156 de la O.I.T.) que la responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo, todo ello con la clara finalidad de crear una efectiva igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras.

Que precisamente aquellas directivas consagran innegablemente la igualdad de derechos tanto a los hombres como a las mujeres frente al matrimonio y las responsabilidades familiares, imponiendo 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.

Esta clara y precisa recomendación ha sido traída a colación por los magistrados de la causa en análisis para lograr dar un trato igualitario entre las trabajadoras y trabajadores, logrando de esta forma aplicar al hombre un beneficio hasta entonces exclusivo para las mujeres.

c. La interpretación evolutiva de la Corte Suprema.

La Corte Suprema ha expresado que el paradigma familiar, ciertamente en los últimos años ha experimentado profundas modificaciones con orientación hacia un nuevo modelo de igualdad de género, en el cual hoy en día tanto el hombre como la mujer se hacen cargo indistintamente de las tareas y obligaciones domésticas y familiares.

Por otro lado se ha tenido en cuenta que el origen de la protección especial se remonta al año 1938 cuando la ley 12.383 dejó expresamente establecido el beneficio a los trabajadores, legislando de esta forma sobre la protección contra el despido por matrimonio con el fin de garantizar la vida familiar.

Luego de ello, si bien se dictaron sucesivas e innovadoras modificaciones en el plano de los derechos laborales, todos han seguido el mismo camino en pos de consagrar el derecho de los trabajadores sin distinción de sexo, haciendo primar en todo sentido que la

⁷ Artículo 8 – Convenio 156 O.I.T - La responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo.

familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado.

Funda de igual forma, en que otro de los artículos de la LCT legisla sobre “La prohibición del despido por causa de matrimonio”, y deja expresamente establecida la sanción de nulidad respecto de los negocios jurídicos y de las reglamentaciones internas de una empresa que “establezcan para su personal el despido por causa de matrimonio”, logrando con ello deducir que se trata tanto de los trabajadores varones como de las mujeres.

De igual forma en el fallo bajo análisis, la Corte Suprema expresó que las leyes deben interpretarse de manera evolutiva, en cuanto deben considerarse para ello las nuevas condiciones y necesidades de la comunidad, ya que toda ley por naturaleza tiene una visión de futuro, resultando por ende inentendible que los magistrados se apeguen solamente a la literalidad de las normas obviando recoger y recibir los hechos posteriores a su sanción.

Que con dicho razonamiento la Corte ha dejado claro que las leyes no pueden ser interpretadas sólo históricamente, sin consideración a las nuevas condiciones y necesidades de la comunidad, por lo que con tal razonamiento no se ha hecho más que adaptarse al contexto social en donde la igualdad de género ha venido a instaurarse en todos los estándares y relaciones y, en este caso muy particularmente, en el ámbito laboral.

IV. DESCRIPCIÓN DE LOS ANTECEDENTES DOCTRINARIOS Y JURISPRUDENCIALES.

Continuando con el análisis del fallo, detallare de qué manera se interpretaron los conceptos y antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales a la hora de resolver en autos “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A., s/ Despido”.-

Que como punto de partida debemos señalar que La Corte reconoce que si bien el tema remite a una interpretación de derecho común y dicha materia es impropia al art. 14⁸

⁸ Ley 48. Art. 14. – Una vez radicado un juicio ante los Tribunales de Provincia, será sentenciado y fenecido en la jurisdicción provincial, y sólo podrá apelarse a la Corte Suprema de las sentencias definitivas pronunciadas por los tribunales superiores de provincia en los casos siguientes:

de la Ley 48, en este caso se hace necesario expedirse excepcionalmente en cuanto la sentencia recurrida se aparta de la solución legal prevista para el caso, vulnerando de esta forma ciertas garantías constitucionales y en apoyo a lo sostenido por el Sr. Procurador Fiscal y cierta jurisprudencia, se resuelve hace lugar a la Queja y se declara procedente el Recurso Extraordinario.

Para arribar a tal razonamiento se han apoyado en el fallo "Recurso de hecho deducido por la demandada en la causa Páez Alfonso, Matilde y otro c/ Asociart ART S.A. y otro s/ indemnización por fallecimiento" (2018).

