



DERECHO LABORAL

EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN EL MATRIMONIO

ANALISIS DEL FALLO “PUIG”

Carrera: Abogacía

Nombre: Diego Wenceslao Bochichio

Legajo: VABG 20344

DNI: 10.388.129

Entrega N° 4

Fecha de entrega: 14/11/21

Tutor: Nicolás Cocca

Año: 2021

Tema

Derecho laboral

Fallo

“CNT 57589/2012/1/RH1, Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A./despido”, de fecha 24 de septiembre de 2020.

Sumario: 1) Introducción. 2) Premisa fáctica de la causa, historia procesal y decisión del tribunal. 3) *Ratio decidendi*. 4) Antecedentes legislativos, jurisprudenciales y doctrinarios. 5) Postura del autor. 6) Referencias bibliográficas.

1) Introducción

El caso que nos ocupa se trata del reclamo que hace un trabajador que fue despedido sin invocación de motivos, el cual presume que dicha desvinculación tuvo por causa haber contraído matrimonio, solicitando el pago de la indemnización especial establecida en el art. 182 de la ley de Contrato de Trabajo.

El Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo N° 11, al igual que la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, rechazaron dicha pretensión. Al serle denegado el recurso extraordinario interpuesto ante la Cámara, el actor recurrió en queja ante la Corte Suprema de Justicia de la Nación, la cual resolvió la cuestión mediante la sentencia dictada con fecha 24 de septiembre de 2020.

El problema jurídico que presenta el fallo es de tipo axiológico. En el mismo se produce el conflicto entre la interpretación y aplicación de una norma de derecho común -el art. 181 de la Ley Contrato de Trabajo- en la cual se fundamenta la Cámara para rechazar el recurso interpuesto, norma que colisiona con principios constitucionales superiores, de igualdad ante la ley, tratados de derechos humanos en materia de no discriminación y protección integral del matrimonio y de la familia, los que son invocados por la Corte en su sentencia al resolver la contienda.

En referencia a este problema jurídico, Moreso y Vilajosana (2004), manifiestan que se presenta una situación conocida como criterio jerárquico, que establece que entre dos normas antinómicas prevalece la superior jerárquicamente, y que los sistemas jurídicos son conocidos como sistemas jerarquizados, de esta manera tenemos que la Constitución es superior a las leyes y éstas a los reglamentos.

Vergara Blanco (2018), nos dice que el Derecho no solo está formado por normas positivas, sino también por principios jurídicos que tienen una elevada importancia dada la existencia de gran variedad de normas diversas de distinta jerarquía, que intentan regular cada realidad jurídica. Y que detrás de estos principios jurídicos se encuentran los valores morales y materiales de las sociedades, en los cuales se basan las distintas ramas del Derecho y cada una adquiere una identidad propia relacionada con cada especialidad.

Kelsen (2010), refiriéndose a la estructura jerárquica de un orden jurídico nacional afirma que las normas se distribuyen en distintos estratos que se encuentran superpuestos y que el grado superior del derecho positivo es la Constitución.

Considero que la importancia y relevancia de este fallo, la encontramos en el reconocimiento que hace la Corte del derecho que tiene todo trabajador varón a no ser discriminado por el hecho de haber contraído matrimonio y protegerlo del despido motivado por dicha causa.

Resulta trascendente en este resolutorio, que la presunción que establece el art. 181 de la LCT, es aplicable indistintamente a hombres y mujeres.

Ello surge de los propios argumentos sustentados por los ministros de la Corte, los cuales en forma unánime, aplicaron para resolver el caso, principios de nuestra Carta Magna, tratados y convenciones internacionales, que gozan de rango constitucional, los cuales sostienen que la familia es elemento natural fundamental de la sociedad y tiene que ser protegida por el Estado, consagrando la igualdad de derechos de mujeres y hombres frente al matrimonio y las responsabilidades familiares.

2) Premisa fáctica, historia procesal y decisión del Tribunal

Los hechos de la causa resultan de la presentación de un recurso de queja interpuesto por Fernando Rodolfo Puig contra la empresa Minera Santa Cruz S.A., en el cual el actor reclamó el pago de la indemnización especial por despido por causa de matrimonio (art. 182 de la Ley de Contrato de Trabajo, en adelante LCT), al ser despedido sin expresión de motivos de la empresa demanda. Ello, pese a que la desvinculación había ocurrido dentro de los seis meses posteriores al acto nupcial; es decir, dentro del plazo en el que, según el art. 181 LCT, corresponden presumir que el despido sin invocación de motivos tiene por causa el matrimonio.

La Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, al confirmar la sentencia del Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo N° 11, consideró que la pretensión había sido desestimada por el juez de origen, porque, aunque se había acreditado que la empleadora tomó conocimiento del matrimonio celebrado el día 18 de marzo de 2010, el actor no había logrado probar que el distracto se hubiera producido por dicha razón, toda vez que los testigos manifestaron desconocer el motivo de la desvinculación ocurrida el 25 de junio de 2010.

Agregó que tampoco surgía de sus declaraciones que la empresa llevara adelante una práctica discriminatoria (art.1° de la Ley 23.592), y no halló elementos que permitiesen tener por configurado un despido discriminatorio y, en consecuencia, rechazó el recurso de apelación.

Contra ese pronunciamiento, el actor interpuso recurso extraordinario, sosteniendo que el fallo apelado vulnera, entre otras cosas las garantías de igualdad y no discriminación y la protección de la familia que cuentan con consagración constitucional, así como en diversos tratados internacionales de derechos humanos. Señala que el fallo es arbitrario porque carece de la debida fundamentación, se basa en afirmaciones dogmáticas y no aplica el principio de equidad en materia de distribución de la carga de la prueba.

La Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo rechazó este recurso, por lo cual el actor recurrió en queja ante la Corte Suprema de Justicia de la Nación, la cual mediante resolutorio de fecha 24 de septiembre de 2020, en forma unánime, hizo lugar a la queja, declaró formalmente procedente el recurso extraordinario y dejó sin efecto la sentencia apelada, con costas.

3) Ratio decidendi

La Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo confirmó la sentencia de primera instancia, rechazando el reclamo de indemnización especial por despido por causa de matrimonio (art.182 de la LCT), considerando que la pretensión había sido desestimada por el juez de origen porque el actor no probó que el distracto se produjo por dicho motivo, a pesar que la empleadora tomó conocimiento del matrimonio celebrado el día 18 de marzo de 2010, los testigos manifestaron desconocer el motivo de la desvinculación ocurrida el 25 de junio de 2010. Agregó que tampoco surgió de sus declaraciones que la empresa llevara adelante una práctica discriminatoria (art.1° de la

Ley 23.592), y no halló elementos que permitiesen tener por configurado un despido discriminatorio.

La Cámara expresó que la presunción iuris tantum prevista en el art. 181 de la LCT es únicamente aplicable a las mujeres. Que el actor no había probado que el despido tuvo como motivo el hecho de haber contraído matrimonio y, en función de ser varón, no estaba alcanzado por la presunción protectoria del artículo mencionado.

En primer lugar, la Corte sostuvo que, si bien la impugnación efectuada por el actor era referente a la interpretación de una norma de derecho común -el art. 181 de la LCT- y, que ello resultaba ajeno a la instancia extraordinaria, cabía hacer una excepción, dado que la sentencia de la Cámara resultaba irrazonable, al colisionar con disposiciones emanadas de la Constitución Nacional y de los tratados internacionales de derechos humanos en materia de no discriminación y protección de la familia, habilitando la instancia federal

La Corte argumentó, que la norma en cuestión -el art. 181 de la LCT- integra junto con los art. 180 y 182 el capítulo III de la LCT denominado “De la prohibición del despido por causa de matrimonio”, inapropiadamente inserto en el título VII referido al “Trabajo de Mujeres”, manifestando que ninguna de las tres normas mencionadas se refiere expresamente a la mujer trabajadora como exclusiva destinataria de la protección especial que consagran.

Agregó que el art. 180 LCT establece la nulidad de los actos y de las reglamentaciones internas que se dicten, que establezcan para su personal el despido por causa de matrimonio, resultando la expresión personal, comprensiva tanto del trabajador varón como mujer. Que no hay elemento alguno que autorice a excluir de sus disposiciones al dependiente varón.

La finalidad perseguida por dicho artículo 180 de la LCT es la de proteger al matrimonio, garantía que comprende a ambos cónyuges, independientemente de su sexo.

Es claro entonces, que el régimen protectorio contra el despido por causa de matrimonio, incluyendo la presunción consagrada en el art. 181 de la LCT, abarca tanto a mujeres como varones.

Sostuvo la Corte que la propia LCT, prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores, entre otros, por motivo de sexo (art.17) y considera trato desigual al

dispensado a los trabajadores por esa misma razón (art. 81). Por lo tanto, la única interpretación que se debe dar a los referidos artículos, es que sus disposiciones son aplicables indistintamente a hombres y mujeres.

Que el texto de la LCT no contiene norma alguna que expresamente restrinja la aplicación del régimen protector del despido por causa de matrimonio, en el supuesto que el despido sea un trabajador varón.

