



Nieto Facundo Luciano Legajo N° 106107

ABOGACÍA

MODULO 4

ENTREGA 4

Fecha de entrega 11 de junio de 2023

Profesora Experta: **Dra. Nora Gabriela Maluf**

“Reinterpretación del régimen protectorio de la ley de contrato de trabajo con perspectiva igualitaria y a la luz de los nuevos paradigmas familiares”

Tema seleccionado.

Derechos fundamentales en el mundo del trabajo. Futuro y presente del derecho del trabajo.

Indicación del fallo seleccionado:

“Recurso de hecho deducido por el actor en la causa Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ Despido” <http://www.saij.gob.ar/corte-suprema-justicia-nacion-federal-ciudad-autonoma-buenos-aires-puig-fernando-rodolfo-minera-santa-cruz-sa-despido-fa20000114-2020-09-24/123456789-411-0000-2ots-eupmocsollaf?>

Sumario: 1. Introducción. – 2. Reconstrucción de la premisa fáctica e historia procesal – 3. Decisión del tribunal y análisis de la ratio decidendi. – 4. Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. – 5. La postura del autor. – 6. Conclusión. – 7. Listado de revisión de bibliografía inicial. 7.1. Doctrina. 7.2. Legislación. 7.3. Jurisprudencia.

I. Introducción.

En el fallo descrito precedentemente, que analizamos, la Corte Suprema de Justicia de la Nación ha resuelto en fecha 24.9.2020, revocar la sentencia de la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, que confirmaba el fallo de primera instancia, conforme el cual el actor, por medio de apoderado, solicitó indemnización especial por despido por causa de matrimonio (art. 182 Ley de Contrato de Trabajo, en adelante LCT), a raíz del distracto acontecido sin causa, según razones brindadas por la demandada.

La importancia del fallo bajo análisis radica en la revocación de la sentencia de la Cámara Nacional del Trabajo que rechaza el reclamo indemnizatorio del actor en virtud de un despido, sin expresión de causa, durante el período de seis meses posteriores a sus nupcias, lo cual lo torna violatorio de los derechos a la igualdad y de la protección contra

el despido arbitrario e integral de la familia cuya raigambre constitucional los ubica en la cúspide de la pirámide legislativa.

Con este fallo se pretende realizar una interpretación de la ley con relación a lo establecido en los arts. 180, 181 y 182 de la citada normativa nacional que vaya más allá de lo estrictamente literal y desentrañe el verdadero espíritu de la ley sin exclusiones de género.

El fallo en cuestión presenta un problema jurídico axiológico, el cual es definido por una situación que presenta un conflicto entre valores o principios éticos subyacentes a una norma o la ley.

El conflicto de autos se planteó por la contradicción entre lo establecido en una norma inferior, presunción establecida en el art. 181 de la ley de contrato de trabajo, con la aplicación de principios de neta raigambre constitucional que determinan derechos fundamentales de los individuos y la sociedad.

La colisión entre la interpretación realizada del art. 181 LCT cuya jerarquía es inferior y resulta desajustada a los establecido por la ley fundamental en sus artículos 16 CN, donde se establecen los fundamentos formales de la igualdad ante la ley, que impiden la discriminación prejuiciosa y 14 bis CN que actúa con una doble protección, por un lado, se hace extensiva en caso de despido arbitrario y por otro la protección integral de la familia, en el caso que nos ocupa, con matrimonio.

A continuación, avanzaremos en el análisis de la premisa fáctica, continuaremos con la historia procesal del caso y por último la decisión del tribunal y la identificación de la Ratio Decidendi.

II. Reconstrucción de la Premisa fáctica e historia procesal del caso.

Fernando Rodolfo Puig promueve juicio laboral contra Minera Santa Cruz S.A. con la pretensión de hacer efectivo el pago de la indemnización especial regulada por el artículo 182 LCT según el cual “... *el empleador abonará una indemnización equivalente*

a 1 (un) año de remuneraciones, que se acumulará a la establecida en el artículo 245... ”
en caso de incumplir con la prohibición de despido por causa de matrimonio.

El actor había contraído matrimonio el 18.3.2010 y fue desvinculado por la empleadora en fecha 25.6.2010, lo cual hacía presumir que el distracto había sido a raíz de las nupcias celebradas, pero el juez de origen determinó que tales extremos no habían sido acreditados, pues los testigos afirmaron desconocer los motivos del despido, lo que posteriormente fue confirmado por la Cámara de Apelaciones del Trabajo, Sala VI, cuyos miembros sostuvieron que no se encontraba configurada, en el caso de marras, una práctica discriminatoria que hiciera aplicable las garantías contenidas en los artículos 180, 181 y 182 de la ley de contrato de trabajo.

