



**Una mirada con perspectiva de género sobre el despido  
por causa de matrimonio**

**Modelo caso: perspectiva de género**

**Alumno: Virginia del valle Brizuela**

**Legajo: VABG35245**

**DNI: 38477128**

**Tutor: María Laura Farodori**

**Año 2021**

## **Sumario**

I. Introducción. II. Hechos de la causa, historia procesal y decisión del tribunal .III la *ratio decidendi* de la sentencia. IV. Análisis y postura del autor/a. IV.I. Abordaje desde la doctrina, jurisprudencia y legislación. IV.II. Nuestra postura V. Conclusión. VI. Listado de referencias

## **I. Introducción**

Para este trabajo se ha decidido analizar el fallo de la Corte Suprema de Justicia de la Nación “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido”, el cual realiza una necesaria interpretación sobre los artículos 180, 181 y 182 de la Ley de Contrato de Trabajo, y hace extensiva esta normativa con la finalidad de dar protección también jurídicamente a los trabajadores varones. Lo interesante de este fallo es que va más allá en la concesión de este beneficio legal y nos pone de manifiesto la importancia de adecuar las normas en un contexto social e histórico determinado para que sean acordes a la realidad social en la que vivimos. La normativa en análisis busca otorgarle protección laboral a la mujer que contrae matrimonio, ya que ante este hecho, puede verse comprometida su productividad dentro del ámbito de su trabajo. De acuerdo a los roles/ estereotipos de género constituidos culturalmente, se deduce que la mujer al formar una familia, va a hacerse cargo de las tareas de cuidado de los hijos e hijas y también de las tareas del hogar sin participación de su compañero.

Uno de puntos centrales en que se basa el presente fallo es en la interpretación que realizan los magistrados, en distintas instancias, respecto a los artículos 180, 181 y 182, así que podemos observar que se encuentra un problema jurídico lingüístico, en tanto existe una dificultad para poder identificar o determinar el sentido de las normas. Y dentro de ese problema, se advierte que existe una situación de textura abierta, ya que si bien la norma es clara en cuanto abarca el despido por causa de matrimonio aplicable en el caso de la mujer trabajadora, existen dudas sobre si esa normativa también incluye al hombre trabajador que es despedido en esas circunstancias.

Así mismo se advierte un problema jurídico axiológico dado por los principios que inspiraron la redacción de los artículos en cuestión y el sentido que tienen hoy en día.

Como se dijo, el plexo normativo que sanciona el despido por razón de matrimonio, tuvo como finalidad central proteger a la mujer trabajadora que, comúnmente, era la que revestía un rol central en las tareas del hogar. La protección de la mujer es un principio que aun hoy inspira a una variedad de normativas, aun así, al interpretar esta normativa al día de hoy, resulta que este principio choca con otro más actual es la no discriminación basada en cuestiones de género. En tanto si se entiende que la postura de las instancias inferiores es la correcta estaríamos afirmando que las tareas del cuidado del hogar y de los hijos en común, es un rol que solo le corresponde a la mujer y no al varón, en razón por la cual habría una contradicción entre dos principios fundamentales.

## **II. Hechos de la causa, historia procesal y decisión del tribunal**

El actor al ser desvinculado de su puesto laboral, alegó que el mismo se debía a que había contraído matrimonio. Ante esta situación inició demanda para hacer efectivo los artículos 180, 181 y 182 de la Ley de Contrato de Trabajo y, que, en efecto, se condene al empleador a abonar la indemnización agravada dispuesta por esta normativa. Tanto en primera instancia, ante el Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo n°11, como en instancia de la Cámara Nacional de Apelaciones de Trabajo, rechazan el pedido del actor, entendiendo que no era procedente aplicar la normativa ya que esta era aplicable solo a las mujeres trabajadoras, en tanto el plexo normativo se encontraba dentro del título referido a la protección de las mujeres de la Ley de Contrato de Trabajo, quedando excluido de esta manera, el actor que era un trabajador varón. Ante este contexto, presenta ante la Corte Suprema de Justicia de la Nación un recurso de queja para que esta intervenga ante el rechazo de un recurso extraordinario. En esta oportunidad, los miembros de la Corte en su sentencia dejan sin efecto el fallo de Cámara y ordenan que se dicte un nuevo pronunciamiento según la correcta interpretación de la ley en cuestión

