

Carrera: Abogacía

Modelo de Caso

Tema: Derechos fundamentales en el mundo del trabajo

TÍTULO

**El despido por matrimonio del trabajador varón:
alcances de la presunción.**

Nombre del alumno: Camila Zapata

Legajo: VABG82965

DNI: 40806651

Tutora: María Laura Foradori

Año: 2021

Sumario. I. Introducción. II. Breve descripción del problema jurídico del caso. III. Hechos de la causa, historia procesal y decisión del tribunal. IV. La ratio decidendi de la sentencia. V. Análisis y postura de la autora. IV.1 La igualdad y la no discriminación en el ámbito laboral. IV.2 El despido arbitrario y el bien jurídico protegido. IV.3 Principio de progresividad. V. Conclusión. VI. Listado de referencias. VI.1 Doctrina. VI.2 Legislación. VI.3 Jurisprudencia.

I. Introducción

En el caso analizado, Puig, Fernando Rodolfo c/Minera Santa Cruz SA s/despido, la Corte Suprema de Justicia de la Nación, fija un importante precedente, de gran relevancia para todos los trabajadores y la sociedad en general. Realiza una interpretación evolutiva de la ley, acorde a los cambios socioculturales, garantizando a todos los empleados la igualdad y la protección de la ley sin necesidad de que el trabajador tenga la carga de probar la arbitrariedad de su despido. La cuestión recae sobre el alcance de la presunción que establece el artículo 181 de la Ley de Contrato de Trabajo, más allá de que la norma podría ser interpretada restrictivamente, aplicable solo al género femenino, por encontrarse bajo el título “Trabajo de mujeres”, el tribunal realiza una correcta ampliación, aplicando el artículo sin distinción de género. A través de la solución que brinda el tribunal supremo al problema planteado, evita menoscabar el derecho a la igualdad y no discriminación en razón del género, lo que se encuentra prohibido constitucionalmente, y es congruente con el propósito de la ley, ya que se encuentra dirigida a proteger la familia y el matrimonio, que también son derechos con jerarquía constitucional.

La ley de Contrato de Trabajo está dirigida a proteger al trabajador, quien en la relación laboral presenta mayor vulnerabilidad, esto hace necesario que exista una tutela especial para equilibrar la relación y superar la hiposuficiencia que presenta el empleado frente al empleador.

En la cúspide de nuestro ordenamiento jurídico se encuentra la constitución junto a los tratados con jerarquía constitucional, es decir, que tanto la ley de Contrato de trabajo, como el resto del ordenamiento jurídico debe acomodarse a los principios y directivas constitucionales, y ser respetados en su conjunto.

En un principio, debido al contexto sociocultural se interpretó, que el artículo en cuestión estaba dirigido exclusivamente a la mujer por encontrarse en una situación de vulnerabilidad, y que ello no generaba una discriminación al varón, pero cierto es que en la actualidad, los empleadores podrían sentirse motivados a extinguir arbitrariamente la relación laboral cuando sus empleados, independientemente de su género, asumieren responsabilidades familiares, como en el caso, el matrimonio, por temor a que se vea reducida su capacidad productiva. Esto se debe a que a que en el contexto actual no hay un género en particular que se ocupe exclusivamente de las tareas domésticas y familiares, por ello, el género no puede tomarse como característica relevante para que opere la presunción de la ley. Además, restringir la protección de la norma a un género específico colisiona abiertamente con los principios constitucionales y tratados internacionales con rango constitucional, que prevén la no discriminación, la protección de la familia, y también el deber del estado de tomar medidas para asegurar la igualdad de derechos y la equidad en las responsabilidades familiares, entre otros.

La interpretación que se realice de la ley debe ser dinámica, acorde a los cambios que se presentan en la sociedad, y a las directivas constitucionales, ya que, de otra manera, se produce una desnaturalización del derecho, pudiendo perjudicar negativamente a las personas. En este caso, interpretar que la mujer es la destinataria exclusiva de la norma, perjudica al varón, a las personas con género no definido, e incluso a la propia mujer, ya que un empleador podría tener preferencia en contratar una persona con otro género que no encuadre en la protección especial de la ley.

