

UNIVERSIDAD SIGLO 21
SEMINARIO FINAL DE GRADO



**IGUALDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL: EL
DESPIDO POR MATRIMONIO**

ALBORNOZ VERÓNICA ANDREA

DNI: 28116873

Carrera: Abogacía

Legajo: VAB14658

Tutora: María Belén Gulli

Modelo de caso: Nota a fallo

Fecha de entrega: 25/11/2023

Tema: Derechos fundamentales en el mundo del trabajo. Futuro y presente del derecho del trabajo

Tribunal: Corte de Justicia de la Provincia de Salta

Expte. N° CJS 40.560/19

Autos: “Cabezas, Raúl Edgardo c. Grupo Peñaflor SA s/ recurso de inconstitucionalidad”

Fecha de sentencia: 02 /02/2021

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. Referencias

I. Introducción

La regulación del despido en el marco legal nacional se encuentra en la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo (en adelante LCT). Es importante destacar que la legislación laboral contempla un sistema de despido donde se incluye el matrimonio del trabajador como una de ellas. En el artículo 181 de dicha legislación se establece que el despido por motivo de matrimonio ocurrirá cuando el empleador despida al dependiente sin causa o cuando dicha justificación no pueda ser comprobada, durante un período que abarca los tres meses anteriores y los seis meses posteriores a la celebración del matrimonio y siempre que el empleador esté debidamente notificado.

La LCT establece una protección especial para la trabajadora en el contexto del matrimonio, prohibiendo el despido por esta razón. Esta disposición se encuentra en el artículo 181 de la LCT. La razón detrás de esta protección es reconocer la importancia de situaciones vitales como el matrimonio y garantizar la estabilidad laboral de la trabajadora en esos momentos. En caso de que un empleador despida a una trabajadora

debido a su matrimonio, se considera un despido discriminatorio y, por lo tanto, debe proceder al pago de una indemnización.

En la decisión emitida por la Corte de Justicia de la Provincia de Salta (en adelante CJS) en el caso "**Cabezas, Raúl Edgardo c. Grupo Peñaflor SA s/ recurso de inconstitucionalidad**" (02/02/2021), se plantea la situación del despido de un trabajador varón después de contraer matrimonio igualitario que demanda al empleador la indemnización agravada del artículo 182 de la LCT.

Un real conflicto se presenta al momento de la aplicación del artículo 181 de la LCT porque se ha entendido que corresponde solamente a la mujer trabajadora lo que pone así una duda sobre la posibilidad de que el trabajador varón cuente con la misma protección o que en caso contrario deba considerarse discriminado por su género. No obstante, es de destacar que la igualdad es un principio arraigado en la Constitución Nacional, el artículo 16 establece que "todos sus habitantes son iguales ante la ley", lo que significa que todas las personas, sin excepción, comparten los mismos derechos.

En este caso, el problema jurídico identificado es axiológico, lo que entraña cuestiones relacionadas con principios y reglas (Mendonca, 2003). Este problema surge debido a que la regla establecida en el artículo 181 de la LCT parece aplicarse exclusivamente a mujeres trabajadoras, lo que genera un conflicto con el principio de igualdad establecido en el artículo 16 de la Constitución Nacional, que garantiza la igualdad ante la ley. Cuando surge un conflicto entre una regla específica y un principio general, es necesario buscar una solución para resolver esta contradicción (Mendonca, 2003). Esto implica encontrar una manera de conciliar la regla con el principio, de modo que no se discrimine por género y se respete el principio de igualdad ante la ley.

La relevancia del fallo radica en su núcleo central, que establece que la protección contra el despido debido al matrimonio debe extenderse al trabajador varón cuando el trabajador contrae matrimonio y se compromete a dedicar su esfuerzo laboral diario para su bienestar económico. Por lo tanto, esto es especialmente relevante debido a los cambios surgidos respecto a la igualdad de géneros.

