

UNIVERSIDAD SIGLO 21



SEMINARIO FINAL

MODELO DE CASO

EL SEXO DEL TRABAJADOR COMO CONDICIONANTE DE LA PROTECCIÓN FRENTE AL DESPIDO POR MATRIMONIO

NOMBRE Ernesto Enrique Rojas

LEGAJO: VABG79924

DNI: 25.709.994

TUTORA EXPERTA: María Belén Gulli

CUARTA ENTREGA: 26/06/2022

Tema: Derechos Fundamentales en el mundo del trabajo. El sexo del trabajador como condicionante de la protección frente al despido por matrimonio.

Tribunal: Corte Suprema de Justicia de la Nación.

Autos: “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido”

Fecha de la Sentencia: 24 de septiembre de 2020.

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. Referencia.

I. INTRODUCCIÓN

Cuando se hace referencia al despido, se está señalando la ruptura del contrato de trabajo. El empleador puede proceder al despido del dependiente tomando en consideración múltiples motivos, uno de ellos puede ser el matrimonio. Cuando la trabajadora es despedida a causa del matrimonio le corresponde recibir una indemnización agravada. En caso del trabajador varón que es despedido por la mencionada razón existe una situación de desigualdad por considerar que la protección conferida por la Ley de Contrato de Trabajo no lo alcanza.

Respecto al alcance de la indemnización especial contenida en el artículo 182 de la Ley de Contrato de Trabajo (en adelante LCT) tanto a nivel doctrinario como jurisprudencial existen bastantes y muy diversas consideraciones. La indemnización ha sido contemplada para los despidos que tienen como causa el matrimonio. En un primer momento, resulta aplicable a la mujer por pensarse que podía ser más vulnerable (Grisolía, 2016). Es al personal femenino a quien se dirige la protección frente al despido por matrimonio por considerar que se encuentra más proclive a ser discriminada en razón de su género dentro del ámbito laboral.

El tema es traído nuevamente ante los operadores judiciales para que en la causa “**Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido**”, la Corte Suprema de Justicia de la Nación se expidan respecto a si los trabajadores varones cuando son despedidos por causa de matrimonio, se encuentran legitimados para percibir tal indemnización o si existe un acto de discriminación al no permitir que puedan gozar de dicha indemnización como lo hace la mujer. La causa se origina cuando el Sr. Puig (actor - demandante) es despedido de su trabajo al haber contraído matrimonio. El actor presentó demanda para que se le asigne el cobro de la indemnización establecida en el artículo 182 de la LCT.

El fallo cuenta con un problema jurídico de relevancia, el cual emana frente a la incertidumbre de la aplicación de una norma al caso concreto (Atienza, 2005). El problema se plantea al no conocer si procede la aplicación del artículo 182 de la Ley de Contrato de Trabajo al caso de un trabajador varón que ha experimentado un despido a causa de matrimonio.

La cuestión en análisis es importante porque viene a ratificar la existencia del derecho a la igualdad entre los trabajadores y trabajadoras, esa igualdad que muchas veces se torna difícil frente al dinámico avance de los actos de discriminación (Barbieri, 2007). Sin tener reparo en el género del trabajador la ley vela por garantizar el efectivo goce de sus derechos.

Respecto a todo lo expuesto se considera que la relevancia del fallo se encuentra en la protección que se consagra a la familia del trabajador, debido a que no se observa al trabajador como individualidad, sino dentro de un contexto que también requiere protección.

II. RECONSTRUCCIÓN DE LA PREMISA FÁCTICA, HISTORIA PROCESAL Y DESCRIPCIÓN DE LA DECISIÓN DEL TRIBUNAL

La causa da inicio cuando el Sr. Fernando Rodolfo Puig (actor - demandante) es despedido por Minera Santa Cruz (demandada) a los tres meses de haber contraído matrimonio. El distracto acontece sin que se argumentaran razones. Dando inicio al

proceso judicial el actor entabla demanda para que se le asigne el cobro de la indemnización establecida en el artículo 182 de la LCT.

Durante la primera instancia judicial el juez desestimó la pretensión del actor cuando el matrimonio había sido celebrado dentro del tiempo que establece el artículo 181 de la LCT. Continuando el camino procesal la Sala IV de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo se expresa en la misma línea que el Tribunal de primera instancia confirmando su sentencia y rechaza la pretensión del actor, por lo que no se hace lugar a la indemnización por despido a causa de matrimonio. La Cámara considera que el artículo 182 de la LCT puede aplicarse dentro de un marco de igualdad en donde hombre y mujeres resultan legitimados para tal tutela. En cambio, sobre la indemnización del artículo 181 argumenta que la mujer es la única legitimaria de ese derecho por ser un grupo que laboralmente siempre ha sido segregado.