II. Breve descripción del problema jurídico del caso.

El actor reclama la indemnización especial que la ley n°20.744 de Contrato de Trabajo prevé en el artículo 182 para los casos de despido a causa del matrimonio. La misma ley, en su artículo 181 presume que el despido es motivado en el matrimonio “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”, este artículo se encuentra bajo el título VII “Trabajo de mujeres”, por lo que en primera y segunda instancia, se

rechaza el pedido del actor. Aunque fue despedido dentro de los presupuestos que fija la ley para que opere la presunción con la consecuente indemnización agravada, se consideró que, por ser un trabajador varón, debería probar que el despido fue a causa de la celebración de su matrimonio.

Tal interpretación restrictiva de la presunción establecida en el artículo 181, aplicable solo al género femenino genera un problema jurídico axiológico porque colisiona con principios constitucionales. Por ello la Corte Suprema de Justicia de la Nación, realiza una interpretación progresiva de la ley, aplicando el artículo 181 sin distinción de género.

III. Hechos de la causa, historia procesal y decisión del tribunal

El actor de la causa, Puig Fernando Rodolfo, fue despedido por su empleadora Minera Santa Cruz S.A, sin invocación de causa, dentro de los seis meses posteriores a la celebración de su matrimonio y habiendo mediado notificación fehaciente de su parte a la empleadora. El actor demanda a Minera Santa Cruz S.A, reclamando la indemnización especial prevista en el artículo 182 de la Ley de Contrato de Trabajo, ya que el distracto se produjo dentro de los presupuestos fijados por la misma ley en su artículo 181, para que se presuma que el despido es a causa del matrimonio. El juez realizó una interpretación restrictiva del artículo, aplicable sólo al género femenino, por lo que rechazó el pedido del actor. El trabajador apeló la decisión y la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo confirmó la sentencia de primera instancia. El tribunal entendió que la indemnización especial corresponde a la mujer y al varón, pero la presunción que fija el artículo 181 es aplicable solo al género femenino, por lo que el trabajador varón debe probar que el despido fue a causa de la celebración de su matrimonio.

Ante tal decisión, el vencido interpuso recurso extraordinario, que fue denegado y originó la presentación del recurso de queja. La Corte Suprema de Justicia de la Nación, hace lugar a la queja, y señala que “si bien la impugnación traída conduce a la interpretación de una norma de derecho común - el art. 181 de la LCT- y tal cuestión sería, en principio, ajena a la instancia del art. 14 de la ley 48, cabe hacer excepción a esa regla en la medida en que la cámara ha dado a tal precepto un alcance irrazonable, que no

solo prescinde de sus propios términos, sino que, además, colisiona abiertamente con las directivas que fluyen de la Constitución Nacional y de los tratados internacionales de derechos humanos”.

Declara procedente el recurso extraordinario, dejando sin efecto la sentencia apelada, es decir, que falla a favor de la aplicación del artículo en cuestión, sin distinciones en razón del género.

IV. La *ratio decidendi* de la sentencia

La Corte Suprema de Justicia se pronunció de manera unánime con respecto a la aplicación del artículo 181 de la Ley de Contrato de Trabajo. Prescindiendo de que el artículo se encuentre bajo el título “Trabajo de mujeres”, la Corte realiza una interpretación más amplia en la que incluye a ambos cónyuges independientemente de su género, entiende que ninguno de los artículos que conforman el capítulo III, se refiere expresamente a la trabajadora como única destinataria de la norma, y señala que “no hay en la literalidad de los arts. 180, 181 y 182 de la LCT (a la que corresponde estar como primera regla de la interpretación legal; Fallos: 340:644 y causa —A., M. G.l, Fallos: 340:1149, entre muchas otras) elemento alguno que autorice a excluir de sus disposiciones al trabajador varón”.

