

UNIVERSIDAD SIGLO 21



**LA APLICABILIDAD DEL ARTÍCULO 181 DE LA LCT FRENTE AL DESPIDO
POR MATRIMONIO DEL VARÓN EN EL RESOLUTORIO DE LA CORTE
SUPREMA DE JUSTICIA DE LA NACIÓN “PUIG, FERNANDO RODOLFO C/
MINERA SANTA CRUZ S.A. S/ DESPIDO”**

NOTA A FALLO

NOMBRE: Gabriela Alejandra Campillay

DNI: 35.735.289

CARRERA: Abogacía

LEGAJO: VABG70507

TUTORA: César Baena

CÓRDOBA, 2021

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 de la autora – VI. Conclusión – VII. Bibliografía.

I. Introducción

Mediando relación laboral un empleado es despedido de su trabajo a los tres meses de haber contraído matrimonio. Debido a que el despido se da sin mediar causa y tal como lo establece la ley 20.744 en el artículo 181 debe interpretarse que el despido se debe al hecho de que el trabajador había contraído matrimonio. El trabajador interpone demanda solicitando la indemnización regulada en el artículo 182 pero se le deniega por considerar que sólo corresponde a la trabajadora mujer.

Tras un significativo debate se reconoce que los artículos 181 y 182 deben ser aplicados teniendo en consideración la protección de la familia, la igualdad y el matrimonio. Dentro de un nuevo contexto donde los cónyuges se comprometen por igual respecto a las “responsabilidades familiares no puede interpretarse que los estímulos del empleador para despedir a quienes contraen matrimonio se suscitan solamente en el caso de las mujeres trabajadoras, y que solamente ellas deben estar íntegramente abarcadas por el sistema protector especial” (Pérez del Viso, 2021, p.7)

La importancia del fallo recae en la interpretación que se hace de la ley a los fines de esclarecer quiénes se encuentran amparados por la norma y en qué condiciones. El fallo resulta relevante porque permite dar a conocer que juzgar con perspectiva de género no solamente acontece cuando se trata de trabajadoras mujeres y que siempre que se advierta una situación de vulneración y asimetría de poder será obligación de los jueces aplicar la ley teniendo como base la perspectiva de género.

El problema jurídico que se distingue es de relevancia, en este tipo de problemática resulta necesario identificar si la norma pertenece a un orden jurídico y si dicha norma resulta aplicable al caso en concreto (Moreso y Vilajosana, 2004). Al presentarse un problema de relevancia el juez debe determinar si existen o no existen normas relevantes que puedan aplicarse al caso concreto (Villarrog, 2006). La norma es

el artículo 181 de la LCT y es necesario conocer su aplicabilidad a la causa en donde un trabajador hombre solicita la indemnización por despido a causa de matrimonio. El artículo 181 de la LCT 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.

Si bien la norma pertenece al ordenamiento jurídico el conflicto se presenta al no resultar aplicable al caso concreto por considerar que la presunción es aplicable únicamente a la mujer trabajadora cuando la misma resulta despedida como consecuencia de contraer matrimonio. En el caso en análisis la norma no resultaría aplicable al varón que se encuentra en idénticas condiciones.

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

En la causa el señor Fernando Rodolfo Puig se presenta como parte demandante mientras que la empresa Minera Santa Cruz S.A resulta ser la demandada ante la que se interpone reclamo por la indemnización especial por despido a causa de matrimonio prevista en el artículo 182 de la LCT. Durante la primera instancia se dicta sentencia rechazando el reclamo de la indemnización especial a pesar de que la desvinculación del trabajador sucediera dentro de los seis meses posteriores a la celebración del matrimonio.

Durante la primera instancia se había rechazado la pretensión solicitada por el accionante. La Sala IV de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo procede a confirmar la resolución de primera instancia teniendo como fundamento que el demandante no pudo satisfacer la carga procesal que le permitía determinar que la desvinculación se debía a su matrimonio. Además, de que se interpreta que la presunción establecida en el artículo 181 de la LCT es aplicada a las mujeres trabajadoras como una forma de brindar protección por lo que no existe arbitrariedad por parte de la ley.

