



Trabajo Final de Graduación

Modelo de caso: cuestiones de géneros

“La tutela contra el despido por matrimonio es igualitaria: paridad de género en la ley laboral”

Corte Suprema de Justicia de la Nación. (2020). “Recurso de hecho deducido por el actor en la causa “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido”.

Nombre y Apellido: Martín José Sanchez Gutierrez

DNI: 38077891

Carrera: Abogacía

Tutora: Mirna Lozano Bosch

Año 2021

Sumario: **I.** Introducción. **II.** Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal. **III.** Identificación y reconstrucción de la ratio decidendi de la sentencia. **IV.** Descripción del análisis conceptual, antecedes doctrinarios y jurisprudenciales. **V.** Postura del autor. **VI.** Conclusión. **VII.** Referencias.

I. Introducción

El notable avance en materia de derechos humanos, especialmente a partir de la segunda mitad del siglo XX, ha permitido el replanteamiento de los roles que históricamente la sociedad había asignado a las personas en razón de su sexo, lo que ha llevado a equiparar en oportunidades y derechos no solo a las mujeres, como sujetos de especial tutela, sino también a los hombres que han conseguido aprovechar estas corrientes de transformaciones.

Las modificaciones socioculturales que han invadido las estructuras familiares, han provocado cambios orientados a redistribuir las tareas y obligaciones de sus miembros, lo que ha provocado que ambos conyugues -entre los cuales, inclusive, puede no haber diferencia de sexo-, asuman indistintamente las cargas domésticas en grado de paridad.

Con esta premisa, se ha vuelto imperioso que el régimen laboral recepte los cambios paradigmáticos vivenciados en la sociedad, especialmente en lo concerniente a las relaciones y responsabilidades familiares, a los fines de equiparar en igualdad de trato y oportunidades a hombres y mujeres.

Tal circunstancia fue abordada en el fallo “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido” de fecha 24 de septiembre de 2020, donde la Corte Suprema de Justicia de la Nación redefinió, a la luz de los preceptos constitucionales y de orden internacional, el alcance tutelar del artículo 181 de la Ley de Contrato de Trabajo (en adelante LCT), al anteponer sobre el mismo los principios inherentes a la protección integral de la familia y de trato igualitario entre hombres y mujeres.

De esta manera, en el fallo “Puig” se planteó un problema jurídico de tipo axiológico, manifestado por la tensión que se suscitaba al contraponer los principios fundamentales contenidos en los artículos 14bis y 16 de la Constitución Nacional, relativos a la protección integral de la familia y de trato igualitario de sus miembros, frente a la regulación contemplada en el artículo 181 de la LCT y que tiene su fundamento en los preceptos referidos.

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

Fernando Rodolfo Puig inició una demanda laboral contra la empresa Minera Santa Cruz S.A. de la que era dependiente, por medio de la cual reclamaba la indemnización agravada contemplada en el artículo 182 de la LCT, tras haber sido despedido de su empleo sin expresión de causa en fecha 25 de junio del año 2010.

El Sr. Puig alegaba que el verdadero motivo de la ruptura contractual había sido la celebración de su matrimonio tres meses antes del distracto, el día 18 de marzo del año 2010, evento del que había tomado conocimiento la firma demandada.

Así, notificado de la rescisión del vínculo laboral sin invocación de causa y luego de tres meses de celebrado el acto nupcial, el demandante buscó la aplicación a su caso particular de la presunción establecida en el artículo 181 de la LCT, la que permitía presumir, *iuris tantum*, que el despido dispuesto por la empresa accionada dentro del período de sospecha, había tenido como causa el matrimonio.

La demanda inicialmente entablada quedó radicada por ante el Juzgado Nacional del Trabajo N° 11 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, quien decidió en definitiva rechazar la acción, al considerar que, si bien no se encontraba discutido que la parte empleadora tuvo conocimiento de la celebración del matrimonio del Sr. Puig, éste no había logrado acreditar que el motivo de la extinción del vínculo había obedecido a la celebración del acto nupcial.

