



**UNIVERSIDAD EMPRESARIAL
SIGLO 21**

SEMINARIO FINAL

MODELO DE CASO

La presunción contenida en el artículo 181 de la LCT

Frente a la vulneración del principio de no discriminación basada en el género.

NOMBRE: María Florencia Siboldi

DNI: 36580946

CARRERA: Abogacía

LEGAJO: VABG95577

TUTOR: Nicolás Cocca

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

En el fallo en análisis un trabajador demanda la aplicación de la presunción contenida en el artículo 181 de la Ley de Contrato de Trabajo¹ por considerar que su despido había obedecido a su previo matrimonio. La desvinculación había acontecido a los tres meses de contraídas las nupcias.

Esta presunción admite prueba en contrario, entonces recae sobre el empleador probar que el despido se debe a otras causas. Si el empleador no logra comprobar otras causas se estaría ante una situación de discriminación la cual coloca al trabajador afectado en una situación de vulnerabilidad. La discriminación en el ámbito laboral resulta “un fenómeno cotidiano y universal, porque la relación de trabajo, en tanto relación de poder o relación desigual, es un campo fértil un caldo de cultivo para la discriminación” (Dobarro, 2021).

La importancia del fallo se justifica frente a la sólida tarea interpretativa que realizaron los jueces sobre la normativa dejando en claro que el artículo 181 de la LCT también alcanza a los trabajadores varones. De esta manera, se logra que desde la aplicación correcta de la normativa puedan superarse los estereotipos discriminatorios y alcanzar la equidad.

En el fallo no se busca simplemente lograr la igualdad formal, por la cual las personas son iguales ante la ley (Bidart Campos, 2007), sino que lo que torna relevante a este pronunciamiento es la posibilidad de garantizar a los trabajadores una protección especial por parte de la legislación laboral respecto a su vida familiar sin que exista la

¹ Ley n° 20.744 Art. 181. —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

desigualdad basada en el género. Hombres y mujeres gozan de la misma protección frente al despido cuando tenga por causa el matrimonio.

La contradicción que puede existir entre una regla con un principio origina lo que se denomina problema axiológico (Dworkin, 2004). En el fallo analizado se presenta un problema jurídico de esta tipología ya que la aplicación del artículo 181 de la LCT se encuentra en contradicción con el principio de igualdad regulado en el artículo 16 de la Constitución Nacional² y el principio laboral de no discriminación.³

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

El demandante, Fernando Rodolfo Puig, interpone demanda ordinaria persiguiendo el reconocimiento de la indemnización agravada que establece la Ley de Contrato de Trabajo en el artículo 182 para los trabajadores que fueran desvinculados sin causa dentro de los seis meses de celebrar sus nupcias.

La pretensión interpuesta por el actor resulta rechazada en la primera resolución judicial. El juez de primera instancia reconoce que la presunción contenida en el artículo 181 de la LCT debe tenerse como de aplicación igualitaria entre trabajadores y trabajadoras. Respecto a la indemnización especial del artículo 182 de la LCT reconoce la exclusiva aplicación respecto a situaciones en donde la mujer trabajadora haya sido desvinculada laboralmente por haber contraído matrimonio. La indemnización especial forma parte de un reconocimiento a la desigualdad existente entre hombres y mujeres dentro del ámbito laboral.

² CN. Art 16: La Nación Argentina no admite prerrogativas de sangre, ni de nacimiento: no hay en ella fueros personales ni títulos de nobleza. Todos sus habitantes son iguales ante la ley, y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad. La igualdad es la base del impuesto y de las cargas públicas

³ Ley 20.744 Art.17: Por esta ley se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad

La Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo confirmó la resolución de primera instancia basándose en idénticos argumentos. Frente a esta resolución el demandante interpone recurso de queja.

Al emitir su sentencia la Corte Suprema de Justicia de la Nación discrepa con la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo reconociendo admisible el reclamo de la indemnización agravada por despido por causa de matrimonio que había sido promovido por el trabajador al ser desvinculado sin mediar causa y revoca la sentencia apelada con costas. Establece que los autos tienen que retornar al tribunal original para que se expida nuevamente.

