



TRABAJO FINAL DE GRADUACION

LA IGUALDAD DE TRATO COMO PRINCIPIO RECTOR DEL DERECHO

LABORAL

“Recurso de hecho deducido por el actor en la causa Puig, Fernando

Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido” CSJN 2020

Carlos Luis Olguin Casalis.

ABOGACÍA

2023

Sumario: I. Introducción. II. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal. III. La Ratio decidendi de la sentencia. IV. Análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. V. Postura del autor. VI. Conclusión. VII. Listado de revisión bibliográfica

I. Introducción

El fallo bajo análisis aborda una problemática originada a raíz de una relación laboral, el mismo fue impulsado por un trabajador despedido sin expresión de causa por parte de su empleador, cuya desvinculación había ocurrido dentro de los seis meses posteriores a contraer matrimonio. La sentencia en cuestión es del máximo tribunal del país, vale decir, la Corte Suprema de Justicia de la Nación, en adelante CSJN, que revocó la sentencia apelada dictada por la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo que rechazó oportunamente el reclamo de la indemnización especial de despido por causa de matrimonio establecido en el artículo 182 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Cabe destacar que las relaciones de trabajo y sus condiciones, se encuentran garantizadas en la Constitución Nacional en el artículo 14 bis que reza en su primer párrafo así:

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.¹

¹ ART. 14 bis. CONSTITUCION DE LA NACION ARGENTINA. Ley N° 24.430. (sancionada en 1853 con las reformas de los años 1860, 1866, 1898, 1957 y 1994). Sancionada: Diciembre 15 de 1994. Promulgada: Enero 3 de 1995.

Por otro lado, existen leyes específicas que reglamentan dichas actividades y regulan el vínculo entre trabajadores y empleadores como el caso de la ley de contratos de trabajo² que establece los regímenes laborales y de la seguridad.

La constante evolución social y sus cambios, hacen necesaria la actualización y adaptación de las normas que rigen los vínculos laborales a fin de evitar situaciones discriminatorias o tratos desiguales entre trabajadores. Radica ahí la importancia de fallos como el analizado, que sientan un precedente de calidad puesto que resalta además que pese a cuestiones de redacción, ley debe ser interpretada en armonía con lo estipulado en la Constitución Nacional y con los tratados y convenios internacionales a ella suscriptos.

El problema jurídico que surge del análisis del caso, es de índole lingüístico, puesto que se evidencian los inconvenientes del lenguaje utilizado por la norma y que resulta ambiguo a la hora de su interpretación. Así las cosas, en primera instancia no se le reconoce al trabajador la causal de despido por matrimonio regulada en la LCT, por su simple calidad de hombre, ya que el articulado al respecto se encuentra dentro del TITULO VII denominado “Trabajo de Mujeres”, situación interpretado en forma opuesta por la CSJN que además resalta la necesidad de una interpretación igualitaria y equitativa de la norma, conforme se desprende la Carta Magna y de la propia LCT.

Para efectuar el correcto orden analítico, es necesario desarrollar la historia procesal y el estudio de la ratio decidendi que junto a la elaboración doctrinaria y jurisprudencial permitirán al autor tomar postura al respecto, para en último lugar, arribar al colofón.

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

El Sr. Puig, Fernando Rodolfo, en adelante la parte actora, contrae matrimonio el 18 de marzo de 2010 y el 25 de junio del mismo año la empresa para la cual trabajaba pone fin a la relación laboral. Como consecuencia de lo sucedido, el Sr. Puig interpone demanda contra la compañía Minera Santa Cruz S.A. reclamando una indemnización por despido a

² LEY N° 20.744 - Sancionada: septiembre 11 de 1974. Promulgada: setiembre 20 de 1974. TEXTO Ordenado por Decreto 390/1976. Bs. As., 13/5/1976.

causa de matrimonio, en consonancia con lo regulado al respecto en la Ley de Contrato de Trabajo.

En primera instancia el reclamo judicial fue rechazado por entender que no se encontraba probado y /o acreditado que dicho despido pudiera responder a la causal antes enunciada.