Argumentó que la restricción consagrada en el fallo de la Cámara se revela como producto de una inteligencia regresiva que contrasta con la orientación postulada por esta Corte al señalar que “las leyes no pueden ser interpretadas sólo históricamente, sin consideración a las nuevas condiciones y necesidades de la comunidad, porque toda ley, por naturaleza, tiene una visión de futuro, y está predestinada a recoger y regir hechos posteriores a su sanción” (Fallo:333:2306, considerando 9°).

Finalmente, la Corte manifestó que la decisión de la Cámara, se exhibe prescindente de los principios y directivas constitucionales e internacionales, que privilegian la protección del matrimonio y de la vida familiar (arts. 14 bis de la Constitución Nacional, 11, 2 y 17 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, 23 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 8 del Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo), normas supra legales que gozan de rango constitucional según el art. 75 inc. 22 de la Constitución Nacional, las cuales consagran la igualdad de derechos de mujeres y hombres frente al matrimonio y las responsabilidades familiares, condenan la discriminación y que ello no puede constituir una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo.

4) Antecedentes legislativos, jurisprudenciales y doctrinarios

La Corte resolvió el problema jurídico aplicando principios establecidos en los arts. 14 bis, 16, 31,75 inc.22 de la Constitución Nacional, en relación con la Ley de Contrato de Trabajo (20.744), con la Ley Antidiscriminatoria (23.592), y con Tratados y Convenciones internacionales que gozan del rango constitucional.

Respecto a la prohibición del despido por causa de matrimonio, el art. 16 de la declaración Universal de Derechos Humanos, prescribe el derecho de los hombres y las mujeres, sin restricción alguna por motivos de raza, nacionalidad o religión, a casarse y

fundar una familia, consagrando a ésta como el elemento natural y fundamental de la sociedad merecedora de la protección estatal.

Ragusa (2007) al respecto dice, que dicha prohibición de despido se refiere tanto al varón como a la mujer, teniendo en cuenta que la tutela comprende a la familia y al matrimonio, incluidos ambos contrayentes, por ello lo normado por el art. 180 LCT debe aplicarse a ambos sexos.

Expresa que no hay que hacer ninguna distinción sobre lo establecido por el art.182 LCT, y que ambas normas mencionadas no tienen alcances distintos y que la prohibición y la presunción rigen tanto para la mujer como para el varón.

Sobre este tema, la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires en el caso” Montero”, dictaminó: Que ante la ausencia de justificación del despido del trabajador varón dispuesto dentro del plazo de protección que establece al art. 181 LCT, cobra operatividad la presunción contenida en dicha norma mencionada, correspondiendo el pago de la indemnización dispuesta en el art. 182 LCT. (SC Buenos Aires,16/02/2000, “Montero, Jorge Fabián c/ Reginald Lee S.A. s/despido” DT, 2001- A,124).

Asimismo, la citada Corte provincial en el fallo “Moyano” resolvió: Que a los fines de la indemnización contemplada por el art. 182 LCT, no cabe formular distingos basados en el sexo del trabajador. (SC Buenos Aires, 08/11/1994 “Moyano, Héctor c/ Inta y otro” DT,1995 – B,2088.).

En relación a estas sentencias, Ragusa (2007) dice, que no corresponde efectuar distinción de sexos al principio del art. 180 LCT, que la tutela comprende a la institución familia, y que la presunción de la referida norma rige para ambos sexos.

Por su parte la Cámara Nacional del Trabajo en un fallo plenario, (CN Trabajo, 23/03/90, Plenario N° 272, “Drewes, Luis c/ Coselec SAC. DT 1990- A-893), por mayoría dictaminó, que en caso de acreditarse que el despido del trabajador varón obedece a causas de matrimonio, procede la indemnización del art.182 LCT.

Destaco del fallo mencionado, lo argumentado por el integrante de ese cuerpo Dr. Fernández Madrid que dijo: “Que la nulidad de la disposición prohibitiva del matrimonio es aplicable sin distinción de sexos porque atiende a resguardar derechos esenciales de la persona que hacen a la constitución de la familia”. “Que no cabe duda alguna que la letra y el propósito de la ley que interpreto cubre en su protección tanto a la mujer como al

hombre”. “Que esta línea de pensamiento es coherente con la afirmación del principio de no discriminación por razón sexo, consagrado en los arts. 17 y 81 de LCT y la ley 23.592”.

Otro integrante de la Cámara citada, el Dr. Capón Filas en su voto expresó: “El varón despedido por causa de matrimonio o dentro de la cobertura de la presunción del art. 181 LCT, merece idéntica respuesta jurídica que la mujer en idéntica situación”.