Contra dicho decisorio, el accionante interpuso recurso de apelación, quedando radicada la causa ante la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Allí, con los votos de los Dres. Graciela Lucia Craig y Luis Aníbal Raffaghelli, el tribunal resolvió desestimar el recurso intentado, al entender que por tratarse de un trabajador varón no le era aplicable la presunción prevista en el artículo 181 de la LCT, por lo que la procedencia de la indemnización reclamada, dependía de que aquél probara que el verdadero móvil del despido había sido la celebración de su matrimonio.

Así entonces, no conforme con la decisión adoptada, el actor dedujo recurso extraordinario por ante la Corte Suprema de Justicia de la Nación el que, tras ser denegado, motivó el recurso de queja cuyo análisis puso fin a la controversia suscitada.

El Máximo Tribunal de la Nación, con la firma de los ministros Elena Highton de Nolasco, Juan Carlos Maqueda y Ricardo Lorenzetti y los votos concurrentes de Carlos

Rosenkrantz y Horacio Rosatti, decidió revocar la sentencia de la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Al respecto, consideró que el Tribunal de Alzada había prescindido de analizar el alcance de la norma en consonancia con los principios fundamentales que aquella tendía a proteger, en especial respecto de la protección integral de la familia y la igualdad de trato de sus miembros.

Por ello, el Címero Tribunal resolvió que la presunción emergente del artículo 181 de la LCT, debía ser aplicada indistintamente tanto a los trabajadores varones como a las trabajadoras mujeres, sin necesidad de distinguir para su procedencia el sexo, género o condición de los sujetos.

III. Identificación y reconstrucción de la ratio decidendi de la sentencia

En el presente fallo, la Corte Suprema de Justicia de la Nación se enfrentó con un problema jurídico axiológico al contraponer el artículo 181 de la Ley de Contrato de Trabajo, frente a los principios sobre protección integral de la familia, el trato igualitario y la no discriminación de sus miembros, que emergían de los artículos 14bis y 16 de la Constitución Nacional y demás tratados internacionales en que eran receptados.

El Címero Tribunal por unanimidad, aunque por diferentes votos y argumentos, resolvió dejar sin efecto la sentencia dictada por la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, por medio de la cual se le había negado al Sr. Fernando Rodolfo Puig la aplicación de los efectos emanados de la norma precitada.

En el voto conjunto de los Dres. Elena Highton de Nolasco, Juan Carlos Maqueda y Ricardo Lorenzetti, se sostuvo que el artículo 181 de la LCT importaba la reglamentación directa de los artículos 14bis y 16 de la Constitución Nacional, respecto a la protección integral de la familia y el trato igualitario de los miembros de dicho núcleo social, por lo que negarle su aplicación al trabajador masculino que también asumía las responsabilidades y obligaciones propias del ámbito doméstico, implicaba una clara violación a dichas garantías fundamentales.

Asimismo, se expuso que dichos preceptos también recibían reconocimiento expreso en un conjunto de instrumentos internacionales con carácter supra legal en nuestro derecho, que se dirigían a promover la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres frente al matrimonio y las responsabilidades derivadas del mismo.

Entre los citados, se resaltó la importancia de las disposiciones del Convenio N° 156 de la OIT, relativas a los trabajadores con responsabilidades familiares, de cuyo contenido surgía la obligación de incluir entre los objetivos de las políticas nacionales de los Estados miembros “el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales (...)” (art. 3°). Dejando asentado además que la responsabilidad familiar no debía constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo (cf. art. 8°).

Por otro lado, el Dr. Carlos Rosenkrantz en su voto concurrente, hizo hincapié en que la literalidad del artículo 181 de la LCT no permitía otra exégesis que la dirigida a proteger al matrimonio como institución y que, por ende, tanto hombres como mujeres se encontraban alcanzados por dicha garantía fundamental, independientemente de su sexo. Agregó, que la historia legislativa de dichos preceptos confirmaban la finalidad tutelar de dicha norma sobre el matrimonio.