Además, expresa, que el capítulo III se encuentra dirigido a proteger la institución matrimonial, incluso “La propia LCT prohíbe cualquier tipo de discriminación, entre los trabajadores, entre otros, por motivo de sexo, (Art.17), y considera “Trato desigual”, al dispensado, a los trabajadores por esa misma razón, entre otras (art.81)”. Restringir la aplicación del artículo al género femenino “resulta irrazonable porque la dificultad de acreditar que el despido 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”, además, tal interpretación desfavorable en principio 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”.

Restringir la presunción que establece el 181 al género femenino colisiona con 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”.

Señala que conforme ha sostenido el tribunal con anterioridad “el control constitucional que compete a los jueces, y especialmente, a la Corte Suprema en los casos concretos sometidos a su conocimiento en una causa judicial, no se limita a la función de descalificar una norma por lesionar principios de la Ley Fundamental, si no que se extiende positivamente a la tarea de interpretar las leyes con fecundo y auténtico sentido constitucional, en tanto la letra o el espíritu de aquellas lo permita. (“Municipalidad Laprida c/Universidad de Buenos Aires” Fallos 308:647, y voto del juez Rosatti en “Varela”, fallos 341:1106, considerando 9°)”.

Añade que, en concordancia con los principios y directivas constitucionales e internacionales “las previsiones vigentes de nuestro derecho interno en materia civil vedan el otorgamiento de un trato diferencial al varón que contrae matrimonio respecto del que se da a la mujer”.

V. Análisis y postura del autor/a

IV.1 La igualdad y la no discriminación en el ámbito laboral.

La constitución expresamente menciona un aspecto de la igualdad cuando establece la libre admisión a los empleos, sin otra condición que la idoneidad (Bidart Campos, 1998).

Numerosos tratados internacionales, algunos de ellos con jerarquía constitucional, además de varios convenios de la OIT, declaraciones y plataformas de acción a nivel mundial, consensos regionales, normas nacionales y convenios colectivos de trabajo consagran la igualdad en el trabajo y promueven el derecho a la no discriminación. [...] Lo mismo ocurre con la jurisprudencia interna e internacional que una y otra vez interpretan y refuerzan esos principios (Hebe Litterio, 2017, p.297).

En el Derecho interno, la ley n°23.592, “Ley antidiscriminatoria”, en su primer artículo establece que, “quien arbitrariamente, impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre las bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución, será obligado a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados”.

De lo mencionado supra, surge que:

la tutela contra la discriminación ocupa un lugar central en el ordenamiento jurídico argentino, que queda así impregnado de modo intenso por el compromiso de igualdad sustancial, determinando que el derecho a la protección contra la discriminación se proyecte también al ámbito de las relaciones laborales. El derecho a la igualdad en este ámbito -precisa Carlos Palomeque- dispone entonces de un doble juego institucional: por un lado, el derecho de los sujetos laborales a obtener separadamente un trato igual de parte de los poderes públicos, configurándose así un “Derecho público subjetivo a la igualdad”, que se concreta a su vez en una manifestación plural: a) igualdad en el trato dado por la ley (igualdad ante la ley), que limita en tal sentido la actuación normativa del Estado y también de la autonomía colectiva, y b) la igualdad en la aplicación de la ley, que limita asimismo la actuación jurisdiccional y administrativa del propio Estado. Y, por otro lado, el derecho de los trabajadores a no ser discriminados por su empleador en el seno de la relación de trabajo que los une contractualmente, configurando un derecho privado subjetivo a la igualdad (García, 2019, p.202).

IV.2 El despido arbitrario y el bien jurídico protegido.

El despido, es un acto facultativo del empleador que puede estar justamente motivado, o por el contrario ser injustificado. En caso de que el empleador disponga de modo unilateral e injustificado, la finalización del vínculo laboral, nace la obligación de resarcir las consecuencias dañosas de ese proceder (Machado, 2017).

