

UNIVERSIDAD SIGLO 21



Seminario final

Modelo de caso

Derechos fundamentales en el mundo del trabajo

**Entre el despido a causa de matrimonio del trabajador varón y la
igualdad ante la ley**

CARRERA: Abogacía

NOMBRE: Aranda, Florencia Soledad

LEGAJO: VABG81591

DNI: 29.230.695

TUTORA EXPERTA: Díaz Puchetta, Sofía

Fecha: 23/06/2022

Sumario I. 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

El tema seleccionado para la realización de la nota a fallo es **Derecho fundamentales en el mundo del Trabajo**. La elección se debe principalmente a que es una rama del derecho que personalmente es de mi agrado y ha permitido que conozca sobre la relación entre empleadores y dependientes logrando así identificar mis derechos y obligaciones como trabajadora.

El despido es un acto jurídico: “*unilateral de una de las partes, dirigida a la otra y recibida (no aceptada) por ésta, que tiene por objeto la terminación del contrato*” (Krotoschin, 1993, p.152). Un trabajador puede ser despedido mediando múltiples causales siendo una de ellas el acto de haber contraído matrimonio. En el artículo 181 de la Ley de Contrato de Trabajo se regula el despido por matrimonio el cual debe ser: “*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*”

Es importante resaltar que en el fallo analizado se realiza una exhaustiva interpretación de los artículos comprendidos entre el 180 y 182 de la LCT, ya que se reconoce que no resultan de aplicación exclusiva para la mujer. La normativa también ampara de manera igualitaria los derechos del trabajador varón y resultan extensivos a la protección de la familia. Se distingue una nueva visión respecto a la conformación de la familia, ya que el matrimonio puede estar constituido por personas de igual o distinto sexo.

Lo que torna relevante al fallo es la posibilidad de aplicar la presunción contenida en el artículo 181 de la LCT sin tener en cuenta el género del trabajador.

Teniendo en consideración la perspectiva de género se destaca la igualdad de oportunidades y de trato, que debe imperar entre varones y mujeres abriendo la posibilidad a la justicia impartida desde la equidad (Dening, 2021).

De esta manera, los cónyuges que conforman un matrimonio igualitario gozan del amparo de la ley frente a un despido arbitrario. Desde ninguna óptica el matrimonio y la consiguiente responsabilidad familiar que genera deben ser discernidos como factores habilitantes para dar por concluida la relación laboral.

Al analizar el fallo se pone de manifiesto un problema jurídico axiológico, debido a que una regla se encuentra en conflicto con un principio por lo que no puede realizarse una aplicación adecuada de la justicia. En este caso se debió tener en cuenta una propiedad del principio en la regla y es que resulte de aplicación igualitaria para varones y mujeres. Cuando se presenta un caso difícil que contiene un problema axiológico es necesario realizar un balance que determine el derecho aplicable (Dworkin, 2004).

En este problema jurídico axiológico el conflicto se desencadena entre el artículo 181 de la LCT y el principio de igualdad contenido en la Constitución Nacional en el artículo 16 que establece: “*Todos sus habitantes son iguales ante la ley*”. La regla se encuentra enmarcada dentro del Título VII “Trabajo de Mujeres” por lo que se entiende que resulta solamente aplicable a la mujer lo que crea cierta desigualdad respecto de los derechos del varón ante la posibilidad de gozar legítimamente de esa protección.

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

El actor, Raúl Edgardo Cabezas, contrae matrimonio y la empleadora procede a despedirlo dentro del plazo legal que el artículo 181 de la LCT confiere para los casos de despido por matrimonio. Frente a esto, interpuso demanda contra la empresa Grupo Peñaflor S.A. reclamando el pago correspondiente a la indemnización especial prevista en el artículo 182 de la LCT.

La empresa accionada responde la demanda sosteniendo que las causas reales en las que se fundó el distracto obedecen a la falta de compromiso y al bajo rendimiento del actor en su trabajo. El tribunal admite la petición del trabajador por lo que recibirá la indemnización correspondiente al despido por matrimonio.

