



Comentario a fallo

La protección especial del trabajador hombre ante el despido por causa de matrimonio.

Fallo comentado: Corte Suprema de Justicia de la Nación “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido” (24-09-2020).

Alumna: Norma Liliana Groff

Legajo: VABG45129

DNI: 24.808.038

Entrega final

Tutor: Vittar, Romina

Carrera: Abogacía

Tema elegido: Derechos fundamentales en el mundo del trabajo

Sumario: 1. Introducción – 2. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del tribunal – 3. Análisis de la ratio decidendi de la sentencia – 4. Antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales – 5. Postura de la autora – 6. Conclusión – 7. Listado de referencias bibliográficas.

1. Introducción

Convoca la presente nota a fallo el decisorio de la Corte Suprema de Justicia de la Nación en los autos “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido” dictado el 24 de septiembre del año 2020.

El análisis del fallo seleccionado es relevante debido a que los jueces de la Corte resuelven que la indemnización ante despidos por causa de matrimonio regulada en art. 182, Ley de Contrato de Trabajo¹, debe ser aplicada igualitariamente, es decir, tanto a trabajadoras como a trabajadores. Por su parte, este caso sienta nuevas reglas en cuanto al alcance de la presunción sobre la temática del art. 181 del mismo cuerpo legal², haciéndola extensible a los trabajadores varones.

Así, nos encontramos ante un precedente de nuestro máximo tribunal que manda a la interpretación de la ley laboral de acuerdo y junto a los principios de igualdad entre hombres y mujeres, prohibición de cualquier tipo de discriminación y trabajo desigual. El aporte que este fallo brinda a la comunidad jurídica es de gran espectro pues ante casos con similares características se recurrirá a su letra en miras de una justicia equitativa. En consecuencia, la crítica que se hará al decisorio que revocó la sentencia de la instancia anterior será guiada por la forma en cómo los integrantes de la Corte resolvieron la aplicación al trabajador hombre de la presunción por despido por causa de matrimonio y la consecuente indemnización agravada previstos en los arts. 181 y 182 respectivamente de la ley de contrato de trabajo³.

El fallo bajo análisis presenta varios problemas jurídicos: de prueba y predominantemente axiológico. Por su extensión, consideramos que el problema fundamental que presenta el mismo es un problema de naturaleza axiológica. En efecto, la sentencia de la Cámara Nacional de apelaciones del Trabajo al fallar en contra del

¹ Ley N° 24.744, Ley de Contrato de Trabajo. Sancionada el 11/9/1974. Promulgada 20/9/1974. Publicada en el B.O 27/9/1974.

² Ley N° 24.744, Ley de Contrato de Trabajo. Sancionada el 11/9/1974. Promulgada 20/9/1974. Publicada en el B.O 27/9/1974

³ Ley N° 24.744, Ley de Contrato de Trabajo. Sancionada el 11/9/1974. Promulgada 20/9/1974. Publicada en el B.O 27/9/1974

trabajador, rechazando la aplicación de la indemnización especial del art. 182 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744⁴, tras haber sido despedido por la empresa para la que trabajaba sin expresión de motivos luego de haber contraído matrimonio, se encuentra en contradicción con una serie de principios superiores del sistema regulados en la Constitución Nacional y en Tratados de Derechos Humanos como el principio de no discriminación, igualdad ante la ley y protección de la familia (arts. 14 bis CN⁵; 11.2 y 17 CADH⁶; 23 PIDCP⁷; 3 y 10 PIDESC⁸).

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

El Sr. Puig fue despedido de la empresa para la que trabajaba sin expresión de causa luego de que éste contrajera matrimonio. La desvinculación laboral se produjo dentro de los seis meses posteriores al acto nupcial, por lo cual el trabajador demandó que le fuera pagada, además de los rubros que de ordinario corresponden, la indemnización especial por despido por causa de matrimonio del art. 182 de LCT⁹.

La Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala VI, confirmó la sentencia de primera instancia y rechazó el reclamo de la indemnización especial por despido por causa de matrimonio. La misma entendió que si bien se había acreditado que la empleadora tomó conocimiento del matrimonio celebrado el día 18 de marzo de 2010, el actor no había logrado probar que el distracto se hubiera producido por dicha razón, pues los testigos manifestaron desconocer el motivo de la desvinculación y a diferencia de lo que ocurre con la trabajadora mujer, no opera la presunción *iuris tantum* que establece el art. 181 de la LCT¹⁰. Contra dicho pronunciamiento el actor interpuso recurso

⁴ Ley N° 24.744, Ley de Contrato de Trabajo. Sancionada el 11/9/1974. Promulgada 20/9/1974. Publicada en el B.O 27/9/1974

⁵ Ley 24.430, Constitución de la Nación Argentina, sancionada el 15/12/1994. Promulgada el 3/1/1995

⁶ Convención Americana sobre Derechos Humanos, 22 de noviembre de 1969. Ley Nacional N° 23.054, Aprobación de la Convención Americana sobre Derechos Humanos. Sancionada 1/3/1984. Promulgada 19/3/1984

⁷ Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 16 de diciembre de 1966. Ley Nacional N° 23.313 Aprueba el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y Civiles y Políticos y su Protocolo facultativo. Sancionada el 17/4/1986. Promulgada 06/5/1986.

⁸ Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 16 de diciembre de 1966. Ley Nacional N° 23.313 Aprueba el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y Civiles y Políticos y su Protocolo facultativo. Sancionada el 17/4/1986. Promulgada 06/5/1986.

⁹ Ley N° 24.744, Ley de Contrato de Trabajo. Sancionada el 11/9/1974. Promulgada 20/9/1974. Publicada en el B.O 27/9/1974

¹⁰ Ley N° 24.744, Ley de Contrato de Trabajo. Sancionada el 11/9/1974. Promulgada 20/9/1974. Publicada en el B.O 27/9/1974

extraordinario cuya denegación originó la queja ante la Corte Suprema de Justicia de la Nación.

Es así que la Corte, en su sentencia, decide hacer lugar a la queja, declara procedente el recurso extraordinario y deja sin efecto la sentencia apelada con el alcance indicado. Con costas. Así también manda a que se agregue la queja al principal, que se haga saber y se remitan los autos al tribunal de origen para que, por medio de quien corresponda, se dicte un nuevo fallo con arreglo al presente.

3. Análisis de la ratio decidendi de la sentencia.

Los magistrados de la Corte, Highton de Nolasco, Maqueda y Lorenzetti, en su voto conjunto argumentaron que los arts. 180 a 182 de la LCT¹¹ conforman un sistema de protección mediante el cual el legislador ha procurado desalentar medidas extintivas claramente discriminatorias que afectan a quienes deciden unirse en matrimonio y conformar una familia. La presunción del art. 181¹² es una pieza fundamental de ese sistema de garantías pues permite superar las dificultades que normalmente se presentan a la hora de probar la real motivación discriminatoria de un despido.

Los jueces entienden que, si en el nuevo paradigma sociocultural los cónyuges ya asumen o tienden a asumir por igual 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 este sistema protector especial. Por lo cual sostienen que la decisión del tribunal *a quo* se exhibe prescindente de los principios y directivas constitucionales e internacionales que, sin desmedro de propender al especial resguardo de la mujer, privilegian también la protección del matrimonio y de la vida familiar (arts. 14 *bis* de la Constitución Nacional¹³ y 11.2 y 17 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos¹⁴, 23 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos¹⁵, 3 y 16 de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de

¹¹ Ley N° 24.744, Ley de Contrato de Trabajo. Sancionada el 11/9/1974. Promulgada 20/9/1974. Publicada en el B.O 27/9/1974

¹² Ley N° 24.744, Ley de Contrato de Trabajo. Sancionada el 11/9/1974. Promulgada 20/9/1974. Publicada en el B.O 27/9/1974

¹³ Ley 24.430, Constitución de la Nación Argentina, sancionada el 15/12/1994. Promulgada el 3/1/1995

¹⁴ Convención Americana sobre Derechos Humanos, 22 de noviembre de 1969. Ley Nacional N° 23.054, Aprobación de la Convención Americana sobre Derechos Humanos. Sancionada 1/3/1984. Promulgada 19/3/1984

¹⁵ Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 16 de diciembre de 1966. Ley Nacional N° 23.313 Aprueba el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y Civiles y Políticos y su Protocolo facultativo. Sancionada el 17/4/1986. Promulgada 06/5/1986.