Es decir, que el empleador tiene la potestad de despedir, pero se protege a la parte débil de la relación laboral ante el despido injustificado, ya que este tipo de despido se sanciona con una indemnización tasada.

Se debe distinguir entre el despido meramente injustificado y el propiamente arbitrario, que en palabras del destacado constitucionalista Bidart Campos, es el despido agravante, injurioso, ofensivo e irrazonable, por ejemplo, el de la empleada durante el embarazo, entre otros (Machado, 2017, p.202).

Los despidos propiamente arbitrarios o discriminatorios dentro del Régimen de Contrato de Trabajo se sancionan con indemnizaciones agravadas. Entre los motivos discriminatorios que ponen fin a la relación laboral se puede mencionar, el estado civil, otras situaciones familiares o uniones. Cabe agregar, que dichos motivos son siempre enunciativos, ya que la prohibición de discriminación es total (Seren Novoa, 2017).

La Ley de Contrato de Trabajo, establece la protección específica frente a los actos discriminatorios, por razón del matrimonio, en el capítulo III, ubicado bajo el Título VII denominado “Trabajo de mujeres”. En primer lugar, anula “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”. Seguidamente presume que el despido obedece a tal causa cuando se da bajo los presupuestos detallados en el artículo 181 y por último sanciona con una indemnización agravada el despido arbitrario motivado en el matrimonio¹.

En nuestro país la protección contra el despido por matrimonio, nació y se desarrolló en defensa de la institución familiar y para evitar la discriminación de que eran víctimas fundamentalmente las trabajadoras, quienes resultaban despedidas por la sola circunstancia de contraer matrimonio, por empresarios que de ese modo pretendían evitarse las repercusiones negativas que el nuevo estado civil de su dependiente le depararía a su empresa (Hebe Litterio, 2017, p.378).

El artículo 181, presume “iuris tantum” que el despido obedece al matrimonio si se dispone sin invocación de motivo, o sin probar el invocado, y se produce dentro de los tres meses anteriores o seis posteriores al matrimonio, mediando su notificación fehaciente al empleador (art 181), y en estos casos procede la misma indemnización especial (agravada) que se aplica en el supuesto del despido por causa de embarazo o maternidad. De tal modo se entiende que cuando se trate de un ejercicio abusivo de la facultad de la patronal de poner fin a la relación de empleo, la extinción resulta eficaz dando únicamente lugar al pago de una indemnización por despido y la especial del artículo 182 (Hebe Litterio, 2017, p.379).

“Se trata de una indemnización especial, agravada, en razón de la discriminación que significa el despido sin causa justificada en cualquiera de esas particulares circunstancias” (Hebe Litterio, 2017, p.396).

De lo dicho, surge con claridad que, el bien jurídico protegido por el Título VII de la LCT es “la familia que se consolida y tiene su origen en el matrimonio, instituto éste

¹ Art. 180, 181, 182. Ley 20.744 Honorable Congreso de la Nación Argentina

que también está protegido tanto respecto a la mujer como al hombre” (Hebe Litterio, 2017, p.397).

Numerosos instrumentos internacionales que en nuestro Derecho actualmente revisten jerarquía constitucional, en concordancia con nuestra Carta Magna que en su artículo 14 bis establece la protección integral de la familia, reconocen y defienden el derecho a formar una familia y a la protección de la misma. Así, por ejemplo, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (art. VI); la Declaración Universal de Derechos Humanos (art. 16.1 y 3); el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales (art. 10.1) y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (art. 23.1 y 2) (Hebe Litterio, 2017).

Sin embargo, en orden a la aplicabilidad de la presunción y de la indemnización especial al trabajador varón se han desarrollado dos posturas.

