



“La presunción iuris tantum del art. 181 LCT regirá para todos los trabajadores sin importar su género”

Agustina Micaela Mamondi

DNI: 41.482.928

Carrera: Abogacía

Legajo: ABG08692

Tutor/a: Mirna Lozano Bosch

Modelo de Caso - Derechos Fundamentales del Trabajo

Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido Corte Suprema De Justicia De La Nación. Capital Federal, Ciudad Autónoma De Buenos Aires. (24 de Septiembre de 2020) Id SAIJ: FA20000114

Sumario.

I. Introducción. **II.** Premisa fáctica e historia procesal y decisión del tribunal. **III.** Identificación y reconstrucción de la ratio decidendi de la sentencia. **IV.** Descripción del análisis conceptual y antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. **V.** Crítica de la autora. **VI.** Conclusión **VII.**

Referencias.

<https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verUnicoDocumentoLink.html?idAnalisis=760721&cache=1650576415747>

I. Introducción.

En el Derecho del Trabajo en Argentina podemos encontrar una numerosa legislación que regula las relaciones laborales: La Ley 20.744 o mejor conocida como Ley de Contrato de Trabajo (LCT) es la ley de fondo, dictada por el Congreso y esta ley es la encargada de regular y establecer las normas de cualquier tipo de relación laboral junto con otras normas sustantivas del trabajo.

Este trabajo abordará una causa analizada y resuelta por La Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN), donde el Tribunal interpretó que la presunción iuris tantum, prevista en el artículo 181 de LCT, según la cuál se presume que el despido dispuesto, sin invocación de causa, es consecuencia del matrimonio cuando se produce en los tres meses anteriores o en los seis meses posteriores a su celebración, se aplica únicamente a las trabajadoras mujeres; basándose no en la persona como trabajador/a, sino en cuestiones de género. En definitiva la Corte dejó sin efecto el fallo de cámara y ordenó que se dicte uno nuevo según la correcta interpretación de la ley.

Es de importancia analizar esta sentencia debido a que se ven desprotegidos los intereses de un trabajador, no se tiene en consideración el principio de no discriminación que podemos

encontrar en la LCT como en la Constitución Nacional y los Tratados Internacionales de Derechos Humanos en materia de no discriminación y además, se esta desconociendo la igualdad de condiciones de los integrantes del núcleo familiar en el ejercicio de las responsabilidades y deberes que derivan de ese vínculo, debe verse protegida la integridad familiar (art. 14 bis CN) buscando un avance en la sociedad y no retrocediendo en el tiempo.

El problema jurídico que se da a conocer en este caso es el axiológico, ya que encontramos una disputa normativa entre reglas y principios en un caso concreto, como veíamos anteriormente, principio de no discriminación e igual trato (Art. 17, Ley 20.744 LCT) contra la resolución de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo que dicta una sentencia a prima facie arbitraria porque se señala que se reconoce que el hombre tiene derecho a la indemnización prevista en el artículo 182 de la LCT, pero, se niega que se aplique la presunción que establece el artículo 181 de la misma ley, por ende supone, en la práctica, una desnaturalización de ese derecho. No se encuentra un basamento legal suficiente ni razones coordinadas y consecuentes que permitan su correcta comprensión.

Además, subyace otro problema jurídico que hace que se agrave el problema axiológico, el problema lingüístico de textura abierta o vaguedad potencial ya que ocasiona que se produzca un error de interpretación en la Ley. Dado que el art. 181 no individualiza al sujeto beneficiario de la indemnización, sino que el juez atribuye un género o una distinción que no surge del espíritu de la ley o de la voluntad del legislador. Si bien es el juez quien tiene discreción en la aplicación del derecho, lo ha hecho en este caso de manera restrictiva y contraria a los principios constitucionales de no discriminación.