Discriminación contra la Mujer¹⁶ y 10 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales¹⁷).

Las directivas internacionales consagran innegablemente la igualdad de derechos de hombres y mujeres frente al matrimonio y las responsabilidades familiares. Más aún, imponen a los estados nacionales la obligación de adoptar medidas adecuadas que permitan erradicar el perimido patrón socio cultural que pone exclusivamente a cargo de las mujeres las tareas domésticas y la crianza de los hijos. Es evidente que para cumplir con tal cometido el Estado debe facilitar, incentivar y apoyar la participación de los hombres en esas tareas. Una imprescindible medida de facilitación y apoyo al efecto es la de protegerlos de la discriminación laboral de la que puedan ser objeto a la hora de contraer enlace y asumir, en pie de igualdad con las mujeres, los compromisos propios del ámbito doméstico.

En su voto individual, el Dr. Rosenkrantz sobre el problema jurídico expresó que la postura de la cámara, según la cual la presunción contenida en el art. 181¹⁸ solo beneficia a trabajadoras mujeres, no constituye derivación razonada del derecho vigente. La ley no restringe su protección a las hipótesis de despido de trabajadoras mujeres. No hay en la literalidad de los arts. 180, 181 y 182 de la LCT¹⁹ elemento alguno que autorice a excluir de sus disposiciones al trabajador varón. La finalidad perseguida por la norma, la protección del matrimonio, claramente lo pone de manifiesto.

La propia LCT prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores, entre otros, por motivo de sexo, considera trato desigual (art. 17²⁰) al dispensado a los trabajadores y por esa misma razón, entre otras (art. 81²¹). Frente a tan claras directivas, la única interpretación que cabe efectuar de los artículos en cuestión es que sus disposiciones son aplicables indistintamente a hombres y mujeres. Por lo demás, la postura contraria resulta irrazonable porque la dificultad de acreditar que el despido

¹⁶ Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, 18 de diciembre de 1979. Ley Nacional N° 23.179 Aprueba la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Sancionada el 8/5/1985. Promulgada 27/5/1985

¹⁷ Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 16 de diciembre de 1966. Ley Nacional N° 23.313 Aprueba el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y Civiles y Políticos y su Protocolo facultativo. Sancionada el 17/4/1986. Promulgada 06/5/1986.

¹⁸ Ley N° 24.744, Ley de Contrato de Trabajo. Sancionada el 11/9/1974. Promulgada 20/9/1974. Publicada en el B.O 27/9/1974

¹⁹ Ley N° 24.744, Ley de Contrato de Trabajo. Sancionada el 11/9/1974. Promulgada 20/9/1974. Publicada en el B.O 27/9/1974

²⁰ Ley N° 24.744, Ley de Contrato de Trabajo. Sancionada el 11/9/1974. Promulgada 20/9/1974. Publicada en el B.O 27/9/1974

²¹ Ley N° 24.744, Ley de Contrato de Trabajo. Sancionada el 11/9/1974. Promulgada 20/9/1974. Publicada en el B.O 27/9/1974

obedece al matrimonio es tan significativa en el caso de la mujer como en el caso del cónyuge varón, con lo que la distinción es irrazonable y, a la postre, discriminatoria (art. 16 de la Constitución Nacional²²).