Al respecto, Ragusa (2007) expresa que la presunción opera tanto para mujeres como para varones. Que en la actualidad la distinción de los roles en torno al sexo, no son observados con la óptica de tiempos pasados. Que el matrimonio del trabajador varón, dada la colaboración que presta tanto en el hogar, en la crianza y el cuidado de los hijos, constituyen el basamento para la protección de los trabajadores de ambos sexos que contraen matrimonio.

La interpretación de los arts. 180 y 182 es coherente con el art. 17 LCT y con las garantías establecidas en la ley 23592 conocida como Ley Antidiscriminatoria.

El acto discriminatorio está prohibido por el art. 16 de nuestra Carta Magna y por la mencionada ley 23.592 la cual establece en su art. 1º: Quien arbitrariamente impida, restrinja o menoscabe el ejercicio de los derechos y garantías reconocidos por la Constitución Nacional, será obligado a dejar sin efecto dicho acto discriminatorio o cesar en su realización, debiendo reparar el daño moral y material que ocasionó.

En su artículo 2º, la referida ley considera actos u omisiones discriminatorios los determinados por motivos tales como el sexo entre otros. Por su parte el convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo, manifiesta que la discriminación comprende cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, sexo, religión...que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o en el trato en el empleo.

Sobre el despido discriminatorio, Samuel (2012) dice que es aquel cuyo motivo no está vinculado a la funcionalidad de la empresa, ni a la laboriosidad o eficiencia del trabajador, sino que su móvil son prejuicios irracionales sobre ciertos grupos específicamente protegidos, o categorías de situaciones que el sistema legal antidiscriminatorio protege para evitar se vulnere el derecho a la igualdad de trato u oportunidades.

Continúa manifestando que, si la decisión patronal obedece a una cuestión sesgada a deseos personales irracionales, o prejuicios ajenos a la funcionalidad, dinámica o finalidad de la empresa, estamos en presencia de un móvil discriminatorio.

Resulta importante en este caso la aplicación del principio *in dubio pro operario factis*, el cual dispone que, en caso de duda, todos los procesos ante tribunales, órganos administrativos y otros tomadores de decisión, deberán ser resueltos de manera tal que favorezcan la protección en el caso concreto.

5) Postura del autor

En el marco de la resolución del problema axiológico de la cuestión fáctica planteada, estoy de acuerdo con el fallo de la Corte, ya que ha reconocido el imperio y las garantías dispuestas en los arts. 14 bis y 16 de la Constitución Nacional, aplicando normas supra legales -tratados y convenciones internacionales- las cuales tienen rango constitucional, según lo establecido en el art. 75 inc. 22 de nuestra Carta Magna.

Dispone el art. 14 bis de la CN, que el trabajador en sus formas diversas, tiene la garantía de las leyes que le aseguran, entre otras, la protección contra el despido arbitrario. Por ello cuando el distracto es injustificado, sin causa, debe repararse el daño que sufriera mediante una indemnización.

Además, ampara a la familia otorgándole la jerarquía y dignidad que le corresponde por resultar el núcleo básico de la sociedad, siendo el matrimonio una pieza fundamental de dicha protección.

Por su parte el art. 16 de la CN, consagra la igualdad de todos los habitantes ante la ley y que son admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad.

Considero que la protección contra el despido por matrimonio tiene por objeto garantizar el derecho al resguardo de la vida familiar. Que ello no debe constituir una causa que justifique poner fin a una relación laboral.

Las normas dispuestas en los arts. 180, 181 y 182 de la LCT, establecen un sistema de garantías, el cual desalienta a los empleadores a tomar decisiones discriminatorias y abusivas contra los trabajadores que contraen matrimonio y forman una familia.

Resulta indudable que estas disposiciones tienen como fin evitar que, el empleador someta a su juicio el proyecto de vida de quien trabaja bajo su dependencia, imponiendo

de esa manera su voluntad y, consecuentemente, restrinja derechos del trabajador relacionados a su vida privada.

Al respecto destaco la importancia de la presunción referida en el Art. 181 de la LCT, ya que la misma resulta fundamental en dicho sistema de garantías, y permite superar las dificultades que pueden presentarse -como en el caso que nos ocupa- a la hora de probar por parte del dependiente el motivo real de un despido.

En el marco mencionado, considero que las normas laborales de protección señaladas, deben interpretarse en el sentido más amplio posible, para de esa manera asegurar a los trabajadores el resguardo de la vida familiar, sin distinción de género.

