

**Corte de Justicia de la provincia de Salta “Cabezas, Raúl Edgardo c.
Grupo Peñaflor SA s/ recurso de inconstitucionalidad” Expediente N°
40.560/19 (Tomo 236: 503/518 - 02/febrero/2021).**

**Los valores jurídicos acompañan: el principio de igualdad,
la seguridad jurídica y los paradigmas socioculturales.**

NOTA A FALLO

APELLIDO Y NOMBRE: Madrid, Alejandra Soledad

LEGAJO: VABG85867

DNI: 30.283.190

TUTOR: Pereda, Gonzalo

CARRERA: Abogacía

TRABAJO FINAL DE GRADO: 26/06/2022

Sumario: **I.** Introducción - **II.** Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del tribunal - **III.** Análisis de la ratio decidendi en la sentencia - **IV.** Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales - **V.** Postura del autor - **VI.** Conclusión - **VII.** Listado de referencias. **VII a).** *Doctrina.* **VII b).** *Legislación.* **VII c).** *Jurisprudencia.*

I. Introducción

El fallo elegido de la Corte de Justicia de la provincia de Salta “Cabezas, Raúl Edgardo c. Grupo Peñaflor SA s/ recurso de inconstitucionalidad”, trata de un trabajador que es despedido sin causa por el solo hecho de haber contraído matrimonio, justificando el empleador dicha decisión en base a que el trabajador estaba excluido del Título VII de la Ley de Contrato de Trabajo (en adelante LCT) que se designa como “Trabajo de Mujeres”, tomando como referencia la normativa y manifestando que no le correspondía una indemnización laboral por ser hombre.

El análisis de este fallo resulta de gran importancia por el reconocimiento que la Corte de Justicia de la Provincia de Salta da al derecho de los trabajadores. En este fallo la Corte, reconoce que las diferencias de género no deben convertirse en desigualdades sociales: todos los habitantes son iguales ante la ley y esta debe ser aplicadas bajo el concepto de igualdad de género.

Las leyes argentinas prohíben cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo (art. 17 LCT) y establece que si eso ocurre se genera una situación de “trato desigual” (art. 81). Por otra parte, la Constitución Nacional (en adelante CN) aclara que “todos sus habitantes son iguales ante la ley y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad” (art. 16 CN) instituyendo el principio de igual remuneración por igual tarea en materia salarial (art. 14 bis CN), poniendo en descubierto un problema jurídico axiológico.

Este denota como una norma se pone en conflicto con un principio y se torna necesario que sea subsanado (Mendonca, 2003). Encontrando una disyuntiva entre una regla jurídica (art. 182 LCT) donde, por un lado, establece una indemnización especial frente al

despido a las trabajadoras mujeres que contraigan matrimonio, contradiciéndose directamente con un principio jurídico superior (art. 16 CN) que establece que todas las personas son iguales ante la ley sin tener en cuenta las diferencias sociales o naturales que se puede llegar a surgir. Por otra parte, podemos contraponerlo con la regla que se encuentra en el mismo texto normativo referido a la prohibición de la discriminación entre trabajadores por motivo del sexo (art. 17 LCT).

La Corte de Justicia de Salta puso de manifiesto que las personas, por tener sexo y género distintos, tienen los mismos derechos en el ámbito laboral, aplicándose el derecho positivo más favorable al trabajador. Es importante que se utilice la ley coherentemente y no caer en la desvaloración del derecho a la justicia, teniendo en cuenta las nuevas condiciones, necesidades y paradigmas de la sociedad actual.

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

El Sr. Raúl Edgardo Cabezas interpone demanda en contra del Grupo Peñaflor S.A en la provincia de Salta a consecuencia de haber sido despedido luego de contraer matrimonio y sin invocación de causa, manifestando que cumplió con los plazos temporales que establece la ley (art.181 LTC) y alegando que se lo indemnice con lo dispuesto en el art 182 LCT. La parte demandada contesta la demanda argumentando que el despido no corresponde por el reciente matrimonio del trabajador, si no, que corresponde al compromiso que tiene el empleado con el trabajo.

