



**UNIVERSIDAD EMPRESARIAL SIGLO 21**

**LA APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 182 DE LA LEY 20.744**

**RUMBO AL OCASO DE LOS ESTEREOTIPOS**

**NOTA A FALLO**

**NOMBRE Y APELLIDO: Claudia Graciela Sánchez**

**DNI: 21.961.344**

**LEGAJO: VABG70378**

**CARRERA: Abogacía**

**TUTOR: César Daniel Baena**

**CORDOBA, 2021**

**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. Análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales – V. Postura de la autora – VI. Conclusión - VII. Bibliografía.

## I. Introducción

La Ley 20.744 establece en el Título VII algunas cuestiones que pueden ser entendidas como privativas de las mujeres, tal es la situación contemplada en los artículos 181 y 182 que regulan el despido por causa de matrimonio y la indemnización correspondiente. Teniendo en consideración lo antes expuesto y al haberse comprobado el despido de un trabajador hombre bajo la causal de matrimonio la no aplicación de los artículos expresados *ut supra* al caso concreto conformarían una situación de desigualdad.

Puede pensarse ciertamente que existe una desigualdad que tiene como base el género pero lo importante del fallo recae en desestimar la existencia de desigualdad y reconocer que la normativa puede aplicarse indistintamente sin importar el género del trabajador debido que lo que se busca es la protección integral de la familia cuando uno de los cónyuges resulta despedido. La relevancia del fallo parte del análisis de la normativa realizado desde una perspectiva de género que reconoce a hombres y mujeres en una posición de igualdad desechando construcciones patriarcales que lo único que logran es impedir la protección de los intereses de los individuos (Dening,2021).

El estudio del fallo permite la individualización de al menos dos problemas jurídicos. Un problema jurídico de relevancia en donde se busca establecer si la norma puede ser ajustable al caso en análisis. Dentro de un caso difícil acontece una indeterminación que imposibilita otorgar una sentencia debido a que no se puede identificar la premisa normativa que establezca la solución de la causa (Mac Cormick, 1978).

En este fallo resulta necesario establecer si el artículo 182 de la Ley 20.744 es factible de aplicarse cuando se despide a un trabajador hombre por razones de matrimonio. El problema quedaría resuelto si la indemnización que fija el artículo 182 resultara aplicable sin distinción de género cuando el trabajador o la trabajadora fuera despedido por causa de matrimonio.

El otro problema jurídico identificado es axiológico aquí el principio de igualdad contenido en la Constitución Nacional y en la Ley de Contrato de Trabajo se presenta vulnerado ante lo establecido en la presunción que fija el artículo 181 de la Ley de Contrato de Trabajo por resultar solamente aplicable a la mujer trabajadora. Existe aquí discriminación que estaría ligada al género de los trabajadores. Cuando medie un conflicto que involucre a un principio debe resolverse tomando como alternativa la ponderación (Alexy, 1993).

En la situación que una regla y un principio entren en conflicto es necesario realizar una valuación para determinar su aplicabilidad. Siempre se debe considerar que ningún derecho debe ser sacrificado salvo que el derecho a aplicar establezca un mayor grado de protección (Sobrevilla, 2008)

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

Fernando Rodolfo Puig, en carácter de actor interpone una demanda contra la empresa Minería Santa Cruz S.A. fundada en el reconocimiento de la indemnización agravada que establece el artículo 182 de la ley 20.744 en caso de despido por matrimonio. La parte actora aduce haber sido desvinculado sin mediar causa a los tres meses de haber celebrado el acto nupcial por lo que se entiende que la razón de la desvinculación se debió al matrimonio.

El juez de primera instancia no hace lugar a la petición del accionante y la Sala IV de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ratifica lo dispuesto en la primera instancia. Dentro de los argumentos que motivan el rechazo de la petición se sostiene que el actor no cuenta con las pruebas para fundamentar su petición. Se reconoce que la

presunción regulada en el artículo 181 de la ley 20.744 es aplicable de manera igualitaria sin que existan diferencias fundadas en el género de los trabajadores. En cuanto a la indemnización prevista en el artículo 182 de la misma legislación es aplicable a las trabajadoras mujeres por encontrarse en una situación de mayor vulnerabilidad. Frente al pronunciamiento de la Sala IV de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo el accionante interpone recurso extraordinario, que resulta rechazado y hace lugar al recurso de queja.

En su sentencia el Máximo Tribunal (CSJN) admite la queja encontrando procedente el recurso extraordinario interpuesto y dejar sin efecto la sentencia apelada con costas. Además, fija que los autos deben retomar al tribunal de origen para que expidan un nuevo pronunciamiento.

