

# UNIVERSIDAD SIGLO 21



## *SEMINARIO FINAL*

## *MODELO DE CASO*

### LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA INTERPRETACIÓN DEL ARTÍCULO 181 DE LA LEY DE CONTRATO DE TRABAJO

**NOMBRE: María Judith Estrada**

**DNI: 30.406.408**

**CARRERA: Abogacía**

**LEGAJO: VABG113899**

**TUTOR: Carlos Isidro Bustos**

**TEMA: Derecho del trabajo**

**Sumario:** I. Introducción - II. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del tribunal - 1. Hechos- 2. Recorrido Procesal – 3. Decisión del Tribunal - III. Análisis de la *ratio decidendi* en la sentencia – IV. Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales – V. Postura de la autora – VI. Conclusión – VII. Bibliografía – 1. Doctrina -2 Legislación- 3 Jurisprudencia

## **I. Introducción**

Cuando el despido es inmotivado por parte del empleador y acontece dentro de los tres meses anteriores o los seis meses siguientes a que el dependiente contraiga nupcias, se considera que la razón del despido se debe al matrimonio, salvo que el empleador pueda corroborar otro motivo. Cuando se comprueba que la causa del despido del empleado es por su matrimonio se genera el derecho a percibir la indemnización agravada que la Ley de Contrato de Trabajo contempla en el artículo 182.

Durante mucho tiempo existieron posturas encontradas respecto a si la protección que la Ley de Contrato de Trabajo brindaba a la mujer trabajadora que era despedida por causa de matrimonio podía también ser aplicable al trabajador varón (Vázquez Vialard, 2008). En la actualidad, después de vastos pronunciamientos jurisprudenciales que se inclinan por una postura igualitaria respecto a la aplicación de las normas laborales se continúan cuestionando.

El fallo “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido” resulta importante porque viene a terminar de reconocer la aplicación de la protección respecto al despido por causa de matrimonio sobre una base de igualdad. Todos los trabajadores, sin que existen diferencias de sexos son legitimarios de tal amparo. La relevancia del fallo se encuentra en dimensionar el cambio que se ha producido en la sociedad y principalmente dentro de la familia donde los cónyuges ya no son heterosexuales, sino que también pueden ser homosexuales. Si la protección contra el despido por matrimonio resultara aplicable solamente a la mujer los trabajadores varones quedarían desamparados y discriminados. Es por esta razón, que debe considerarse que la protección de la ley es notable, ya que se hace extensiva a la familia de la persona trabajadora desde un concepto sistémico y diligente respecto a la idea de asegurar los derechos.

El fallo cuenta con un problema axiológico, esta tipología de problemática jurídica se encuentra asociada al conflicto que puede existir entre una regla y un principio. Dentro del derecho, se encuentran tanto las reglas como los principios. Las primeras pueden ser entendidas como reguladoras de la conducta de la persona a través de una autorización o prohibición. En tanto, los principios jurídicos son normas de carácter no coactivo que armonizan casos con soluciones (Atienza y Ruiz Manero, 2001).

El conflicto existe entre la regla que es el artículo 181 de la Ley de Contrato de Trabajo que establece que el despido por causa de matrimonio es aquel que es 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”. Este artículo se encuentra en el Título VII “Trabajo de mujeres” de la LCT, por lo que se considera que su protección limitada destinada a la mujer trabajadora entraría en conflicto directo con el principio de igualdad. La falta de protección de la regla hacia el trabajador varón generaría un acto de discriminación motivado por el género.

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

### **1. Premisa fáctica**

Antes de relatar los hechos que dan lugar a la causa se presentará las partes: el señor Fernando Rodolfo Puig, es el sujeto activo, el demandante y, por otra parte, el sujeto pasivo es la empresa Minera Santa Cruz S.A. quién resulta demanda.