En primera instancia se hizo lugar a la demanda y se condenó al demandado a pagar, a favor del actor, la indemnización especial prevista por el art. 182 de la LCT. El demandado impugna la sentencia dictada por la Cámara de Apelaciones del Trabajo Sala I, presentando un recurso de inconstitucionalidad.

En segunda instancia se rechazó dicho recurso: los jueces entendieron que la demanda era procedente y confirmaron la sentencia que dio lugar a la apelación porque no alcanzaban ni invocan los motivos suficientes para despedir al actor, manifestando que el pronunciamiento viola los derechos constitucionales de defensa, debido proceso y propiedad,

abordando la cuestión planteada de manera genérica y difusa. Sosteniendo que las argumentaciones acerca de la igualdad entre sexos, la no discriminación y otras concepciones modernas no alcanzaban a justificar la aplicación de la presunción del art. 181 de la LCT, también cita con doctrina que, ya en tiempos anteriores se decía que la tutela del despido por matrimonio se podía extender al hombre, pero en tal supuesto, dichas circunstancias debían ser apreciadas de manera restrictiva.

Expresan que los argumentos expuestos por la cámara para favorecer la decisión impugnada lejos de resultar irrazonable o antojadizas se amparan en las normas, en los principios constitucionales y en los tratados internacionales con jerarquía constitucional, previstos en los artículos: 14 bis de la Constitución Nacional y 11.2 y 17 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, 23 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 2º, 3º y 16 de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y 10 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Convenio 156 de la OIT (ratificado por la Argentina mediante la Ley 23.451, publicada en el BO del 14 de abril de 1987). Sin desmedro de debilitar la custodia especial hacia la mujer, privilegian también la protección del matrimonio y de la vida familiar consagrando innegablemente la igualdad de los derechos de mujeres y hombres frente al matrimonio y las responsabilidades familiares.

La Corte de Justicia de la Provincia de Salta rechazó el recurso de inconstitucionalidad interpuesto por la parte demandada, expresando que toda normativa debe ser aplicada de manera ordenada siguiendo el orden jurídico estatal y aplicando el derecho en su totalidad no solo en conveniencia particular. Los artículos 180, 181, y 182 de la LCT se extiende más allá del sexo femenino, tomando en consideración también al trabajador varón.

III. Análisis de la ratio decidendi en la sentencia

La Corte de Justicia de la Provincia de Salta con mayoría de votos de los jueces rechazó el recurso de inconstitucionalidad interpuesto debido a que no se evidenció existencia de arbitrariedad en la sentencia que admitió la indemnización especial para el

trabajador varón despedido luego de que contrajera matrimonio. Los jueces argumentaron lo siguiente.

No existió arbitrariedad en lo decidido por la alzada al rechazar el recurso interpuesto por la parte demandada, correspondiéndole abonar al actor de sexo masculino una indemnización especial (art. 182 LCT), las normas deben ser aplicadas de manera equitativa, sin discriminación de sexo. Por otro lado, se aclara que la presunción del art. 181 de la LCT no debe ser vista de forma aislada sino a través de una explicación que avance y defienda los principios y reglas del derecho universal de los derechos humanos laborales (art. 14 bis CN).

En cuanto a lo previsto en los arts. 180 al 182 de la LCT que conforman el capítulo denominado “De la prohibición del despido por causa de matrimonio”. Si bien se encuentran incluidos en el Título VII designado como “Trabajo de Mujeres” debe tenerse en cuenta que su objetivo es la protección de la familia (art. 14 bis CN).

En efecto, las disposiciones legales bajo examen y su ubicación metodológica no se pueden cambiar limitando la finalidad perseguida, al contrario, deben ser coincidentes con el resto del ordenamiento jurídico. Es aquí donde se encuentra el problema axiológico, en el que una norma se pone en conflicto con un principio: por un lado, el art. 182 LCT que fija una indemnización especial frente al despido de las trabajadoras féminas que contraigan matrimonio y, por el otro lado, con un principio jurídico superior (art. 16 CN) que establece que todas las personas son iguales ante la ley sin tener en cuenta las diferencias socioculturales que se tengan.