Finalmente, el Dr. Horacio Rosatti con su voto propio y por similares argumentos al dado en primer término, realizó un análisis del concepto de la tutela familiar concebida en el artículo 14bis de la CN, como así también un repaso por los tratados de Derechos Humanos con rango constitucional que trataban el asunto (art. 17 Convención Americana de Derechos Humanos, art. 16 de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, el art. 10 del Pacto de Derechos Económicos Sociales y Culturales, entre otros).

Definió, a la luz de los principios que gobernaban y regulaban la “protección integral de la familia”, que limitar solo a la trabajadora mujer la presunción de despido por causa de matrimonio, implicaba violentar la garantía de trato igualitario del trabajador varón como miembro de ese núcleo social, en el ejercicio de las responsabilidades y deberes emergentes de ese especial vínculo. En ese sentido, concluyó que la presunción prevista en el artículo 181 de la LCT debía aplicarse indistintamente a los trabajadores hombres como a las trabajadoras mujeres, sin distinción de género o sexo.

IV. Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales

A los fines de un análisis comprensivo del fallo, resulta imperioso definir qué se entiende por juzgar con perspectiva de género. En palabras de Vázquez (2020), implica “aplicar las normas internacionales y nacionales sobre igualdad y no discriminación en razón de sexo o género, tanto en el tratamiento procesal de los casos, como en el dictado de las sentencias que definen las distintas controversias” (p. 325).

En el fallo que se analiza, el Máximo Tribunal de la Nación hizo eco de las directivas constitucionales y de los tratados internacionales de Derechos Humanos sobre protección integral de la familia y de trato igualitario, para definir el alcance subjetivo de la presunción legal prescripta por el artículo 181 de la LCT.

Al respecto, la Ley de Contrato de Trabajo regulaba dentro del Título VII dedicado al “Trabajo de Mujeres”, la prohibición del despido por causa de matrimonio, específicamente en los artículos 180 a 182. Estas disposiciones fueron destinadas a desalentar los despidos que podían llegar a provocarse a partir de la celebración del matrimonio del trabajador, basado en la idea de que su nueva situación familiar produciría la disminución de sus capacidades productivas y de contracción al trabajo.

La discrepancia se suscitaba cuando debía decidirse si la tutela prevista en la regla del artículo 181 de la LCT se aplicaba solo a la trabajadora mujer, o alcanzaba también al trabajador varón que había sido presuntamente despedido en razón de haber contraído nupcias. Dicha norma, que incorporaba una presunción *iuris tantum* de que el despido había tenido como causa la celebración del matrimonio, tenía su razón de ser en la dificultades probatorias que se suscitaban a la hora de probar la verdadera motivación del acto rescisorio (Vázquez, 2020).

En el campo de la doctrina, se desarrollaron dos posturas fuertemente contrapuestas. Por un lado, se encontraba la tesis restrictiva que consideraba que la presunción reglamentada en el artículo 181 de la LCT debía aplicarse exclusivamente a la mujer trabajadora.

Esta noción partía de una interpretación sistemática de la ley, dada por la ubicación del artículo 181 de la LCT dentro del Título VII dedicado al “Trabajo de Mujeres”, por lo que resultaba impropio extender sus consecuencia más allá del ámbito para el cual fue dictada la norma (Gabet, 2014).

A ello se sumaba la idea de que tal garantía había sido concebida por el legislador como una protección especial destinada a la mujer por razones estrictamente vinculadas a su

posibilidad de ser madre, situación que se preveía que podía llegar a pesar sobre el vínculo laboral (Ackerman, 2019). En otras palabras, la tutela especial tenía su razón en que a partir del matrimonio, el empleador podía verse motivado a despedir a una mujer trabajadora, anticipándose a la mayor onerosidad que la protección legal del matrimonio podía desencadenar, tales como la licencia por maternidad, licencia por excedencia, descansos diarios por lactancia, entre otros (Litterio, 2013).