El grupo Peñaflores S.A. apela la sentencia sosteniendo que la misma vulnera derechos constitucionales y de debido proceso, ya que se procede a realizar un análisis de la causa de manera confusa. El recurso de apelación presentado por la demandada se sustenta en la idea de que la igualdad de los sexos y la no discriminación no son argumentos aptos como para proceder a la aplicación del artículo 181 de la ley de Contrato de Trabajo cuando la persona despedida por matrimonio sea un varón. Para proceder a aplicar la presunción de manera igualitaria al trabajador varón se deben evaluar razones que resulten ampliamente justificadas. El Tribunal procede a rechazar el recurso presentado por la demandada y ratifica la sentencia de primera instancia. La denegación del recurso se debe a que existen dos posiciones contrapuestas respecto a la aplicación de la indemnización contenida en el artículo 182 de la Ley de Contrato de Trabajo. Desde una postura ceñida la protección solo corresponde a la mujer frente al despido por matrimonio y si el varón quisiera gozar de la indemnización debe presentar pruebas que acrediten que el despido tuvo como causa la celebración de las nupcias. La otra postura es amplia y permite la aplicación del artículo 182 de la Ley de Contrato de trabajo desde una base de igualdad de derechos.

La Alzada al referirse a la presunción contenida en el artículo 181 de la Ley de Contrato de Trabajo considero que no es una norma que debe valorarse individualmente, ya que corresponde analizarla y aplicarla teniendo en cuenta la protección particular que el artículo 14 bis de la Constitución Nacional tiene respecto al trabajador y que es también aplicada a su familia.

En contra de la sentencia del Tribunal de Alzada la demandada interpone recurso de inconstitucionalidad argumentando que el pronunciamiento resulta arbitrario por basarse en supuestos. En su turno de resolver la Corte de Justicia de la Provincia de Salta rechazó el recurso de inconstitucionalidad, mandando a que se registre y notifique

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

Al momento de esbozar sus argumentos respecto a la causa, la Corte de Justicia de la Provincia de Salta lo hace mediante votación dividida. Los doctores Catalano, Gauffin, Faraldo, Samsón, Aguilar y Bonari votan de manera conjunta considerando que: la parte demandada no pudo acreditar otra causal que permitiera excluir el despido por causa de matrimonio y que impidiera la aplicación de la presunción contenida en el artículo 181 de la LCT.

Los artículos del 180 al 182 forman parte del Capítulo “De la prohibición de despido por causa de matrimonio” los que tienen una protección manifiesta en conformidad con el artículo 14 bis de la Constitución Nacional destinada al trabajador y también a la familia que se conforma tras el matrimonio. Que los artículos mencionados supra se encuentren dentro del Título VII “Trabajo de Mujeres” no conforma una limitación en cuanto a su protección y su aplicación debe realizarse teniendo en cuenta artículos como el 42 de la Ley 26.618 de Matrimonio Igualitario que establece que no existe norma dentro del 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*”. El artículo 402 del Código Civil y Comercial de la Nación coincide con lo antes expuesto.

Se procedió a reconocer que los artículos del 180 al 182 de la LCT tuvieron primeramente la finalidad de proteger a la mujer frente al despido por matrimonio. Frente a los cambios sociales fue imposible quedar estanco frente a la evolución de la familia y sobre todo respecto a la familia igualitaria que estuviera constituida por dos varones y a ninguno le corresponde la protección si exclusivamente fuera destinada a la mujer trabajadora.

En sus votos los doctores López Viñals y Ovejero Cornejo asienten que los artículos en análisis no cuentan con un único destinatario de protección, por el contrario, la protección es amplia e igualitaria destinada a ambos sexos y con una finalidad común que es la familia del trabajador. La normativa analizada de manera literal no permite reconocer que guarde un amparo restrictivo por lo que se entiende que debe aplicarse sin fomentar desigualdades entre los trabajadores.

IV. Análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales

En este problema jurídico axiológico el conflicto se desencadena entre el artículo 181 de la LCT y el principio de igualdad contenido en la Constitución Nacional en el artículo 16 que establece: *“Todos sus habitantes son iguales ante la ley”*. La regla se encuentra enmarcada dentro del Título VII “Trabajo de Mujeres” por lo que se entiende que resulta solamente aplicable a la mujer lo que crea cierta desigualdad respecto de los derechos del varón ante la posibilidad de gozar legítimamente de esa protección. Frente a este problema jurídico se buscará establecer lo establecido en la doctrina, jurisprudencia y legislación.

Haciendo un recorrido respecto a las legislaciones anteriores a la ley de contrato de trabajo se encuentra la Ley 12.383 en la cual se establecieron normas respecto al despido por causa de matrimonio esta ley fue una pionera al momento de establecer que no existía distinción respecto al sexo aunque hay que tener en cuenta que estaba destinada principalmente a la mujer por considerar que resultaba segregada dentro del ámbito laboral. Seguidamente con la sanción de la Ley 11.729 estableció una indemnización frente al despido por matrimonio que era similar a la de un año de sueldos y se otorgaba de manera excepcional al trabajador varón.