II. Premisa fáctica e historia procesal y decisión del tribunal.

La premisa fáctica, se da por el despido injustificado al Sr. Puig efectuado el día 25 de junio de 2010 por la empresa Minera Santa Cruz S.A. El mismo se efectúa dentro de los seis meses posteriores a su unión matrimonial, lo que permitió al actor hacer frente a la demanda contra su empleador reclamando la indemnización especial con sustento en los art 180; 181 y 182 de la LCT (Ley 20.744, 1974) ante el Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo n° 11 con fecha 16 de julio de 2014. El actor no satisfizo la carga procesal de acreditar que el despido había sido motivado por su matrimonio, por lo que se rechazó la demanda.

El día 27 de febrero de 2015 contra esta sentencia el actor interpone un recurso de apelación ante la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Sala VI argumentando la arbitrariedad de la sentencia ya que no aplicó de manera correcta el art. 181 de la LCT. Se dictaminó que la presunción de dicho artículo, no rige para ambos sexos, correspondiendo sólo a la trabajadora mujer. Sin embargo la Cámara rechaza el recurso del actor por considerar que no hubo pruebas suficientes para demostrar que la desvinculación tuvo razones matrimoniales, pese a que el despido había ocurrido dentro de los seis meses posteriores al acto nupcial y el sr. Puig había notificado en tiempo y forma la celebración de su matrimonio.

Contra ese pronunciamiento el vencido interpuso el recurso extraordinario cuya denegación origina recurso de queja.

La CSJN el día 24 de septiembre de 2020 hace lugar al recurso de queja, se declara procedente el recurso extraordinario y deja sin efecto la sentencia apelada. El máximo tribunal arribó a una decisión mayoritaria, se exhibe prescindente de los principios y directivas constitucionales e internacionales. Se remiten los autos al tribunal *a quo* para que, por medio de quien corresponda, se dicte un nuevo fallo con arreglo al presente.

III. Identificación y reconstrucción de la ratio decidendi de la sentencia.

La CSJN resolvió con voto mayoritario, con el argumento de que el art. 180 de la LCT establece que el despido por causa de matrimonio será nulo para todo el personal, expresión válida por lo tanto para hombres y mujeres. Situación que la Cámara Nacional de Apelaciones interpretó que no corresponde al trabajador varón por encontrarse el artículo en cuestión, inserto en el título VII de la ley referente al Trabajo de Mujeres de la LCT, misma ley que 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, entre otras (art. 81).

Por otro lado, reconoció que limitar a la trabajadora mujer la presunción de despido por causa de matrimonio supone desconocer la igualdad de condiciones de los integrantes del núcleo familiar en el ejercicio de las responsabilidades y deberes. Ya que, la sociedad y los tiempos van cambiando a lo largo de la historia y podemos ver como la tarea de crianza de los hijos y tareas del hogar no sólo recaen sobre la mujer, ni el ir a trabajar recae sólo sobre el hombre; ambas partes actúan en conjunto buscando la protección del matrimonio y de la vida familiar (arts. 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, 3 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).

Así también, se vió efectiva la aplicación del convenio 156 de la OIT, sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, que nuestro país ratificó y que busca crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras (art. 3º) y en su

art. 8 determina que la responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación laboral.

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

La Ley de Contrato de Trabajo ha establecido que existen distintas formas de despedir: el despido con causa justificada, que no es indemnizable (art. 242 LCT); y el despido que carece de causa y merece indemnización (art. 245 LCT). Sin embargo, se observa cómo el ser despedido a cambio de una indemnización, se contrapone directamente con otras disposiciones de la LCT, tal como el art. 181 “despido por causa de matrimonio” el cuál se acredita que sólo corresponde a la trabajadora mujer se contrapone directamente con el art. 17 de la misma ley donde “se prohíbe hacer cualquier tipo de discriminación en el ámbito laboral” .