### **III. Análisis de la *ratio decidendi* en la sentencia**

Los miembros de la Corte Suprema de Justicia de la Nación presentaron sus argumentos respecto a cómo debe ser comprendido el artículo 181 de la Ley de Contrato de Trabajo y si su respectiva aplicación debe realizarse de forma igualitaria o no cuando el trabajador varón sea despedido por causa de matrimonio.

La Corte reconoce en los antecedentes normativos de los artículos 181 y 182 que primeramente existió un sistema de protección respecto de la mujer cuando era despedida a causa de matrimonio, pero que distintos proyectos legislativos fueron impartiendo cambios hasta lograr que la normativa resultara aplicable tanto a varones como mujeres. De esta manera, sin que exista distinción de género los trabajadores se encuentran en igualdad de trato ante la ley. Si se procediera a entender de otra manera resultaría irrazonable porque la dificultad de acreditar que el despido obedece al matrimonio es tan significativa en el caso de la mujer como en el caso del cónyuge varón, con lo que la distinción es irrazonable y, a la postre, discriminatoria (CSJN, “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido”, 2020)

La Ley 20.447 en el Título VII Trabajo de Mujeres, Capítulo III Prohibición de despido por causa de matrimonio cuenta con la nulidad que establece el artículo 180, la

presunción contenida en el artículo 181 y la indemnización que prevé el artículo 182. Sobre estas normas la Corte ha entendido que no resultan de aplicación específica para las mujeres, por lo que es posible su aplicación cuando el trabajador varón resulte despedido por contraer matrimonio.

La Corte también ha entendido respecto a los artículos 180, 181 y 182 de la Ley de Contrato de Trabajo que los mismos reglamentan el artículo 14 bis de la Constitución Nacional respecto a la protección que debe realizarse de la familia. El Dr. Rosatti en su voto citando la doctrina autoral de Bidart Campos (2006, p. 219) reconoce que: “la cláusula constitucional relativa a la protección integral de la familia se desprende el principio de trato igualitario de los integrantes primarios de dicho núcleo social”

Entender que el artículo 181 de la LCT únicamente resulta ajustable a las mujeres frente al despido por matrimonio sería no comprender la igualdad de condiciones en que están los integrantes de la familia se posicionan respecto a los hijos, al trabajo en el hogar y en las relaciones intrafamiliares. La Corte hace un doble reconocimiento ya que entiende que hombres y mujeres tienen los mismos derechos como miembros de la familia y respecto al despido a causa de matrimonio.

Respecto a la indemnización prevista en el artículo 182 de la LCT la Corte ha tomado como referencia el fallo "Drewes, Luis A. c. Coselec SA" donde se estableció que “en caso de acreditarse que el despido del trabajador varón obedece a causas de matrimonio, es procedente la indemnización”. Tomando como referencia este criterio la protección es aplicable tanto a la mujer como al varón cuando el motivo del despido sea el matrimonio.

La Corte entendió que el artículo 182 de la LCT debe de aplicarse sin tener en cuenta todos aquellos estereotipos culturales que fomentan la discriminación, sino que por el contrario la norma siempre debe hacerse extensiva a todos los trabajadores a los fines de lograr la igualdad.

#### **IV. Análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales.**

El despido es: “la declaración (acto jurídico) unilateral de una de las partes, dirigida a la otra y recibida (no aceptada) por ésta, que tiene por objeto la terminación del contrato (Krotoschin, 1993, p.152). El despido constituye un acto jurídico que anula la relación laboral y puede ser con causa o sin causa. Desde el derecho se busca amparar al trabajador frente a todo acto discriminatorio que afecte la posibilidad de conformar una familia, esto queda en evidencia frente a la protección de despido por matrimonio.

La discriminación es “el tratamiento diferencial hacia una persona o grupo de personas con base en ciertas características incidentales (color de la piel, religión, sexo, situación económica)” (Russo, 1992, p. 83). Constituye un acto de discernimiento en donde se busca disgregar.

La discriminación arbitraria dentro del ámbito laboral es aquella en que se proyecta en la negación de un derecho cuyo ejercicio se sienta en bases igualitarias consagradas en la Constitución Nacional, pudiendo ser el motivo de la discriminación el género. La discriminación se torna arbitraria en distintos momentos de la relación laboral pero frente a la extinción de la misma suele manifestarse en un mayor grado dando origen a un despido discriminatorio (Varela y Sesin, 2013)

El despido por causa de matrimonio constituye un verdadero acto de discriminación que trato de ser impedido durante mucho tiempo a los fines de proteger a la mujer que contraía matrimonio y que era despedida por considerar que su nuevo estado civil podía traer aparejada consecuencias para la empresa donde trabajaba (Goldín, 2009). La protección de la ley consistía en amparar a la mujer tras considerar que resultaba más vulnerable y que se encontraba en una frecuente desigualdad respecto al varón dentro del trabajo.

