

SEMINARIO FINAL DE ABOGACÍA



**La presunción de despido por matrimonio y el género:
perspectiva de la estructura familiar moderna.**

Carrera: Abogacía

Alumna: Verónica Clara Silvina Brandán Cedán

DNI: 24.978.751

Legajo: VABG58059

Tutor: Vanesa Descalzo

2023

SUMARIO: 1. Introducción. 2. Hechos, historia procesal y resolución de la Corte. 3. Ratio decidendi. 4. Legislación, doctrina y jurisprudencia. 5. Postura de la autora. 6. Conclusión 7. Listado de bibliografía. 7.1 Doctrina. 7.2 Legislación. 7.3. Jurisprudencia.

1-Introducción

En el presente escrito, se analizará el fallo Puig¹, en donde la Corte Suprema de Justicia, en adelante CSJ, determinó en cuanto a si la presunción de despido por matrimonio era aplicable a los hombres. La Ley de Contrato de Trabajo, (LCT) contiene una sección específica dedicada al amparo de las mujeres en las relaciones laborales. Allí se fija un plazo dentro del cual, en caso de ocurrir un despido, se presume que la razón del mismo es el matrimonio, estableciendo una indemnización especial para tal suceso.

Debido a la ubicación de la norma dentro de la LCT y la historia de segregación laboral de las mujeres, la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo interpretó que el despido por matrimonio se presumía únicamente si la despedida era una mujer, mientras que los hombres podían acceder a la indemnización agravada si lograban probar efectivamente que esa era la causa del despido. El Sr. Puig procuraba ampararse en la presunción, pero su pedido fue rechazado en las instancias anteriores a la CSJ debido a la interpretación fijada por la Cámara.

El fallo analizado presenta un problema jurídico de relevancia pues el mismo se halla en la premisa normativa. Según MacCormick (1978) se presenta cuando no se encuentra una norma relevante o aplicable al caso, como ocurre en los casos de laguna o vacío normativo, o cuando no es claro cuál entre dos o más normas corresponde aplicar al caso. De allí que el juez tiene que acudir a otras normas o principios del derecho para fundamentar su postura respecto al caso; o en su caso integrar la norma.

En el caso concreto la interpretación excesivamente sistemática llevaría a la aplicación lisa, llana y literal del art. 182 de la Ley de Contrato de Trabajo, con un

¹CSJN Recurso de hecho deducido por el actor en la causa “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido” (24-09-2020)

resultado desfavorable en razón de la perspectiva de género. Ahora bien una interpretación evolutiva considerando las circunstancias particulares del caso en un contexto histórico preciso, lleva al tribunal a realizar una ponderación de varios factores valorativos, entendiendo además que la norma en cuestión resulta incoherente con el sistema normativo argentino actual.

Siendo así, el problema de relevancia del fallo se halla en el vacío del art. 182 de la Ley de Contrato de Trabajo con sus características en su premisa (que no serían aplicables a otros géneros) y la valoración de los principios fundamentales de no discriminación y de igualdad de género establecidos en el arts. 14 bis de la Constitución Nacional y 11.2 y 17 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, 23 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 3 y 16 de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y 10 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

La relevancia jurídica del análisis del fallo Puig recae en la interpretación evolutiva que realiza la Corte Suprema sobre una problemática de género que no solo involucra el derecho laboral sino también el derecho de familia. Así como en el año 2014 se realizó la reforma del Código Civil teniendo en cuenta las nuevas perspectivas y el eje central de la legislación que es la dignidad humana, del mismo modo se debe realizar una interpretación de la normativa laboral inclinada en ese sentido valorativo.

No se puede tomar una postura filosófica, legal y evolutiva para legislar el derecho civil familiar y no llevar esos paradigmas a las demás ramas del derecho. Ello porque la realización de los principios de no discriminación y de igualdad de género solo pueden tomar una posición elevada cuando todo el sistema normativo se interpreta con una postura naturalista, con perspectiva de género y en pro de los derechos fundamentales establecidos en las Convenciones Internacionales con supremacía normativa.

El caso Puig constituye un decidido avance en materia de incentivos y disuasiones del Estado para moldear conductas en materia de género. A su vez, presenta una oportunidad interesante para reconocer la relevancia del trabajo de cuidado no remunerado y apreciar estas tareas también como una responsabilidad de los hombres.

2. Hechos, historia procesal y resolución de la Corte.

Fernando Puig era un trabajador a tiempo completo que prestaba tareas como jefe de compras en la empresa Minera Santa Cruz S.A. Durante la relación laboral supo tener un desempeño destacado y prueba de ello fue el reconocimiento de la empresa a través del pago de una gratificación por ese concepto en marzo del 2010. No obstante, a los tres meses de contraer matrimonio (junio 2010) y habiendo percibido la licencia por matrimonio, lo que implica que la empleadora tenía pleno conocimiento de ello, fue despedido intempestivamente sin expresión de causa.