Los hechos se suceden cuando la empresa empleadora procede a despedir sin causa al dependiente. El trabajador había contraído matrimonio hacia tres meses y había comunicado la realización del acto a la empresa de manera fehaciente. Teniendo en cuenta todos estos datos el actor procede a reclamar sus derechos, ya que considera que ha sido despedido a causa de su matrimonio.

### **2. Recorrido procesal**

Fernando Rodolfo Puig entabla demanda reclamando la indemnización correspondiente al despido a causa de matrimonio contemplada en el artículo 182 de la ley 20 744. En primera instancia la demanda no es procedente. Dentro de los agravios sostuvo la falta de pruebas aportadas a la causa para demostrar que el matrimonio era la causal por la que el empleador había procedido al distracto.

La demanda pasa a la Sala Cuarta de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en donde no se reconoce la procedencia de la demanda. Dentro de los agravios se afirma que el artículo 182 de la ley 20 744 debe ser aplicado a todos los trabajadores. Por lo cual, el trabajador varón no quedaría excluido. En cuanto a la presunción contenida en el artículo 181 la trabajadora mujer es quien tiene el amparo exclusivo. Se reconoce así, por la situación de vulnerabilidad en la que la mujer se presenta dentro del ámbito laboral.

El actor no conforme con el pronunciamiento de Cámara interpone recurso extraordinario esgrimiendo que la resolución del tribunal resulta arbitraria y que no se ha tenido en cuenta el principio de igualdad. El recurso es denegado y se procede a la queja.

### 3. Decisión del tribunal

La Corte Suprema de Justicia de la Nación resuelve: I. Hacer lugar al recurso extraordinario presentado por la parte actora. II. Revocar la sentencia de Cámara. III. Ordenar que los autos regresen al tribunal principal para que se expida

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

La Corte Suprema de Justicia de la Nación formuló su fallo respecto al recurso extraordinario presentado por el actor con los votos concurrentes de los ministros Rosenkrantz y Rosatti. Los ministros Highton de Nolasco, Lorenzetti y Maqueda firmaron de manera digital. Para analizar la procedencia de recurso extraordinario interpuesto por el actor por el reclamo del reconocimiento de la indemnización agravada frente al despido por causa de matrimonio se consideran los principales argumentos vertidos por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en el fallo “Drewes, Luis A. c. Coselec SA” que sostuvo: “En caso de acreditarse que el despido del trabajador varón

obedece a causas de matrimonio, es procedente la indemnización prevista en el art. 182 de la L.C.T.”

Al referirse a los artículos 180 ,181. 182 de la ley 20.744 que regulan el despido por matrimonio se consideró que las normas no reproducen expresamente que sea la mujer quien resulte legitimada de manera exclusiva. La protección establecida en las normas tiene un alcance mucho mayor y abarca a todas las personas trabajadoras respetando lo establecido en el artículo 17 de la ley de Contrato de Trabajo en donde se fija el repudio a cualquier tipo de discriminación, entre ellas las basadas en el sexo.

Es importante entender que contexto sociocultural actual no es el seguido por el modelo en donde la mujer era la responsable de la crianza de los hijos y las tareas domésticas. Para los miembros del matrimonio, ya sean de igual o de distinto sexo, las responsabilidades y las obligaciones que nacen de la vida familiar resultan compartidas sobre un mismo plano de igualdad.

La protección frente al despido por causa de matrimonio reconoce su finalidad en la protección de la vida familiar, esa familia que se constituye tras la unión matrimonial. La protección integral de la familia ha sido establecida en el artículo 14 bis dela Constitución Nacional y también en los Tratados Internacionales por ejemplo en el artículo 17 de la Declaración Universal de Derechos Humanos que sostiene “la familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado”

Si la familia es el centro de protección en los artículos 181 y 182 resulta arbitraria la idea de limitar el amparo solamente a la mujer trabajadora cuando es despedida a causa de matrimonio. De esta manera, se supone un desconocimiento respecto a la igualdad de condiciones que existen entre los miembros de una familia. Respecto a la presunción de matrimonio y la indemnización agravada todas las personas trabajadoras se encuentran en igualdad de derechos.