Con la sanción de la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo se estableció una triple protección frente al despido por causa de matrimonio en los artículos 180, 181 y 182. La Ley de Contrato de Trabajo en el artículo 180 establece la nulidad de *“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”*. Se entiende que no podrá invocarse como causa que justifica el despido un acuerdo o una norma interna, por ejemplo aquellos casos en donde las empresas no permiten mediante una norma interna las relaciones sentimentales entre los trabajadores.

El artículo 181 de la Ley de Contrato de Trabajo expone una presunción donde regula que:

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.

En el artículo 182 la Ley de Contrato de Trabajo admite que el empleador debe abonar una indemnización agravada cuando el despido aconteciera como causal de matrimonio.

Ackerman y Maza (2017) consideran que por más que el artículo 180, 181 y 182 se encuentren dentro del Título “Trabajo de Mujeres” no impide que los trabajadores varones puedan gozar de esa protección. El amparo está dirigido a la familia, que es la esencia de la sociedad y por ende, de no aplicarse al trabajador varón representaría una vulneración al principio de no discriminación.

Ya el plenario “Drewes, Luis Alberto c/ Coselec S.A.C. s/ cobro de pesos” se había establecido que el artículo 182 de la LCT resultaba aplicable al trabajador varón cuando esté fuera despedido a causa de matrimonio. En cambio, en el fallo no se indicó si era aplicable al trabajador varón la presunción contenida en el artículo 181 cómo rige para la mujer. La indemnización agravada que establece el artículo 182 de la LCT tiene como intención de resarcimiento del daño que se le ocasiona al trabajador con el despido y para apaliar los conflictos económicos que debe enfrentar la familia del trabajador (Pirolo, 2001).

Existen posiciones bastante contradictorias respecto a la aplicación de la presunción contenida en el artículo 181 de la LCT al trabajador varón. Desde una postura restrictiva se entiende que solamente el varón podrá acceder a la presunción contenida en el artículo 181 de la LCT y para ello, deberá probar que el despido aconteció a causa de matrimonio. Sosteniendo esta postura se encuentra Gabet (2014, p.1) quien afirma que *“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”*.

La Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en la causa “Albrizio, José N. c. Discompany S.A.” afirmó que: *“La presunción relativa a que el despido tiene por*

causa el matrimonio, en el caso de que se produzca dentro de cierto plazo de la celebración del mismo, no es aplicable al trabajador varón”

En consonancia, Herrera y Guisado (2015) consideran que el artículo 181 y también el 182 no son aplicables al varón. La argumentación de los autores es que en la sociedad actual el despido al trabajador varón por causa de matrimonio resulta impensable.

Desde una postura amplia, la Cámara del Trabajo de Córdoba en la causa “Jalil, Máximo J. v. Telecom Personal S.A s/ ordinario despido” no solo se expresó respecto al derecho del trabajador varón a la protección contra el despido por matrimonio sino que reconoció a la familia como merecedora de ese amparo. Así lo expuso:

El bien tutelado en el título VII, LCT, es tanto la mujer como la familia, que se consolida y tiene su origen en el matrimonio, instituto también protegido, por lo cual la circunstancia de que las normas que tutelan el matrimonio se encuentren ubicadas dentro de dicho título no constituye argumento valedero para excluir al trabajador varón de la protección legal.

Fandos (2021) realiza una interpretación mucho más amplia y reconoce que la protección de los artículos comprendidos entre el 180 y 182 de la Ley de Contrato de trabajo está destinada a *“la familia, no únicamente la mujer, por lo que concluye que es aplicable la presunción legal en cuestión así como la totalidad de esas normas al trabajador varón”* (p. 2).

En el pronunciamiento “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido” la Corte Suprema de Justicia de la Nación confirmó la igualdad de derechos de las personas trabajadoras, por lo que la protección ante el despido por causa de matrimonio incluye tanto al varón como a la mujer.

V. Postura de la autora

En la introducción se había dejado expuesto un problema jurídico axiológico en donde el conflicto se desencadena entre el artículo 181 de la LCT y el principio de igualdad contenido en la Constitución Nacional en el artículo 16 que establece: *“Todos sus habitantes son iguales ante la ley”*. La regla se encuentra enmarcada dentro del

Título VII “Trabajo de Mujeres” por lo que se entiende que resulta solamente aplicable a la mujer lo que crea cierta desigualdad respecto de los derechos del varón ante la posibilidad de gozar legítimamente de esa protección.