La Ley de Contrato de Trabajo en los artículos comprendidos entre el 180 y 182 regula el despido por causa de matrimonio. En el artículo 180 establece que: “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”. La prohibición contenida en el artículo debe de considerarse como una prolongación de lo establecido en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional respecto a “la protección integral de la familia”. La norma

constituye una manera de amparar a la mujer trabajadora en su calidad de esposa (Goldín, 2009) pero no resulta aplicable sólo a la mujer, sino que se hace extensiva al hombre.

El artículo 181 de la LCT establece una presunción *iuris tantum* que da la posibilidad al empleador de probar que el despido obedeció a otra causa y no al matrimonio.

Se considera que el despido responde a la causa mencionada cuando el mismo fuese dispuesto sin invocación de causa por el empleador, o no fuese probada la que se invocare, y el despido se produjere dentro de los tres (3) meses anteriores o seis (6) meses posteriores al matrimonio y siempre que haya mediado notificación fehaciente del mismo a su empleador, no pudiendo esta notificación efectuarse con anterioridad o posteridad a los plazos señalados.

Para que se pueda aplicar la presunción resulta necesario que el matrimonio se haya celebrado, que se haya notificado previamente al empleador del matrimonio y que el despido acontezca dentro del tiempo establecido en la ley. Si los contrayentes son de igual o de distinto sexo resulta indistinto y la protección que brinda la ley frente al despido por matrimonio guarda una finalidad integral referida a la familia (Etala, 2010)

La LCT en el artículo 182 se instituye “una indemnización equivalente a un año de remuneraciones, que se acumulará a la establecida en el artículo 245”. La trabajadora despedida por causa de matrimonio recibirá de parte de su empleador una indemnización equivalente a un año de remuneraciones que a su vez se adiciona a la indemnización por despido arbitrario. La indemnización especial resulta aplicable aún en el caso de que el matrimonio todavía no se haya celebrado pero que exista voluntad de hacerlo. Respecto a esto la Suprema Corte de Mendoza en la causa “Gallardo, Beatriz c. Productos Polyguard S.A.” (1991) se ha pronunciado sosteniendo que:

Lo que la norma protege es el deseo y la voluntad certera de contraer matrimonio, aunque éste no se hubiera consumado, resultando procedente la indemnización especial ya que la cesantía estuvo vinculado al matrimonio anunciado o sea que la causa del cese sigue siendo el matrimonio aunque éste no se hubiera concretado.

Desde la doctrina autoral y la jurisprudencia se han manifestado distintas interpretaciones respecto a si el trabajador varón puede contar con la presunción establecida en el artículo 181 de la LCT. Dentro de la doctrina Ramírez Bosco (1986) ha argumentado que la presunción sólo debe proteger a la mujer ante el potencial desamparo en el que queda tras su matrimonio y que sólo con acreditación de causa podría ser aplicable al varón la indemnización.

En cambio, desde una postura menos restrictiva se encuentra un sector mayoritario de la doctrina que respalda la posición de que la presunción corresponde a los trabajadores varones y mujeres (Martínez Vivot, 1994)

## **V. Postura de la autora**

En el pronunciamiento analizado se distinguieron dos problemas jurídicos. Uno de relevancia donde resulta necesario establecer si el artículo 182 de la Ley 20.744 es factible de aplicarse cuando se despide a un trabajador hombre por razones de matrimonio y el otro, axiológico donde el principio de igualdad se presenta vulnerado ante lo establecido en la presunción que fija el artículo 181 de la Ley de Contrato de Trabajo por resultar solamente aplicable a la mujer trabajadora. La solución de los problemas ha resultado bastante intrincada debido a las distintas posturas tomadas sobre ellos.

Sobre si la indemnización prevista en el artículo 182 corresponde al varón desde una mirada personal se afirma que si y se sustenta esta idea en lo ya argumentado en el fallo “Drewes, Luis A. c. Coselec SA” que sólo requería de acreditación del despido

como caso de matrimonio para que el trabajador pudiera acceder a dicha indemnización. Si la mujer trabajadora puede acceder a la indemnización tras ser despedida por matrimonio resultaría un severo acto de discriminación que el varón no pudiera tener el mismo derecho. Además, la Corte en el fallo analizado sostiene que los artículos 181 y 182 no brindan tutela “expresamente a la mujer trabajadora como exclusiva destinataria de la protección especial que consagran”.

Lo que crea el problema de aplicación de los artículos es la ubicación que se les ha dado dentro de la ley de Contrato de Trabajo. Al estar dentro del Título VII Trabajo de Mujeres se cree que la protección solo es para ellas. Podría ser importante que a los fines de que no existan problemas interpretativos la letra de los artículos estableciera que resultan de aplicación igualitaria para todos los trabajadores. La Corte en el fallo “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido” también ha considerado la posibilidad de adaptar la legislación para evitar malas interpretaciones.