De esta forma en palabras del artículo "El recurso extraordinario federal" elaborado por el Profesor LUIS ARMANDO RODRÍGUEZ (Febrero de 1996) y del comentario sobre el Recurso Extraordinario del Art.14 de la Ley 48 – elaborado por el Dr. Jorge Horacio Gentile - Profesor Emérito de Derecho Constitucional de la Universidad Nacional y de la Universidad Católica de Córdoba, se llega a la interpretación de los argumentos utilizados, ya que si bien La Corte Suprema no suele ser órgano de jurisdicción en los conflictos laborales, puede oír de quejas, cuando se pone en entredicho la compatibilidad de una ley o un decreto con la Constitución Federal, situación que claramente acontecía en el caso bajo análisis.

Desde otro punto de vista se abordó prestigiosa doctrina imperante en el campo del derecho constitucional, de la seguridad social y lo referente al constitucionalismo social y su estrecho nexo con el derecho laboral, ya que todo ello hace eco en el fallo bajo análisis, porque precisamente ello resulta ser el punto de partida necesario para referenciar axiológicamente sobre los derechos laborales dentro del pensamiento constitucional.

El principio protectorio, es decir, la obligación de proteger a través de las leyes, el trabajo en sus diversas formas, tiene jerarquía constitucional y por ende propicia

1° Cuando en el pleito se haya puesto en cuestión la validez de un Tratado, de una ley del Congreso, o de una autoridad ejercida en nombre de la Nación y la decisión haya sido contra su validez.

2° Cuando la validez de una ley, decreto o autoridad de Provincia se haya puesto en cuestión bajo la pretensión de ser repugnante a la Constitución Nacional, a los Tratados o leyes del Congreso, y la decisión haya sido en favor de la validez de la ley o autoridad de provincia.

3° Cuando la inteligencia de alguna cláusula de la Constitución, o de un Tratado o ley del Congreso, o una comisión ejercida en nombre de la autoridad nacional haya sido cuestionada y la decisión sea contra la validez del título, derecho; privilegio o exención que se funda en dicha cláusula y sea materia de litigio.

claramente un rol o modelo estatal que busca, por ende, demostrar la intrínseca relación que existe entre el mundo económico y el firmamento jurídico en la sociedad contemporánea, ya que lo social va muy unido a lo económico en la concepción que estamos analizando, señalando por ende que el constitucionalismo social considera que el estado debe estructurar y promover un orden económico justo, que permita el acceso de todos los hombres y mujeres a las fuentes de trabajo y de producción y que haga posible una distribución equitativa en cuanto a recursos y posibilidades.

Ya con la noción de los derechos al trabajo y su importante reconocimiento en el orden constitucional, logrando delimitar entre los derechos fundamentales del trabajo, tanto la igualdad como la protección a mantener el trabajo y evitar el despido por causas de matrimonio se han analizado los términos de la ley de contrato de trabajo.

De esta forma no podemos perder de vista lo importante que han sido las discusiones doctrinarias que precisamente han generado la lectura e interpretación de las cláusulas contenidas en los arts. 181/182 de la ley de contrato de trabajo, por la cual se le concedería sólo a la mujer la tutela especial por matrimonio.

Como puntapié al análisis se recordó que el fallo “Drewes, Luis Alberto C/ Coselec S.A.C. S/ Cobro de Pesos” del 23 de marzo de 1990, la doctrina fijada por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, hace extensiva la indemnización agravada prevista en el art. 182 de la Ley de Contrato de Trabajo a los trabajadores varones cuando el despido obedezca a causas de matrimonio, pero sostiene que no opera la presunción “iuris tantum” del art. 181 LCT.

Que precisamente, a los efectos de dictar el fallo bajo análisis, los miembros del más alto tribunal se han posicionado en la literalidad de los arts. 180, 181 y 182 y han interpretado que la norma en si no hace distinción alguna de sexo, sino todo lo contrario, es la propia Ley la que prohíbe como primera aproximación al tema cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, considerando además que es un trato desigual el dispensado a los trabajadores por esa misma razón.