Finalmente, el juez Rosatti argumentó que a la luz de la evolución y el desarrollo progresivo y dinámico de los conceptos, principios y pautas constitucionales que definen y gobiernan la garantía de protección integral de la familia, limitar a la trabajadora mujer la presunción de despido por causa de matrimonio supone desconocer la igualdad de condiciones de los integrantes del núcleo familiar en el ejercicio de las responsabilidades y deberes que se derivan de ese especial vínculo social en sus aspectos filiales, domésticos, económicos e interfamiliares.

La decisión de considerar que no rige a favor del trabajador varón la presunción del despido por causa de matrimonio importa recurrir a consideraciones que no encuentran acogida en una sociedad global en la que imperan criterios que se alejan de los estereotipos vigentes en otro tiempo, enmarcados en un contexto socio-cultural en el que la igualdad de género no alcanzaba el grado de desarrollo y reconocimiento que hoy ha logrado tanto a nivel nacional como internacional. Una interpretación desfavorable a los varones implicaría asimismo afectar la igualdad de oportunidades de las mujeres en el acceso a los puestos de trabajo, restringiendo la contratación del género femenino. En efecto, al tener éstas y no aquellos la presunción de despido por matrimonio, el empleador podría inclinarse por seleccionar varones a fin de evitar la futura aplicación de la figura.

4. Antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales

Sostiene Grisolia (2019) que en nuestro país se legisló la protección del despido por causa en el matrimonio mediante la imposición de una indemnización agravada (13 sueldos) con la finalidad de la protección familiar. Fundamentalmente se persiguió combatir la discriminación sufrida por las mujeres trabajadoras, tras ser despedidas por el simple hecho de contraer nupcias por empleadores sin escrúpulos que pretendían evitar la concesión de licencias, lo que repercutiría de forma negativa en el trabajo.

Es así que a favor de la mujer y como mecanismo tuitivo, la legislación protege al matrimonio contra todo abuso o acto discriminatorio que pudiera realizar el empleador. La Ley de Contrato de Trabajo en su art. 181²³ prohíbe el despido de la mujer por causa

²² Ley 24.430, Constitución de la Nación Argentina, sancionada el 15/12/1994. Promulgada el 3/1/1995

²³ Ley N° 24.744, Ley de Contrato de Trabajo. Sancionada el 11/9/1974. Promulgada 20/9/1974. Publicada en el B.O 27/9/1974

de matrimonio. Por su parte, presume salvo prueba en contra que el despido es por esta causa o por una causa insuficiente o falsa si se realiza dentro del plazo de 9 meses de protección (previamente al matrimonio: 3 meses; posteriormente de la celebración: 6 meses) comenzados a contar desde la fecha en que se produjo la notificación al empleador. Si el empleador despidiera a la trabajadora deberá abonar las indemnizaciones ordinarias más la indemnización agravada prevista en el art. 182 (De Diego, 2021).

En el año 1990 en el plenario “Drewes, Luis A. c/ Coselec S. A” la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo se cuestionó si es procedente la indemnización prevista en el art. 182 de la LCT en caso de acreditarse que el despido del trabajador varón obedece a causas de matrimonio. A lo que resolvió afirmativamente. Por otro lado, se debe destacar que la Cámara no falló sobre si la presunción podía operar a favor del hombre²⁴.

Es así que se suscitó doctrinariamente la discusión sobre si debe aplicarse al trabajador varón la presunción legal (art.181 LCT²⁵) y la indemnización especial (art. 182 LCT²⁶). Una primera corriente de pensamiento, denominada restrictiva, es la expuesta en el plenario de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo desarrollado anteriormente. Es decir, sostiene que la indemnización agravada es aplicable al trabajador varón cuando se ha probado que su despido fue por su matrimonio. Por su parte, la presunción no es aplicable a éste ya que le corresponde a él probar que su despido se debió a su matrimonio cuando fue realizado sin expresión de causa (Livellara, 2020)

Gabet (2014) sostiene que resulta improcedente extender los efectos de las normas ubicadas en el Título VII del trabajo femenino más allá de su ámbito de aplicación. Esto no implica que no se considere la posibilidad de reformar el régimen de protección del matrimonio en el derecho laboral. Lo que resulta claro es que los jueces no pueden arrogarse potestades legislativas en sus resolutivos pues escapa de sus competencias constitucionales.