La parte demandante interpone recurso de queja lo que habilita la resolución por parte de la Corte Suprema de Justicia de la Nación. Es así como el Máximo Tribunal procede a declarar admisible la queja devenida del recurso extraordinario interpuesto y revoca la sentencia dictada por la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. De esta manera, la Corte establece devolver los autos al tribunal de origen a los fines de que se dicte un nuevo pronunciamiento en donde se tenga en cuenta que la protección que establece el artículo 182 de la LCT comprende a todos los trabajadores que decidan contraer matrimonio sin que exista distinción con respecto a su género.

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

La decisión de la Corte Suprema de Justicia de la Nación en los autos “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido” se realizó con las firmas de los doctores Maqueda, Highton de Nolasco y Lorenzetti. Por su parte, los doctores Rosenkrantz y Rosatti votaron de forma concurrente.

La Corte en fallos anteriores ya había sostenido que en caso de que pudiera acreditarse el despido el trabajador varón resultaba aplicable la indemnización que prevé el artículo 182 de la LCT. La normativa no resulta solamente aplicable a las mujeres en los casos de despido por matrimonio por ser una norma que busca igualar a los hombres y mujeres en cuanto a su trato ante la ley.

La Corte se expresó sobre lo regulado en torno al despido por matrimonio en los artículos 180, 181 y 182 de la Ley de Contrato de Trabajo “ninguna de las tres normas transcriptas se refiere expresamente a la mujer trabajadora como exclusiva destinataria de la protección especial que consagran”(CSJN, 2020). Además, se reconoce que la LCT fomenta la igualdad entre los trabajadores y que en el artículo 17 prohíbe expresamente “cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad”

Con respecto a la posición asumida por la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo respecto a brindar un régimen protectorio especial para las mujeres por resultar discriminadas la Corte entendió que al tomar como referencia sólo ese punto se omitió:

Examinar la significación de las normas en juego en el actual contexto en el cual el modelo sociocultural que asignaba únicamente a la mujer la responsabilidad de la crianza de los hijos y de las tareas domésticas se encuentra en pleno proceso de cambio. En efecto, el paradigma familiar ha experimentado profundas modificaciones en los últimos años orientándose hacia un nuevo modelo en el cual ambos cónyuges –entre los cuales, inclusive, puede no haber diferencia de sexo- se hacen cargo indistintamente de las tareas y obligaciones domésticas y familiares (CSJN, 2020)

La Corte apoya sus argumentos en normativa que se encuentra tendiente a la protección de la familia y la no discriminación como es el artículo 14 bis de la Constitución Nacional, la Declaración Universal de Derechos Humanos en el artículo 17 sostiene “la familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado”, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer en el artículo 2 reconoce “la igualdad del hombre y de la mujer”.

Dentro de la legislación nacional la Corte considera que el artículo 402 del CCyCN al establecer 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”, clarifica la imposibilidad que tiene cualquier normativa de restringir los derechos de quienes conforman el matrimonio sin distinción de género. De esta manera, se vuelve a quedar de manifiesto que lo regulado en el artículo 181 de la Ley de Contrato de Trabajo resulta aplicable a hombres y mujeres cuando sean desvinculados por razones de matrimonio.

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

El despido consiste en la conclusión de la relación laboral de manera voluntaria y unilateral por parte del empleador (Álvarez Chávez, 2006). La Ley Nacional N° 20.744 de Contrato de Trabajo regula el despido en el artículo 231 que establece que el contrato de trabajo 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 despido puede deberse a diferentes causales, en este caso se procederá a analizar el despido por causa de matrimonio. En los artículos 180, 181 y 182 de la Ley de Contrato de Trabajo brindan protección en casos de despido por matrimonio. Al ser sancionada la ley 20.744 los artículos antes mencionados fueron incorporados a el Capítulo VII destinado al Trabajo de Mujeres, esto se debe principalmente a que por esos tiempos el trabajo realizado por la mujer no resultaba tan importante y participativo como en la actualidad (Serrano Alou, 2009). La mujer se encontraba más abocada a las tareas del hogar y el cuidado de la prole, mientras que el hombre tenía un trabajo que insumía una mayor carga horaria, mucho más pesado y desde una posición patriarcal se lo consideraba el jefe del hogar. Hoy en día, la realidad es muy diferente y tanto hombres como mujeres trabajan dentro y fuera del hogar, las tareas se realizan de manera conjunta para lograr así el bien de la familia.