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

La Corte Suprema de Justicia de la Nación procedió a pronunciarse respecto a la aplicación del artículo 181 de la LCT cuando la desvinculación se produce a consecuencia de la celebración del matrimonio y lo concibió siempre desde un enfoque basado en la igualdad de derechos entre los géneros y descartando toda posibilidad de discriminación. Para ello tuvo en consideración lo regulado en el artículo 402 del Código Civil y Comercial de la Nación que establece que: “Ninguna norma puede ser interpretada ni aplicada en el sentido de limitar, restringir, excluir o suprimir la igualdad de derechos y obligaciones de los integrantes del matrimonio, y los efectos que éste produce”. Si ninguna norma puede limitar los derechos de los integrantes del matrimonio esto resulta aplicable también al artículo 181 de la LCT e influye directamente sobre el artículo 182 de la mencionada ley, de lo contrario, se estaría ante un acto de discriminación.

Respecto a lo expuesto anteriormente el Ministro Rosenkrantz en el considerando séptimo sostiene que: “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”⁴. Si existiera una defensa solamente sobre la trabajadora mujer, por considerarla en un

⁴ CSJN “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido” (2020) Voto Rosenkrantz. Considerando séptimo.

estado de mayor indefensión, se estaría faltando a la protección establecida en el artículo 14 bis⁵ respecto de la familia.

Siguiendo la misma línea argumentativa el Ministro Rosatti en el considerando décimo sostiene que en los casos de despido por matrimonio es fundamental que se pueda realizar “una lectura dinámica y progresiva de la norma que, superando los estereotipos culturales con tintes discriminatorios precedentemente referidos, procure su extensión a todos los trabajadores, con una hermenéutica de equidad de género”⁶. Es por ello, que el artículo 181 de la LCT debe ser considerado como una norma extensa, que obedece a razones de protección de la familia y que su amparo está dirigido tanto al varón como a la mujer.

Para la Corte presumir que el artículo 181 de la LCT no resulta aplicable al trabajador hombre cuando es despedido por causa de matrimonio significa no reconocer que lo establecido en el Convenio 156 OIT art. 8 que establece que “la responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo”⁷(Considerando once)

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

Si bien se busca que el contrato de trabajo continúe a lo largo del tiempo no en todos los casos la relación laboral puede ser mantenida y tanto empleador como trabajador pueden proceder a extinguir el contrato que los une. La extinción del contrato de trabajo trae aparejada la falta de ingresos, el surgimiento de necesidades en la familia y la desocupación. La Ley 20.744 establece la extinción del contrato de trabajo en el

⁵ CN. Art 14 bis El Estado otorgará los beneficios de la seguridad social, que tendrá carácter de integral e irrenunciable. En especial, la ley establecerá: el seguro social obligatorio, que estará a cargo de entidades nacionales o provinciales con autonomía financiera y económica, administradas por los interesados con participación del Estado, sin que pueda existir superposición de aportes; jubilaciones y pensiones móviles; la protección integral de la familia; la defensa del bien de familia; la compensación económica familiar y el acceso a una vivienda digna.

⁶ CSJN “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido” (2020) Voto Rosatti. Considerando décimo

⁷ CSJN “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido” (2020). Considerando once

artículo 231 que instituye que no podrá resultar “disuelto por voluntad de una de las partes, sin previo aviso, o en su defecto, indemnización además de la que corresponda al trabajador por su antigüedad en el empleo, cuando el contrato se disuelva por voluntad del empleador”.

El empleador cuenta con la facultad de extinguir el contrato de forma unilateral pudiendo no mediar causa para tomar tal decisión y que la misma tenga efecto extintorio. Respecto al despido sin causa se ha afirmado que no es realmente sin causa “porque no es lógico admitir en los comportamientos humanos que no haya una razón que los motive o los origine” (Martínez Vivot, 1994, p.393).