Contra dicha resolución el actor interpuso recurso extraordinario, el cual fue rechazado por la Cámara A consecuencia de dicho rechazo Puig, por medio de apoderado, resuelve deducir recurso directo, argumentando que la interpretación que la Sala realiza del art. 181 lesiona el derecho a la igualdad ante la ley, consagrado por la Carta Magna.

Asimismo, sostiene que el mencionado artículo procura amparar la protección de la familia pretendida por la Constitución y respalda por los tratados internacionales con jerarquía constitucional. Asevera que en estos días el hombre y la mujer se ocupan de los quehaceres del hogar y del cuidado de la institución familiar, estimando, además, que la ley exige que la misma se aplique sin distinción de sexo.

Finalmente, señala que la Sala al reconocer el derecho del hombre a la indemnización del artículo 182 de la LCT, pero a su vez negar la aplicación de la presunción del 181 de dicho cuerpo normativo, desnaturaliza ese derecho.

A su turno, la Corte Suprema de Justicia de la Nación, en sintonía con el dictamen de la Procuración, luego de un pormenorizado análisis estima que el recurso extraordinario fue mal denegado, objetando la interpretación realizada por el *a quo* del artículo 181 de la LCT y determina que la misma es violatoria de garantías constitucionales, principalmente, de los derechos de protección de la familia y a la igualdad, ello con sustento en lo normado por el artículo 14, inc. 3 de la ley 48 de jurisdicción y competencia de los tribunales nacionales.

Como consecuencia de lo *ut-supra* manifestado la Corte resuelve hacer lugar a la queja, declaran procedente el recurso extraordinario y dejan sin efecto la sentencia apelada y mandan dictar un nuevo fallo con arreglo a lo indicado en los considerandos.

III. Decisión del tribunal y análisis e identificación de la ratio decidendi.

La Corte Suprema de Justicia de la Nación decidió hacer lugar a la queja interpuesta por Fernando Puig, declaró procedente el recurso extraordinario y dejó sin efecto la sentencia apelada. Previo a discutir la problemática traída a debate, analizó que sin perjuicio de tratarse de una norma de derecho común y que por ello se entiende ajena a las cuestiones integradas en la normativa vigente, art. 14 inc. 3 ley 48, la misma merecía la excepción en virtud de la irrazonable interpretación del art. 181 de la LCT realizada por la Cámara, la que además colisiona con directivas emanadas de la propia Constitución y los tratados internacionales con igual jerarquía, en relación a la no discriminación y protección integral de la familia.

Señala el alto tribunal que el plexo normativo conformado por la norma en tratamiento, junto a los artículos 180 y 182, no refieren expresamente a la mujer trabajadora como exclusiva destinataria de la garantía otorgada contra el despido motivado por causa del matrimonio. Así las cosas, la misma ley en sus artículos 17 y 81, enfatiza la prohibición de la discriminación por sexo y la igualdad de trato sin distinción de sexos, sin perjuicio, así lo afirma la Corte, de la errónea ubicación de la tríada de artículos en cuestión, bajo el título VII referente al “Trabajo de Mujeres”, haciendo igualmente la salvedad que el capítulo III donde se ubican los artículos 180, 181 y 182, no realizan ninguna distinción expresa entre hombre y mujer, como sí lo realizan los demás artículos del título haciendo alusión al género femenino.

El fallo resalta que debe desentrañarse la verdadera intención del legislador con la protección de los artículos en debate, que procura desalentar prácticas de extinción del vínculo laboral discriminatorias para aquellos que deciden unirse en matrimonio y conformar una familia.

En sus considerandos el fallo en estudio afirma que la resolución de la Cámara luce apartada de los principios y directrices que marcan la constitución y la normativa internacional en materia de protección del matrimonio y la vida familiar, más aún cuando enfatizan el rol preponderante y fundamental de la familia en la sociedad, que se enmarcan en un nuevo paradigma sociocultural donde los cónyuges asumen paritariamente los roles de la responsabilidad familiar.

Sumado a ello, la Corte trae a colación las previsiones que en materia civil contiene código civil y comercial el que en su artículo 402 excluye toda posibilidad de trato diferencial al varón que contrae matrimonio respecto del que se brinda a la mujer.