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

La Ley 20744 de Contrato de Trabajo establece en el Título VII denominado “Trabajo de Mujeres” una prohibición respecto del despido por causa de matrimonio que se encuentra integrada por los artículos comprendidos entre el 180 y 182. El primero de los artículos antes mencionado regula la nulidad de todos “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 permite anular todas las actuaciones mediante las cuales se ha promovido el distracto. Es una normativa que ampara al trabajador frente a aquellas cláusulas impuestas por el empleador que pueden resultar discriminatorios (Grisolia y Ahuad, 2014).

El artículo 181 establece una presunción *iuris tantum* en donde se considera que el despido tiene como razón el matrimonio cuando:

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.

La presunción que presenta el mencionado artículo es *iuris tantum* por lo que es el empleador quien se encuentra en posición de acreditar las pruebas para establecer que el despido ha obedecido a una razón incomparable con el matrimonio (Grisolía, 2016). Si el empleador demuestra el real motivo del distracto queda liberado de pagar al dependiente la indemnización especial que le hubiera correspondido por matrimonio y sólo procederá al pago de la indemnización tarifada ordinaria. En caso contrario, deberá abonarle la indemnización establecida en el artículo 182 de la LCT que equivale “a un año de remuneraciones, que se acumulará a la establecida en el artículo 245”.

Sobre los artículos 181 y 182 de la LCT se han abierto tres posiciones bien calificadas respecto a la persona a la que van dirigidas. Una primera postura indica que la trabajadora mujer es la única legitimada frente a la presunción de despido por matrimonio, esta es la posición asumida por la Cámara Nacional del Trabajo en el plenario “Drewes, Luis A. c. Coselec SA”. Desde la doctrina autoral también se han manifestado conforme a esta posición. Gabet afirma que la presunción del 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” (2014, p.1). Esta es una mirada cerrada, que engloba una importante carga discriminatoria respecto al sexo de la persona trabajadora. Negar la presunción al trabajador varón es una manera de vulnerar su igualdad de derechos y de trato.

También ha llegado a considerarse que tanto la presunción del artículo 181 de la LCT como la indemnización del artículo 182 de dicha norma resultan aplicables solamente a la mujer trabajadora conforme a la posición que ella ocupa dentro del matrimonio. Durante mucho tiempo se pensó a la mujer como abocada a la crianza de los hijos y al desarrollo de tareas domésticas (Lobato, 2021). Estas obligaciones sumadas a las que nacían de la relación laboral hacían que la mujer no pudiera cumplir de manera plena con sus obligaciones frente al empleador (Gherzi, 1999) y, por ende, se procedía al despido.

Desde una postura más abierta, se sostiene que la indemnización agravada corresponde ser aplicada al trabajador varón, siempre que pueda acreditar que el matrimonio fue el impulso que llevo al despido. Así fue como lo entendió la Cámara Nacional del Trabajo en el plenario “Drewes”. Siguiendo la misma línea, la Corte de Justicia de la Provincia de Salta en el reciente fallo “Cabezas, Raúl Edgardo c. Grupo Peñaflor SA s/ recurso de inconstitucionalidad” consagró la igualdad de los trabajadores ante el acceso a la indemnización agravada del artículo 182 de la LCT, sin que sea necesario que el trabajador acredite los motivos del distracto.

Conforme al nuevo paradigma familiar en donde ambos miembros del matrimonio comparten las responsabilidades que nacen de la formación de la familia, no pueden restringirse los derechos de ninguno de los cónyuges. Frente a esto desde la doctrina se ha considerado que las responsabilidades de la familia no pueden entenderse como un estímulo para que el empleador proceda a desvincular laboralmente a la trabajadora y es por ello, que se le asigna una protección especial (Pérez del Viso, 2021)