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

El actor Raúl Eduardo Cabezas trabajaba en la localidad de Cafayate para la bodega Grupo Peñaflor S.A. En un momento dado, notificó a su empleador que se había casado, pero meses después fue despedido sin causa aparente. Debido a esto, decidió presentar una demanda para que se le reconociera la indemnización estipulada en el Título Séptimo de la Ley de Contrato de Trabajo, que prohibía el despido por motivo de matrimonio, según lo establecido en el artículo 182.

Cuando llegó el momento de responder a la demanda, Grupo Peñaflor argumentó que los motivos de su despido no estaban relacionados con su matrimonio. Más bien, afirmaron que Cabezas había disminuido su rendimiento y compromiso laboral.

No satisfechos con la sentencia, Grupo Peñaflor decidió presentar un recurso de apelación, argumentando que la decisión del tribunal afectaba sus derechos al debido proceso. Argumentaron que la igualdad y la no discriminación no eran fundamentales para aplicar la presunción del artículo 181 de la Ley de Contrato de Trabajo, ya que no habían vulnerado los derechos del actor. Además, sugirieron que, en caso de aplicarse el artículo 181 al trabajador varón, debía estar justificado, ya que originalmente estaba destinado a proteger a las mujeres trabajadoras.

El tribunal de alzada rechazó el recurso de apelación y confirmó la sentencia de primera instancia. Justificaron esta decisión señalando que el artículo 181 de la LCT no debía analizarse de manera aislada, sino en conjunto con el artículo 14 bis de la Constitución Nacional y otras normas y tratados de rango constitucional que protegían a los trabajadores y sus familias, independientemente de su género.

Después de este fallo, la parte demandada presentó un recurso de inconstitucionalidad ante la sentencia de la Cámara de Apelaciones del Trabajo Sala Primera. La Corte de Justicia de la Provincia de Salta rechazó este recurso y confirmó la sentencia original, que otorgaba al trabajador el derecho a recibir una indemnización por despido debido a su matrimonio.

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

La Corte de Justicia de la Provincia de Salta, mediante votación unánime de sus miembros, al realizar un análisis exhaustivo del conjunto de pruebas presentadas, logró desvirtuar la aseveración de que la parte demandada había cumplido con la acreditación de las pruebas necesarias para descartar la aplicabilidad del artículo 181 de la Ley de Contrato de Trabajo. Esto se debió a que se pudo corroborar que el despido del trabajador se produjo sin invocar una causa justificada, a pesar de que el empleador tenía conocimiento de que el trabajador se había casado meses antes.

Cuando se abordó la prohibición del despido por motivo de matrimonio, estipulada en el Título Séptimo de la Ley de Contrato de Trabajo, conocido como "Trabajo de Mujeres", se argumentó que la razón principal del legislador al crear esta normativa fue la protección de las mujeres trabajadoras. Sin embargo, al analizar esta prohibición en la actualidad, no se puede pasar por alto la protección integral de la familia que establece el artículo 14 bis de la Constitución Nacional.

En consecuencia, para dejar en claro que esta prohibición de despido por motivo de matrimonio no se aplica exclusivamente a un único grupo de personas, se sostiene que a partir de la sanción de la Ley 26,618 del Matrimonio Igualitario, se ha producido un cambio de paradigma en lo que respecta a la familia. Esto significa que, independientemente del género de las personas que contraen matrimonio, se debe analizar la prohibición de despido por motivo de matrimonio en virtud de la Ley 26,618 y el Código Civil y Comercial, específicamente en su artículo 402, que establece claramente que no hay ninguna disposición legal dentro del ordenamiento jurídico que pueda utilizarse para restringir los derechos y responsabilidades de los miembros del matrimonio, ya sea que pertenezcan al mismo género o a géneros diferentes, bajo el principio de igualdad.