No se ha perdido de vista que el camino que ha recorrido la legislación hoy vigente, en cuanto al derecho laboral ha sido de suma importancia y de esta forma se

evidencia que a medida que la legislación laboral pasó a ser más sofisticada, y a medida que se enriquecía gracias a los convenios colectivos y a las decisiones judiciales, fue cada vez más imprescindible contar con un texto consolidado, lo que se logró en el 1974 adoptando la forma de Ley de Contrato de Trabajo (LCT), que luego de dos años fue sometida a una revisión.

Para arribar a ello se ha efectuado un análisis de tipo histórico sobre la creación de la norma, identificando que precisamente el proyecto de 1974 presentado por el Poder Ejecutivo del cual precisamente surge la Ley 20.774, entre su articulado contenía un punto específico (el art. 299), mediante el cual establecía que “las disposiciones sobre indemnización agravada en el caso de despido por causa de matrimonio podían extenderse excepcionalmente al caso del trabajador despedido, de acuerdo a las circunstancias de cada caso, apreciado ello con un criterio ciertamente restrictivo, resaltando además que el artículo fue modificado, suprimiendo la palabra “mujeres”, siendo luego derogado.

Del mismo modo se hace referencia a que la Ley 12.383 de 1938 en su art. 1., prohibía expresamente a la patronal, empresas concesionarias de servicios públicos, sociedades civiles y comerciales de cualquier naturaleza, a dictar reglamentaciones internas y celebrar pactos o convenios que establezcan para su personal el despido por causa de matrimonio.

Cabe aclarar que este artículo fue modificado al discutirse en la Cámara de Senadores suprimiendo la palabra “mujeres” e incluso dos años después fue derogado.

Por otro lado también se analizó que nuestro derecho interno (art. 402⁹ del CCyC) nos enseña que ninguna norma puede ser interpretada, ni aplicada en el sentido de que esta limite, restrinja, excluya o suprima derechos y obligaciones de los integrantes del matrimonio y los efectos de esta, ya sea que este constituido por dos personas de distinto o igual sexo.

⁹ 7Código Civil y Comercial de la Nación Art 402.- 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 éste produce, sea constituido por dos personas de distinto o igual sexo.

De igual forma, se toman como pautas directivas diversos principios constitucionales e internacionales que le brindan protección al matrimonio tales como el derecho a la protección de la vida familiar que reconocen los artículos 14¹⁰ bis de la Constitución Nacional, 11.2 y 17.2 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, 23 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 15 y 16 de la Convención para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer y 10 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el derecho a fundar una familia integra, la vida privada y la autonomía personal consagrado en el artículo 11.2 de la Convención Americana y 19 de la Constitución Nacional.

Otro de los puntos importantes que han sido considerados, apunta a que el espíritu de la ley no puede apostar a una suerte de inteligencia regresiva que precisamente contrasta con la orientación que postula el más alto tribunal en cuanto a que las leyes no pueden ser interpretadas sólo históricamente, sin atender a las nuevas consideraciones y necesidades de la comunidad, porque precisamente toda ley por naturaleza tiene una visión de futuro y no puede perderse de vista que la misma está predestinada a recoger y regir hechos posteriores a su sanción. (Fallos: 333:2306, considerando 9°).

Se hace también una reseña de los principios constitucionales e internacionales que le brindan protección al matrimonio, protección de la vida familiar y con especial atención al Convenio 156 de la OIT, en referencia a los trabajadores con responsabilidades familiares para poder crear de esta forma un efectiva igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, haciendo especial hincapié en que la responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada a la cual los empleadores puedan echar mano para poner fin a una relación de trabajo.

V. POSTURA DEL AUTOR.

¹⁰ Artículo 14 bis.- El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial.

De esta forma, tras haber analizado los puntos más sobresalientes del tema y con la clara visión de futuro, los miembros del Máximo Tribunal ha optado acertadamente por interpretar la norma en cuestión, de acuerdo a las nuevas circunstancias sociales.

Que no se puede perder de vista que el derecho del trabajo es un derecho tuitivo, y, por ende, el legislador, y el juez guiado por lo que impone la legislación vigente, deben propender a proteger al más débil en la relación laboral y ha sido como consecuencia de ello que el fallo en cuestión sin duda reivindica al varón, que a menudo, se lo desvaloriza frente a la mujer en la vida conyugal, en las obligaciones domésticas, y en las responsabilidades familiares.