El vencido procede a interponer recurso extraordinario al considerar que el pronunciamiento de la Cámara resultaba violatorio de las garantías constitucionales de igualdad y no discriminación tanto del trabajador como de su familia. El actor reconoce que el hombre puede gozar de la indemnización agravada, pero si se niega a que se le aplique la presunción del artículo 181 de la LCT es como realizar la modificación de un derecho. Sostiene también que la sentencia es arbitraria por no considerar el principio de equidad en cuanto a la carga de la prueba. El recurso presentado por el actor no prospera y, debido a su rechazo se origina la queja e interviene la Corte Suprema de Justicia de la Nación.

El Máximo Tribunal consideró que debía hacerse lugar a la queja y que el recurso extraordinario se encontraba mal denegado, por lo que se lo acepta. Por ello, procedió a revocar la sentencia de la Sala IV de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo y ordenó que los autos regresen al tribunal de origen para que dicte sentencia nuevamente.

III. ANÁLISIS DE LA *RATIO DECIDENDI* EN LA SENTENCIA

El Máximo Tribunal ha reconocido que la ley no restringe su protección a la mujer de manera expresa dentro de los artículos comprendidos entre el 180 y 182 de la

LCT, por lo que se debe entender que no puede excluirse al trabajador varón. Lo expuesto por la Corte viene a consideración de que la Ley de Contrato de Trabajo cuenta en el artículo 17 con el principio de no discriminación entre trabajadores y contempla la discriminación por razones de sexo.

El Ministro doctor Rosenkrantz (por su voto) ha considerado que si la presunción del artículo 181 de la LCT solo procede para beneficiar a la trabajadora mujer no se está respetando el ideal de igualdad que sustenta el derecho vigente. Sostiene, asimismo, que si se toma una posición diferente sería irrazonable y hasta discriminatoria. La protección que la LCT establece contra el despido por razones de matrimonio tiene por finalidad “proteger precisamente la institución del matrimonio y, por consiguiente, que la garantía abarca a ambos cónyuges independientemente de su sexo”.

La Corte ha entendido que dentro del derecho interno existen previsiones que impiden marcar desigualdades respecto de los miembros del matrimonio. El artículo 402 del Código Civil y Comercial establece que no hay normativa que pueda “limitar, restringir, excluir o suprimir la igualdad de derechos y obligaciones de los integrantes del matrimonio, y los efectos que éste produce, sea constituido por dos personas de distinto o igual sexo”.

En su voto el Ministro Rosatti afirma que las normas que regulan el despido por matrimonio tienen una reglamentación que deviene del artículo 14 bis de la Constitución Nacional, ya que confiere una protección total a la familia del trabajador y citando doctrina calificada sostiene que: “de 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” (Bidart Campos, 2006, p.219).

Teniendo en cuenta el avance de los principios constitucionales que amparan a la familia, que se limite a la mujer a la protección respecto al despido por matrimonio conlleva a un desconocimiento sobre los derechos y obligaciones que comparten los miembros de la familia. Para la Corte el artículo 182 de la LCT tiene que ser aplicado con la mirada puesta en la obtención de la igualdad entre los trabajadores y sin traer a colación aquellos estereotipos culturales que propician la desigualdad entre los géneros.

IV. ANÁLISIS CONCEPTUAL, ANTECEDENTES DOCTRINARIOS Y JURISPRUDENCIALES

Las legislaciones laborales a nivel mundial guardan la finalidad de tutelar a las personas trabajadoras frente a los actos desmedidos que puedan generar los empleadores. Estas buscan evitar el nacimiento de conflictos entre empleador y dependiente en donde los intereses de ambos pueden verse lesionados (Pose, 2020).

La Ley de Contrato de Trabajo, siguiendo estos lineamientos, resguarda a las partes que conforman la relación laboral frente a la posibilidad de que nazcan entre ellas posibles problemas. En el caso de despido por causa de matrimonio se busca amparar a la persona trabajadora brindando una protección que se encuentra destinada a su familia (Grisolia, 2016). La LCT en los artículos 181 y 182, prevé disposiciones que pueden ser interpretadas como que no resultan aplicables al trabajador varón. Este pensamiento tiene su origen en la disposición que los artículos tienen en la LCT, ya que forman parte del Título VII donde se regula el trabajo de las mujeres. Frente a esto, el doctrinario Barotto (2021) ha sostenido que se debe recurrir a la ley para poder lograr una correcta interpretación de la normativa y no realizar una interpretación que pueda resultar inadecuada. Si la misma LCT en el artículo 17 proclama la no discriminación, puede considerarse que sus normas están dirigidas a la igualdad de trato respecto a los trabajadores y trabajadoras. Además, en la causa “Cabezas, Raúl Edgardo c. Grupo Peñaflor SA” se ha sostenido respecto a los artículos que “no puede perderse de vista que la finalidad de la norma es la protección de la familia como correlato de la expresa manda inserta en el art. 14 bis de la Constitución Nacional”.