En términos de interpretación legal, la Corte ha considerado la necesidad de no analizar de manera aislada los distintos artículos que componen la prohibición de despido por motivo de matrimonio. En cambio, reconoce que estos artículos deben

interpretarse en conjunto con las disposiciones imperativas destinadas a proteger los derechos de los trabajadores.

Los doctores López Viñals y Ovejero Cornejo, en sus votos conjuntos, han destacado la dinámica que debe aplicarse al analizar la prohibición del despido por motivo de matrimonio. En este contexto, resaltan las modificaciones relacionadas con el concepto de familia, que se ha orientado hacia un nuevo modelo familiar, y la asunción de responsabilidades familiares de manera equitativa. Por lo tanto, los jueces no podían permitir que la prohibición de despido por motivo de matrimonio se aplicara únicamente a las mujeres trabajadoras. Subrayaron la innegable igualdad de derechos entre hombres y mujeres en el ámbito del matrimonio y las responsabilidades familiares.

IV. Análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales

A) Legislación

La prohibición de despedir a una persona por motivo de matrimonio se fundamenta en el principio fundamental de igualdad. Este principio se encuentra expresamente consagrado en la Constitución Nacional, en su artículo 16, que establece que “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”. Este precepto constitucional, que garantiza la igualdad de todos los ciudadanos ante la ley y en el acceso a los empleos, también ha sido incorporado en la Ley 20.744, que regula los contratos de trabajo, en su artículo 17. Dicho artículo prohíbe de manera categórica cualquier forma de discriminación entre los trabajadores. La prohibición de despedir a una persona debido a su matrimonio se enmarca en la protección de la igualdad de derechos y oportunidades para todos los trabajadores, independientemente de su género

En la ley 20.744 de Contrato de Trabajo en el Título VII “Trabajo de Mujeres” en el Capítulo III establece la prohibición del despido por causa de matrimonio. La prohibición se encuentra conformada por los artículos 180, 181 y 182.

La LCT aborda la cuestión del despido por motivo de matrimonio en su artículo 180, que establece lo siguiente: “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”. El artículo 181 crea una presunción respecto a cuándo debe considerarse un despido como discriminatorio:

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.

Dentro de las disposiciones contempladas en el artículo 182 de la Ley de Contrato de Trabajo, se contempla una indemnización especial que el empleador está obligado a abonar en caso de incumplimiento de las obligaciones contractuales. Esta indemnización especial equivale al valor correspondiente a un año completo de remuneraciones del trabajador, y es adicional a la compensación que se establece en el artículo 245 de la misma ley.

A pesar de que surge una preocupación con respecto a la prohibición del despido basada en el matrimonio, que generalmente afecta a las mujeres trabajadoras, ya que ellas serían sus únicas destinatarias, esta argumentación se desalienta en lo dispuesto en el artículo 402 del Código Civil y Comercial de la Nación.

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.

B) Doctrina

Tanto a nivel doctrina como jurisprudencia la posición respecto a la presunción del artículo 181 de la LCT resulta divergente. El principal cuestionamiento es si puede tornarse operativa a favor del trabajador varón.

Si se remite a doctrinas un poco más antiguas como es la de Ramírez Bosco (1986) se consideraba que en situaciones en las que una trabajadora es despedida por motivo de su matrimonio, la ley presume que existe una relación entre el despido y el matrimonio, lo que garantiza su protección y el acceso a la indemnización correspondiente. Por otro lado, en el caso de los trabajadores varones, se requiere una prueba más sólida para establecer dicha relación y poder beneficiarse de la indemnización agravada. Esta distinción refleja un enfoque de género en la legislación laboral que busca brindar una protección específica a las mujeres en situaciones de despido relacionadas con el matrimonio.

Con el tiempo, el pensamiento doctrinario fue cambiando desde una posición neutral e igualitaria, Pirolo (2001) presenta al artículo 181 de la LCT como una protección que resulta desacertada si se la vincula con el sexo del trabajador que resulta amparado. Todos los trabajadores están bajo su tutela y hasta incluso la familia.