Considero que esta sentencia sienta un importante precedente que apunta a ratificar la protección integral de las familias y significa por ende un importante avance sociocultural que logra dar solución a una laguna jurídica que no hacía más que dejar indefenso al género masculino en cuestiones de índole laboral, cuando claramente se estaban desconociendo derechos de raigambre constitucional, en este caso los derechos del trabajo.

Es un hecho que hoy en día ya no es solo la mujer quien debe ocuparse de las labores familiares, sino que tal responsabilidad también alcanza al hombre y es por ello que este fallo no solo cumple con una verdadera y perfecta igualdad de protección frente al despido en razón del matrimonio, sino que también viene a romper con los estereotipos culturalmente establecidos históricamente, que reducían únicamente a la mujer como única responsable de las obligaciones familiares.

Así de esta forma, hoy en día nuestra legislación (CCyC), establece y reafirma la solidaridad en cuestiones familiares, legislando por ejemplo que los cónyuges se deben asistencia recíproca, como así también privilegia el cuidado compartido de los hijos, como la obligación conjunta de criarlos, situación que viene a despejar todo tipo de dudas en cuanto a equiparar la responsabilidad en el plano familiar en favor del hombre y de la mujer.

Que bajo ese criterio La Corte resuelve dicha controversia interpretando que el artículo 181 de la Ley de Contrato de Trabajo, resulta contrario a la Constitución Nacional, los Tratados y Convenios Internacionales sobre Derechos Humanos, Derechos Laborales

como así también nuestro Código Civil y la realidad social que nos toca vivir, situación por la cual excluir al trabajador varón de dicha presunción importa no solo una discriminación en razón del sexo sino que también supone ignorar la igualdad de condiciones de los miembros del núcleo familiar en el ejercicio de los deberes y responsabilidades familiares.

Como consecuencia de ello este fallo constituye un importante avance en materia de género al igualar las obligaciones familiares y domésticas tanto de las mujeres como de los hombres a más de ratificar los derechos laborales en el mundo del trabajo, ofreciendo de esta forma la oportunidad de plantear una profunda reforma de la Ley de Contrato de Trabajo que pondere además el paradigma actual y la nueva realidad sociocultural.

VI. CONCLUSIÓN.

Tal como ha quedado planteado en el desarrollo de este trabajo, el fallo en cuestión presenta un problema axiológico, dado que existe un conflicto jurídico entre reglas del derecho común y principios de raigambre constitucional.

Además de ello encontramos un claro problema de interpretación de las normas jurídicas, que en este caso atendiendo el principio *In dubio pro operario* ya que ante un caso de duda en la hermenéutica de la norma, se favorecerá al trabajador, siendo ello un claro principio interpretativo del Derecho laboral.

Este principio jurídico implica que tanto el juez como el intérprete de una norma debe, ante una duda de interpretación, optar por aquella que sea más favorable al trabajador.

De este modo y con visión puesta en ratificar los derechos de raigambre constitución en el plano laboral, resuelve la controversia interpretando que el artículo 181 de la Ley de Contrato de Trabajo, resulta contrario a la Constitución Nacional, los Tratados y Convenios Internacionales sobre Derechos Humanos, Derechos Laborales como así también nuestro Código Civil.

En ese sentido se llega a la conclusión de que excluir al trabajador varón de una presunción que obra a favor del género femenino, importa no solo una discriminación en

razón del sexo sino también supone ignorar la igualdad de condiciones de los miembros del núcleo familiar en el ejercicio de los deberes y responsabilidades familiares.

Que en función de ello es que el Tribunal Superior falla a favor de la aplicación de la indemnización por causal de matrimonio de manera igualitaria, poniendo fin a un hecho claramente discriminatorio con fundamento en un conjunto de normas y principios de innegable envergadura jurídica.