Dentro de los antecedentes legislativos que regulan el despido por causa de matrimonio se encuentra la ley 12.383 que resulto ser la base normativa de este instituto pero que resultó vetado eliminándose la presunción que favorecía al trabajador. Durante el año 1974 el Poder Ejecutivo en donde la presunción solamente resultaba aplicable a la mujer, pero si el varón lograba probar que el despido era por causa de matrimonio resultaba valida la presunción para el también. Posteriormente, se quitó el beneficio de la presunción que beneficiaba a la mujer y se procedió a ampliarlo para toda persona (Salomón, 1999).

Respecto al despido por causa de matrimonio la ley de Contrato de Trabajo en el artículo 181 regula una presunción que reza:

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.

El artículo 182 la LCT establece la indemnización especial que deberá abonar el empleador la cual es: “una indemnización equivalente a un año de remuneraciones, que se acumulará a la establecida en el artículo 245”. Tanto el artículo 181 como 182 de la LCT brindan protección contra el despido, ya que muchas veces la relación de trabajo

llega a su fin de manera intempestiva afectando al trabajador ya que afecta la base económica mediante la cual subsiste (Krotoschin, 1993).

Desde el derecho positivo se busca resguardar al trabajador frente a cualquier tipo de discriminación que pueda recaer sobre la conformación de una familia. Es así como existen normativas que destinadas a legitimar los derechos de ambos miembros del matrimonio. En el Código Civil y Comercial de la Nación respecto al matrimonio en el artículo 402 se afirma 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, sea constituido por dos personas de distinto o igual sexo.

En el artículo antes citado se pretende consagrar “la igualdad proclamada con la responsabilidad familiar, de modo de garantizar la protección de los derechos fundamentales de los miembros más vulnerables en cada familia y en cada matrimonio” (Herrera, Caramelo y Picasso, 2015, p. 4).

La jurisprudencia se ha expresado de manera contradictoria respecto a si la protección de despido por causa de matrimonio debía resultar aplicable en el caso de los varones trabajadores. En "Peralta, Miguel Angel y otros c. Arimac S.A.I.C. y de Mandatos" la Cámara Nacional de Apelaciones de Trabajo sostuvo:

Si la cesantía del trabajador fue dispuesta dentro del período de sospecha que prevé el art. 181 de la ley de Contrato de Trabajo y no hay circunstancia alguna que la neutralice, es válido aplicar la presunción contenida en dicha norma e inferir que la causa determinante del despido fue el enlace contraído por el dependiente.

La posición contraria sostiene que no resulta aplicable al trabajador varón aunque: “éste acredite fehacientemente que el despido obedece a tal hecho, ya que no se configuran en el caso del hombre las circunstancias que dan lugar al tratamiento especial del despido de la mujer” (CNAT, 1988)

V. Postura de la autora

El problema jurídico identificado en el fallo es de relevancia donde se busca identificar si la norma que pertenece al sistema jurídico resulta aplicable al caso planteado (Moreso y Vilajosana, 2004). Frente a este problema jurídico se ha buscado lograr una resolución y la misma se encuentra en que el artículo 181 de la LCT resulta aplicabilidad a la causa en donde un trabajador hombre solicita la indemnización por despido a causa de matrimonio. Lo expresado se basa en que el trabajador que es despedido a causa de matrimonio sufre una discriminación inadmisibles, que ya en estos tiempos contando con muchas interpretaciones jurisprudenciales, debería de haber quedado esclarecida y dar paso a la tan ansiada igualdad real de trato.