Es que existía en la conciencia social un patrón fuertemente arraigado que situaba a la mujer como responsable de las tareas y obligaciones del hogar y, al menos socialmente, sostenía que la constitución de una familia implicaba para la mujer mayores cargas personales desde el punto de vista institucional como cultural, en tanto se esperaba que aquella fuera la responsable de la casa, se encargara de la administración, la limpieza y crianza de los hijos. Contrariamente a lo esperado del trabajador varón quien, al menos socialmente, se esperaba fuera el sustento económico de la familia (Pose, 2014).

Por el contrario, la corriente amplia partía de reconocer que la finalidad de las normas ubicadas dentro del Título VII dedicado al “Trabajo De Mujeres” se dirigían a tutelar la integridad de la familia, considerada elemento natural y fundamental de la sociedad y con derecho a ser protegida (Fernández Madrid, 2018). En igual sentido, se había dicho que “la protección contra el despido por causa de matrimonio tiende a la protección de las personas que constituyen la familia, este es el bien jurídico tutelado” (Fandos, 2021, p. 127).

Por tal motivo, comentaba Vázquez (2020), “negar la presunción al varón implicaría una discriminación sobre la base del sexo o del género, ya que lo colocaría, en los hechos, en la imposibilidad de probar la causa del despido” (p. 255).

Esta última postura, exigía una comprensión armónica de los preceptos relativos a la “protección integral de la familia” y de “trato igualitario” de sus miembros, ambos principios recogidos en los artículos 14bis y 16 de la Constitución Nacional, y en distintos tratados de Derechos Humanos que reconocieron la necesidad de proteger la integridad de la familia y equiparar las responsabilidades familiares y domésticas entre hombres y mujeres.

Respecto a estos instrumentos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, ratificado por Ley 23.313, en su artículo 23 inciso 1 disponía que “la familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado”. Y agregaba, que lo Estados Partes debían adoptar las medidas necesarias para

asegurar la igualdad de derechos y oportunidades de ambos esposos en cuanto al matrimonio (inciso 4).

Por su lado, la Convención Americana sobre Derechos Humanos, ratificada por Ley 23.054, en su artículo 17 regulaba la protección a la familia, al reconocer el derecho al hombre y la mujer a contraer matrimonio y fundar una familia (inciso 2). Más precisamente en su inciso 4° instruía a los Estados miembros a “tomar medidas apropiadas para asegurar la igualdad de derechos y la adecuada equivalencia de responsabilidades de los cónyuges en cuanto al matrimonio y en caso de disolución del mismo (...)”.

Coherente con ello, la Convención sobre Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, ratificada por Ley 23.179, partía de asegurar que para lograr igualdad entre el hombre y la mujer resultaba imperativo modificar el rol de aquellos en el seno familiar y en la sociedad.

Particularmente, en su artículo 5 determinaba que los estados miembros debían adoptar medidas dirigidas a “modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres” (inciso a). A su vez, en su artículo 16 disponía que los Estados tenían la obligación de eliminar toda discriminación contra la mujer en todos los asuntos relacionados con el matrimonio y las relaciones familiares. Más concretamente, asegurar los mismos derechos y responsabilidades durante el matrimonio y con ocasión de su disolución.

En el mismo sentido, se encontraba el Convenio N° 156 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre trabajadores con responsabilidades familiares, ratificado por nuestro País mediante Ley 23.451. Dicha convención, que comenzaba reconociendo que las responsabilidades familiares podían constituirse en obstáculos para el mantenimiento y desarrollo de las personas en el seno laboral, se dirigió a conciliar dichas circunstancias tanto para hombres y mujeres, sin distinción de sexo o género. En particular, el artículo 8 rezaba que “la responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo”.