El actor, en disconformidad con lo resuelto, apela la sentencia y toma intervención la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo que para pesar del Sr. Puig, también rechaza el reclamo de indemnización especial pretendido y confirma la sentencia anterior.

En ambas oportunidades se observó que estaba acreditado el conocimiento por parte de la empresa, sobre la celebración del matrimonio del empleado (actor), pero consideraron que no estaba probado que el despido y fin de la relación laboral sea a consecuencia de las nupcias contraídas.

Finalmente y luego de los vaivenes judiciales antes mencionados, la causa llega al Máximo Tribunal del País a partir de la medida interpuesta por el actor. El recurso de hecho es admitido y la Corte Suprema de Justicia de la Nación resuelve dejar sin efecto la sentencia de Cámara.

Los magistrados fallaron a favor de la igualdad de derechos entre trabajadoras y trabajadores en relación a las cargas familiares en un caso de despido a causa de matrimonio y decretaron dictar nueva sentencia.

III. La Ratio decidendi de la sentencia

El resolutorio de la Corte Suprema de Justicia de la Nación que deja sin efecto la sentencia anterior y ordena emitir un nuevo pronunciamiento haciendo lugar a la pretensión del actor por entender que le cabe la indemnización que contempla la ley laboral en relación al despido por causas de matrimonio, se fundó y razonó en la interpretación igualitaria y equitativa de la norma.

En relación al problema jurídico identificado al comienzo del trabajo, queda aquí resuelto de modo ejemplar por el Tribunal, que pudo sortear los inconvenientes del lenguaje utilizado por la norma que ubica la causal de despido por matrimonio dentro del TITULO VII denominado “Trabajo de Mujeres” de la LCT; logrando en conjunto con lo estipulado en la Constitución Nacional, una interpretación igualitaria y equitativa de la norma.

Asimismo, la Corte resalta la responsabilidad de ambos cónyuges en los compromisos familiares y domésticos y la necesidad de efectuar de modo propicio tanto la ley específica en materia laboral (LCT), que prevé puntualmente el despido a causa de matrimonio y por otro lado la prohibición de cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por cuestiones de sexo. Asimismo funda su razonamiento en lo estipulado en la Constitución Nacional y los tratados internacionales suscriptos como la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer³ y el convenio de la Organización Internacional del Trabajo⁴ que señala la obligación de promover la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores sin importar su género.

IV. Análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales

Este recorrido constituye el eje argumentativo del caso en análisis; dando los fundamentos objetivos y críticos que rodean la sentencia de la CSJN.

El derecho al trabajo y con él las condiciones dignas e igualitarias se encuentran receptadas como se menciono oportunamente en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional. Asimismo, el mismo cuerpo normativo establece que “Todos sus habitantes son iguales ante la ley, y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad” (artículo 16), éste último, conocido como el principio de igualdad.

³ Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Adoptada y abierta a la firma y ratificación, o adhesión, por la Asamblea General en su resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979. Entrada en vigor: 3 de septiembre de 1981, de conformidad con el artículo 27 (1)

⁴ Ley 23451 CONVENIO INTERNACIONAL. Trabajadores con Responsabilidades Familiares. Fecha de sanción 29-10-1986. Publicada en el Boletín Nacional del 14-Abr-1987

En el mismo orden jerárquico encontramos la Organización Internacional del Trabajo (OIT) quien pregona como pilar fundamental el principio de igualdad. El organismo en cuestión también se ha manifestado en materia de discriminación en empleo y ocupación y al respecto sostiene que “cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación” (Convenio N°111).

El derecho internacional del trabajo y los derechos humanos laborales son una verdadera fuente de derecho objetivo para la resolución de controversias” (Vera Ocampo & Ferreira, 2020).

En otro orden, se encuentra la Ley de Contrato de Trabajo como normativa nacional específica que regula las relaciones de trabajo, y en correspondencia al caso analizado establece en el artículo 180 la prohibición del despido por causa de matrimonio; “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”.