En el artículo 181 la LCT detalla el tiempo en el que debe acontecer el despido para que pueda ser considerado bajo la causal de matrimonio y debe ser “dentro de los tres (3) meses anteriores o seis (6) meses posteriores al matrimonio”. También, para que proceda la presunción el empleador no debe haber aducido ninguna causal de despido y tiene que conocer de manera fehaciente que el dependiente había contraído matrimonio.

El conocimiento fehaciente por parte del empleador de que el trabajador había contraído nupcias resulta fundamental para confirmar la presunción del artículo 181 de la LCT. Asimismo, es necesario que el matrimonio haya existido. Respecto a esto en la

causa “Gianelli, Mariano Ariel c. Nobleza Picardo S.A.I.C. y F. s/ Despido” la Suprema Corte de la Provincia de Buenos Aires sostuvo:

Que el empleador tuviera conocimiento de su intención de contraer nupcias, no alcanza para enervar el razonamiento del sentenciante en cuanto —ante la orfandad probatoria de la efectiva concreción del enlace— tuvo por no verificados los recaudos que tornan operativa la presunción contenida en el art. 181 de la Ley de Contrato de Trabajo.

La presunción del artículo 181 de la LCT es *iuris tantum* por lo cual el empleador se encuentra en posición de probar que el despido obedeció a una causa diferente al matrimonio y de esta manera liberarse de la obligación de indemnizar (Grisolia y Ahuad, 2014). Sobre la presunción, desde una óptica centrada en la trabajadora mujer, se ha sostenido en la causa “Carrenca, Federico Martín c. La Segunda A.R.T. S.A.” que: “sólo rige respecto del personal femenino, sin perjuicio de que el trabajador varón acredite que su despido obedeció a esa causa”.

El despido por matrimonio se caracteriza porque la persona trabajadora que sufre el distracto es indemnizada de manera especial. En este caso la LCT establece en el artículo 182 que el empleador que no pueda acreditar que el despido tuvo una causa diferente al matrimonio tendrá que acreditar el equivalente a “un año de remuneraciones, que se acumulará a la establecida en el artículo 245”. La indemnización agravada cuenta con el objetivo de compensar a la persona despedida respecto al daño que se le ha ocasionado (Pirolo, 2001).

Se ha cuestionado mucho respecto a si la indemnización del artículo 182 de la LCT también procede en el caso de que la persona despedida sea un trabajador varón. Sobre esto, en el plenario “Drewes, Luis A. c. Coselec SA”, se sostuvo que era posible que el trabajador varón accediera a la indemnización, pero con la condición de que acreditara que el despido había sido ocasionado por el matrimonio. Desde la doctrina, Fandos (2021) reconoce que la indemnización del artículo 182 corresponde al trabajador varón porque se ha dado un cambio en la sociedad y actualmente las familias están conformadas por personas de igual o distinto sexo. Dejar sin protección al trabajador varón implicaría discriminarlo por su sexo.

En una causa más reciente se ha sostenido la idea que el artículo 182 también corresponde ser aplicado al trabajador varón. En el pronunciamiento “Hurtado, Dante J. v. Garbarino S.A” la Suprema Corte de Justicia de Mendoza, al referirse al despido a

causa de matrimonio, consideró que “se aplican tanto a varones como a mujeres, pues la circunstancia de que el art. 180 figure dentro de la normativa destinada especialmente al trabajo de la mujer, no es decisiva para restringir el alcance del beneficio”.

V. POSTURA DEL AUTOR

El fallo tiene un problema jurídico de relevancia que se plantea al no conocer si procede la aplicación del artículo 182 de la Ley de Contrato de Trabajo al caso de un trabajador varón que ha experimentado un despido a causa del matrimonio. Respecto a este problema, debe decirse que se ha encontrado una solución adecuada y fundada principalmente en la igualdad de derechos de las personas trabajadoras.

Frente al despido por matrimonio, la Ley de Contrato de Trabajo establece una indemnización de carácter agravado y, si bien es una indemnización que ha sido cuestionada por su alcance, en muchos casos se ha considerado que su aplicación resultaba restrictiva y discriminatoria al no alcanzar al trabajador varón.

Desde una postura personal, se considera que el real problema que enfrenta la normativa se encuentra en el lugar que se le ha otorgado a la misma dentro de la Ley de Contrato de trabajo. Al estar posicionada en el Título VII “trabajo de mujeres”, puede pensarse que la protección solamente ampara a la mujer trabajadora por resultar más vulnerable cuando en realidad esto no es así.