Por su lado, la Recomendación N° 165 sobre trabajadores con responsabilidades familiares, entre sus disposiciones relativas a las políticas nacionales a adoptar a los fines de lograr el cumplimiento de las directivas emergentes del Convenio N° 156, recomendaba que

“en el marco de una política nacional con miras a la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores de uno y otro sexo deberían adoptarse y aplicarse medidas para prevenir la discriminación directa o indirecta basada en el estado matrimonial o las responsabilidades familiares” (art. 7 Recomendación N° 165 de la OIT).

Ahora bien, en el orden nacional, la Ley 26.618 de “Matrimonio Igualitario” previó que la tutela prevista en las leyes especiales debía alcanzar por igual a los sujetos de una unión civil, independientemente del sexo o género de sus miembros, en un todo de acuerdo con los principios de igualdad de trato y no discriminación insertos en nuestra Constitución Nacional y demás tratados de Derechos Humanos (arts. 16 y 75 inc. 22 CN).

Sobre ello, se dijo que el legislador del 2010 reconoció un nuevo concepto de “familia” en su sentido más amplio. Y, si bien la tutela se destinaba en sus inicios a proteger solo a la mujer, el nuevo paradigma social en el cual el grupo familiar podía estar constituido por personas del mismo o distinto sexo, llevaba a entender que la presunción del artículo 181 LCT encontraba ahora su fundamento en la cláusula constitucional que protegía la integridad familiar, y no solamente a la mujer (Etala, 2010).

Ahora bien, en el plano jurisprudencial, los tribunales de nuestro País han sabido receptar tales posturas y han acompañado a lo largo de los años ambas tesis.

Por la noción restrictiva, la misma ha sido predominante entre las resoluciones dictadas por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo.

En la Sala II de dicho Tribunal se discutió la aplicación del artículo 181 de la LCT al actor, trabajador varón, y la consecuente procedencia de la indemnización agravada del artículo 182. Al respecto, la Cámara sostuvo que el trabajador no había acreditado que el despido haya tenido como causa su matrimonio. Para ello, argumentó:

Conviene memorar que el art. 181 se encuentra inserto dentro del Título VII de la LCT que, como su nombre lo indica, regula todo lo referente al trabajo de mujeres. En ese sentido, la norma establece la presunción iuris tantum de que el despido de la trabajadora obedeció al hecho de haber contraído matrimonio (...) Empero, en el caso del trabajador varón no rige la presunción legal antes mencionada y, consecuentemente, para que le sea reconocida la indemnización agravada, éste debe probar fehacientemente que el despido se

produjo por causa del matrimonio (CNAT, Sala II, “Bustamante, Damián Francisco c/ Interbaires S.A. s/ despido”, 22/08/2014, considerando 11 y 12).

En el mismo sentido, en un caso similar en que se le había negado al trabajador masculino el empleo de la presunción legal del artículo 181 LCT, la Sala VIII de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo sostuvo que, si bien la indemnización agravada no estaba vedado al varón que había sido presuntamente despedido por su matrimonio, éste cargaba con la prueba de que el acto extintivo se había motivado por tal causa, en tanto la presunción del artículo 181 LCT estaba prevista para la mujer trabajadora, en tanto por su condición biológica y sus roles familiares, aquella presentaba mayor vulnerabilidad en el mercado del trabajo (CNAT, Sala VIII, “Rivero Christian Edgardo c/ Claridge Hotel S.A. s/ despido”, 13/02/2009).

En cambio, la postura amplia fue recogida desde hace años por la Corte Suprema de Justicia de Buenos Aires, quien procuraba la aplicación indistinta al trabajador varón y mujer de todas las normas incorporadas en el Título VII de “Trabajo de Mujeres”. En un importante precedente, el Máximo Tribunal Bonaerense razonó:

El bien tutelado en el título VII de la Ley de Contrato de Trabajo (t. o.) es la mujer, pero también la familia, la que se consolida y tiene su origen en el matrimonio, a cuyo instituto también se lo protege obviamente, por lo cual el acto del empleador -disponer una rescisión del contrato de trabajo dentro de los tres meses anteriores o seis meses posteriores al matrimonio sin demostrar una legítima causa invocada a tal fin- afecta por igual a ambos integrantes de la pareja porque atenta contra la institución matrimonial (SCBA, “Molina, Gustavo F. c/ Algodonera Llavallol S.A. s/ despido”, 12/05/1987, considerando 14).