Ante la desvinculación, Puig inició una demanda ante la Justicia Nacional del Trabajo reclamando el cobro de la indemnización agravada que prevé el art. 182 de la LCT, por entender que el despido se produjo como consecuencia de la celebración de su matrimonio.

La Sala VI, sobre la base de la doctrina plenaria del fuero², admitió que tanto trabajadores varones como mujeres tienen derecho a la indemnización especial prevista por el art. 182 de la LCT en caso de despido por causa de matrimonio, pero sostuvo – tal como lo hiciera la primera instancia- que la presunción contenida en el art. 181 solo es aplicable para el caso de las trabajadoras mujeres de manera que, para resultar acreedores de la misma, los varones deben probar que la desvinculación obedeció al hecho de haber contraído enlace.

En ambas instancias se consideró que Puig no había satisfecho la carga procesal de acreditar que el móvil del distracto radicaba en su matrimonio. Frente al rechazo del recurso extraordinario intentado, el actor fue en queja a la Corte Suprema de Justicia, la que 8 años después de iniciado el proceso revocó la sentencia de la Sala VI entendiendo que la presunción prevista en el art. 181 de la LCT debe interpretarse en línea con el mandato constitucional de generar condiciones paritarias entre los/as cónyuges respecto de los trabajos de cuidado y las responsabilidades familiares para asegurar la igualdad real de oportunidades.

². Plenario Nro. 272– 23/3/1990 “Drewes Luis Alberto c/COSELEC S.A.C. s/Cobro de Pesos”

3. *Ratio decidendi.*

Al interpretar la LCT, la Corte tuvo en cuenta los estándares constitucionales y convencionales aplicables al caso. En particular, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979) —que tiene rango constitucional en Argentina— impone el deber de garantizar a mujeres y hombres los mismos derechos y deberes frente a la decisión de contraer matrimonio, durante su desarrollo y luego de su disolución; y como progenitores, sin importar su estado civil, en todo lo que concierne a sus hijos.

La Corte también destacó el Convenio 156 de la OIT (1981), que prescribe la obligación de promover la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores independientemente de su género, y de evitar conflictos entre sus responsabilidades personales y laborales. Además, señala expresamente que la responsabilidad familiar no debe constituir una causa justificada para poner fin a una relación de trabajo.

Las normas tenían su razón de ser en un contexto histórico determinado. La LCT fue sancionada en 1974, en un entorno sociocultural distinto que asignaba a la mujer las tareas de cuidado del hogar y la crianza de los hijos. La ley procuraba, entonces, proteger a las mujeres de ser despedidas ante el temor de sus empleadores de que el matrimonio y las consecuentes responsabilidades familiares afectaran su desempeño en el trabajo. Según la Corte Suprema de Justicia, la LCT debe ser reinterpretada a la luz del nuevo paradigma familiar, que en los últimos años se halla orientado hacia un modelo en el cual las tareas domésticas se encuentran a cargo de ambos cónyuges.

Además, como sostuvo el juez Rosatti, la protección especial de las mujeres por parte del Estado no podía tener como consecuencia el refuerzo de un estereotipo. Por lo tanto, ya no podía interpretarse que los estímulos del empleador para despedir a quienes contraigan matrimonio se susciten solamente en el caso de las trabajadoras.

La Corte no se detuvo en la reinterpretación de la ley según las nuevas necesidades de la comunidad, sino que fue más allá y explicó que el Estado debe adoptar medidas que coadyuven a erradicar el mencionado patrón sociocultural. Es decir, el Estado no solo debe reconocer sino además alentar estos cambios en las

percepciones sobre los roles de género en la división del trabajo doméstico no remunerado.

Para lograr la igualdad frente al matrimonio, el Estado debe incentivar y apoyar la participación de los hombres en las tareas domésticas y en la crianza de los hijos. Un medio para lograrlo es proteger a los hombres de la discriminación laboral de la que puedan ser objeto a la hora de contraer matrimonio y asumir, en pie de igualdad con las mujeres, los compromisos propios del ámbito doméstico.

4. Legislación, doctrina y jurisprudencia

Entendemos a los derechos humanos como aquellos que, basados en la propia naturaleza humana, tienen al hombre como epicentro de su protección, le son inherentes por el solo hecho de ser persona. Tienen a realzar su valía en el mundo, distinguiéndolo por elevación respecto del resto de los seres vivientes, que si bien son dignos de respeto y cuidado también, no tienen la dignidad de la mujer y del hombre (Grisolia, 2019).

En materia de derecho del trabajo, la persona del trabajador es tenida especialmente en consideración; es más, el derecho del trabajo fue creado para protegerlo, para lograr la equiparación de fuerzas entre el patrono, sujeto titular del capital y polo fuerte de la relación laboral, y el trabajador, quien no cuenta con más que sus brazos y sudor para proveer a su subsistencia y de su familia.