Dentro de los tribunales nacionales que la presunción contenida en el artículo 181 de la LCT y la indemnización prevista en el artículo 182 resultaran aplicables a los varones que hubieran sido despedidos por causa de matrimonio ha sido tratada en múltiples oportunidades. En principio se consideraba que tutelaban derechos que solamente correspondían a las mujeres. Esto se debe a la realidad histórica en la que fue sancionada la LCT, pero en la actualidad el modelo familiar se ha modificado dando lugar a un contexto en que ambos cónyuges comparten sus tareas. Entonces, debe hacerse una interpretación más igualitaria y entender que la normativa busca igualar a los hombres y mujeres en cuanto a su trato ante la ley.

Del análisis del fallo se desprende la posibilidad de que el derecho a la igualdad sea aplicado en todos los niveles logrando de esta manera conformar un equilibrio entre los géneros y que ni los hombres ni las mujeres resulten discriminadas. También se permite vislumbrar el surgimiento de una perspectiva más equitativa al momento de juzgar que permite desarraigarse de duras estructuras en cuanto a los estereotipos basados en el género.

VI. Conclusión

Los artículos 180, 181 y 182 de la LCT no resultan discriminatorios respecto a su aplicación, ya que su protección engloba tanto a hombres como a mujeres y en ninguna condición pretende crear distinciones que fomenten desigualdades basadas en el género. El sistema normativo cuenta con todo un marco de protección frente al despido por causa

de matrimonio, pero parece que todavía es necesario recurrir a la judicialización de las causas para determinar si la normativa resulta aplicable al varón trabajador que es despedido. La práctica muchas veces es la que genera los actos de discriminación cuando en realidad desde la normativa se presentan respetando el principio de igualdad.

Es significativo reconocer que dentro del ordenamiento jurídico existen múltiples normas que pueden ser entendidas como discriminatorias. Lo importante en estos casos es tomar una postura tendiente al fomento de la igualdad pudiendo dejar atrás las desigualdades sustentadas en las cuestiones banales como puede ser el género. Se debe comprender que la ley debe ser aplicada para igualar y no para discriminar, que frente a una misma situación ante la ley las personas tienen los mismos derechos y deben recibir un trato equitativo.

VII. Bibliografía

Doctrina.

Álvarez Chávez, V. (2006) *El despido. Comentario de Goldenberg, Isidoro H.* Buenos Aires: La Ley

Herrera, M.; Caramelo, G. y Picasso, S. (2015) *Código Civil y Comercial de la Nación.* Tomo II. 1a ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Infojus

Krotoschin, E (1993) *Manual de Derecho del Trabajo.* Buenos Aires: Depalma

Moreso, J. y Vilajosana, J. (2004). *Introducción a la teoría del derecho.* España: Marcial Pons

Pérez del Viso, A. (2021) *La rehumanización del derecho laboral: un esfuerzo por aplicar la perspectiva de género.* Buenos Aires: La Ley

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

Serrano Alou, S. (2009) *La discriminación por matrimonio y/o embarazo y los cambios culturales y legales.* Buenos Aires: La Ley

Villarrog, J. (2006) Dos contribuciones a la teoría de la argumentación jurídica: Neil Maccormick y Robert Alexy. *Jornades de Foment de la Investigació.* Disponible en: http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/78613/forum_2006_19.pdf

Legislación

Asamblea General de las Naciones Unidas. (10 de Diciembre 1948) Declaración Universal de los Derechos Humanos. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

Congreso de la Nación. (15 de Diciembre de 1994) Constitución Nacional. Infoleg.

Congreso de la Nación (13 de Mayo de 1976) Ley 20.744 de Contrato de Trabajo. Infoleg.

Congreso de la Nación Argentina. (08/10/2014) Código Civil y Comercial de la Nación. Infoleg

Jurisprudencia

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala II. “Albrizio, José N. c. Discompany S.A.”, (04/11/1988) DT ,1989-A, 440.

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala VIII. “Peralta, Miguel Angel y otros c. Arimac S.A.I.C. y de Mandatos”. (15/02/1988) DT, 1988-A, 790