La Corte de Justicia de la provincia de Salta sostiene que, si bien, en su origen, la prohibición del despido por causa de matrimonio estuvo motivada por la intención de proteger a la mujer, en 2010 el legislador puso en manifiesto un nuevo paradigma de "familia" cuyo origen puede estar en un matrimonio constituido por personas del mismo o de distinto sexo, justificando esta postura por un lado en el art. 42 último párrafo de la Ley 26.618 y por el otro lado el art. 402 del Código Civil y comercial.

Llevando a interpretar a los jueces que el despido por causa de matrimonio se encuentra consagrado en la Constitución Nacional en su art 14 bis, en el cual se protege la vida familiar en su integridad, más que en la protección específica de la mujer que se

especifica en las normas de los arts. 172 y siguientes de la LCT y, particularmente en las disposiciones contra el despido por causa de embarazo o maternidad (Etala, Carlos Alberto, “Comentario al art. 181 de la LCT. Presunción Legal”, La Ley, cita online AR/DOC/5385/2010). Este razonamiento conduce al tribunal a encaminar el conflicto a la interpretación y aplicación de las leyes nacionales.

Por todo lo expuesto, la Corte de Justicia de Salta, resolvió rechazar el recurso de inconstitucionalidad interpuesto por la parte demandada.

IV. Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales.

En el fallo elegido se analizará como resuelve la Corte de Justicia de la provincia de Salta el problema axiológico que se presenta cuando, un trabajador varón es despedido por contraer matrimonio, cumpliendo con los requisitos del período fijado que establece el art. 181 de la LCT. El demandado argumenta que quedaba excluido de la indemnización agravada por ser hombre (art. 182 LCT). Ante este despido discriminatorio el tribunal resuelve en primera y en segunda instancia hacer lugar a la demanda. Dicha Corte, rechaza el recurso de Inconstitucionalidad interpuesto por el demandado y confirma el fallo de la alzada.

Cuando el hombre trabaja en relación de dependencia y se vincula jurídicamente a través de un contrato laboral con su empleador se generan recíprocamente relaciones de derecho y obligaciones. En este vínculo jurídico se pretende que exista igualdad de trato estableciendo directivas para que se cumplan (art. 81 LCT). Sin embargo, no siempre estas directivas son aplicadas correctamente. (Samuel, 2017, p. 17). El principio de no discriminación se encuentra consagrado en el art. 17 de la LCT, que prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores. Así también Barbero y Dabove (2015) sostienen que el derecho general de igualdad es basamento de los derechos a no sufrir discriminación por motivo de raza, género, origen en los arts. 16 y 75 inc. 22 y 23 de la Constitución Nacional.

Grisolia expresa en su manual de derecho laboral que “El trabajador no es un recurso económico más: es digno porque es persona y como tal debe ser respetado”. Los arts. 180, 181 y 182 de la Ley de Contrato de Trabajo regulan el despido por causa de matrimonio siendo este “el acto más típico de los actos jurídicos familiares de carácter bilateral, ya que importa el fin inmediato de constituir la relación jurídica conyugal” (Belluscio, 2006, p. 115). Esta protección también se la encuentra incluida dentro del Título VII de la LCT designado como “Trabajo de Mujeres”.

La sociedad viene en un continuo movimiento de transformaciones, uno de los más notorios fue el concepto de familia, por ello el Congreso de la Nación dejó plasmado como correlato de la expresa manda inserta en el art. 16 y 14 bis de la Constitución Nacional, sosteniendo que la familia debe gozar de una protección integral y que todos sus habitantes son iguales ante la ley, y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad. Así también encontramos esta coexistencia en el Tratado Internacional del Pacto de San José de Costa Rica (1984) en su Art. 17 y en igual sentido en el art.23 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1986).