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

Ya hemos dicho que los miembros de la Corte realizan una nueva interpretación respecto a los artículos 180, 181 y 182 de la Ley de Contrato de Trabajo, haciendo extensiva dicha normativa también al trabajador varón. En el fallo en cuestión, el tribunal falla por unanimidad de todos sus integrantes, exponiendo cada uno de ellos varios argumentos interesantes. Para llegar a esta conclusión el tribunal expone una serie de razones que intenta poner en el contexto actual y bajo un nuevo paradigma esta normativa. Así, observamos en primer lugar, que en el considerando 5° del fallo, el tribunal pone de manifiesto que en ningún momento las tres normas en cuestión hacen referencia a que se aplica exclusivamente para la mujer trabajadora, aún más, sostienen que la norma expresa “para su personal”. En este punto, ya encontramos que hay un problema de interpretación respecto a la norma, el cual la Corte intentará resolver en argumentos posteriores. Asimismo, encontramos en el considerando 8° unos de los argumentos centrales del presente fallo, cuando la Corte alega que las normativas no pueden ser interpretadas solo en un contexto histórico, sino que se debe tener en cuenta las necesidades de la comunidad en determinado momento. Por lo cual, excluir de la protección del despido a razón del matrimonio, al trabajador varón, también implicaría no solo un trato discriminatorio para este, sino que implicaría un trato desigual para la mujer trabajadora, entendiendo que tan solo esta tiene la responsabilidad de las tareas de cuidado dentro de la familia. Complementan el considerando 11°, diciendo que en el caso de desconocer esta protección se iría en contra de lo establecido constitucionalmente y por tratados internacionales, que intentan proteger a la vida familiar.

Es interesante el voto del Dr. Rosetti, en tanto no deja de darle importancia a lo precursora que fue la normativa bajo análisis, en su momento, en tanto su espíritu era proteger un colectivo vulnerable. No obstante, era necesario que dichos artículos sean pasibles de una “lectura dinámica y progresiva de la norma que, superando los estereotipos culturales con tintes discriminatorios, procure su extensión a todos los trabajadores, con una hermenéutica de equidad de género”.

Encontramos que los argumentos de la Corte se encuentran fuertemente arraigados en nuestra Constitución Nacional, como así también, ante Tratados Internacionales de

Derechos Humanos, como los que prohíben el trato discriminatorio basado en cuestiones de género y aquellos que promueven la protección de la vida familiar.

Asimismo, los miembros de la Corte, especialmente en el voto del Dr. Rosetti, expresan la importancia de la intervención de la Corte cuando es llamada a interpretar una normativa como la que está bajo análisis. Así, expresa en su considerando 6° que tiene este deber la Corte según lo expresado en el fallo “Municipalidad de Laprida c/Universidad de Buenos Aires”. Para fundamentar el actuar de la Corte, el Dr. Rosetti, entiende que debe examinar la cuestión traída a conocimiento del tribunal bajo el concepto de vida familiar que ofrece la doctrina, tal como la postura que expresa el doctrinario Bidart Campos en su obra “Tratado Elemental de Derecho Constitucional”.

#### **IV. Análisis y postura del autor/a**

##### **IV.I. Abordaje desde la doctrina, jurisprudencia y legislación**

El fallo en estudio viene a esclarecer las múltiples interpretaciones que se hicieron respecto a los artículos 180, 181 y 182 de la Ley de Contrato de Trabajo. Estos artículos regulan la protección respecto al despido por razones de matrimonio. Es aquí desde donde debemos partir para entender el criterio de la Corte en este fallo. Así, el espíritu del despido por causa de matrimonio se ve reflejado como explica (Grisolía ,2016) en un país y en un momento particular donde se intentaba dar particular protección a la institución de la familia y así, desalentar, la discriminación que sufrían especialmente las trabajadoras, que en ese momento eran las más abocadas a las tareas del hogar y cuidado de los hijos e hijas.

De tal manera, podemos observar que en la doctrina argentina existía una postura marcada respecto a que esta normativa solo era aplicable para el caso de la mujer trabajadora. “La presunción legal es aplicable sólo a la mujer y es iuris tantum; por lo tanto, el empleador, para eximirse de pagar la indemnización agravada, debe demostrar que el despido obedeció a una causa distinta del matrimonio” (Grisolía, 2016, p. 549). Asimismo, el derecho laboral siempre tuvo una mirada protectoria respecto a las mujeres, pero al mismo tiempo, y según lo que veremos, en este trabajo, esta protección también implica perpetuar determinados roles dentro de las familias. Así, “estas medidas resultaron un gran avance en la protección de derechos de las mujeres trabajadoras, cuya maternidad se encontraba totalmente desprotegida. Al mismo tiempo, al normas reforzaron el “modelo

familiar del varón proveedor y mujer ama de casa”, al asignar diferentes responsabilidades y derechos a hombres y a mujeres. Los hombres, en su carácter de “jefes de hogar” accedían a asignaciones familiares, seguros de salud y previsión social, mientras que las mujeres titularizaban derechos relacionados con su rol de madres y principales proveedoras de salud” (Faur, 2018, p. 53).

