

UNIVERSIDAD SIGLO 21



LA INDEMNIZACIÓN AGRAVADA FRENTE AL DESPIDO POR MATRIMONIO DEL TRABAJADOR VARON

Carrera: Abogacía

Alumno: María Cristina García

Legajo: ABG11339

DNI: 17.626.476

Tutor: Carlos Isidro Bustos

Opción de trabajo: Comentario a fallo

Tema elegido: Perspectiva de género

SumarioI. Introducción - II. 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. Referencias

I. Introducción

La importancia del fallo está dada en la interpretación que los jueces realizan de los artículos 181 y 182 de la Ley de Contrato de Trabajo identificando que no son solamente una protección hacia la mujer trabajadora que haya sido despedida por matrimonio, sino que también se aplican al trabajador varón. Estos artículos esgrimen una protección amplia que trasciende al trabajador y engloba a todo su núcleo familiar.

La relevancia del fallo puede encontrarse en el propósito asumido por el Estado de terminar con las desigualdades entre géneros y garantizar la igualdad de oportunidades y trato a todos los trabajadores. Es bueno destacar la perspectiva de género asumida por el tribunal al momento de impartir una justicia tendiente a la equidad.

El fallo cuenta con un problema jurídico axiológico, es decir, que existe un conflicto entre una regla y un principio que deben ser ponderados para determinar su aplicación (Dworkin, 2004). La regla es el artículo 182 de la Ley de Contrato de Trabajo que está en conflicto con el principio de igualdad del artículo 16 de la Constitución Nacional.

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

Hechos.

El señor Cabezas, Raúl Edgardo se desempeñaba como trabajador de la bodega Grupo Peñaflor S.A. la cual procede a despedirlo sin causa. Como el despido acontece

dentro del tiempo establecido por el artículo 181 de la Ley de Contrato de Trabajo respecto al despido por matrimonio se considera que esa ha sido la causal. El actor entabla demanda solicitando el pago de la indemnización especial prevista en el artículo 182 la cual le es concedida.

La parte demandada procede a apelar dicha sentencia por considerar que la igualdad de sexos y la no discriminación carecen de fundamentos suficientes como para aplicar la presunción contenida en el artículo 181 al trabajador hombre. Además, de entender que el tema se ha tratado con bastante liviandad cuando viola derechos constitucionales y al debido proceso.

La empleadora sostiene no haber dado razones por las cuales despidió al trabajador como así tampoco reconoce haber expresado que el cambio de estado civil pudiera influir sobre la actividad desarrollada por el trabajador. La actividad laboral se desarrolla en Cafayate en donde las costumbres no han cambiado y el hecho de contraer matrimonio no es un factor para que el trabajador sea despedido. Se expone que el despido obedeció al bajo rendimiento y poco compromiso del trabajador. Lo alegado por la demandada se contradice con lo expuesto por dos testigos que afirman que el actor era un buen trabajador.

La Alzada rechaza la demanda de la demandada tras considerar que la indemnización establecida en el artículo 182 de la LCT resulta de aplicación igualitaria tanto a hombre como mujeres. Respecto al artículo 181 considero que no puede ser aplicado de manera aislada por lo que su análisis debe hacerse teniendo en consideración el artículo 14 bis de la Carta Magna y también todos los instrumentos de raigambre constitucional. La finalidad de la norma no es sólo proteger al trabajador sino también a todo su núcleo familiar.

Dentro de la causa se plantea también la procedencia del recurso de inconstitucionalidad presentado por la demandada el cual es considerado como una vía excepcional y restrictiva. El cual solo resulta admisible cuando una cuestión constitucional resulta esencial para la causa.

Recorrido Procesal.

En primera instancia se hace lugar a la demanda interpuesta por el actor donde se solicitaba el pago de la indemnización prevista en el artículo 182 de la LCT. La parte demandada interpone recurso de apelación contra la sentencia de primera instancia el cual resulta rechazado. La Sala I de la Cámara de Apelaciones del Trabajo procedió a conceder el recurso de inconstitucionalidad interpuesto por la demandada, en contra de la sentencia.