No puede negarse que en la causa se presenta un acto de discriminación pero podría considerarse hasta un acto atípico de discriminación, ya que recae sobre un varón cuando la mayoría de las veces la víctima es una mujer. Este tipo de discriminación dentro del contexto laboral resulta contrario a lo establecido en el artículo 17 de la Ley de Contrato de Trabajo donde se prohíbe expresamente “cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad”.

En los artículos 181 y 182 la LCT se tiene una mayor protección hacia la mujer cuando es despedida a causa del matrimonio, aunque es un amparo por considerarla como un individuo que ha tenido que soportar muchas desigualdades. Sobre esto Grisolfá (2016, p. 548) entiende que la normativa amparaba a las mujeres: “para evitar la discriminación de la que resultaban víctimas fundamentalmente las trabajadoras, que eran despedidas por la sola circunstancia de contraer matrimonio, por empresarios inescrupulosos que pretendían, de ese modo, evitarse las repercusiones negativas”. Esa protección desigual es algo que ha quedado en el pasado ya que la Corte ha sostenido la existencia de un cambio en el paradigma familiar que otorga amparo tanto al trabajador como a la familia.

La discriminación fundada en estereotipos de género constituye un valor negativo dentro del ámbito laboral y su influencia queda delimitada al momento de tener que cuestionarse si la presunción contenida en el artículo 181 de la Ley de Contrato de Trabajo puede o no puede ser aplicada al hombre. Si se entendiera que no puede aplicarse al varón se continuaría fomentando la desigualdad y se respetarían las arcaicas ideologías patriarcales en donde se toma al género como un factor de discriminación. En cambio, aplicar la presunción al hombre es reconocer que la igualdad de trato y oportunidades entre los géneros es posible y que la justicia se encamina a construir sobre esa base horizontal donde las personas son iguales.

## **VI. Conclusión**

Los artículos 181 y 182 de la LCT pueden aplicarse sin tener en consideración el género del trabajador, ya que el objetivo primordial de la norma es la protección integral de la familia cuando uno de los cónyuges resulta despedido. Ya no se considera que deban proteger solamente a la mujer trabajadora porque ambos, mujer y varón, cuentan dentro de su familia con las mismas funciones.

Que el hombre se encuentre amparado frente al despido por matrimonio es un avance en materia normativa que rompe con barreras que parecían infranqueables y que no sólo terminan con los estereotipos discriminatorios basados en el género, sino que también ponen de manifiesto que la tendencia es la de encaminarse a tomar en cuenta la perspectiva de género al momento de aplicar justicia.

## **VII. Bibliografía**

### **DOCTRINA.**

Alexy, R. (1993). *Teoría de los derechos fundamentales*. Madrid: Centro de Estudios Constitucionales.

Bidart Campos, G. (2006). *Tratado Elemental de Derecho Constitucional Argentino*. Tomo I B. Buenos Aires: Ediar.

Dening, L. (2021) *Mobbing y perspectiva de género*. RDLSS. Buenos Aires: La Ley

Etala, C. (2010) *Comentario al ART. 181 de la LCT. Presunción legal*. Buenos Aires: La Ley

Goldín, A (2009) *Curso de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*. Buenos Aires: La Ley

Grisolia, J. (2016) *Manual de Derecho Laboral*. 12ª ed. Buenos Aires: Abeledo Perrot

Krotoschin, E (1993) *Manual de Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: Depalma

Mac Cormick, D. (1978) *Legal Reasoning and Theory*. Oxford: Clarendon Press

Martínez Vivot, J (1994) *Elementos del derecho del trabajo y la seguridad social*. Buenos Aires: Astrea

Ramírez Bosco, L. (1986) *Manual del despido*. Argentina: Hammurabi.

Russo, Angel (1992) *Derechos Humanos y Garantías. El derecho al mañana*. Buenos Aires: Editorial Plus Ultra

Sobrevilla, D. (2008) *La teoría de la argumentación jurídica de Robert Alexy*. México: Fontamara

Varela, L. y Sesin, S. (2013) *Despido y discriminación*. Buenos Aires: La Ley

## **LEGISLACIÓN**

Congreso de la Nación. (15/12/1994). Constitución Nacional. Recuperada de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm>

Congreso de la Nación. (13/05/1976) Ley 20.744 de Contrato de Trabajo. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>

## **JURISPRUDENCIA**

Cámara Nacional del Trabajo. "Drewes, Luis A. c. Coselec SA" (1990)

Suprema Corte de Mendoza "Gallardo, Beatriz c. Productos Polyguard S.A." (1991)