Dentro de los despidos considerados sin causa que justifique la extinción se encuentra el despido agravado por matrimonio. Este despido tuvo su primer intento legislativo en el año 1938 con la ley 12.383 donde el texto sancionado fue vetado por el Poder Ejecutivo sacando la presunción favorable al trabajador que debía probar el hecho que alegaba. Mediante el proyecto de la ley integral de trabajo se proponía que la presunción solamente protegiera a la trabajadora aunque por vía de excepción la podía recibir el varón. Al tener tratamiento parlamentario se eliminó la presunción que se limitaba solo a la mujer y se generalizó su aplicación al personal (Salomón, 1999).

La 20.744 frente al despido por causa de matrimonio establece en el artículo 180 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”. Si se produce el despido no resulta procedente la nulidad del acto debido a que no es posible la reinstalación del trabajador a su puesto laboral, es por este motivo que se vuelve acreedor de una indemnización (Grisolía, 2016).

La protección contenida en el artículo 180 de la ley 20.744 se encontraba preconcebida para lograr contrarrestar los actos de los empleadores que despedían a sus dependientes al tomar conocimiento de que habían contraído nupcias. Si bien era una protección dirigida a la mujer frente a situaciones de despido de varones por matrimonio también se hizo extensiva a ellos. En la actualidad, la normativa queda enmarcada dentro de aquellas que favorecen a la igualdad real de trato y por ende, tienden a

eliminar la discriminación sustentada en estereotipos de género. La protección alcanza a matrimonios heterosexuales como así también a matrimonios igualitarios.

La presunción contenida en el artículo 181 de la ley de Contrato de Trabajo instituye:

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.

Es presupuesto esencial que se acredite la celebración del matrimonio mediante el acta emitida por el Registro Civil, que el empleador tenga conocimiento fehaciente del matrimonio y que el empleador haya procedido a despedir al trabajador entre los tres y los seis meses de celebradas las nupcias. Respecto a la necesidad de realizar una notificación fehaciente al empleador la jurisprudencia ha entendido que:

Si el empleador tiene conocimiento del matrimonio contraído por el dependiente, el recaudo de la "notificación fehaciente" previsto en el art. 181, LCT, se convierte en una exigencia puramente formal, resultando su imposición contraria al principio general de buena fe que debe gobernar la conducta de las partes en un contrato de trabajo⁸

Si bien en sus inicios esta normativa estuvo inspirada en la protección de la mujer frente al despido por matrimonio puede considerarse que esa premisa se ha modificado y que en la actualidad el fundamento de dicha protección puede estar incluida “en la cláusula constitucional de "protección integral de la familia" (art. 14 bis C.N.) más que en la protección específica de la mujer que se concreta en las normas de los arts. 172 y siguientes de la L.C.T.” (Etala, 2010, p.1). La Corte Suprema de Justicia de Tucumán en la causa “Gómez, Julio D. v. Autoservicio Capo S.A s/Cobro de Pesos” entendió que: “la protección contra el despido por causas de matrimonio, prevista en el art. 182, LCT, también alcanza al trabajador varón, sobre todo por obra de la incorporación de los tratados de derechos humanos con jerarquía constitucional”

⁸ Suprema Corte Bs. As “Mendoza, Silvia L. v. OSMETA (Obra Social de Mecánicos del Transporte) s/Indemnización arts. 181 y 182, LCT” (2000)

Desde una posición antagónica, se considera que la aplicación de la presunción contenida en el artículo 181 de la LCT: “solo rige para el personal femenino y, en consecuencia, no se puede extender la misma a aquel trabajador masculino que invoque haber sido discriminado por tal circunstancia al momento del distracto” (Gabet, 2014, p.1).

La indemnización que deberá recibir el trabajador a causa del despido por matrimonio se encuentra establecida en el artículo 182 la Ley de Contrato de Trabajo es indemnización especial: “equivalente a un año de remuneraciones, que se acumulará a la establecida en el artículo 245”. Con este artículo lo que se buscó fue tarifar el daño extra que crea al trabajador el despido y por ello se fijó el cálculo de la indemnización agravada. Al recibir el trabajador como indemnización un año de remuneraciones se entiende que son doce sueldos más el correspondiente mes de aguinaldo. A esta indemnización se adiciona otra por despido arbitrario (Grisolia y Ahuad, 2014).