En el marco de un criterio amplio se ha sostenido que la presunción funciona tanto respecto de los trabajadores mujeres como varones, sin que exista posibilidad de efectuar una discriminación sobre la base del sexo que limite su aplicación en toda su amplitud, por lo que también en ese caso corresponde el pago de la indemnización especial prevista en el artículo 182 y queda a cargo del empleador la prueba de la justificación del despido que enerve su aplicación.

En cambio, para la postura restringida las circunstancias que en caso del hombre dan lugar al tratamiento excepcional de su despido, frente a lo dispuesto en el artículo 182, deben ser apreciadas con criterio restrictivo.

En el marco de esta posición se entiende que cuando se habla de la protección del despido por matrimonio se parte de la base de que la garantía fue concebida por el legislador como un resguardo especial de la mujer por razones estrictamente vinculadas a su posibilidad de ser madre, las que eventualmente podrían llegar a pesar sobre la relación de trabajo.

A raíz de los pronunciamientos disímiles de las salas de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo llegó el fallo plenario 272, que dispuso que en caso de acreditarse que el despido del trabajador varón obedece a causas del matrimonio, es procedente la

indemnización del artículo 182. Sin embargo, la sentencia no se pronunció acerca de la operatividad de la presunción legal respecto de los trabajadores de sexo masculino [...]

En el contexto de la interpretación restrictiva la presunción legal no resulta aplicable en el caso del trabajador varón, está a su cargo la prueba de que la cesantía fue motivada por el matrimonio (Hebe Litterio, 2017, p.390).

Es necesario plantear los alcances de los artículos 180 y 181 de la LCT a partir de la sanción de la ley 26.618 de matrimonio civil entre personas del mismo sexo, matrimonio que mantiene el Código Civil y Comercial [...] Ahora podría pensarse que la diferencia de sexos en el matrimonio naturalmente orientada hacia el hecho de que es la mujer quien puede concebir un hijo habría dejado de ser el único fundamento de los alcances de la protección del despido por matrimonio. Es que el casamiento con una persona del mismo sexo también podría ser el origen del despido. Además, en los casos de adopción, uno o ambos integrantes masculinos del matrimonio se ocuparía de los hijos, eventualmente con similares consecuencias laborales que podría acarrear la situación de la madre trabajadora. (Hebe Litterio, 2017, p.394).

Ambos cónyuges son componentes necesarios de la unión matrimonial, cuentan con los mismos derechos, los que el Estado debe asegurar, al igual que la equidad en cuanto a las responsabilidades matrimoniales. Por lo tanto “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”².

Vale hoy señalar que, referente al matrimonio igualitario, la legislación sobre el matrimonio civil se modificó en 2010 permitiendo el matrimonio de personas del mismo sexo, y con ello, el reconocimiento de los derechos en la relación laboral, tales como las licencias por tal acto, y la existencia de las cargas de familia (Seren Novoa, 2017, p.238)

IV.3 El principio de progresividad

“El principio de progresividad hace referencia a la ampliación de los derechos de los trabajadores en relación con el cambio normativo, en contraposición con la aplicación

² Art.402 Código Civil y Comercial de la Nación Argentina.

de normas que impliquen una regresión o disminución de esos derechos” (CANVAS, 2020).

Se relaciona con el Orden Público Laboral en cuanto sustenta la adquisición de los derechos consagrados por las constituciones nacional y provinciales, los Tratados y Convenios de la OIT, las leyes, Convenios Colectivos de Trabajo, estatutos profesionales, y demás fuentes normativas por las que los trabajadores obtengan mayores beneficios. Y que una vez adquiridos por los trabajadores revisten carácter obligatorios, inderogables e irrenunciables, so pena de caer en la nulidad de los actos que se contrapongan a su vigencia”. Esos beneficios una vez obtenidos se integran a los contratos individuales de trabajo, y ya no se podrá disponer de ellos sin caer en conductas ilícitas (Nápoli, 2003).