“Se establece así la protección legal del trabajo en sus diversas formas y se tutela al trabajador frente a todo acto o injerencia que menoscabe sus derechos laborales, y en particular, su dignidad. (Picón, 2014)

Por otro lado, siguiendo el criterio y la importancia que le dio el máximo tribunal al caso Puig, es preciso detenerse a analizar la cuestión de género que rodea la causa laboral. En palabras Vives Suriá (2010), “el género es un principio de organización de la vida social que afecta todo el conjunto de las relaciones sociales” (p.36). Vale decir entonces que en caso de despido a causa de matrimonio, la protección normativa no solo alcanza a la mujer, sino también y en igualdad de condiciones, al hombre.

La igualdad de género en el mundo del trabajo no es sólo una cuestión de derechos humanos y de justicia para los trabajadores, sino que también reviste interés desde el punto de vista empresarial para los empleadores, y es fundamental para el logro del crecimiento económico y la reducción de la pobreza a nivel nacional (OIT, 2009).

Con fundamento lo regulado por la LCT y en base a los principios de igualdad y tratos no discriminatorio, queda allanada la controversia del Sr. Puig y se hace lugar a la indemnización pretendida. Siguiendo a Nogueira (s/d) se desprende que:

La idea de reparación trasciende a la solución o decisión del litigio, causa o controversia, para abarcar otros aspectos vinculados a la condición vulnerable de la persona, en favor de la situación de la persona y del grupo con el que se identifica. Es decir que cada caso puede involucrar una cuestión de trascendencia colectiva.

Las sentencias judiciales, más aun las de la CSJN, operan como parámetros y guías conductuales para futuras controversias. Es por ello que los magistrados deben hilar fino en la interpretación normativa y en la correcta aplicación del derecho. Por el año 2014 los jueces de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo entendieron que en el trabajador (hombre), no rige la presunción legal de despido por causa de matrimonio y para reconocerle la indemnización por tal motivo, el mismo debía probar que el despido se produjo por causa del matrimonio. (“Bustamante, Damian Francisco c/Interbaires S.A. s/despido”, 2014).

Por otro lado, existe entre los antecedentes sobre despidos a causa de matrimonio un precedente que pese a tener décadas no puede dejar de mencionarse y el mismo corresponde a la CSJN en la causa “Drewes, Luis Alberto C/ Coselec S.A.C. S/ Cobro De Pesos” del año 1990 donde se estableció que:

(...) “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” (CSJN.).

Cabe destacar entonces que los lineamientos centrales del caso en análisis giran en torno a la norma aplicable, a su correcta interpretación y en la necesidad que la propia sentencia resalta, de abordar todo análisis con perspectiva de género. Vale mencionar nuevamente en este apartado, el problema jurídico que se identifico a comienzo del trabajo, un problema lingüístico que ubica la indemnización por despido a causa de matrimonio, dentro del dentro del TITULO VII denominado “Trabajo de Mujeres”, situación que genera, en una lectura simplista, una interpretación normativa limitada y desatinada. Por

ello la importancia del análisis íntegro de las leyes vigentes en el territorio, y la perspectiva de género que debe operar en los funcionarios judiciales.

Se establece así la protección legal del trabajo en sus diversas formas y se tutela al trabajador frente a todo acto o injerencia que menoscabe sus derechos laborales, y en particular, su dignidad. (Picón 2014)

V. Postura del autor

Esta parte entiende que existe total claridad interpretativa por parte de la CSJN al considerar que el despido dispuesto por la LCT con motivo de matrimonio alcanza tanto a trabajadoras como a trabajadores. De estar acreditada la causal mencionada, el empleador debe abonar además de la indemnización por despido sin justa causa, una indemnización especial por el despido a causa del matrimonio.

Si bien en su momento se pudo considerar que la causal de matrimonio sólo comprendía a las mujeres por estar ubicadas en el título cuyo nombre reza “Trabajo de mujeres”, la sentencia actual deja un precedente de calidad fundamentado normativamente e interpretado con una perspectiva de género. Una interpretación restrictiva de la ley implica violentar su finalidad y atenta contra las garantías constitucionales e internacionales.