Sentencia

La Corte de Justicia de la Provincia de Salta Catalano, Gauffin, Faraldo, Samsón, Aguilar y Bonari resolvió rechazar el recurso de inconstitucionalidad interpuesto y mandado a que se registre y notifique.

III. Análisis de la ratio decidendi

Frente a la presentación del recurso de inconstitucionalidad por parte de la demandada la Corte de Justicia de la Provincia de Salta ha procedido a expresar sus argumentos mediante los votos divididos de sus miembros. Los doctores Catalano, Samsón, Aguilar, Gauffin, Faraldo y Bonari votaron de conjuntamente sosteniendo que la demandada no contó con los medios de pruebas suficientes como para acreditar una causal diferente y que pudiera desestimarse que el distracto ocurrió a causa del matrimonio del trabajador. Esto hizo que resultara imposible desacreditar la aplicación de la presunción del artículo 181 de la LCT.

La Corte procedió a analizar la normativa y sostuvo que los artículos 180, 181 y 182 de la LCT se encuentran relacionados con el artículo 14 bis de la Constitución Nacional debido a que comparten la protección destinada a la familia del trabajador. Se determinó también que los artículos que van del 180 al 182 se encuentran dentro de la Ley 20.477 en el Título VII “Trabajo de Mujeres”, ese lugar que ocupan no los reduce a una aplicación única y restrictiva de protección hacia la mujer.

Si bien primeramente estuvieron destinados a amparar a la mujer frente al despido por matrimonio con los cambios socio-culturales debieron ampliar su protección a hombres y mujeres como así también a su familia. En su votación los

doctores López Viñals y Ovejero Cornejo coinciden en reconocer que estos artículos brindan protección al trabajador sin establecer distinción de género frente al despido por matrimonio. La lectura literal de la normativa no permite equivocaciones en cuanto a su aplicabilidad, ya que en ningún momento plantea que sea para la mujer específicamente.

Los artículos bajo análisis no pueden resultar limitados en cuanto a su protección debido a que deben resultar consecuentes con lo dispuesto en otras normativas como es el caso del artículo 42 de la Ley 26.618 que instituye que no existe ninguna norma en el ordenamiento jurídico nacional que deba ser “interpretada ni aplicada en el sentido de limitar, restringir, excluir o suprimir el ejercicio o goce de los mismos derechos y obligaciones, tanto al matrimonio constituido por personas del mismo sexo como al formado por DOS personas de distinto sexo”.

IV. Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales

La discriminación dentro del ámbito laboral conforma “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). Dentro del ordenamiento jurídico nacional existen distintas legislaciones que prohíben la discriminación, en el artículo 16 de la Constitución Nacional se encuentra el máximo principio de igualdad que establece que “todas las personas son iguales ante la ley”. Este principio de igualdad es también receptado por la Ley de contrato de Trabajo la cual prohíbe “cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivos de sexo, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad” en el artículo 17 y en el artículo 81 establece la igualdad de trato a todos los trabajadores.

A lo largo de este trabajo se buscara identificar si existe discriminación al momento de aplicar los artículos que regulan el despido a causa de matrimonio, ya que existe una tendencia a creer que son aplicables solamente a la mujer trabajadora y que el varón no podría gozar de su amparo. La discriminación dentro del contexto laboral se da en cuanto a la negación de un derecho cuyo ejercicio se sustenta en bases igualitarias consagradas por la carta magna pudiendo ser el motivo de la discriminación de género. Este tipo de discriminación puede tornarse arbitraria en distintos momentos dentro de la

relación laboral pero es frente al despido cuándo suele manifestarse de una manera mucho más elevada considerándolo como discriminatorio (Varela y Sesin, 2013)

La LCT cuenta con normas que brindan protección respecto al despido por matrimonio, es un bloque constituido por los artículos 180, 181 y 182 que amparan a la persona trabajadora. Desde su creación la protección frente al despido por matrimonio se basó fundamentalmente en el amparo de la familia como institución y para evitar la discriminación a la que suelen ser expuestas las mujeres trabajadoras que en su momento eran despedidas solamente por el hecho de contraer matrimonio ya que los empresarios consideraban que el cambio de estado civil podría repercutir en su empresa (Grisolia, 2017)

El artículo 180 de la LCT 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”. Al acontecer el despido existe una imposibilidad real respecto a que el trabajador pueda ser reinsertado en su lugar de trabajo, por lo que resulta factible que reciba una indemnización compensatorias (Grisolia, 2017)

Por su parte, la presunción contenida en el artículo 181 de la LCT reconoce que el despido es a causa de matrimonio:

Quando 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.