En consecuencia, este fallo confirma a todo trabajador, la seguridad que tiene y tendrá en el futuro, de que sus derechos serán contemplados y protegidos, ante el avasallamiento que pueda sufrir, al resultar víctima de una acción arbitraria y discriminatoria.

Finalmente, y a modo de reflexión, observo que en nuestra sociedad existe sin duda, una permanente confrontación entre el interés del empleado con el poder del empleador y, generalmente, en ese conflicto hay un desequilibrio a favor de este último, el cual sólo podrá atenuarse en beneficio del dependiente, con el dictado de fallos similares al tratado en este caso.

6) Conclusión

Atento al análisis y a las consideraciones expuestas en este trabajo, reitero mi acuerdo con el fallo dictado por CSJN en el caso que nos ocupa. La Corte al resolver el problema axiológico que presentaba, por la interpretación de una norma del derecho común -art. 181 de la LCT-, estableció una postura muy clara en defensa de la igualdad de la mujer y el varón frente al matrimonio, garantizando de esta manera el resguardo integral de la familia, la que cuenta con protección de rango constitucional, por ser el elemento natural y fundamental de la sociedad.

Para ello, sostuvo principios superiores emanados de la Constitución Nacional, tratados de derechos humanos y convenios internacionales que tienen rango constitucional, normas supra legales que consagran la igualdad de derechos de mujeres y hombres y condenan la discriminación; principios éstos que fueron ignorados por la instancia inferior en su sentencia, al tratar el caso.

En su argumentación la Corte invocó dichos principios, complementados con lo dispuesto por la LCT (20.744) y la ley Antidiscriminatoria (23.592). Sostuvo que la referida LCT, no contiene norma alguna que expresamente restrinja la aplicación del régimen protector del despido por causa del matrimonio, en el caso que el despido sea un trabajador varón.

Que además dicha ley prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores, por motivo, entre otros, de sexo (art.7), considerando trato desigual al dado a los trabajadores por esa misma razón (art.81). Que la única interpretación que se debe dar a los referidos artículos, es que sus disposiciones son aplicables indistintamente a mujeres y hombres, reafirmando de esta manera la obligación que tiene el estado de garantizar la no discriminación de sus ciudadanos.

Por ello, estimo que dicho fallo tiene un fuerte impacto futuro, ya que constituye un precedente rector al fijar una jurisprudencia clara, que deberá ser respetada y aplicada para resolver cuestiones similares. Asegurando de esta manera, que los derechos que tiene todo trabajador, tanto mujer como varón, serán protegidos si resulta víctima de una acción arbitraria y discriminatoria, y sirviendo a la vez de aliento a futuros damnificados del mismo tipo de acción, a iniciar el reclamo judicial correspondiente

7) Referencias bibliográficas:

Doctrina

Kelsen, H. (2010). *Teoría Pura del Derecho*, (4ª. ed.). Buenos Aires: Eudeba

Moreso, J. Vilajosana, J. (2004). *Introducción a la teoría del derecho*, Madrid: Marcial Pons.

Ragusa, A. Barilaro A. (Coord.). (2007). *Ley de Contrato de Trabajo*. Tomo III, Buenos Aires: La Ley.

Samuel, O. (2012), *Discriminación laboral*. Buenos Aires: Astrea.

Vergara Blanco, A. (2018). *Para una teoría de los principios jurídicos*. Thomson Reuters, RDA 2018-119.05/10/2018.897. AR /DOC/3374/2018.

Legislación

Constitución Nacional de la Nación Argentina (1994). Rubinzal Culzoni.

Congreso de la Nación Argentina (11/9/1974) Ley de Contrato de Trabajo. Ley 20.744.

Congreso de la Nación Argentina (3/8/1988) Ley Antidiscriminatoria. Ley 23.592.

Jurisprudencia

Fallo: “CNT 57589/2012/1/RH1, Puig, Fernando Rodolfo c/Minera Santa Cruz S.A./despido”, de fecha 24 de septiembre de 2020.

Fallo: (CN Trabajo, 23/03/90, Plenario N° 272, “Drewes, Luis c/Coselec SAC. DT 1990-A-893).

Fallo: (SC Buenos Aires,16/02/2000, “Montero, Jorge Fabián c/Reginald Lee S.A.s/despido” DT, 2001- A,12.

Fallo: (SC Buenos Aires, 08/11/1994 “Moyano, Héctor c/Inta y otro” DT,1995 – B,2088.).

Convención Americana sobre Derechos Humanos.

Convenios 111 y 156 de la Organización Internacional del Trabajo.

Declaración Universal de Derechos Humanos.

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.