

# UNIVERSIDAD SIGLO 21



## SEMINARIO FINAL

### MODELO DE CASO

***La relevancia del artículo 182 de la ley 20.744 que regula la indemnización en caso de despido por matrimonio y su aplicación al trabajador varón***

NOMBRE: Chapinal, Sebastián

LEGAJO: VABG88389

DNI: 27854678

TUTORA: Gulli, María Belén

CARRERA: ABOGACÍA

ENTREGA: 25/06/2022

**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 autoral – VI. Conclusión – VII. Referencia**

## **I. Introducción**

La relación laboral existente entre empleador y dependiente puede llegar a su extinción por diferentes causas, una de ellas es el matrimonio. En el fallo **“Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido”** la Corte Suprema de Justicia de la Nación debió resolver respecto a la situación de un trabajador que fue despedido tras haber contraído matrimonio. Cuando el despido sucede dentro de los seis meses de haberse celebrado el acto nupcial a las trabajadoras mujeres les corresponde la indemnización especial que la ley 20.744 (en adelante LCT) prevé en el artículo 182, pero resulta necesario conocer si la normativa es de aplicación igualitaria y protege los derechos del trabajador varón cuando resulta despedido por la misma razón o se está ante un caso de despido discriminatorio.

La piedra angular sobre la que se asienta el fallo es la igualdad ante la ley y por consiguiente, la posibilidad de romper con todos los estereotipos culturales que fundados en el género solamente buscan crear situaciones de desigualdad. La importancia de analizar el fallo se centra en el reconocimiento que desde siempre han tenido, pero actualmente se la da dado en mayor grado a nivel legislativo y jurisprudencial, los derechos del trabajador varón cuando es despedido a causa de haber contraído nupcias destacando que en la actualidad ambos miembros de un matrimonio comparten idénticas responsabilidades respecto de su familia (Fandos, 2021).

Al analizar el pronunciamiento se ha podido constatar la existencia de múltiples problemas jurídicos, aunque en esta ocasión se remitirá al análisis del problema de relevancia. Este tipo de controversia se presenta cuando resulta dificultoso determinar la aplicación de una norma al caso concreto. Si bien dentro del ordenamiento jurídico pueden existir normativas que resulten factibles de ser aplicadas se debe proceder a contemplar su real empleo respecto al caso en análisis (Moreso y Vilajosana, 2004).

Puntualmente, se analizará si el artículo 182 de la ley 20.744 que regula la indemnización en caso de despido por matrimonio resulta de aplicación especial respecto de la mujer trabajadora o puede hacerse extensiva su protección al varón cuando medien idénticas condiciones.

Lo relevante del fallo es el reconocimiento que se hace respecto de la indemnización especial contenida en el artículo 182 de la LCT la cual resulta aplicable sin que exista distinción de género, de esta manera, se preserva la dignidad de los trabajadores frente a las decisiones abusivas de los empleadores. Además, con este pronunciamiento la Corte reafirma la necesidad de derrotar los estereotipos culturales que impiden la aplicación del derecho basado en la igualdad.

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

Fernando Rodolfo Puig, asumiendo el lugar de demandante procede a accionar contra la empresa Minería Santa Cruz (Demandada) solicitando se le reconozca la indemnización agravada que establece la Ley de Contrato de Trabajo en el artículo 182. El trabajador resultó desvinculado de sus labores tres meses después de haber celebrado su matrimonio pero el distracto se realizó bajo la forma de despido incausado.

La pretensión del demandante resulta desestimada. El juez sostiene que la presunción contenida en el artículo 181 de la LCT resulta de aplicación igualitaria tanto a varones como a mujeres. En cuanto a la indemnización agravada prevista en el artículo 182 de la LCT aseveró que resulta de aplicación exclusiva para la mujer trabajadora frente al despido a causa de matrimonio, por lo que el trabajador varón no encuentra amparo en esa normativa.

Por su parte, la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ratificó la sentencia de primera instancia basándose en los mismos argumentos. El demandante procede a interponer recurso de queja.

La Corte Suprema de Justicia de la Nación entiende que resulta admisible el reclamo del actor solicitando el cobro de la indemnización agravada establecida en el artículo 182 de la LCT. De esta manera, se revoca la sentencia de la Sala VI de la

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. La Corte entiende que los autos deben regresar al tribunal de origen para que proceda a dictar sentencia.