Por otro lado el fallo resulta sugestivo atento a que más allá de abordar una problemática laboral, se desprende también una cuestión de género siendo el actor un hombre al que se le reconoce un derecho, proveyéndole un trato igualitario y sin discriminaciones por razones de género. Esto cobra sentido en cuanto socialmente se identifican las cuestiones de género, con tratos discriminatorios hacia mujeres.

Por todo lo antes dicho, se adhiere en total congruencia al resolutorio del máximo tribunal del país y se toma a la sentencia como un precedente jurisprudencial de relevancia jurídica y social.

VI. Conclusión

En relación a todo lo antes expuesto y a fin de esbozar la conclusión al respecto, se hace necesario refrendar ciertos hechos.

Ante un reclamo proveniente de un trabajador hombre que invocó como causal de despido el hecho de haber contraído matrimonio, y tras haber tenido un pronunciamiento desfavorable a su pretensión en primera instancia, la CSJN deja sin efecto la sentencia anterior y ordena emitir un nuevo pronunciamiento que contempla la indemnización establecida por la ley laboral en relación al despido por causas de matrimonio.

De conformidad con lo estipulado en la Carta Magna, todo ciudadano es igual ante la ley y no hay lugar para privilegios o por el contrario tratos discriminatorios en razón de sexo. En igual orden se encuentran los tratados internacionales con jerarquía constitucional. Vale decir que la igualdad ante la ley no es excepción en materia laboral, así lo establece también la normativa específica.

Como resultado del análisis del fallo en cuestión, es posible concluir que la resolución del Máximo Tribunal del país incurre en un pronunciamiento con una reflexión normativa que traspasa la órbita laboral y alcanza una interpretación igualitaria y equitativa de la ley y con perspectiva de género. Se valora además el instituto del matrimonio y las cargas familiares independientemente de quien tenga la mayor de las responsabilidades a su cuenta.

Finalmente resta destacar la importancia del precedente que se incorpora a la jurisprudencia nacional, siendo un fallo ejemplificador, claro e indiscutible fundado en sentido común y respaldado por el marco normativo.

VII. Listado de revisión bibliográfica

Nogueira, Juan Martín (s/d). Proyecciones de la discriminación en el derecho. UNLP. Recuperado de <https://www.amfjn.org.ar/2019/08/05/proyecciones-de-la-discriminacion-en-el-derecho/>.

Picón, L. N. (2014). Discriminación por nacionalidad. Una categoría sospechosa. El caso “Perez Ortega”. Recuperado de: <https://www.constitucional.com.ar/lasfronteras-constitucionales/>

Vera Ocampo & Ferreira, Pablo L. (2020). Trabajadora en situación de vulnerabilidad: su protección en el período de prueba, en el marco de la legislación de emergencia en cuarentena. Publicado en: LA LEY 22/09/2020, 22/09/2020, 6. Cita: TR LALEY AR/DOC/2779/2020.

Vives Suriá, Juan. (2010). Lentes de Género. Lecturas para desarmar el patriarcado. Fundación Juan Vives Suriá - Compilador/a o Editor/a; Autor(es). Caracas Fundación Editorial El perro y la rana. Defensoría del Pueblo.

Constitución de la Nación Argentina

Ley N° 20.744 de CONTRATOS DE TRABAJO. Sancionada: septiembre 11 de 1974.
Promulgada: setiembre 20 de 1974.

Ley 23451 Convenio Internacional. Trabajadores con Responsabilidades Familiares. Fecha de sanción 29-10-1986. Publicada en el Boletín Nacional del 14-Abr-1987.

Ley N° 17.677. Convenios Internacionales. Empleo Y Ocupación. Convenio 111, adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 42° Reunión del año 1958. Buenos Aires, 8 de marzo de 1968

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Sala II “Bustamante, Damian Francisco c/Interbaires S.A. s/despido”. 22 de agosto de 2014.

CSJN en la causa “Drewes, Luis Alberto C/ Coselec S.A.C. S/ Cobro De Pesos” del año 1990.