Para Fandos la protección se centra en “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” (2021, p. 2). Desde esta posición se deja atrás la idea de la mujer trabajadora como única destinataria de amparo, la cual, estuvo ligada durante mucho tiempo al nombre del Título VII “trabajo de mujeres” en donde se encuentra situada la presunción dentro del marco normativo laboral (De Diego, 2021)

Siguiendo la perspectiva de Bidart Campos (2006, p. 219), de la cláusula constitucional que promueve la protección integral de la familia (art. 14 bis) se deriva el principio de igualdad de trato (art. 16 C.N.) para todos los miembros esenciales de esta unidad social. Esto demuestra el compromiso de la legislación laboral argentina con la igualdad de género y la protección de los derechos familiares en el entorno laboral. De esta manera, la normativa que prohíbe los despidos basados en el matrimonio se entiende como un principio de igualdad que se extiende de manera equitativa a todos los trabajadores, sin distinción de género. Esto marca el compromiso de asegurar que todos los empleados gocen de igualdad de oportunidades y que sus vidas personales y

familiares sean respetadas en el contexto laboral, promoviendo un entorno de trabajo libre de discriminación (Livellara, 2020)

C) Jurisprudencia

La Corte Suprema de Justicia de la Nación, en su fallo “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A.” (2020), al abordar la cuestión de la prohibición del despido por motivo de matrimonio, sostuvo que la determinación sobre a quién recae esta prohibición debía ser esclarecida considerando que “ninguna de las tres normas transcriptas se refiere expresamente a la mujer trabajadora como exclusiva destinataria de la protección especial que consagran”. En cambio, en el fallo de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo “Albrizio, José N. c. Discompany S.A.” (1988) al referirse a la prohibición de despido por causa de matrimonio se sostuvo que “no es aplicable al trabajador varón” y el tribunal argumentó que esto se debe a que a “sin perjuicio de la posibilidad de que 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”.

Respecto a la presunción establecida en el artículo 181, enfocándonos en la perspectiva de las mujeres trabajadoras, la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ha argumentado en el caso “Carrenca, Federico Martín c. La Segunda A.R.T. S.A”, que esta presunción se aplica únicamente a las empleadas de sexo femenino. No obstante, esto no impide que un empleado de sexo masculino pueda demostrar que su despido también fue consecuencia de esa misma causa.

V. Postura de la autora

En este caso, el problema jurídico identificado es axiológico, lo que entraña cuestiones relacionadas con principios y reglas (Mendonca, 2003). Este problema surge debido a que la regla establecida en el artículo 181 de la LCT parece aplicarse exclusivamente a mujeres trabajadoras, lo que genera un conflicto con el principio de igualdad establecido en el artículo 16 de la Constitución Nacional, que garantiza la igualdad ante la ley. El caso que involucra la prohibición de despedir a trabajadores

debido a su matrimonio en Argentina plantea un dilema legal significativo. Inicialmente, la Ley de Contrato de Trabajo establecía una protección aparentemente dirigida exclusivamente a las mujeres trabajadoras en caso de despido por motivo de matrimonio. Esta distinción de género planteaba cuestionamientos en relación a la igualdad de derechos.

Históricamente, la legislación laboral argentina, al establecer la prohibición de despidos por motivo de matrimonio, parecía dirigirse exclusivamente a las mujeres trabajadoras. Este enfoque, que requería una prueba para los hombres, planteaba interrogantes sobre la justicia y la igualdad de derechos. ¿Por qué debería existir una distinción de género en este aspecto de la legislación laboral? La igualdad de género es un principio fundamental y una garantía de derechos en una sociedad democrática. Además, porque está basada en la distribución de los roles que históricamente se han asignados basados en el sexo biológico.