En el mismo sentido, más recientemente se ha pronunciado la Corte Suprema de Justicia de Tucumán por mayoría. Al respecto, la Corte Tucumana argumentó que la interpretación no extensiva del artículo 181 LCT al trabajador varón no encontraba sustento lógico, puesto que si el fin de la norma era proteger la familia y de esta manera dar cumplimiento con el mandato constitucional de protección integral de la familia (14bis), no se explicaba por qué debía despojarse de la presunción legal al trabajador varón, colocándolo en la situación de generar una prueba casi imposible y, de esa manera, desalentar los

reclamos judiciales fundados en tal discriminación (SCJT, “G., J. D. c/ Autoservicio Capo S.A. s/ cobro de pesos”, 21/10/2013).

V. Postura del autor

La postura adoptada por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en el fallo estudiado, respecto de que la presunción legal prescripta en el artículo 181 de la LCT debía alcanzar también al trabajador masculino, pareció ser la más acertada y conciliadora con los mandatos constitucionales y convencionales sobre “protección integral de la familia” y de “trato igualitario” entre los cónyuges de una relación matrimonial.

En igual sentido, resultó atinado el análisis efectuado por el Címero Tribunal, al poner en tela de juicio la concepción restrictiva que había predominado en la doctrina y jurisprudencia de nuestro País, basada en la idea estereotipada de que era la mujer quien debía asumir las tareas reproductivas del hogar. Ello, a partir de una lectura armónica de los tratados internacionales incorporados a nuestro ordenamiento jurídico, que han abogado porque hombres y mujeres asuman conjuntamente las obligaciones y responsabilidades familiares, y así desalentar las discriminaciones que han segregado históricamente a éstas últimas.

Esta situación, a criterio del autor, dejó expuesta además la imperiosa necesidad de adecuar la legislación laboral a las nuevas realidades reflejadas en las estructuras familiares y en relación a las personas consideradas individualmente, que han aconsejado prescindir de regulaciones legales fundadas en preconcepciones sociales que incurran en un tratamiento desigualdad entre mujeres y hombres.

Por lo dicho, la sentencia dictaminada por nuestro más Alto Tribunal de la Nación, no solo implicó descifrar la verdadera finalidad de una norma, sino que importó además un exhorto a la comunidad jurídica en general, a fin de abordar los casos traídos a su juzgamiento con perspectiva de género, a la luz del derecho constitucional e internacional de Derechos Humanos.

VI. Conclusiones

En el presente fallo, se analizaron los fundamentos dados por la Corte Suprema de Justicia de la Nación al abordar el problema jurídico de tipo axiológico que se suscitaba al contraponer la disposición del artículo 181 de la LCT, con los preceptos constitucionales y

convencionales sobre protección integral de la familia y de trato igualitario de los cónyuges de un grupo familiar.

De esta manera, el Máximo Tribunal de la Nación desentrañó el verdadero sentido de la norma precitada, y puso fin a una histórica controversia mantenida en la doctrina y la jurisprudencia de nuestro País, al dejar sentado que la presunción legal regulada en el artículo 181 LCT debía aplicarse indistintamente a los trabajadores hombres y mujeres, sin distinción de sexo, género o condición.

Asimismo, se consideró la necesidad de interpretar las normas con un enfoque evolutivo, alentado por el hecho de que actualmente hombres y mujeres asumían en conjunto las responsabilidades familiares y, por ende, ambos cónyuges debían ser protegidos con la misma intensidad ante eventuales discriminaciones basadas en el matrimonio. Se dijo que una exégesis en sentido de despojar de tutela al varón, perpetuaba el estereotipo de la mujer como encargada de las tareas reproductivas, y desalentaba su contratación o mantenimiento en el universo laboral una vez contraído nupcias.