Como corolario de todo el análisis desarrollado por la Corte en su considerando número 12 señala que la única interpretación posible para el art. 181 de la LCT es la equiparación de varones y mujeres en el acceso a las garantías de protección especial brindadas en caso de despido por matrimonio.

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

La Ley de Contrato de Trabajo 20744, en adelante LCT, en una tríada de artículos brinda una protección al matrimonio, la cual se materializa por medio de la indemnización agravada. Pero lo relevante, como si eso fuera poco, es que el punto de partida para dicha garantía es la defensa de la institución familiar, sirviendo además para evitar la discriminación de la cual eran víctimas, particularmente las trabajadoras, quienes eran despedidas por la sola circunstancia de contraer matrimonio.

Al respecto sostiene Grisolia (2019) que el objetivo final de la regulación de la LCT otorgada al matrimonio es la protección integral de la familia, que además se encuentra garantizado en el art. 14 bis de la Constitución Nacional, dejando a salvo la posibilidad de asumir responsablemente la formación de una familia, para lo que se requiere de una fuente de ingresos que permita la subsistencia y la consolidación del grupo familiar, “el derecho a trabajar y el del matrimonio están ligados en forma sustancial a la naturaleza humana, de tal manera que el ejercicio de uno no puede perjudicar al otro” (Grisolia, 2019).

El art. 14 bis reconoce a la familia como sujeto a proteger, aunque la petición de su derecho se materialice a través de acciones administrativas o judiciales de sus integrantes. La protección integral además comprende la defensa del bien de familia y una compensación económica familiar que consiste en una asignación dineraria que se adiciona al sueldo percibido por el trabajador, todo en procura de sostener necesidades especiales, propias del estado familiar en sí mismo. (Gelli, 2008)

Asimismo, otra garantía constitucionalmente amparada es la de la prohibición de discriminar, contenida en el artículo 16 y que quedó plasmado en la ley 23.592, que en su artículo 1º planteó el problema del sujeto obligado a no discriminar, “quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional, será obligado, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados...”.

El derecho del trabajo protege y existiendo una desigualdad entre las partes cuida al trabajador, receptando el principio protectorio, que sienta sus bases en tres reglas: in dubio pro-operario, la norma más favorable al trabajador y la condición más beneficiosa, que se plasman en el artículo 7 y 9 de la ley 20744 y del que se hace eco todo el plexo normativo laboral y que derivan de los preceptos constitucionales previamente reseñados.

El principal agravio que trae a colación el apelante se manifiesta en la aplicación de la doctrina surgida del plenario 272 “Drewes, Luis Alberto c/ Coselec SAC”¹ de la Cámara Nacional de Apelación del Trabajo en el cual se establece que en caso de

¹ DREWES, LUIS ALBERTO c/ COSELEC S.A.C. s/ COBRO DE PESOS PLENARIO, 23 de Marzo de 1990 Nro. Interno: 0000000272 DL 6 1990000278, CAMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO. CAPITAL FEDERAL, CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES, Magistrados: JULIO VILELA - JORGE MORENO - ANTONIO PACILIO - GRACIELA GONZALEZ - MARIA LAURA RODRIGUEZ - ANTONIO VAZQUEZ VIALARD - RICARDO ALBERTO GUIBOURG - BERNARDO JOAQUIN LASARTE - EDUARDO PERUGINI - ROBERTO J. LESCANO - JOSE E. MORELL - HORACIO VACCARI - VICENTE N. CASCELLI - JUAN CARLOS FERNANDEZ MADRID - JUAN CARLOS E. MORANDO - RODOLFO E. CAPON FILAS - HERMINIO M. MORASSO - LUIS RAUL BOUTIGUE - HORACIO E. ARCAL - CARLOS A. PIGRETTI - HORACIO VICENTE BILLOCH - JORGE BERMUDEZ. Id SAIJ: FA90040001

acreditarse que el distracto del empleado varón obedece a causa de matrimonio, procede la indemnización del art. 182 de la LCT.