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

La Corte Suprema de Justicia de la Nación al momento de decidir en el caso del trabajador varón que solicitaba la indemnización que prevé el artículo 182 de la LCT se expresó de la siguiente manera:

Al referirse a los artículos 180, 181 y 182 de la Ley 20.744 se sostuvo que de la letra de la norma no puede desprenderse que la protección que brindan sea sólo para la mujer. Tomando como referencia el plenario “Drewes, Luis Alberto c/ Coselec S.A.C. s/ cobro de pesos” donde la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo había confirmado que la indemnización prevista en el artículo 182 de la LCT debía ser aplicada de manera igualitaria frente al despido por causa de matrimonio. En cambio, respecto a la presunción del artículo 181 de la LCT brinda protección a únicamente a la mujer. En este sentido la Corte consideró que la protección resultaba arbitraria porque el trabajador varón podía acceder a dicha protección si lograba probar que su despido había sido a causa del reciente matrimonio.

Las normas internacionales se sustentan en la idea de igualdad de derechos frente al despido y el matrimonio. Los Estados se encuentran obligados a crear políticas destinadas luchar contra la discriminación por género y proteger a hombres y mujeres de las desigualdades laborales.

Teniendo en cuenta el modelo de familia que impera en la actualidad la mujer ya no se encuentra dedicada exclusivamente a la crianza de los hijos y las tareas del hogar. Eso ha cambiado al punto que ambos miembros del matrimonio, sean hombres o mujeres, cumplen con idénticas tareas. Los artículos 181 y 182 brindan protección que se caracteriza principalmente por no resultar discriminatoria y por alentar a las personas para que puedan formar matrimonio. En su voto el Dr. Rosenkrantz sostuvo que: El artículo 181 de la LCT ampara a varones y mujeres. Considero que el régimen protectorio contra el despido por matrimonio tiene como principal objetivo resguardar la institución del matrimonio y posteriormente a cada uno de sus miembros.

Las normas que protegen a los trabajadores frente al despido por matrimonio fueron creadas pensando en que tras contraer matrimonio se asumen distintas responsabilidades familiares y que eso podía ser un motivo para que los empleadores consideraran que el trabajador disminuiría su rendimiento y se lo despidiera. Entonces, ante esa situación al menos mujeres y varones resultarían amparados. El Dr, Rosatti en su voto considero que negar la protección de despido a causa de matrimonio al trabajador varón se puede suponer que como sociedad no se ha avanzado en la igualdad de género y se continúa dentro de una posición estancada de estereotipos culturales.

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

El despido por causa de matrimonio o en ocasión de matrimonio como prefiere denominarlo Martínez Vivot, (1997) se encuentra regulado en la Ley de Contrato de Trabajo en el Título VII denominado “Trabajo de Mujeres” dentro de los artículos que van del 180 al 182. La prohibición de despido por matrimonio que establece la LCT se encuentra fundamentada en una razón muy importante y es la de evitar la discriminación hacia la mujer justamente ante el cambio de su estado civil (Sagüés, 2019).

Desde un pensamiento proteccionista el legislador pensó la manera de amparar a la mujer frente a sus empleadores y también respecto al hecho de que tenían otras responsabilidades como por ejemplo las familiares. Existe una particular situación respecto a la mujer ya que alterna su trabajo fuera de hogar con las tareas como madre y ama de casa. Es por esos motivos que debía recibir una tutela especial (Rodríguez Mancini, 2014)

La LCT en el artículo 180 se establece la nulidad respecto a “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”. El artículo intenta evitar que el empleador pueda imponer reglamentaciones que atenten contra el derecho a la no discriminación (Grisolia y Ahuad, 2014) que tienen las personas trabajadoras y que se encuentre establecido en el artículo 17 de la LCT al prohibir: “cualquier tipo de discriminación entre los

trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad”. Para De Diego (2021) los actos que pueden establecer los empleadores son de nulidad absoluta. Un caso particular es el de las azafatas a las que las empresas impiden contraer matrimonio como condicionante de su estabilidad laboral.

El artículo 181 de la LCT establece una presunción que permite admitir como probado el despido a causa de matrimonio siempre que no exista prueba en contrario. El mencionado artículo establece:

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.

Mediante la esgrimida presunción el empleador tiene la posibilidad de demostrar que el despido se debió a una causa diferente a la alegada por el dependiente. Si el empleador puede demostrar que el despido no tiene su fundamento en el matrimonio entonces, se libera de tener que abonar a la persona trabajadora la indemnización que determina el artículo 182 de la LCT, la que consiste en el: “equivalente a un año de remuneraciones, que se acumulará a la establecida en el artículo 245”. Con esta indemnización agravada el legislador entendió que podía tarifar el daño que ocasiona el despido a la persona trabajadora frente a la particular circunstancia de despido (Grisolia y Ahuad, 2014).