Este concepto de familia es de carácter sociológico y, por consiguiente, es pasible de constante transformación. Estos cambios socioculturales fueron forjando leyes haciéndose ecos de las demandas de protección de los derechos, tal es caso de la Ley de Matrimonio Civil, sancionada en el año 2010 en la que asienta que el matrimonio puede estar constituido por personas del mismo o distinto sexo. (Krasnow, et al., 2016, p. 5). Claro ejemplo es la sentencia de la Cámara Nacional de Apelaciones en la causa “Piñeyro Rubén Alberto c/ Telefónica de Arg. S.A. s/ despido”, en el cual, el despido del trabajador varón es discriminatorio, puesto que, la diferencia de trato respecto al de la mujer no estaba justificado con criterios razonables y objetivos.

Culminando con el análisis del fallo, como antecedentes jurisprudenciales existen dos posturas referido a la presunción del art. 181 de la LCT. La primera obedece a una postura “*restrictiva*” la cual, considera que la presunción no es aplicable al trabajador varón, quedando a cargo el trabajador de acreditar que el despido se produjo a causa de haber contraído matrimonio, correspondiéndole la indemnización del art. 182 LCT, a modo de ejemplo de esta postura restrictiva se cita la siguiente doctrina sentada en el fallo del plenario

Nº 272 en autos: Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Capital Federal. “Drewes, Luis Alberto c/ Coselec S.A.C s/Cobro de Pesos” Plenario Nº 272 (23 de marzo de 1990) y también a la Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Laboral y de Minería, Sala I de la Provincia de Neuquén. “Lisi Sergio Ceferino c/ Ciar S.A. s/ despido directo por otras causales” (24 de abril de 2012).

La segunda postura “*amplia*” es la que se inclinó la Corte de Justicia de Salta “Cabezas, Raúl Edgardo c. Grupo Peñaflore SA s/ recurso de inconstitucionalidad” la cual, considera que la presunción opera de modo indistinto con relación al sexo del trabajador, quedando a cargo del empleador la prueba de la justificación del despido, correspondiéndole la indemnización agravada del art. 181 LCT. Ejemplo de esta situación es el fallo de La Corte Suprema de Justicia de la Nación. “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A s/ despido”. (24 de septiembre del 2020).

V. Postura del autor

Teniendo en cuenta lo resuelto en la sentencia dictada por la Corte de Justicia de la provincia de Salta, comparto la decisión del tribunal de rechazar el recurso de apelación y confirmar la resolución de primera instancia que hizo lugar a la demanda, condenando a pagar, a favor del actor, la indemnización prevista por el art. 182 de la LCT. Sosteniendo que también se debe proteger al trabajador de sexo masculino que contraiga matrimonio.

La Ley 26.618 denominada “Ley de Matrimonio Igualitario” establece que todas las personas son iguales ante la ley sin distinción de sexo, generando una nueva estructura de familia conformada por personas de distinto o del mismo sexo, en efecto, paralelamente se estaría protegiendo al núcleo fundamental de la sociedad denominado “familia”, mereciendo protección de la sociedad y del Estado.

Cabe aclarar, que avalo plenamente la aplicación de la presunción del art. 181 de la LCT, asentando que no solo es correcto en su contenido, sino también es preciso en el sentido de la aplicación de la normativa, también considero que cualquier despido que resulte discriminatorio es meramente violatorio del art. 17 que se encuentra plasmado en el mismo texto normativo de la LCT, también contraponiéndose con lo establecido en el art. 16 de

nuestra Constitución Nacional, la cual reconoce el principio de igualdad: “todas sus habitantes son iguales ante la ley y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad”.

Entendiendo que La Corte de Justicia de Salta dejó sentado que las leyes deben ser aplicadas de acuerdo al cambio sociocultural en el que transitamos actualmente, prestando atención a las necesidades que se generan en la sociedad, por lo tanto, apoyo totalmente la resolución de rechazar el recurso de inconstitucionalidad interpuesto siendo ilógico que exista arbitrariedad en lo decidido por la alzada, al contrario, es una cuestión meramente de índole constitucional.

VI. Conclusión

A lo largo de la presente nota, se ha analizado los argumentos vertidos en el caso “Cabezas, Raúl Edgardo c. Grupo Peñaflores SA s/ recurso de inconstitucionalidad”. Este fallo dejó evidenciado la importancia que da la Corte Suprema de Justicia de la provincia de Salta al derecho de los trabajadores, reconociendo que, a pesar de las diferencias de sexo se comparten los mismos derechos laborales y no son motivo de desigualdad social.