Finalmente, se reconoció que esta postura se adecuaba con los nuevos paradigmas reflejados en las nuevas estructuras familiares, a partir de la cual el matrimonio podía estar conformado por personas de distinto o igual sexo, lo que evidenciaba la necesidad de interpretar el sentido y finalidad de las normas sin discriminar en razón del sexo o género de los sujetos destinatarios.

Por todo lo expuesto, la sentencia estudiada importó un precedente de suma relevancia que evidenció la importancia de juzgar con perspectiva de género los casos traídos a juzgamiento, a la luz de los principios emergentes de nuestra Constitución Nacional y del Derecho Internacional de Derechos Humanos.

VII. Referencias

Doctrina

- Ackerman, M. E. (2019). Trabajo de Mujeres. En L. H. Litterio (Ed.), *Ley de Contrato de Trabajo Comentada* (pp. 378-509). Santa Fe: Rubinzal-Culzoni.
- Etala, C. A. (2010). Comentario al art. 181 de la LCT. Presunción legal. Publicado en: *La Ley Online*. Cita: TR LALEY AR/DOC/5385/2010
- Fandos, M. (2021). Despido por matrimonio del trabajador varón. *Derecho del Trabajo*, (5), 124-128.
- Fernández Madrid, J. C. (2018). *Ley de Contrato de Trabajo Comentada*. Buenos Aires: Erreius.
- Gabet, E. A. (2014). Aplicación extensiva al trabajador varón de la presunción del despido por causa de matrimonio. Publicado en: *La Ley Online*. Cita: La Ley Online AR/DOC/81/2014.
- Herrera, M., Fernández, S. E., De la Torre, N. (2020). Juzgar con perspectiva de género. La ley 26.485 como herramienta potenciadora de buenas prácticas. En G. A. Vázquez (Ed.), *Tratado de géneros, derechos y justicia. Derecho del Trabajo*. Santa Fe: Rubinzal-Culzoni.
- Litterio, M. H. (2013). Madres, padres y matrimonios de igual sexo: cuestiones laborales que plantean las leyes de matrimonio igualitario e identidad de género y el proyecto de reforma del Código Civil. *Revista de Derecho Laboral*, (9), 2185-2198.
- Pose, Carlos. (2014). La presunción del artículo 181 de la Ley de Contrato de Trabajo frente al dinamismo jurídico. Publicado en: *La Ley Online*. Cita: La Ley Online AR/DOC/202/2014.

Jurisprudencia

- Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala VIII, (13/02/2009), “Rivero Christian Edgardo c/ Claridge Hotel S.A. s/ despido”.
- Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala II, (22/08/2014), “Bustamante, Damián Francisco c/ Interbaires S.A. s/ despido”.

Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires, (12/05/1987), “Molina, Gustavo F. c/ Algodonera Llavallol S.A. s/ despido”.

Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Tucumán, (21/10/2013), “G., J. D. c/ Autoservicio Capo S.A. s/ cobro de pesos”.

Legislación

Ley N° 20.744. (1976). *Régimen de Contrato de Trabajo*. Honorable Congreso de la Nación Argentina. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>

Ley N° 23.054. (1984). *Convención Americana sobre Derechos Humanos*. Honorable Congreso de la Nación Argentina. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/28152/norma.htm>

Ley N° 23.179. (1985). *Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer*. Honorable Congreso de la Nación Argentina. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/26305/norma.htm>

Ley N° 23.451. (1986). *Convenio N° 156 sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares*. Honorable Congreso de la Nación Argentina. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/22030/norma.htm>

Ley N° 24.430. (1994). *Constitución Nacional*. Honorable Congreso de la Nación Argentina. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm>

Ley N° 26.618. (2010). *Matrimonio Civil*. Honorable Congreso de la Nación Argentina. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/165000-69999/169608/norma.htm>

Recomendación N° 165 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1985). Organización Internacional del Trabajo. Recuperado de: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IL_O_CODE:R165