La problemática del fallo evidencia una disputa normativa entre reglas y principios en un caso concreto debido a que ciertos artículos se asocia que solo le corresponde a la trabajadora mujer por estar dentro de la ley referente al Trabajo de Mujeres de la LCT. Cuando el despido se produce sin justa causa, resulta arbitrario y produce un daño que la ley presume iuris et de iure. De tal manera que el despido es en los términos expuestos, un hecho ilícito y todo hecho ilícito requiere reparación (Ferreirós, 2009, p. 202)

El principio de igualdad de trato y la prohibición de discriminación de 1988 consagrado en el art. 14 CN tiene una larga trayectoria histórica, y su origen puede conectarse con la XIV Enmienda a la Constitución federal americana de 1787 la cual es una de las enmiendas posteriores a la Guerra Civil, e incluye, entre otras, la Cláusula del Debido Proceso y la Cláusula sobre protección igualitaria.

La última reforma constitucional del año 1994 refuerza una gran protección a la discriminación de la persona que no desplaza al ámbito laboral a través de los Tratados Internacionales de Derechos Humanos. Dichos tratados nos permiten hacer frente al principio de igualdad y no discriminación; en el caso del derecho laboral se trata de una igualdad relativa, es decir, tratamiento igualitario en identidad de circunstancias que sólo admite el trato diferente que responda a motivos tales como la mayor eficacia, laboriosidad o contracción a las tareas por parte del trabajador (Dobarro, 2017).

El “derecho a trabajar” ha sido reconocido en nuestra Constitución Nacional y en la mayoría de aquellos instrumentos internacionales como un derecho fundamental esencial para la realización de otros derechos humanos, y constituye una parte inseparable e inherente a la dignidad humana (Gialdino, 2013).

Vemos reflejado en el art. 1 del Convenio N.º 111 de la OIT sobre la discriminación, el Convenio N.º 122 sobre la política del empleo, el art. 5 del Convenio N.º 158 sobre la terminación de la relación de trabajo que el concepto discriminación laboral comprende 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 en la ocupación.

Se dispone que la política indicada deberá tender a garantizar que habrá libertad para escoger empleo brindándole a cada trabajador/a todas las posibilidades de adquirir la formación necesaria para ocupar el mismo y que no constituirán causa justificada para la terminación de la relación laboral las características mencionadas con anterioridad (Olmos, 2016). El principio de no discriminación es como el principio negativo del principio de igualdad para que no haya tratos irrazonables o arbitrarios (Allegre y Gargarella, 2012).

Dentro del Pacto de San José de Costa Rica, en su artículo 17 se consagra la protección a la familia, y el derecho del hombre y de la mujer a contraer matrimonio y a fundar una familia, obligando a los Estados Partes a tomar medidas apropiadas para asegurar la igualdad de derechos y la adecuada equivalencia de responsabilidades de los cónyuges en cuanto al matrimonio y en caso de su disolución.

En semejanza con la LCT y los documentos internacionales que poseen jerarquía constitucional y que defienden y reconocen el derecho a formar una familia, la Ley 26.844 (Ley 26.844, 2013), protege al trabajador/a, sin distinción de género, si fuese despedido por causa de matrimonio y condice con el mandato constitucional de garantizar la igualdad de oportunidades.

El despido se considera por matrimonio cuando fuese dispuesto por el empleador sin invocación de causa o no fuera probada dentro de los tres meses antes o seis meses posterior a las nupcias. Para poder percibir la indemnización especial debe comprobar de manera fehaciente que el distracto corresponde a su matrimonio (Ackerman, 2020).

El art. 182 de la LCT determina que la indemnización debida para el caso de despido por dicha causa es una indemnización especial, que se traduce y se suma al despido incausado (Livellara, 2012) y que equivale a un año de remuneraciones que se acumula al art. 245 de la LCT (Ley 20.744, 1976, art. 245).

Como antecedentes jurisprudenciales la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en ciertos fallos se inclinó por la postura de conceder la indemnización por despido agravado tanto a la trabajadora mujer como al trabajador varón, pero exigiendo a este último la prueba de que su despido obedeció a su matrimonio. En cambio, en cuanto a la mujer, y por aplicación de la presunción contenida en el artículo 181 de la Ley de Contrato de Trabajo, basta que la justa causa del despido no fuese invocada o no se la probara judicialmente.