Entonces, la legislación vigente sobre la protección del matrimonio debe ser interpretada como los tipos en derecho penal ya que la indemnización agravada tiene un claro carácter sancionatorio, lo que acarrea la improcedencia de su aplicación por

²⁴ Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, en pleno, “Drewes, Luis A. c. Coselec, S. A.”,1990.

²⁵ Ley N° 24.744, Ley de Contrato de Trabajo. Sancionada el 11/9/1974. Promulgada 20/9/1974. Publicada en el B.O 27/9/1974

²⁶ Ley N° 24.744, Ley de Contrato de Trabajo. Sancionada el 11/9/1974. Promulgada 20/9/1974. Publicada en el B.O 27/9/1974

analogía extendiendo el ámbito personal de aplicación previsto por el legislador (Gabet, 2014)

La segunda línea, llamada amplia, es la seguida por numerosos tribunales del país cuando en sus sentencias expresan que la presunción debe aplicarse también al varón. Entienden que, con ello, no existe chance de realizar un acto discriminatorio en base al sexo. Por ende, la indemnización especial procede para el varón y se coloca la carga de la prueba al empleador para que justifique las causas del despido con el fin de liberarse de su pago (Livellara, 2020)

Ackerman y Maza (2017) se enrolan en esta postura, entienden que, no obstante, la prohibición del despido por causa de matrimonio se encuentre regulado en el Título de Trabajo de Mujeres en la LCT, la protección debe extenderse a los hombres ya que lo que se pretende, es proteger a la familia. Esta interpretación, sostienen, está en consonancia con el principio de no discriminación.

Entre los tribunales que adhieren a esta línea de pensamiento, se encuentra la Corte Suprema de Justicia de la provincia de Tucumán, Sala Laboral y contencioso administrativa, que en los autos “G., J. D. c. Autoservicio Capo S.A., s/ cobro de pesos”²⁷ ya en el año 2013 había resuelto que con fundamento en el art. 14 bis de la Constitución Nacional y en la ley 23.592 de actos discriminatorios que la indemnización agravada del art. 182 y la presunción debe extenderse al trabajador varón.

Asimismo, en el mencionado fallo se sostuvo que no se justifica legítimamente que la presunción no rija para el hombre trabajador. Si la razón de ser de la protección del despido por matrimonio es proteger la familia (14 bis CN), no hay razones válidas para no extenderla al trabajador varón, porque la prueba casi imposible en la que coloca al trabajador varón despedido a causa del matrimonio, no solo lo perjudica a él como litigante, sino que también desalienta a otras víctimas de esa misma discriminación a iniciar reclamo judicial (voto de la Dra. Sbdar).

5. Postura de la autora.

La protección especial del despido por causa de matrimonio está compuesta por la presunción *iuris tantum* del mismo en un plazo temporal determinado (art 181 LCT)²⁸

²⁷ Corte Suprema de Justicia de la provincia de Tucumán, Sala Laboral y contencioso administrativa, “G., J. D. c. Autoservicio Capo S.A., s/ cobro de pesos” (2013).

²⁸ Ley N° 24.744, Ley de Contrato de Trabajo. Sancionada el 11/9/1974. Promulgada 20/9/1974. Publicada en el B.O 27/9/1974

y la imposición de una indemnización especial (Art. 182)²⁹. Por su parte, el art. 180³⁰ impone sanción de nulidad a cualquier acto o reglamento celebrado entre trabajadores y empleador que deje sin efecto el vínculo laboral por causa de matrimonio. Estas tres disposiciones se encuentran en el capítulo III “del trabajo de mujeres” en la Ley de Contrato de Trabajo³¹.

Bajo este panorama normativo la Corte en el presente fallo revoca la sentencia de la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo que rechazó el pedido del Sr. Puig de ser indemnizado con la indemnización agravada especial del art. 182 de la LCT³² tras su despido luego de haber contraído matrimonio.