Respecto a la posibilidad de acumular indemnizaciones en el despido por matrimonio se ha comprendido que el bien jurídico tutelado recae sobre la familia y su protección integral. Es por ello que no existe impedimento para acumular la indemnización tarifada normal con la que corresponde al despido por matrimonio (Rodríguez Saiach, 2013).

V. Postura de la autora

La sociedad evoluciona, se presentan grandes cambios y el derecho a un paso lento intenta dar respuesta a las cuestiones que se van presentando. Tener que cuestionarse si la presunción contenida en el artículo 181 de la Ley de Contrato de Trabajo resulta aplicable al varón que se encuentra en una situación de despido a causa del matrimonio parece a esta altura una falta de reconocimiento a la vasta labor realizada por la jurisprudencia.

Los tribunales han agotado horas analizando esta cuestión y dejando en claro que si bien la presunción se encuentra enmarcada en la LCT dentro del Título VII “Trabajo de Mujeres” esto no indica que sea solamente aplicable a las mujeres, sino que lo que se ampara es la familia y se busca evitar la discriminación entre los miembros del

matrimonio. La presunción desde una mirada igualitaria puede ser aplicada tanto al trabajador hombre como mujer sin que exista discriminación por género.

Si la presunción no resultara aplicable al varón que ha sido despedido a causa de matrimonio se estaría ante un acto de discriminación que no dejaría avanzar al derecho y cumplir con los requerimientos de la sociedad. Téngase en cuenta que con la existencia del matrimonio igualitario si la presunción no recayera sobre el varón podría poner en total estado de vulneración a aquellos matrimonios constituidos por dos hombres.

VI. Conclusión

Los artículos comprendidos entre el 180 y 182 de la Ley de Contrato de Trabajo deben considerarse como normas amplias e inclusivas en donde su contenido resulta aplicable tanto al trabajador como a la trabajadora cuando se encuentra en situación de despido por matrimonio. Si bien, es una normativa que data de muchos años las interpretaciones realizadas por los tribunales han servido para esclarecer su alcance y aplicabilidad permitiendo que se las reconozca desde una mirada fundada en la igualdad de trato.

Identificar las normas discriminatorias y hacer una nueva interpretación teniendo en cuenta la perspectiva de género resulta fundamental para poner fin a las relaciones asimétricas de poder y a los estereotipos sociales basados en el género. Los operadores judiciales han comenzado a brindar respuesta a las necesidades de los trabajadores para que puedan gozar de sus derechos sin que existan desigualdades infundadas.

VII. Bibliografía

Doctrina

Bidart Campos, G. (2007) *Tratado elemental de derecho constitucional argentino*. Argentina: Editorial Ediar

Dobarro, V. (2021) *La violencia y discriminación en el ámbito laboral, en especial por razón de género*. Argentina: La Ley.

Dworkin, R. (2004). *Los derechos en serio*. Madrid: Ariel

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

Gabet, E. (2014) *Aplicación extensiva al trabajador varón de la presunción del despido por causa de matrimonio*. Buenos Aires: la Ley

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

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

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

Rodríguez Saiach, L. (2003) *Posibilidad de acumular indemnizaciones especiales por matrimonio y embarazo*. Buenos Aires: la Ley

Salomón, M. (1999) *El trabajador varón y la presunción de despido por matrimonio* Buenos Aires: La Ley

Legislación

Constitución Nacional

Convenio 156 OIT

Ley 20.744 de Contrato de Trabajo

Jurisprudencia

Suprema Corte Bs. As “Mendoza, Silvia L. v. OSMETA (Obra Social de Mecánicos del Transporte) s/Indemnización arts. 181 y 182, LCT” (2000)

Corte Suprema de Justicia de Tucumán, sala Contencioso Administrativo y Laboral. “Gómez, Julio D. v. Autoservicio Capo S.A s/Cobro de Pesos” (2013)