Resulta cuestionable la aplicación del artículo 181 de la LCT cuando la persona que es despedida por matrimonio pertenece al sexo masculino. Frente a esto podría recurrirse a la aplicación del principio constitucional de igualdad pero teniendo en cuenta la perspectiva de género. Para comprender la igualdad consagrada en la norma constitucional deben tenerse en cuenta dos propuestas. La primera reconoce que los legisladores son quienes tienen la posibilidad de marcar distinciones respecto a la alcances del principio de igualdad. Es la propia normativa quién establece la manera en que se debe tratar a quienes se encuentran en idénticas circunstancias. Desde una segunda propuesta, se entiende a la igualdad desde una manera de un sentido material cómo no discriminación y no sometimiento (Gastaldi y Pezzano, 2021)

Los tribunales han realizado una vasta interpretación sobre la aplicación de la protección de despido por matrimonio. Respecto a la presunción contenida en el artículo 181 de la LCT en la causa “C., R. E. c. P. S.A. s/ ordinario” la Cámara de Apelaciones del Trabajo de Salta sostuvo que la: “presunción rige para todos los trabajadores sin distinción de género, ya que no hacer extensiva la interpretación a favor del trabajador varón viola lo dispuesto en el art. 17 de la LCT que prohíbe hacer discriminaciones en razón del sexo”. Desde una interpretación diferente en la causa “Bustamante, Damián Francisco c. Interbaires S.A. s/ despido” se sostuvo que para el trabajador varón no impera:

La presunción prevista en el art. 181 de la LCT y por ello para que sea reconocida la indemnización agravada debe probar fehacientemente que el despido se produjo por causa del matrimonio, por ello corresponde rechazar la indemnización establecida en el art. 182 de la mencionada ley, en tanto el actor no aportó prueba alguna que lo demostrase.

En cuanto a si rige para el trabajador varón que es despedido por causa de matrimonio la indemnización agravada del artículo 182 de la LCT también existen posiciones muy disimiles. En el plenario “Drewes, Luis A. c. Coselec SA” fue reconocida la indemnización agravada al trabajador varón cuando siempre que pudiera acreditarse que el despido tenía como razón el matrimonio.

Desde una mirada amplia y no discriminatoria en el pronunciamiento “G., J. D. c. Autoservicio Capo S.A. s/ cobro de pesos” se interpretó que limitar:

La procedencia de la indemnización especial prevista en el art. 182 de la LCT únicamente a los casos de despido fundado en razones de matrimonio para las trabajadoras mujeres consagraría una inequidad en relación a la tutela de los derechos de los trabajadores, dado que la propia LCT, la Constitución Nacional, tratados y convenciones internacionales con jerarquía constitucional y convenios emanados de organizaciones internacionales con jerarquía superior a las leyes excluyen toda discriminación fundada en razones de sexo.

En cambio, desde una postura cerrada y limitada de la ley Ackerman (2016) entiende que la indemnización del artículo 182 de la LCT es protección destinada a la mujer y a su familia cuando es despedida por matrimonio. El trabajador varón para recibir dicha indemnización deberá probar que el despido se tuvo por causa el matrimonio.

Existe un cambio de paradigma que demuestra un cambio radical en cuanto a la aplicación de los artículos 181 y 182 de la LCT donde se establece que su protección está destinada a la familia(Ambrosetti, 2022). Entonces, los artículos deben aplicarse de manera igualitaria y sin crear discriminaciones infundadas, ya que la protección los excede y recae sobre la familia de forma integral.

## **V. Postura de autoral**

Al principiarla nota a fallo se había establecido un problema jurídico de relevancia en donde se analiza si el artículo 182 de la LCT que regula la indemnización en caso de despido por matrimonio resulta de aplicación especial respecto de la mujer trabajadora o puede hacerse extensiva su protección al varón cuando medien idénticas condiciones.

Cuando el trabajador varón es despedido con motivo de su matrimonio tiene los mismos derechos que la trabajadora mujer, ya que frente al cambio de paradigma familiar ambos tienen las mismas responsabilidades en cuanto a su familia. En el fallo se establece que la indemnización agravada contenida en el artículo 182 de la LCT resulta aplicable a todos los trabajadores sin que exista distinción con respecto al género. De esta forma, se logra la no discriminación y el respeto por la dignidad de los trabajadores frente a aquellas decisiones abusivas que pueden tomar los empleadores.