La sentencia del máximo tribunal tiene como norte la igualdad de género y la no discriminación pues pone en igualdad de condiciones tanto a trabajadoras como a trabajadores ante la decisión arbitraria y discriminatoria de un empleador de terminar el contrato de trabajo en virtud de la decisión de aquellos de cambiar de estado civil.

En nuestro sistema laboral, la mujer es especialmente protegida en el embarazo, la maternidad y el matrimonio. Es decir, la Ley de Contrato de Trabajo ante grandes acontecimientos que pueden pasar en la vida de la mujer le otorga una protección adicional ante despidos arbitrarios y discriminatorios en virtud de su condición de vulnerabilidad.

Ahora bien, en lo referente al matrimonio la doctrina se encuentra dividida desde antaño sobre si la protección especial debe extenderse al trabajador varón, tal como lo hemos desarrollado *supra*. La sentencia de Cámara es un claro ejemplo de la corriente de pensamiento que entiende que la legislación del despido por causa de matrimonio, puntualmente la indemnización agravada del art. 182³³ debe ser de aplicación restrictiva. En el caso, pues el Sr. Puig no había podido acreditar mediante testigos que su desvinculación laboral tuvo que ver con el matrimonio.

Por nuestra parte adherimos a la postura amplia por entender que el matrimonio puede afectar de igual manera al hombre y a la mujer en el ámbito laboral. Asimismo, si

²⁹ Ley N° 24.744, Ley de Contrato de Trabajo. Sancionada el 11/9/1974. Promulgada 20/9/1974. Publicada en el B.O 27/9/1974

³⁰ Ley N° 24.744, Ley de Contrato de Trabajo. Sancionada el 11/9/1974. Promulgada 20/9/1974. Publicada en el B.O 27/9/1974

³¹ Ley N° 24.744, Ley de Contrato de Trabajo. Sancionada el 11/9/1974. Promulgada 20/9/1974. Publicada en el B.O 27/9/1974

³² Ley N° 24.744, Ley de Contrato de Trabajo. Sancionada el 11/9/1974. Promulgada 20/9/1974. Publicada en el B.O 27/9/1974

³³ Ley N° 24.744, Ley de Contrato de Trabajo. Sancionada el 11/9/1974. Promulgada 20/9/1974. Publicada en el B.O 27/9/1974

el fin último de la normativa fue la protección de la familia, aquella inexorablemente deberá comprender al hombre.

Entendemos que el fallo de la Corte, si se quiere, actualiza y completa la doctrina judicial fijada en la materia por el plenario de 1990³⁴ ya que entiende que no existen motivos razonables para que la presunción del despido por causa del matrimonio no opere a favor del trabajador hombre, sacándole el peso de probar que su despido obedeció a esa causa y trasladando la carga al empleador. En otras palabras, luego de esta sentencia el hombre trabajador que se vea despedido por causa de su matrimonio puede invocar a su favor la presunción del art 181 de la LCT³⁵.

Cierto es que la ubicación metodológica de la normativa en el Título VII del trabajo de las mujeres no contribuye a la igualdad en su aplicación. Por ello es que sostenemos que para terminar definitivamente con estas discusiones doctrinarias debería producirse una reforma de la Ley de Contrato de Trabajo extrayendo el capítulo “de la prohibición del despido por matrimonio” del título “del trabajo de las mujeres” dejando un capítulo autónomo que en su redacción se plasme claramente que la protección del matrimonio es con miras a la protección de las familias.

6. Conclusión

Hemos transitado diversas etapas en la construcción del presente comentario al fallo “Puig” de la Corte Suprema de Justicia Nacional. De su análisis surgieron diversos problemas jurídicos que los jueces debieron resolver. Consideramos que el problema del razonamiento judicial con más presencia dentro de su cuerpo es axiológico. Esto debido a que el decisorio de la Corte se basó en la aplicación de la protección especial contra el despido por causa de matrimonio (presunción e indemnización) al trabajador hombre, que la instancia anterior no le reconoció en desmedro de los principios de no discriminación, igualdad ante la ley y protección de la familia.