Ahora bien, cuando analizamos la jurisprudencia referida a esta situación, observamos que existían algunas interpretaciones de tribunales inferiores con posturas que afirmaban lo dicho por la doctrina. Así, podemos mencionar el fallo de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, “Drewes, Luis Alberto c/ Coselec S.A.C. s/ cobro de pesos” del año 1990, en el que se reconoce la extensión de la protección al trabajador varón, pero siempre y cuando se pueda acreditar que el despido haya tenido como motivo el matrimonio. Es decir, que en principio no rige la presunción del art. 181 y la protección solo sería aplicable en el caso que el actor pudiera comprobar que el distracto obedecía a la celebración del matrimonio. En este sentido, el fallo que estamos analizando, viene a cerrar definitivamente esta cuestión ya que entiende que la presunción del artículo 181 no debe distinguir entre géneros y debe ser aplicable tanto para la mujer como para el varón trabajador.

Ahora bien, el presente trabajo es abordado desde la perspectiva de género, por lo cual resulta necesario decir que cuando hablamos género se “alude a las distinciones y desigualdades entre lo femenino y lo masculino y a las relaciones entre ambos aspectos” (Fama, M. Herrera, M. 2007, P.47)

En este contexto recalamos la visión que ha tenido la Corte al momento de fallar en el caso en cuestión teniendo en cuenta el concepto de familia que debe primar en la actualidad entendida esta desde una postura amplia. Así “la familia (si se puede hablar de ella en singular) desarrolla sus características sociales en contextos históricos, sociales y geográficos concretos y no puede ser analizada y comprendida al margen de ellos” (Solís Carrión, p.91).

Teniendo en cuenta esta noción de familia, es imprescindible replantearse los roles que cumplen los integrantes de la misma, “Los roles de género, o sea las funciones que se espera desempeñen las mujeres y los varones en una sociedad, difieren a través de las culturas y cambian con el tiempo” (Famá.M, Herrera, M. 2007, P.48). Dicho criterio lo

podemos observar claramente en el fallo “Puig”, donde los miembros de la Corte interpretaron en un contexto actual los roles de cada integrante de la familia, entendiendo que la protección ante del despido por causa de matrimonio, debe ser extendida también ante el sujeto varón entendiendo que su rol dentro de la familia también implica tareas de cuidado del hogar y, eventualmente, de los hijos e hijas del matrimonio.

Teniendo en cuenta lo expuesto, también parece justa la decisión de la Corte – aunque no lo menciona en el fallo – que su criterio también aplica en el caso de las parejas conformadas por dos varones del mismo sexo. Ante esta situación Grisolí sostiene “parece irrazonable que el trabajador varón que contrajo matrimonio con otra persona de su mismo sexo goce de la protección, y el contrayente heterosexual varón no o quede limitado a la aplicación de la doctrina de “Drewes”” (Grisolí, 2016) Con lo dicho, no cabe duda la importancia de juzgar con perspectiva de género, ya que, para lograr este cometido, y en coincidencia con lo que sostiene( Medina,2016) se necesita que todos los jueces y juezas que integran el Poder Judicial cuenten con la preparación suficiente para poder interpretar las leyes a la luz de los nuevos paradigmas y prácticas sociales.

Con lo que venimos analizando destacamos la importancia de este fallo para el contexto actual en el que vivimos, ya que permite consagrar

“la garantía de igualdad ante la ley, la prohibición de efectuar discriminaciones por razón de sexo, y especialmente en la forma en la que actualmente se desenvuelve la vida familiar con roles compartidos entre ambos integrantes del matrimonio que, pueden incluso ser del mismo sexo, y en la protección integral de la familia” (Elías, 2020)

#### **IV.II. Nuestra postura**

De acuerdo a lo abordado en este trabajo coincidimos con la postura que ha adoptado la Corte en el fallo “Puig”. Creemos que en el contexto actual en el que vivimos es responsabilidad de todos los ciudadanos e incluso aún más los jueces poder repensar que conductas o normativas hoy en día resultan contradictorias y favorecen a perpetuar estereotipos o roles predeterminados, en este caso en los integrantes de una familia.