Se constata esta postura en antecedentes jurisprudenciales tales como:

El fallo “Drewes, Luis Alberto c/ Coselec SSCS s/ cobro de pesos (23 de Marzo de 1990) de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo destaca en su resolución “... En caso de acreditarse que el despido del trabajador varón obedece a causas de matrimonio, es procedente la indemnización del artículo 182 de la Ley de Contrato de Trabajo...” (Drewes, 1990.Resuelve) en donde el empleador abonará una indemnización equivalente a un año de remuneraciones, que se acumulara a la establecida en el art. 245 sin una distinción de género sobre el trabajador. Se analizó a través de una hermenéutica progresiva y tutelar de los principios y reglas del derecho universal de los Derechos Humanos laborales de la Constitución Nacional.

Así también, el fallo “Cabezas, Raúl Edgardo. vs. Grupo Peñaflor S.A (02 de febrero de 2021)” de la Corte de Justicia de la Provincia de Salta donde se acreditan argumentaciones acerca de la igualdad entre sexos, la no discriminación en el trabajo y cobran relevancia los arts. 42 último párrafo de la Ley 26.618 y 402 del Código Civil y Comercial que disponen, respectivamente, que “Ninguna norma del ordenamiento jurídico argentino podrá ser interpretada ni aplicada en el sentido de limitar, restringir, excluir o suprimir el ejercicio o goce de los mismos derechos y obligaciones, tanto al matrimonio constituido por personas del mismo sexo como al formado por dos personas de distinto sexo”. Asimismo, se da lugar a la indemnización especial del varón al ser despedido luego de que contrajera matrimonio, viéndose amparado su derecho a la protección legal y a la indemnización del art. 182 de la LCT.

V. Crítica de la autora.

En un principio, se observa cómo la CSJN no actúa de forma uniforme ya que rechaza ante el actor la demanda interpuesta, sin tener en consideración que el art. planteado en cuestión

rige para ambos sexos. Viendo así agravado el problema lingüístico de textura abierta o vaguedad potencial que ocasiona que se produzca ese error de interpretación en la Ley.

Posteriormente, el tribunal hace un análisis exhaustivo del caso e imparte su postura por verse violado uno de los principios del derecho laboral más importante: no discriminación e igual trato, por lo que termina fallando a favor del actor. Permitiendo así, abrir debate al nuevo paradigma de “familia” conformado no solo por la estructura básica que se creía tiempos atrás, sino dando lugar a nuevas formas de ver la responsabilidad parental.

En este fallo, esto juega un papel fundamental ya que su resolución tiene una mirada evolutiva para la sociedad, brindando un trato igualitario en el núcleo familiar y a través de los Derechos Humanos, la CN y la LCT, brindarnos una seguridad de no discriminación hacia el trabajador.

Esta resolución de la CSJN sienta un precedente que debe usarse de guía para futuras decisiones de tribunales ordinarios de todo el país. Los mismos deben modificar su postura y advertir un cambio de paradigma evidente, adaptándose a los cambios que sufre la sociedad en períodos tan cortos de tiempo, permitiendo así que la justicia sea realmente justa.

VI. Conclusión.

El análisis previo evidencia cómo se destaca por su resolución al verse al Sr. Puig beneficiado en el resuelve del fallo, debido a que le fueron reconocidos los derechos correspondientes a los art 180, 181 y 182 LCT. Se ve reflejada una solución justa en casos similares donde se vea implicado el derecho de no discriminación y trato igualitario que poseen todos las personas trabajadoras.

El impulso a la progresividad (art. 26 CADH) en la plena efectividad de los derechos humanos sumado al principio pro homine determinan que el intérprete deba escoger dentro de que la norma posibilite, el resultado que proteja en mayor medida a la persona humana. Este principio se relaciona de forma estrecha con la prohibición de retrocesos injustificados, la “no regresividad” en la protección y garantía de derechos humanos, lo que permite tener una mirada amplia del derecho.