Al referirse a la presunción la Corte Suprema de Justicia de Tucumán argumentó en la causa “Gómez, Julio D. v. Autoservicio Capo S.A s/Cobro de Pesos” que: “El trabajador varón está protegido contra el despido por causa de matrimonio siempre que demuestre que fue despedido por haber contraído matrimonio, dentro de los límites temporales que fija el art. 181, LCT”

La presunción es solo de derecho por lo que admite prueba en contrario y es el empleador quien tiene la responsabilidad de acreditar que el despido se fundó en razones diferentes al matrimonio. En el caso de no poder demostrar la causal por la que aconteció el despido deberá asumir la responsabilidad de abonar la indemnización del

artículo 182 de la LCT la cual es “equivalente a un año de remuneraciones, que se acumulará a la establecida en el artículo 245”.

Para que la presunción del artículo 181 de la LCT resulte aplicable debe cumplirse con la celebración del acto nupcial, la notificación fehaciente previamente enviada al empleador, además de que el despido sea notificado dentro de los tres meses anteriores y seis posteriores al matrimonio. Sobre la notificación la Corte Suprema de la Provincia de Buenos Aires en la causa “Mendoza, Silvia L. v. OSMETA (Obra Social de Mecánicos del Transporte) s/Indemnización arts. 181 y 182, LCT” sostuvo 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 trabajo

Para Etala (2010) la presunción resulta aplicable sin tener en cuenta el género de los contrayentes, ya que la misma está destinada a la protección de la familia en su integridad. La Suprema Corte de Mendoza en la causa “Gallardo, Beatriz c. Productos Polyguard S.A.” reconoció que: “Lo que la norma protege es el deseo y la voluntad certera de contraer matrimonio” y respecto a la indemnización agravada sostuvo que era aplicable a ambos trabajadores sin distinciones porque “la cesantía estuvo vinculado al matrimonio anunciado o sea que la causa del cese sigue siendo el matrimonio aunque éste no se hubiera concretado”.

V. Postura de la autora

El fallo cuenta con un problema jurídico axiológico donde existe un conflicto entre una regla y un principio. La regla es el artículo 182 de la Ley de Contrato de Trabajo que está en conflicto con el principio de igualdad del artículo 16 de la Constitución Nacional por no reconocer los mismos derechos los trabajadores hombres y mujeres cuando son despedidos por matrimonio.

Respecto a la aplicación de la indemnización prevista en el artículo 182 de la Ley de Contrato de Trabajo se entiende que se encuentra estrechamente relacionado con el artículo 14 bis de la Constitución Nacional, el cual imparte una protección tanto a nivel individual del trabajador como de su familia, es por ello que debe ser recibida de

manera igualitaria. Las personas trabajadoras deben recibir amparo frente al despido por matrimonio de manera igualitaria y sin recaer en motivos triviales como es el género. Hacer una distinción para que solo la mujer reciba esa protección resulta discriminatorio respecto al trabajador varón que se enfrenta a una misma situación.

Al ahondar en la búsqueda de doctrina para esta nota a fallo se presentó un verdadero conflicto al observar que Herrera y Guisado (20015) no coincidieran la aplicación igualitaria de los artículo 181 y 182 de la Ley de Contrato de Trabajo, ya que sostienen que no se compadece con la realidad en la que se vive debido a que el despido respecto al trabajador varón a causa de matrimonio es inhabitual y hasta improbable. Frente a esto se considera que el trabajador varón se encuentra expuesto al despido por matrimonio tanto como la mujer, fundamentalmente porque los empleadores no toman en cuenta el género de su dependiente, sino que les importa que la nueva responsabilidad familiar configure una disminución en su rendimiento laboral.