Existe una postura aún más amplia y que reconoce a la familia como la destinataria de la protección ante el despido a causa de matrimonio. Dicha protección, emana de lo establecido en el artículo 14 bis respecto a la protección integral destinada a la familia del trabajador. Los artículos comprendidos entre el 180 y 182 de la LCT establecen una protección dirigida a la familia como institución fundamental de la sociedad. El hecho de no aplicar los mencionados artículos al trabajador varón cuando es despedido a causa de

su matrimonio debe interpretarse como un acto de discriminación (Ackerman y Maza, 2017)

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

Partiendo de una interpretación directa sobre la letra de los artículos 180, 181 y 182 de la Ley de Contrato de Trabajo puede reconocerse que no hacen alusión expresa del sujeto al cual está destinada la tutela. Puede considerarse que el legislador previo que la protección estuviese destinada a todos los trabajadores. Un error muy común al querer interpretar la normativa es partir del Título VII “Trabajo de Mujeres” en donde se encuentran establecidas, de esta manera, podría pensarse que se ha identificado al sujeto sobre quien se establece la tutela. Para interpretar correctamente estos artículos es necesario recurrir a su letra y desglosarla haciendo una interpretación que resulte adecuada teniendo en cuenta los derechos de las personas trabajadoras y no incurrir en errores que pueden derivar en consecuencias discriminatorias (Barotto, 2021)

Se considera que el legislador al momento de la creación de los artículos en análisis tuvo en cuenta la igualdad de trato establecida en el artículo 16 de la Constitución Nacional. Además, busco brindar una protección que no estuviera sujeta al género de la persona trabajadora, por el contrario, que resultará capaz de amparar de manera integral a la familia de la persona trabajadora frente a los conflictos que pueden surgir en el momento del despido.

Siempre que el despido sea sin causa, dentro de los tres meses anteriores y los seis meses posteriores a la celebración de las nupcias y que el empleador se encuentre fehacientemente notificado no existen impedimentos para que todas las personas trabajadoras puedan gozar de la presunción contenida en el artículo 181 de la Ley de Contrato de Trabajo y de la indemnización agravada que dicha ley plantea. Considerar a la mujer como única destinataria de tal protección es plantear una desigualdad estructural sobre la base del género que no resulta plausible de ser admitida.

Respecto a la indemnización agravada del artículo 182 de la LCT se destaca que frente al cambio cultural existente dentro de la sociedad y particularmente

respecto a la familia, es necesario comprender que ambos miembros del matrimonio comparten de forma igualitaria las obligaciones nacidas del matrimonio. Justamente es por este motivo, que no pueden existir normativas que restrinjan los derechos de las personas trabajadoras así lo establece en el artículo 42 de la ley de Matrimonio Igualitario y también el artículo 402 del Código Civil y Comercial de la Nación.

Si no pueden existir normativas que limiten los derechos de los cónyuges sobre una base de igualdad, los artículos comprendidos en la prohibición sobre el despido a causa de matrimonio resultan de aplicables sin que existan desigualdades en torno al género del trabajador y tampoco exclusividades en cuanto a su tutela que puedan generar actos de discriminación. Para el principio de igualdad todas las personas deben recibir el mismo trato cuando se encuentran frente a idénticas situaciones. Razonando lo antes expuesto, vale decir, que frente al despido a causa de matrimonio tanto mujeres como varones deben encontrar tutela igualitaria ante la ley.

## **VI. Conclusión**

Reconocer la igualdad ante la ley y de trato respecto a las personas trabajadoras no debería ser una cuestión que deba analizarse en relación al género, es más, el género no debería tener ningún tipo de influencia respecto al goce de los derechos. Es un punto más que tratado, tanto por la jurisprudencia como por la doctrina que cuando dos personas se encuentran ante idénticas situaciones se les deben consagrar los mismos derechos e idéntico trato, de lo contrario, existiría desigualdad. Pero parece que todavía se tiende más a la desigualdad que a alcanzar esa tan ansiada igualdad y es por ello, que se la continúa buscando dentro de todos los ámbitos en donde las personas desarrollan su vida.