De esta forma se ha hecho foco sobre los principios generales y fuentes del derecho del trabajo, así como los principales institutos de la materia, tal el caso del orden público laboral, sus caracteres, las nota típicas del contrato de trabajo, los sujetos que lo celebran, su objeto, los derechos y obligaciones de las partes contratantes y, en especial, los límites a las facultades del empleador en cuanto a despidos sin causa.

Este fallo constituye un importante avance no solo en materia de género al igualar las obligaciones familiares y domésticas tanto de las mujeres como de los hombres, sino también en cuanto a una interpretación evolutiva, actual y con visión de futuro de las normas jurídicas que garanticen derechos constitucionales, ofreciendo por ende la oportunidad de plantear una profunda reforma de la Ley de Contrato de Trabajo que tome en consideración el paradigma actual de la familia y la nueva realidad sociocultural.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

Doctrina

- BIDART CAMPOS, Germán, (2006). Tratado Elemental de Derecho Constitucional Argentino. Tomo I B, pág. 219. Editorial Ediar, Buenos Aires.
- BIDART CAMPOS, Germán J. Tratado..., Ob. cit, p. 468 y ss.
- BIDART CAMPOS, Germán J. El orden socioeconómico en la Constitución, Ed. Astrea, Buenos Aires, 1999, p- 133 y ss.
- BIDART CAMPOS, Germán J. “Principios constitucionales de derecho del trabajo (individual y colectivo) y de la seguridad social en el art. 14 bis”, Trabajo y Seguridad Social, 1981-481.

- BIDART CAMPOS, Germán J. Tratado elemental (...), Ob. Cit., p. 497 y ss. 220 - Revista de la Facultad, Vol. V N° 2 Nueva Serie II (2014) 215-231.
- GENTILE Jorge Horacio - Recurso Extraordinario del Art.14 de la Ley 48 - Profesor Emérito de Derecho Constitucional de la Universidad Nacional y de la Universidad Católica de Córdoba - <http://www.profesorgentile.com/n/recurso-extraordinario-del-art-14-de-la-ley-48.html>.
- JAUREGUIBERRY Luis María, (1957). El artículo nuevo (constitucionalismo social), ed. Castellvi, Santa Fe, pág. 139.
- RODRÍGUEZ SAIACH Luis Armando - El recurso extraordinario federal - Febrero de 1996 - REVISTA VERBA IUSTITIAE. REVISTA DE LA FACULTAD DE DERECHO DE MORON Nro. 2, pág. 27 UNIVERSIDAD DE MORON Id SAJ: DACF000097 – http://www.saj.gov.ar/doctrina/dacf000097-rodriguez_saiach-recurso_extraordinario_federal.htm.

Legislación

- Constitución Nacional Argentina.
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Ley N° 23179. 27 Mayo de 1985.
- C156 - Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156) - <https://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>.
- Jurisdicción y Competencia de los Tribunales Nacionales. Ley 48 Artículo 14. 14/9/1863.
- Ley N° 20.744(1976) Contrato de Trabajo. Texto ordenado por decreto 390/1976. Honorable Congreso de la Nación Argentina.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales Código Civil y Comercial de la Nación: Ley 26.994. Octubre 7 de 2014 Código Procesal Civil y Comercial de la Nación.

Jurisprudencia

- Corte Suprema de Justicia de la Nación. (27/9/2018). "Recurso de hecho deducido por la demandada en la causa Páez Alfonso, Matilde y otro c/ Asociart ART S.A. y otro s/ indemnización por fallecimiento" 64722/2013/1/RH1.
- Corte Suprema de Justicia de la Nación. (15/11/2011). "Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo" FA11000149.
- Corte Suprema de Justicia de la Nación. (20/5/2014). "Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Taldelva SRL y otros s/ amparo". S.932.XLVI.
- Corte Suprema de Justicia. (21/10/2013) "Gómez Julio David c/ Autoservicio Capo S.A. s/ Cobro de pesos" - Despido por matrimonio, in dubio pro operario - Id SAIJ: FA13240219 - <http://www.saij.gob.ar/despido-matrimonio-in-dubio-pro-operario>.
- Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Capital Federal, Ciudad Autónoma de Buenos Aires. (23/03/1990). "Drewes, Luis Alberto C/ Coselec S.A.C. S/ Cobro De Pesos" FA90040001.