La resolución fue dictada acorde a los tiempos actuales en donde en todo aspecto se busca una igualdad en sentido de género. En este caso particularmente fue acerca del despido por causa de matrimonio en donde a un varón se le negaron sus derechos por el simple hecho de ser varón y por ello “no le correspondía” la indemnización especial. La resolución de este fallo en donde se impartió la igualdad sirve como ímpetu no sólo para ese tema en particular, sino que ayuda a que la no discriminación y el trato igualitario se vean impulsados a favor de los trabajadores en distintos casos, sin distinción de sexo, raza, religión, entre otros.

Un hecho no menor, es que se busca proteger la integridad familiar también en miras del hoy, ya que al fallar a favor de la igualdad permite abrir caminos también en el Derecho de Familia no dejando de lado que hoy en día es común una familia integrada por dos personas del mismo sexo y que no por ello éstas van a ser discriminadas o se van a menoscabar sus derechos en el ámbito laboral en el que se inserten.

Como resultado de lo expuesto, podemos concluir que la CSJN da una sentencia acorde a los tiempos actuales, respetando la CN, los Tratados Internacionales, la LCT, entre otros, en materia de no discriminación al verse fallando a favor del actor. Es una sentencia actual y novedosa que permite que el cambio de paradigma familiar se refleje también en la legislación.

VII. Referencias.

- Ackerman, M. E. (2020) *Ámbito material y personal de la prohibición de despido por causa de matrimonio y su presunción legal*. Recuperado de: RC 32/2020.
- Allegre, M. y Gargarella, R. (2012) *El derecho de igualdad: aportes para un constitucionalismo igualitario*.
- Cabezas, Raúl Edgardo. vs. Grupo Peñaflor S.A. Corte de Justicia de la Provincia de Salta. (02 de febrero de 2021) MJ-JU-M-130663-A
- Centro de información Judicial - La Corte falló en igualdad entre trabajadoras y trabajadores en un caso de despido por causa de matrimonio. (Jueves, 24 de Septiembre de 2020)
- Constitución de la Nación Argentina. Constituyente 1994. Boletín Oficial, 15 de diciembre de 1994.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos (art. 26). San José (Costa Rica), del 7 al 22 de noviembre de 1969.
- Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm.156).
- Dobarro, Viviana Mariel (2017). *El derecho del trabajo ante la discriminación en el ámbito laboral*. Revista Universidad de Buenos Aires.
- Drewes, Luis Alberto c/ Coselec S.A.C. s/cobro de pesos. Cámara Nacional de
- Apelaciones del Trabajo. Capital Federal, Ciudad Autónoma de Buenos Aires. (23 de Marzo de 1990) Id SAIJ: FA90040001
- Ferreirós, E. (2009). *“Daño producido por el despido y su reparación”*. Buenos Aires: Hammurabi.

- Gialdino, R. (2013) Derecho Internacional de los Derechos Humanos: Principios, Fuentes, Interpretación y Obligaciones. Buenos Aires, Abeledo Perrot.
- Ley N° 20.744. Ley Contrato de Trabajo. Honorable Congreso de la Nación. Boletín Oficial, 27 de septiembre de 1974.
- Ley N° 23.592. Actos Discriminatorios. Honorable Congreso de la Nación. Boletín Oficial, 05 de septiembre de 1988.
- Ley N° 26.844. Servicio Doméstico. Honorable Congreso de la Nación. Boletín Oficial, 12 de abril de 2013.
- Liveralla, C. A. (2012) Despido sin causa en situaciones especialmente protegidas. Recuperado de: RC 2125/2012
- Olmos, F. A. (2016) El despido discriminatorio por enfermedad. Recuperado de: MJ-DOC-10387-AR
- Pacto San José de Costa Rica (art.17). San José (Costa Rica), 22 de noviembre de 1969.
- Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido. Corte Suprema De Justicia De La Nación. Capital Federal, Ciudad Autónoma De Buenos Aires. (24 de Septiembre de 2020) Id SAIJ: FA20000114