Respecto al problema jurídico puede esgrimirse que tras haber analizado la normativa laboral puede reconocerse que los hombres y mujeres trabajadores se encuentran en una posición de igualdad, dejando de lado todos aquellos tipos de estructuras patriarcales. En esto se coincide con el doctrinario Denning (2021) respecto a la necesidad de terminar con las ideologías patriarcales y dar lugar a una nueva visión fundada en la igualdad.

Al analizar la indemnización prevista en el artículo 182 y observar si puede corresponder su aplicación al trabajador varón o no, se considera que ya la solución había sido expuesta en el fallo “Drewes, Luis Alberto c/ Coselec S.A.C. s/ cobro de pesos” en dónde se había considerado que acreditado el despido a causa de matrimonio el trabajador gozaba de dicha indemnización. Entonces, resulta infundado volver a plantear una y otra vez el mismo interrogante a los tribunales para que tengan que resolver siempre respecto a la interpretación de la norma.

Si la mujer trabajadora puede gozar de la protección que establece la ley de Contrato de Trabajo de una manera igualitaria y sin que medie discriminación, el trabajador varón cuenta con el mismo derecho a gozar de esa protección cuando haya sido despedido a causa de matrimonio sin necesidad que tenga que probar una causal diferente. Debe tenerse en cuenta que en el reciente fallo “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido” se deja expresamente explicado que los artículos 180 y 181 de la ley de Contrato de Trabajo brindan una tutela que no resulta *“expresamente a la mujer trabajadora como exclusiva destinataria de la protección especial que consagra”*

El conflicto que se genera en torno a la protección de los trabajadores respecto al despido a causa de matrimonio se debe fundamentalmente a la posición en la que se encuentra la normativa dentro de la Ley de Contrato de Trabajo. Si bien en el Título VII la legislación prevé algunas regulaciones que resultan de específica aplicación para la mujer trabajadora hay otros que pueden ser aplicados de forma igualitaria.

Es dable reconocer que de no haber mediado interpretación de la jurisprudencia y llegar al acuerdo de que tanto el artículo 181 como 182 de la Ley de Contrato de trabajo resultan aplicables a todas las personas trabajadoras, se estaría ante un acto de discriminación respecto del trabajador varón, porque se vería imposibilitado de recibir dicha protección solamente por pertenecer a un sexo diferente. De esta manera, se seguirían creando desigualdades y sosteniendo ideologías en dónde el sexo se constituye un elemento de discriminación. La importancia de este fallo recae indudablemente en el reconocimiento expreso que se hace de los derechos de todas las personas trabajadoras a gozar de la protección que prohíbe el despido a causa de matrimonio.

VI. Conclusión

Al momento de realizar una interpretación respecto a la normativa es importante tomar en cuenta el contenido de la misma y no justamente la ubicación que le ha dado el legislador dentro de la ley. Si se toma la ubicación que se le ha dado a los artículos 180, 181 y 182 de la LCT debería entenderse que éstas normas son de carácter restrictivo y de aplicación solamente a las mujeres, pero en realidad éstas normas no implican ningún tipo de discriminación y son aplicables a todas las personas trabajadoras sin que medie ningún tipo de discriminación que tenga como centro en el sexo del trabajador.

Es justo el reconocimiento en pie de igualdad que se realiza de los derechos de las personas trabajadoras a la protección frente al despido por causa de matrimonio. Esto permite desterrar viejas ideologías patriarcales que generan desigualdad y crear nuevas concepciones basadas en la igualdad real en donde todas las personas trabajadoras puedan ser consideradas como iguales.

VII. Referencias

Doctrina

- . Ackerman, M. y Maza, M. (2017) *Manual de elementos del Derecho del trabajo y la seguridad social*. Santa Fe: Rubunzal Culzoni

- . Denning, L. (2021) *Mobbing y perspectiva de género*. RDLSS. Buenos Aires: La Ley
- . 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
- . 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
- . Gabet, E. (2014) *Aplicación extensiva al trabajador varón de la presunción del despido por causa de matrimonio*. Buenos Aires: la Ley
- . Herrera, E. y Guisado, H. (20015) *Extinción de la relación de trabajo*. Buenos Aires: Astrea
- . Krotoschin, E (1993) *Manual de Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: Depalma
- . 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

Jurisprudencia

- . CSJN. "Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido" (24/09/2021)
- . Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. "Drewes, Luis Alberto c/ Coselec S.A.C. s/ cobro de pesos" (1990)
- . Cámara del Trabajo de Córdoba, sala 6ª. "Jalil, Máximo J. v. Telecom Personal S.A s/ ordinario despido" (2009)
- . Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala II. "Albrizio, José N. c. Discompany S.A." (1988)