Que en un inicio los artículo 181 y 182 de la Ley de Contrato de Trabajo hayan sido sancionados con la finalidad de amparar a la mujer por considerar que se encontraba en un estado de mayor discriminación resulta actualmente totalmente ilógico, ya que tanto el trabajador varón como la mujer deben encontrarse en pie de igualdad y no existir distinciones respecto al género al momento de recibir la protección frente al despido por matrimonio. Se entiende que la posición que la normativa ocupa dentro de la Ley de Contrato de Trabajo es lo que puede llevar a una confusión, en realidad hasta infundada, debido a que al encontrarse en el Título “Trabajo de Mujeres” podría ser considerada como solamente aplicable a la mujer pero la norma no especifica quien es el sujeto de protección. De esta forma, puede inferirse que el trabajador varón también se encuentra amparado.

Es importante resaltar que aún con el paso de los años se sigue teniendo en cuenta el criterio establecido por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en la causa “Drewes, Luis Alberto c/ Coselec S.A.C. s/ cobro de pesos” , en la cual se exponía que en caso de acreditarse el despido del trabajador varón por causas de matrimonio era aplicable de indemnización prevista en el artículo 182 de la LCT. Con más de treinta años de diferencia, en la causa “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido” la Corte Suprema de justicia de la Nación vuelve a reconocer la aplicación igualitaria del artículo 182 de la Ley de Contrato de Trabajo en donde el

trabajador varón que es despedido a causa de matrimonio también puede recibir la indemnización agravada.

Sí bien puede resultar una crítica banal causas como “Cabezas, Raúl Edgardo c. Grupo Peñaflo SA s/ recurso de inconstitucionalidad” no deberían llegar a ocupar espacio dentro de los juzgados. Esta mirada se funda en que existen una cantidad suficiente de precedentes en los cuales se han expresado los tribunales teniendo en cuenta la igualdad respecto a los géneros y la posibilidad de gozar de la indemnización agravada establecido en el artículo 182 respecto al despido por matrimonio.

VI. Conclusión

El artículo 182 de la Ley de Contrato de Trabajo se encuentra enmarcado dentro de una protección frente al despido por causa de matrimonio, en donde se garantiza a todos los trabajadores poder recibir una indemnización agravada. Con esa indemnización se pretende proteger a la familia del trabajador de manera integral, esto es así, ya que el artículo 14 bis de la Constitución Nacional y otros instrumentos de raigambre constitucional establecen como núcleo central de protección a la familia.

Con la normativa laboral no solamente se prohíbe el despido a causa de matrimonio, sino que también, se establece una protección sobre dos instituciones fundamentales de la sociedad la familia y el matrimonio.

VII. Bibliografía.

Doctrina

Arianna, C. (2019) *Régimen patrimonial del matrimonio*. 1°ed. Buenos Aires: Astrea

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

Grisolia, J. (2017) *Manual de Derecho Laboral*. 12ª ed. Buenos Aires: AbeledoPerrot

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

Herrera, E. y Guisado, H. (20015) *Extinción de la relación de trabajo*. Buenos Aires: Astrea

López, J., Centeno, N. y Fernández Madrid, J. (1981) *Ley de Contrato de Trabajo Comentada*. Buenos Aires: Contabilidad Moderna.

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

Legislación

Constitución Nacional

Ley de Contrato de Trabajo.

Jurisprudencia

Suprema Corte de Mendoza “Gallardo, Beatriz c. Productos Polyguard S.A.” (1991)DJ, 1993-1, 565. La Ley

Suprema Corte Bs. As “Mendoza, Silvia L. v. SMTA (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. SENT N° 944 “Gómez, Julio D. v. Autoservicio Capo S.A s/Cobro de Pesos”(2013). Recuperado de <http://www.saij.gob.ar/corte-suprema-justicia-local-tucuman-gomez-julio-david-autoservicio-capo-sa-cobro-pesos-fa13240219-2013-10-21/123456789-912-0423-1ots-eupmocsollaf?>

CSJN.CNT 57589/2012/1/RH1 “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido” (2021). Recuperado de Cita: TR LALEY AR/JUR/40617/2020

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo.Capital Federal, Ciudad Autónoma de Buenos Aires.Nro. Interno: 0000000272 “Drewes, Luis Alberto c/ Coselec S.A.C. s/ cobro de pesos” (23/03/1990). Recuperado: <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