Los valores jurídicos acompañan los nuevos modelos de familia, dejando de lado la estaticidad que se veía en el antiguo Código Civil de Vélez Sarsfield. En la actualidad existen esposos que se dedican a los quehaceres domésticos, esposas que son el sostén de los hogares, familias ensambladas, matrimonios entre personas de igual o distintos sexos y muchas otras realidades existentes. Considerando los nuevos paradigmas, el despido al hombre por contraer matrimonio, se tornaría un acto discriminatorio si se piensa que solo es aplicable a la mujer, no hay que dejar de lado la finalidad primordial establecida en la Carta Magna, que es la “protección a la familia”.

En virtud del análisis y de las consideraciones realizadas a lo largo de este trabajo, se llega a la conclusión que el fallo analizado dejó plasmado que la presunción del art. 181 de la LCT, también es aplicable al trabajador varón, puesto que, de esta manera se estaría protegiendo el principio de igualdad y la no discriminación, accediendo al resguardo especial en caso que el trabajador fuera despedido por contraer matrimonio.

VII. Listado de referencias

a) **Doctrina.**

Barbero, D. O. y Dabove, M. I. (2015). *Igualdad y no discriminación en los actos de autoprotección. Nuevas razones para la acción en favor de los derechos de los grupos vulnerables*. Buenos Aires: Astrea SRL.

Belluscio, A. C. (2006). *Manual de derecho de Familia*. (Tomo 1. 8ª Edición). Buenos Aires: Astrea SRL.

Grisolia, J. (2019). *Manual de derecho laboral*. Buenos Aires: Abeledo Perrot.

Krasnow, A. N., Bobrosky, J., Capolongo, M. A., Garmizo, M., Novelli, M. S., Parodi, M. C., ... Radyk, E. B. (2016). *Manual de derecho de familia*. Buenos Aires: Astrea SRL.

Mendonca, D. (2003) *Los derechos en juego. Conflicto y balance de derechos*. Madrid: Tecnos.

Samuel, O. (2017). *Discriminación Laboral*. (1ª Edición). Buenos Aires: Astrea SRL.

b) **Legislación**

Congreso de la Nación. (1994) Constitución Nacional. Boletín Oficial.

Congreso de la Nación (1974) Ley 20.744 de Contrato de Trabajo. Boletín Oficial.

Congreso de la Nación (2010). Ley 26.618 de Matrimonio Civil. Boletín Oficial.

Congreso de la Nación (2014) Ley 26.994 Código Civil y Comercial de la Nación. Boletín Oficial.

c) **Jurisprudencia**

Corte de Justicia de la provincia de Salta. Sala I. Expediente N° 40.560/19 “Cabezas, Raúl Edgardo c. Grupo Peñaflor SA s/ recurso de inconstitucionalidad”. Sentencia del 2 de febrero del 2021. La Ley, cita online TR LALEY AR/JUR/146/2021.

CNAT. “Drewes, Luis A. c. Coselec SAC s/cobro de pesos”. Sentencia del 23 de marzo 1990. La Ley, cita online TR LALEY AR/JUR/40617/2020.

CSJN. “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido”. Sentencia del 24 de septiembre del 2020. La Ley, cita online TR LALEY AR/JUR/166280/2021.

Etala, Carlos Alberto. “Cometario al art. 181 de la LCT. Presunción Legal”. La Ley, cita online TR LALEY AR/DOC/5385/2010.

CNAT. Sala I. “Piñeyro Rubén Alberto c/ Telefónica de Arg. S.A. s/ despido”. Sentencia del 13 de noviembre del 2019. La Ley, cita online TR LALEY AR/JUR/63664/2019.

Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Laboral y de Minería, Sala I. “Lisi Sergio Ceferino c/ Ciar S.A. s/ despido directo por otras causales”. Sentencia del 24 de abril de 2012. La Ley, cita online TR LALEY AR/JUR/21363/2012.