Del análisis de los diversos argumentos de los jueces (*ratio decidendi*) surgió como los magistrados ponderaron la importancia de la protección de la familia y la igualdad entre hombres y mujeres. Con su sentencia se cambia fundamentalmente las reglas jurisprudenciales sentadas en la materia que, hasta su dictado, sostenía que la aplicación de la indemnización agravada al trabajador varón procedía solo cuando éste

³⁴ Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, en pleno, “Drewes, Luis A. c. Coselec, S. A.”, 1990

³⁵ Ley N° 24.744, Ley de Contrato de Trabajo. Sancionada el 11/9/1974. Promulgada 20/9/1974. Publicada en el B.O 27/9/1974

lograba probar que su despido fue a causa de su matrimonio, no operando a su favor la presunción legal.

Seguidamente analizamos las posturas doctrinarias y jurisprudenciales sobre la materia y advertimos la presencia de dos grandes corrientes, la restrictiva y la amplia. Nos enrolamos en los postulados de esta última que establece que tanto la presunción del despido por causa de matrimonio como la indemnización especial deben extenderse al trabajador varón. Como valoración final, sostenemos y concordamos que la Corte ha fallado en miras de la igualdad contra los despidos discriminatorios por causa de cambio de estado civil no haciendo distinción sobre el género de los contrayentes.

7. Listado de referencias bibliográficas

7.1 Doctrina

Ackerman, M. E., y Maza, M. A., (2017) Manual de Elementos de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Santa Fe: Rubinzal Culzoni

De Diego, J., (2021) La Corte Suprema equiparó al hombre y a la mujer las presunciones del despido por causa de matrimonio. La Ley AR/DOC/1003/2021

Gabet, E. A., (2014) Aplicación extensiva al trabajador varón de la presunción del despido por causa de matrimonio. La Ley: AR/DOC/81/2014

Grisolia, J. A. (2019), Manual de Derecho Laboral. 14^a Ed. Buenos Aires: Abeledo Perrot

Livellara, C. A., (2020) Para la Corte las normas sobre despido por causa de matrimonio rigen para trabajadoras y trabajadores. La Ley: ARDOC/3364

7.2 Legislación

Convención Americana sobre Derechos Humanos, 22 de noviembre de 1969. Ley Nacional N° 23.054, Aprobación de la Convención Americana sobre Derechos Humanos. Sancionada 1/3/1984. Promulgada 19/3/1984

Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, 18 de diciembre de 1979. Ley Nacional N° 23.179 Aprueba la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Sancionada el 8/5/1985. Promulgada 27/5/1985

Ley 24.430, Constitución de la Nación Argentina, sancionada el 15/12/1994. Promulgada el 3/1/1995

Ley N° 24.744, Ley de Contrato de Trabajo. Sancionada el 11/9/1974. Promulgada 20/9/1974. Publicada en el B.O 27/9/1974

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 16 de diciembre de 1966. Ley Nacional N° 23.313 Aprueba el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y Civiles y Políticos y su Protocolo facultativo. Sancionada el 17/4/1986. Promulgada 06/5/1986.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 16 de diciembre de 1966. Ley Nacional N° 23.313 Aprueba el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y Civiles y Políticos y su Protocolo facultativo. Sancionada el 17/4/1986. Promulgada 06/5/1986.

7.3 Jurisprudencia

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, en pleno, "Drewes, Luis A. c. Coselec, S. A." (1990) La Ley: AR/JUR/193/1990

Corte Suprema de Justicia de la provincia de Tucumán, Sala Laboral y contencioso administrativa, "G., J. D. c. Autoservicio Capo S.A., s/ cobro de pesos" (2013). La Ley: AR/JUR/82576/2013

Corte Suprema de Justicia de la Nación "Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido" (2020). Recuperado de <https://sj.csjn.gov.ar/sj/verdoc.do?method=verDocumento&id=124256>