El fallo Puig hace un reconocimiento respecto a la aplicación igualitaria de la prohibición de despido a causa de matrimonio, desterrando las viejas concepciones de que solo correspondía su aplicación a las mujeres por ser más vulnerables. El pronunciamiento alude a la igualdad en cuanto a los derechos de las personas trabajadoras dejando de lado el género y abriendo un nuevo camino a la protección integral de la familia trabajadora.

Desde una mirada crítica debe considerar que el pronunciamiento no sólo permite reconocer los derechos de las personas trabajadoras dentro de una línea de igualdad respecto al despido por causa de matrimonio, sino que aprueba ir un poco más allá y sin hacer una referencia expresa casi de una manera imperceptible, deja entrever el reconocimiento que hace de la existencia de asimetrías dentro de las relaciones laborales, de falta de empatía entre empleados y empleadores, y destaca que aun con todo lo que se ha logrado en materia legislativa todavía las desigualdades continúan ganándose un lugar.

El fallo Puig es un adelanto en materia laboral frente al despido por causa de matrimonio, ya que deja sentada la manera en que deben tratarse estos temas a futuro. Ya no existe la incertidumbre que había dejado plasmada el plenario “Drewes” respecto a la aplicación de la presunción del artículo 181 de la LCT respecto al trabajador varón o la necesidad de demostrar el despido del distracto para acceder a la indemnización agravada del artículo 182 de la LCT. En adelante, todas las personas trabajadoras que sean despedidas sin causa tras haber contraído matrimonio en el tiempo establecido por la ley y que el empleador tenga conocimiento de las nupcias podrá ampararse en la prohibición de despido por causa de matrimonio y hacer valer sus derechos como trabajador y también para su familia.

## **VII. Bibliografía**

### **1. Doctrina**

- ◇ ACKERMAN, M. Y MAZA, M. (2017) *Manual de elementos del Derecho del trabajo y la seguridad social*. Santa Fe: Rubunzal Culzoni
- ◇ ATIENZA, M y RUIZ MANERO, J (2001) Sobre Principios y Reglas. Edición digital a partir de *Doxa: Cuadernos de Filosofía del Derecho*, núm. 10. Alicante: Biblioteca Virtual Miguel de Cervantes. Disponible en: <https://www.cervantesvirtual.com/obra/sobre-principios-y-reglas-0/>
- ◇ 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
- ◇ GHERSI, C. (1999) *Los Derechos del hombre. Daños y protección a la persona*. Mendoza: Ediciones Jurídicas Cuyo.
- ◇ GRISOLÍA, 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: Estudio
- ◇ LOBATO, J. (2021) Despido. Discriminación basada en el género. *Revista Debate sobre Derechos Humanos*. N°5. Buenos Aires: EDUMPAZ
- ◇ PÉREZ DEL VISO, A. (2021) *La rehumanización del derecho laboral: un esfuerzo por aplicar la perspectiva de género*. Buenos Aires: La Ley
- ◇ VÁZQUEZ VIALARD, A. (2008) *Derecho del trabajo y de la seguridad social*. Buenos Aires: Astrea

## **2. Legislación**

- ◇ Constitución Nacional (1994)
- ◇ Código Civil y Comercial de la Nación. (2015)
- ◇ Ley de Contrato de Trabajo (1976)

## **3. Jurisprudencia**

- ◇ Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Capital Federal, Ciudad Autónoma de Buenos Aires. “Drewes, Luis Alberto c/ Coselec S.A.C. s/ cobro de pesos” Nro. Interno: 0000000272 (23/03/1990). Disponible en: <http://www.saij.gob.ar/camara-nacionalapelaciones-trabajo-nacional-ciudad-autonoma-buenos-aires-drewes-luis-alberto-coselec-saccobro-pesos-fa90040001-1990-03-23/123456789-100-0400-9ots-eupmocsollaf>
- ◇ Corte de Justicia de la Provincia de Salta “Cabezas, Raúl Edgardo c. Grupo Peñaflor SA s/ recurso de inconstitucionalidad” (2021) La Ley