Mediante la aplicación de la protección frente al despido por causa de matrimonio a todas las personas trabajadoras se logra que no se sigan propagando aquellos estereotipos culturales basados en el género y las relaciones asimétricas de poder que buscan destruir toda posibilidad de igualdad.

Imposible establecer quede la letra de la norma pueda deducirse que la protección que de ella emana sea aplicable solamente a la trabajadora mujer. La norma no es fija en ninguno de los casos cuál es el sujeto de protección. Entonces, puede inferirse que está destinada a la protección de todos los trabajadores. En el caso de que la protección resultará solamente destinada a la trabajadora mujer o al trabajador varón la misma resultaría arbitraria porque ambos tienen derecho al mismo amparo frente a la ley.



## VI. Conclusión

Nada impide que el empleador pueda poner fin a la relación laboral mediante el despido por matrimonio, lo que sí, a consecuencia de esto surge la obligación de pagar la respectiva indemnización. La indemnización prevista en el artículo 182 de la LCT es de aplicación igualitaria y protege tanto los derechos del trabajador varón como de la trabajadora mujer cuando resulten despedido a razón de matrimonio, de lo contrario se está netamente ante un despido discriminatorio.

Dentro de los artículos comprendidos entre el 180 y el 182 se establece la igualdad en cuanto a la aplicación de esta normativa. Ya que la misma norma no regula de manera explícita quién es el sujeto al que se debe protección, por lo tanto, debe entenderse que corresponde a todas las personas trabajadoras. Frente a la posibilidad de aplicar el amparo que la LCT establece en los casos de despido a causa de matrimonio a todas las personas trabajadoras se permite terminar con todos aquellos estereotipos culturales fundados en el género que lo único que logran es crear cada vez mayores desigualdades.

## VII. Bibliografía

### Doctrina.

- Ackerman, M. (2016) *Ley de Contrato de Trabajo Comentada*. Santa Fe: Rubinzal- Culzoni
- Ambrosetti, A. (2022) Protección del despido por matrimonio y por maternidad a la luz de los fundamentos del fallo de la CS "Puig Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A." *DT2022* (marzo), 89. Buenos Aires: La Ley
- De Diego, J. (2021) La Corte Suprema equiparó al hombre y a la mujer en las presunciones del despido por causa de matrimonio. *DT2021* (mayo), 137. Buenos Aires: La Ley
- Gastaldi, P. y Pezzano. S. (2021) Juzgar con perspectiva de género "Desigualdad por razón de género" como propiedad relevante en la toma de decisiones judiciales. *Revista Argumentos*. N°12. Recuperado de a] <http://revistaargumentos.justiciacordoba.gob.ar>

- Grisolia, J. y Ahuad, E. (2014) *Ley de Contrato de Trabajo*. Comentada. 5ª ed. Buenos Aires: l Estudio
- Martínez Vivot, J. (1997) Una nueva muestra de criterio amplio ante situaciones de despido en ocasión del matrimonio. *Microjuiris*. Buenos Aires.
- Moreso, J. J. y Vilajosana, J. M. (2004) *Introducción a la teoría del derecho*. España: Marcial Pons
- Rodríguez Mancini, J. (2004). *Curso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Buenos Aires: Astrea
- Sagüés, N. (2019) *Constitución de la Nación Argentina*. Texto oficial de 1853 con las reformas de 1860, 1866, 1898, 1957 y 1994 ordenado por la ley 24.430. Buenos Aires: Astrea
- 

### **Legislación.**

- Congreso de la Nación (13/05/1974) Ley 20.744 de Contrato de Trabajo. Boletín Oficial.

### **Jurisprudencia**

- Suprema Corte de Buenos Aires. “D'Alesandro, Fernando L. v. Abbot Laboratorio Argentina S.A s/Despido” (2010)
- Cámara Nacional del Trabajo Sala IX en la causa “Rosales, Tomas N. c/ Papelera Pacar S.A. s/ despido” (1998)
- Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. “Drewes, Luis A. c. Coselec SA” (1990)
- CTrab Salta, SalaI. “C., R. E. c. P. S.A. s/ ordinario” (2019) La Ley
- CTrab, Sala II. “Bustamante, Damián Francisco c. Interbaires S.A. s/ despido” (2014). La Ley
- CS Tucumán. Sala Laboral y Contencioso administrativa. “G., J. D. c. Autoservicio Capo S.A. s/ cobro de pesos” (2013)