Superado ello, la otra cuestión que se debate es la presunción contenida el artículo 181 de la LCT, sobre la cual se sentaron dos precedentes, restrictivo y amplio. Respecto de la tesis restrictiva se puede decir que la misma sentó que la protección de los artículos bajo análisis está orientada a la maternidad y no a la equiparación en el sexo de los trabajadores. (CNAT, Fallo Plenario 272, 1990)

Por su parte la tesis amplia expresó que para el empleado varón sería muy difícil probar que el despido tuvo origen en el matrimonio y remarcó que el empleador podía tener motivos para no desear un empleado varón que se casase ya que, en la actualidad, el cuidado de hijos y menesteres del hogar son atendidos en forma compartida, alternando los cónyuges las necesidades domésticas y obligaciones laborales. (CNAT, Fallo Plenario 272, 1990)

El dictamen fiscal del fallo bajo análisis expresa que si bien el artículo 181 en cuestión está ubicado en el título “Del trabajo de las Mujeres”, debe interpretarse dicha norma en torno a su finalidad y a los derechos constitucionales involucrados, lo que lleva a concluir “... que la presunción allí prevista comprende a los trabajadores varones que, en ejercicio de su plan de vida autónomo, deciden contraer matrimonio y formar una familia”. (Dictamen, Ministerio Público Fiscal, CNT57589/2012/1/RH 1)

En el fallo “Pellicori Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ Amparo” y en línea con una interpretación y aplicación que se adecue a las exigencias de protección que específicamente formulan los derechos humanos y en particular las garantías brindadas por los artículos 180, 181 y 182 de la LCT, invierte la carga de la prueba estableciendo que corresponderá al demandado la prueba de que tuvo como causa para el despido del trabajador un motivo objetivo y razonable extraño a cualquier tipo de discriminación. (“Pellicori”, Fallos 334:1387, 2011).

Finalmente, caben mencionar los argumentos a favor de la tesis amplia que fueron recogidos en autos “C. R. E. c/ Grupo Peñaflor S.A. s/ recurso de inconstitucionalidad” de la Corte de Justicia de la Provincia de Salta” del 2 de febrero de 2021, Expte. N° CJS 40.560/19, en los cuales el alto tribunal reseña la relevancia de los arts. 42, último párrafo

de la Ley 26.618 y 402 del Código Civil y Comercial de la Nación que disponen que las normas no pueden ser interpretadas ni aplicadas limitando, restringiendo, excluyendo o suprimiendo el ejercicio o goce de derecho alguno.

V. **Postura del autor.**

El fallo de la Corte Suprema de Justicia de la Nación bajo análisis cierra una larga discusión respecto de la protección del trabajador varón quien contará con la misma garantía que las mujeres trabajadoras contra el despido por causa de matrimonio, resolviendo, a entender del autor, adecuadamente, que, sin distinción de género, todos los trabajadores contarán con la protección emanada de lo normado por los arts. 180/183 de la Ley de Contratos de Trabajo.

Para ello sienta las bases en la familia, célula básica de la sociedad, y en otro pilar fundamental de los derechos humanos, como es la no discriminación. Cabe destacar la resolución del tribunal cimero, pues con una visión dinámica y progresiva, arriba a una interpretación de la ley en armonía o sintonía con la realidad y con una indagación profunda del verdadero sentido que el legislador tuvo en miras a la hora de establecer la normativa, lo que a su vez tiene concordancia con lo establecido en el art. 2 del Código Civil y Comercial de la Nación respecto de la interpretación de la ley, determinando que “... debe ser interpretada teniendo en cuenta sus palabras, sus finalidades, las leyes análogas, las disposiciones que surgen de los tratados sobre derechos humanos, los principios y los valores jurídicos, de modo coherente con todo el ordenamiento jurídico”.

El autor circunscribe con los desarrollos en torno al nuevo paradigma de familia planteado, rompiendo con los estereotipos de las funciones asignadas al hombre y a la mujer, reconociendo y valorando la importancia de promover una distribución equitativa de las responsabilidades familiares, exhortando a interpretar las normas laborales en el sentido más amplio posible. Todo ello siguiendo disposiciones expresa de diversos tratados de derechos humanos, que fueron incorporados a la Carta Magna con la reforma de 1994, en el artículo 75, inc. 22.

Cabe concluir que una interpretación de la ley en otro sentido que el dado por el tribunal superior se alejaría de los paradigmas actuales de no discriminación que buscan promover la igualdad y la justicia al eliminar cualquier forma de discriminación basada en características personales. Las acciones concretas para lograr la no discriminación incluyen legislaciones contra la discriminación, acciones afirmativas para corregir desigualdades históricas y estructurales, que garanticen la igualdad de oportunidades y el acceso equitativo a una protección como la que brinda la ley de contrato de trabajo para el hombre que contrae matrimonio.