El amparo de la ley alcanza a todas las personas trabajadoras, ya que tanto hombres como mujeres son susceptibles de resultar despedidos. En el marco de esta situación, es la indemnización prevista en el artículo 182 tal como lo afirma Grisolia (2019), la que tiene por finalidad resarcir el daño ocasionado a la persona trabajadora con el despido y ayudarlo a solventar los gastos.

Se está de acuerdo con lo establecido por el Tribunal, dentro del fallo, al momento de reconocer que los artículos comprendidos entre el 180 y el 182 de la LCT no resultan excluyentes para el trabajador varón, por lo cual la indemnización especial que dispone el artículo 182 también resulta aplicable al trabajador varón cuando es despedido a causa del matrimonio. Si por alguna razón, se tomara en consideración la aplicación de la protección frente al despido por matrimonio solamente destinada a la

mujer trabajadora, se estaría provocando una falta de igualdad respecto al derecho vigente y de esta manera podría considerarse como discriminatorio.

La indemnización prevista por la LCT en el artículo 182 debe ser aplicada tanto para el trabajador varón como para la trabajadora mujer e incluso, para aquellos trabajadores que no se definen dentro de estos géneros, ya que la finalidad de la misma es la preservación del instituto del matrimonio y la protección integral de la familia.

VI. CONCLUSION

El lugar que una norma ocupa dentro de la Ley de Contrato de Trabajo no es limitante respecto a su alcance. Debe tomarse en cuenta la letra de la norma y tratar de identificar el sujeto al que otorga su protección. En el caso de los artículos comprendidos entre el 180 y 182 de la LCT el amparo es amplio y está destinado a todas las personas trabajadoras sin que se presenten diferencias.

Mediante la interpretación que los jueces realizan de la normativa, se ha logrado ratificar la existencia del derecho a la igualdad entre las personas trabajadoras. De esta manera, queda descartado que exista discriminación al momento de aplicar la protección de despido por causa de matrimonio que establece la ley de contrato de trabajo, razón por la cual se puede afirmar que la legislación no repara en el género del trabajador al momento de hacer efectivo el goce de sus derechos.

VII. REFERENCIAS

Doctrina

ATIENZA, M. (2005) *Las razones del derecho. Teorías de la argumentación jurídica*. Instituto Investigaciones Jurídicas. México: Universidad Nacional Autónoma de México.

BAROTTO, S. (2021) La igualdad de género laboral en la Corte Suprema de Justicia de la Nación. Justicia igualitaria al amparo de la ley. Publicado en: *La Ley*. Buenos Aires: La Ley

BIDART CAMPOS, G. (2006) Tratado Elemental de Derecho Constitucional Argentino. Buenos Aires: Ed. Ediar.

FANDOS, M (2021) *Despido por matrimonio del trabajador varón. Comentarios al fallo "Puig" de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y análisis de la Corte santafecina en el fallo "Ledezma"*. Buenos Aires: La Ley

GRISOLÍA, J. (2019) *Manual de Derecho Laboral*. Buenos Aires: Abeledo Perrot

GRISOLIA, J. y AHUAD, E. (2014) *Ley de Contrato de Trabajo*. Comentada. 5ª ed. Buenos Aires: Estudio

HERRÁN, M. (2021) Los ejes de la perspectiva de género y el lenguaje claro en el Anteproyecto de Reforma del Código Procesal Civil y Comercial de la provincia de Buenos Aires. *Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social*. Buenos Aires: Lexis Nexis

PIROLO, M. (2001) *La estabilidad por maternidad y matrimonio garantizada a la mujer en distintas modalidades contractuales y en los regímenes especiales*. Buenos Aires: Astrea

POSE, C. (2020) El caso "Puig" o la interpretación dinámica de las leyes laborales. Publicado en: *DT 2021 (marzo)*, 67. Buenos Aires: La Ley

Legislación

Congreso de la Nación. (13/05/1976) LEY N° 20.744 REGIMEN DE CONTRATO DE TRABAJO. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>

Jurisprudencia

Trib. Sup. Just. Córdoba, "González, Magalí D. v. Marcelo Fain y otros" (2008)

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

CJSalta. “Cabezas, Raúl Edgardo c. Grupo Peñaflor SA s/ recurso de inconstitucionalidad” (2021)

SC Buenos Aires “Gianelli, Mariano Ariel c. Nobleza Picardo S.A.I.C. y F. s/ Despido” (2019)

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Sala I. “Carrenca, Federico Martín c. La Segunda A.R.T. S.A. s/ indem. p. matrim. art. 182” (2012)

SCJ Mendoza, Sala II. “Hurtado, Dante J. v. Garbarino S.A” (2011)