La evolución del Derecho Argentino ha dado cuenta del propio camino que siguió el derecho internacional en su avance contra el menoscabo de aquellos derechos fundamentales que integran el *ius cogens*, conjunto de derechos humanos dentro de los cuales se encuentra el principio de igualdad y no discriminación (Seren Novoa, 2017, p.231).

En mi opinión, las presunciones que establece la LCT relativas a posibles causas que pongan fin a la relación de empleo, en el marco de la protección de la familia, y la mujer, deberían ser interpretadas en función de los principios de progresividad e igualdad ante la ley.

En el caso analizado, “La Sala IV de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo confirmó la sentencia que rechazó la demanda dirigida a obtener una indemnización agravada derivada del despido que, según el actor, se produjo como consecuencia de la celebración de su matrimonio. El tribunal señaló que la indemnización agravada prevista en el artículo 182 de la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo (LCT) para el supuesto de que el despido obedezca a razones de matrimonio alcanza tanto a las trabajadoras mujeres como a los trabajadores hombres, Por el contrario, interpretó que la presunción *iuris tantum*, prevista en el artículo 181 de esa misma ley, según la cual se presume que el despido dispuesto, sin invocación de causa, es consecuencia del matrimonio cuando se produce en los tres meses anteriores o en los seis meses posteriores

a su celebración, se aplica únicamente a las trabajadoras mujeres: Sostuvo que la norma brinda protección a las mujeres en el ámbito laboral, donde fueron históricamente segregadas. En ese contexto, consideró que la ley introduce una distinción que no es arbitraria, sino que tiene la finalidad de proteger a un grupo desaventajado. Por lo tanto, concluyó que esa interpretación de la ley no lesiona el derecho a la igualdad”.³

Entiendo, que el artículo 181 de la LCT debe ser interpretado de manera amplia, ya que todos los trabajadores son iguales ante la ley y deben ser tratados de manera igualitaria, sin discriminaciones. Por lo que corresponde aplicar el artículo sin distinciones de género, quedando a cargo del empleador la prueba de la causa del despido.

Por otro lado, la celebración del matrimonio por parte de un trabajador varón puede acarrear las mismas consecuencias que en el caso de la trabajadora mujer. Esto se debe, a que, en el actual contexto sociocultural, los integrantes del matrimonio, independientemente del género, podrían encargarse del desarrollo de las tareas domésticas y familiares. En efecto, restringir la aplicación de la presunción al género femenino, da a entender que la mujer es la encargada del ejercicio de las responsabilidades familiares, y por tal motivo necesita una mayor protección de la ley. Tal postura lesiona la igualdad de derechos entre los cónyuges y la equidad en cuanto a las responsabilidades familiares, lo que el Estado debe asegurar. Lo que intenta ser una medida de acción positiva para equilibrar la igualdad entre varones y mujeres, se torna discriminatorio para ambos, ya que incluso los empleadores podrían tener preferencia en contratar una persona que no cuente con la protección especial del art.181.

Cabe agregar, que, en el caso del matrimonio igualitario conformado con dos varones, alguno de ellos, o ambos, podrían ser los encargados de las responsabilidades familiares, por lo tanto, la celebración del matrimonio podría motivar al empleador a extinguir el vínculo laboral. Además, en tal caso, excluir al varón desprotege al bien jurídico tutelado por la norma, lesionado el derecho a la protección de la familia.

El fallo comentado, francamente hace posible que el despido se presuma por causa del matrimonio, aún en aquellos casos que el empleado despedido sea varón, si el despido se da dentro de los presupuestos establecidos en la ley.

³ C.S.J.N, Puig, Fernando Rodolfo c/Minera Santa Cruz S.A, fallos:343:1037 (2020)

Es un fallo acertado, en la medida que respeta el derecho constitucional a igualdad, protege la familia y el matrimonio, realizando una interpretación progresiva de la ley.

IV. Conclusión

En el presente trabajo hemos analizado el despido por matrimonio, la presunción establecida en el artículo 181 de la LCT y la indemnización agravada que tal despido conlleva.