Asimismo, resaltamos la necesidad de juzgar y sentenciar con perspectiva de género, porque solo a través de su aplicación la Justicia puede armonizar normativas

creadas en momentos anteriores con un contexto histórico actual y de esta manera contribuir a la efectiva igualdad entre géneros. Para esto es necesario que todos los que actúan dentro del ámbito de la justicia, como magistrados, empleados, auxiliares y letrados, se capaciten en materia de género y puedan efectivamente aplicar a la realidad lo que aprendido. En tanto esta capacitación no sea entendida como una responsabilidad que se tiene en virtud de la importancia del rol que cada uno tiene en la sociedad, las normativas que intentan proteger la igualdad entre géneros, solo serán “letra muerta”, sin tener individuos capacitados que puedan aplicarla.

## **V. Conclusión**

En la presente nota fallo se ha analizado lo decidido por la corte en el caso “Puig, Fernando Rodolfo c/ minera Santa cruz S.A S/ despido” que tiene como foco principal la interpretación del art 180, 181 y 182 de la ley de contrato de trabajo referido al despido por causa de matrimonio. En este sentido se le otorga al trabajador varón la protección establecida en dicha normativa, que fuera inicialmente aplicado solo para la mujer, haciéndose visible la decisión de equiparar derechos laborales para ambos géneros. Además vemos receptados los nuevos cambios de paradigma con respecto a las responsabilidades familiares que pueden incluir al trabajador varón en la realización del cuidado de los hijos y de las tareas del hogar.

Por otro lado se analizó la decisión del tribunal de primera instancia por la falta de criterio en juzgar de manera arbitraria, discriminatoria y sin perspectiva de género lo atinente al art 181, entendiéndose que la indemnización agravada correspondía solamente a la mujer trabajadora. En lo que respecta a la corte, resulta positivo la decisión que adoptó en relación al art 181 de la ley de contrato de trabajo, criterio seguir y adoptar los tribunales ordinarios de todo el país para no incurrir en una descalificación arbitraria, discriminatoria y sin perspectiva de género. Es importante que dichos tribunales inferiores tomen decisiones contemplando los contextos culturales, sociales y económicos, como así también, respetando lo establecido por leyes de carácter nacional e internacional.



## VI. Listado de referencias

### Doctrina

Grisolía, J (2016) *Manual de Derecho Laboral*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Editorial Abeledo Perrot

Faur, E (2018) *Género, diversidad sexual y conciliación familia-trabajo. Contrapuntos entre el derecho de familia y el derecho laboral*. Derecho y Ciencias Sociales. N° 19

Fama, M. V. Herrera, M (2007). *Tensiones en el Derecho de Familia desde la perspectiva de género. Algunas propuestas*. Revista Jurídica, 11, 45-76.

Solís Carrión, D. (2002) *Género y Familia: nuevas miradas sociales para nuevas realidades*. Dialnet. Recuperado de <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-GeneroYFamilia-5968368.pdf>

Medina, G. (2018) Recuperado de <http://www.pensamientocivil.com.ar/system/files/2018/09/Doctrina3804.pdf>

Elías, J. (13 de octubre de 2020) *Prohibición de despido por matrimonio*. Página 12. Recuperado de [https://www.pagina12.com.ar/298637-prohibicion-de-despido-por-matrimonio?gclid=CjwKCAjwtpGGBhBJEiwAyRZX2qqAiYshFmpWFXLEWaDBrg1Yd7Gf8BFcTtWLN3UeDGQWuQCQbTLRhoCgfYQAvD\\_BwE](https://www.pagina12.com.ar/298637-prohibicion-de-despido-por-matrimonio?gclid=CjwKCAjwtpGGBhBJEiwAyRZX2qqAiYshFmpWFXLEWaDBrg1Yd7Gf8BFcTtWLN3UeDGQWuQCQbTLRhoCgfYQAvD_BwE)

### Legislación

Ley n° 20.744 de contrato de trabajo. Art 181

Ley n° 20.744 de contrato de trabajo. Art 182

### Jurisprudencia

Corte Suprema de Justicia de la Nación, del 24 de septiembre de 2020, “*Puig Fernando Rodolfo c/Minera santa cruz S.A s/ despido*”, recuperado de [www.csjn.gov.ar](http://www.csjn.gov.ar)

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, del 23 de marzo de 1990, “*Drewes, Luis Alberto c/ Coselec S.A.C. s/ cobro de pesos*”, recuperado de <http://www.saij.gov.ar/camara-nacional-apelaciones-trabajo-nacional-ciudad-autonoma->

[buenos-aires-drewes-luis-alberto-coselec-sac-cobro-pesos-fa90040001-1990-03-23/123456789-100-0400-9ots-eupmocsollaf](#)