Sin embargo, la evolución del pensamiento legal y la promulgación de la Ley de Matrimonio Igualitario han llevado a una reevaluación de esta cuestión. La Corte de Justicia de la Provincia de Salta emitió un fallo que argumenta que la protección debe extenderse a los trabajadores varones, en consonancia con el principio de igualdad consagrado en la Constitución Nacional. Esto marca un cambio en la interpretación de la ley, en la cual se considera que la prohibición de despedir a alguien por su matrimonio no debe depender de su género, sino que se aplica de manera equitativa.

Este cambio es positivo en términos de igualdad de género y protección de los derechos familiares en el entorno laboral. Sin embargo, también se plantea un interrogante sobre por qué esta distinción de género existió en primer lugar y por qué tomó tanto tiempo en resolverse. La igualdad de género es un principio fundamental en la sociedad moderna, y la interpretación de la ley debe evolucionar para reflejar plenamente este principio.

El fallo de la Corte de Salta representa un avance hacia la igualdad de género en el ámbito laboral en Argentina. Sin embargo, también destaca la necesidad de revisar y reformar la legislación laboral para eliminar cualquier vestigio de discriminación de género.

VI. Conclusión

Inicialmente, la Ley de Contrato de Trabajo establecía una protección aparentemente dirigida exclusivamente a las mujeres trabajadoras en caso de despido por motivo de matrimonio, generando interrogantes sobre la justicia y la igualdad de derechos. Sin embargo, la evolución del pensamiento legal, respaldada por el fallo de la Corte de Justicia de la Provincia de Salta, argumenta que la protección debe extenderse a los trabajadores varones, en consonancia con el principio de igualdad consagrado en la Constitución Nacional. Este cambio marca un avance hacia la igualdad de género en el ámbito laboral y la necesidad de eliminar cualquier vestigio de discriminación de género.

Es importante adaptar la interpretación de la ley a los principios fundamentales de igualdad, reconociendo que la protección contra el despido debido al matrimonio no debe depender del género de la persona afectada. El fallo destaca la importancia de mantener leyes que reflejen los valores de igualdad y no discriminación consagrados en la Constitución Nacional.

VII. Referencias

Doctrina

Bidart Campos, G. (2006) *Tratado Elemental de Derecho Constitucional Argentino*. Buenos Aires: Ediar.

- De Diego, J. (2021) La Corte Suprema equiparó al hombre y a la mujer en las presunciones del despido por causa de matrimonio. *DT2021* (mayo), 137. La Ley AR/DOC/1003/2021
- Fama, M. (2021) Violencias económicas contra las mujeres. Las consecuencias del incumplimiento de la cuota alimentaria de los progenitores hacia sus hijas e hijos”. *Revista Electrónica del Consejo de Derechos Humanos*. Disponible en: <https://www.calameo.com/defensoriacaba/books/00268239962f4912ff2ef>
- 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
- Livellara, C. (2020) *Para la Corte las normas sobre despido por causa de matrimonio rigen por igual para trabajadoras y trabajadores*. Buenos Aires: La Ley
- Mendonca, D. (2003) *Los derechos en juego. Conflicto y balance de derechos*. Madrid: Tecnos.
- Piroló, M. (2001) *Legislación del trabajo sistematizada. Comentada, anotada y concordada*. Buenos Aires: Astrea
- Ramírez Bosco, L. (1986) *Manual del despido*. Argentina: Hammurabi

Legislación

- Congreso de la Nación. (15/12/1994) Constitución Nacional. Disponible en: <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm>
- Congreso de la Nación. (13/05/1974) Ley 20.744 de Contrato de Trabajo. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>

Jurisprudencia

- CSJN. “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido”. (2020)
- CNAT, sala II. “Albrizio, José N. c. Discompany S.A.” (1988)

CNAT. Sala I. “Carrenca, Federico Martín c. La Segunda A.R.T. S.A. s/ indem. p. matrim. art. 182” (2012)