En el caso analizado, Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz s/despido, el actor de la causa, fue despedido dentro de los presupuestos que fija la ley para que opere la presunción, por tal motivo, demanda a su empleadora reclamando la indemnización especial establecida por el artículo 182 de la LCT para los casos de despido motivado en la celebración del matrimonio.

Debido a que la legislación relativa al despido por matrimonio se encuentra dentro del Título VII de la LCT, referido al trabajo de mujeres, en primera y segunda instancia se rechazó el pedido del actor, fundando la decisión en que la protección frente al despido por matrimonio se encuentra dirigida al género femenino, entre otras cosas, por ser un grupo desventajado. Los jueces entendieron que la indemnización agravada corresponde al varón, pero no así la presunción, por lo que el trabajador despedido tendría la carga de probar la causa del distracto.

La Corte hizo lugar a la queja interpuesta por el vencido y realizó una correcta interpretación, progresiva y ampliatoria, en función del derecho de igualdad, no discriminación, protección de la familia y el matrimonio.

Un fallo acertado y justo, que respeta los derechos constitucionales involucrados y brinda especial protección al matrimonio, independientemente de su conformación. Permite que la presunción establecida en el artículo 181 opere sin distinciones en razón del género.

Fija un importante precedente, de gran relevancia para todos los trabajadores y la sociedad en general que garantiza la igualdad y la protección del matrimonio y la familia, sin que el trabajador tenga la carga de probar la arbitrariedad de su despido.

Protege al matrimonio poniendo equiparando al varón y a la mujer, lo que permite que el matrimonio conformado por dos varones ahora se encuentre protegido por la presunción de la ley. Tal equiparación, podría permitir que otras normas que se

encuentran dirigidas a la mujer, sean extensivas a los varones, en función de los principios de igualdad de derechos y equidad en las responsabilidades familiares.

V. Listado de referencias

V.1 Doctrina

- Bidart Campos, G. J. (1998) *Manual de la Constitución reformada* (1° Ed.) Buenos Aires, Argentina: Ediar.
- Hebe Litterio, L. (2017). Artículos 172 a 195. En M. E. Ackerman, M.I. Sforsini (Eds.), *Ley de Contrato de trabajo comentada* (pp.297-509) Buenos Aires, Argentina: Rubinzal-Culzoni
- García, H. O. (2019). Discriminación. En M. E. Ackerman, M.I. Sforsini (Eds), *Jurisprudencia laboral de la Corte Suprema de Justicia de la Nación comentada* (pp.189-392). Buenos Aires, Argentina: Rubinzal Culzoni.
- Machado, J. D. (2017). Artículos 242 a 246. En M. E. Ackerman, M. I. Sforsini (Eds.) *Ley de Contrato de Trabajo Comentada* (pp.145-230). Santa Fe, Argentina: Rubinzal Culzoni.
- Rodríguez, S. O. (2020). La Corte Suprema falla en favor de la aplicación igualitaria de la indemnización por causal de matrimonio. www.saij.gov.ar Id SAIJ: DACF200204
- Seren Novoa, G. A. (2017). Artículo 17. En M. E. Ackerman, M.I. Sforsini (Eds.), *Ley de Contrato de trabajo comentada* (pp.231-252). Buenos Aires, Argentina: Rubinzal-Culzoni.
- CANVAS, (2020) Trabajo y seguridad social.
- Nápoli, R. (2003). El principio de progresividad de los derechos del trabajador en una nueva reforma de la Constitución Nacional. www.saij.jus.gov.ar Id SAIJ: DACC030049

V.2 Legislación

- Ley 20744 Ley de Contrato de Trabajo. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>
- Ley 26994 Código Civil y Comercial de la Nación. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/235000-239999/235975/norma.htm>

V.3 Jurisprudencia

- C.S.J.N, Puig, Fernando Rodolfo c/Minera Santa Cruz S.A, fallos:343:1037 (2020).