Esto demanda, como ha sido en la resolución del fallo traído a debate, de un compromiso de los operadores judiciales para construir una sociedad más inclusiva y justa.

VI. Conclusión:

De lo hasta aquí expuesto, cabe concluir que la resolución arribada por la Corte Suprema de Justicia de la Nación, revocando la sentencia de la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sienta un precedente de fundamental importancia pues, cierra la discusión en cuanto al alcance del régimen protectorio de los artículos 180, 181 y 182 de la Ley de Contrato de Trabajo, incluyendo, asimismo la presunción del artículo 181 del mencionado cuerpo legal, estableciendo que el mismo abarca tanto a mujeres como a hombres.

Así las cosas, de lo mencionado se puede seguir que el fallo en cuestión promueve la igualdad de género y combate la discriminación. Entiende el Alto Tribunal que la vulneración del derecho a la igualdad, garantía constitucional ampliamente tutelada, no tiene justificación razonable y objetiva, determinando que el trabajador hombre puede gozar de la misma protección y beneficios sin discriminación alguna.

Esta interpretación novedosa de los mencionados artículos de la Ley de Contrato de Trabajo hace a un lado antiguos precedentes en la materia, como el plenario 272 “Drewes c/ Coselec” y se hace además a la luz de nuevos paradigmas familiares, que reflejan la diversidad y la evolución de la institución en la sociedad contemporánea. Cabe

agregar, que a medida que la estructura y composición familiar evolucionan, es importante que el marco legal laboral se adapte para abordar las necesidades y derechos de los trabajadores en estos nuevos contextos. Los estereotipos basados en el género u otras características pueden llevar a un trato desigual y a la limitación de oportunidades para el trabajador.

Finalmente vale mencionar que igualdad no significa tratar a todos los trabajadores de la misma manera, sino reconocer las diferencias y desigualdades existentes y tomar medidas adecuadas para garantizar la igualdad de oportunidades y el trato justo, para no vulnerar el derecho a la igualdad y perpetuando así desigualdades y limitando el pleno desarrollo y ejercicio del derecho de los trabajadores.

VII. Listado de revisión de bibliografía inicial:

a. Doctrina

Bidart Campos, G. J. (2016). *Compendio de Derecho Constitucional*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Ediar.

Gelli, M. A. (2004). *Constitución de la Nación Argentina, Comentada y Concordada (Tomo I)*, 4ta.ed. La Ley

Grisolia, A. J. (2019). *Manual de Derecho Laboral*. 9a ed. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Abeledo Perrot.

Toselli, C. A. (2009). *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Tomo I)*. 3a ed. Córdoba: Alveroni

b. Legislación

Ley 24.430, Constitución de la Nación Argentina, B.O. 10/01/1995 -Recuperada de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm>

Ley 20.744, Ley de Contrato de Trabajo, B.O 13/05/1976 – Recuperada de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>

c. Jurisprudencia

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala VI. (27/02/2015). Sentencia N° 67290. (Expediente: CNT 057589/2012). “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido”. [Graciela Lucia Craig y Luis A. Raffaghelli].

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala VI. (30/06/2015). Sentencia N° 67290/5. (Expediente: CNT 057589/2012). “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido”. [Graciela Lucia Craig y Luis A. Raffaghelli].

“C. R. E. c/ Grupo Peñaflor S.A. s/ recurso de inconstitucionalidad” de la Corte de Justicia de la Provincia de Salta” del 2 de febrero de 2021, Expte. N° CJS 40.560/19. Recuperado de: <http://www.saij.gob.ar/corte-justicia-local-salta--grupo-pena-flor-sa-recurso-inconstitucionalidad-fa21170000-2021-02-02/123456789-000-0711-2ots-eupmocsollaf>

Pellicori Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ Amparo. Recuperado de: <http://www.saij.gob.ar/corte-suprema-justicia-nacion-federal-ciudad-autonoma-buenos-aires-pellicori-liliana-silvia-colegio-publico-abogados-capital-federal-amparo-fa11000149-2011-11-15/123456789-941-0001-1ots-eupmocsollaf>

Drewes, Luis Alberto c/ Coselec SAC, de la Cámara Nacional de Apelación del Trabajo. Recuperado de: <http://www.saij.gob.ar/camara-nacional-apelaciones-trabajo-nacional-ciudad-autonoma-buenos-aires-drewes-luis-alberto-coselec-sac-cobro-pesos-fa90040001-1990-03-23/123456789-100-0400-9ots-eupmocsollaf>