Según Terrasa (2017) solo el humano es quien puede trabajar, entendida esta actividad como la que crea y produce, sujeta a protección. Los demás seres, incluso las máquinas, ejecutan tareas, pero no “trabajan” en los términos del derecho laboral, sometidos a una triple subordinación jurídica, económica y técnica que se inmiscuye en su personalidad y libre albedrío.

El trabajador pone en su trabajo su cuerpo, su tiempo y de esa forma proyecta su vida y la de su familia. No es sólo un recurso más, sino que es una persona que renuncia a su libre albedrío para poner su voluntad a disposición de otra persona o una empresa, quien tiene la facultad de dirigirla y ordenarla, a cambio del pago de haberes. “Y queremos destacar esto: entrego mi vida, mi tiempo, a cambio de dinero. Allí está la

clave del intercambio de prestaciones en la relación laboral. Y sus riesgos.” (Terrasa, 2017, pto I)

En la República Argentina, la Constitución Nacional es la norma jurídica de máxima jerarquía, sólo modificable mediante una convención constituyente, con lo cual ninguna norma tiene un valor superior a ella. Teniendo lo dicho en consideración, en la reforma constitucional de 1994 se incorporaron a la Constitución Nacional los tratados internacionales que la propia Constitución considera que tienen idéntica jerarquía a ella, los cuales fueron detallados en el artículo 75, inc. 22 (ya mencionados con anterioridad en el presente trabajo).

Para que el bloque de constitucionalidad no sea cerrado, se previó el mecanismo legislativo por el cual un tratado internacional celebrado después del año 1994 puede gozar de jerarquía constitucional. Esto está regulado en el artículo 75, inc. 22, último párrafo, de la Constitución Nacional (Terrasa, 2017). En el orden de prelación de normas por debajo de la Constitución Nacional y los tratados internacionales con jerarquía constitucional están los demás tratados, ya sean celebrados por nuestro país y tienen jerarquía superior a las leyes, pero inferior a la Constitución Nacional y al bloque constitucional.

Estos tratados son relevantes por cuanto otorgaron a la Constitución argentina un nuevo impulso en la corriente mundial positivista de los derechos humanos y derechos fundamentales (Terrasa, 2017).

La protección contra el despido por causa del matrimonio está en el capítulo de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) dedicado a "trabajo de mujeres", sin embargo la jurisprudencia porteña y bonaerense extendió el resguardo al varón.

El artículo 181 de la Ley de Contrato de Trabajo establece que si el empleador despide sin causa o no prueba la causal que invocó para justificar el despido, se considera que éste obedece a haber contraído matrimonio.

Esto es así siempre que concurren dos requisitos en forma simultánea, enumeró Piatti (2019):

1) El despido debe producirse dentro de los tres meses anteriores o seis meses posteriores a la celebración del matrimonio.

2) El matrimonio tiene que haber sido notificado en forma fehacientemente al empleador dentro de los plazos legales.

Ese plazo que tiene el empleado para notificar al empleador es de tres meses con anterioridad al matrimonio, si quiere que la protección sea completa, pero puede hacerlo en todo el plazo protegido, remarcó Piatti (2019).

Una vez celebrado el matrimonio, debe entregar al empleador una copia del acta del Registro Civil. La LCT no impide al empleador despedir sin causa, sino que hace más gravosa la indemnización, expresó Piatti (2019), y agregó que la Ley prevé una indemnización especial equivalente a un año de remuneraciones (doce sueldos más el sueldo anual complementario), la cual se acumula a la indemnización por antigüedad prevista por la misma norma.

La presunción admite prueba en contrario, siendo el empleador quien demuestre que el despido obedeció a razones distintas al matrimonio para liberarse de abonar el incremento indemnizatorio. Los dos artículos se ubican en la LCT bajo el Título 7 "Trabajo de Mujeres", por lo que la respuesta ha tenido diferentes soluciones en sede judicial, indicó Piatti (2019).

En la ciudad de Buenos Aires, la Cámara Nacional del Trabajo emitió en 1990 un fallo plenario en la causa "Drewes Luis Alberto c/Coselia SA s/cobro de pesos", que sigue siendo obligatorio para los jueces porteños. En ese fallo, la Cámara en pleno entendió que la indemnización especial prevista en el artículo 182 de la LCT procede si se acredita que el despido del trabajador varón fue por causa de su matrimonio.

Sin embargo, el plenario agregó que en el caso del trabajador varón, la presunción del artículo 181 de la LCT no corresponde. Esto implica que se invierte la carga de la prueba, y es el trabajador varón quien debe acreditar que el despido se debió a su matrimonio, enfatizó la especialista.

La Suprema Corte de la provincia de Buenos Aires opinó que la indemnización especial y la presunción a favor del trabajador aplican al empleado varón porque se privilegia la protección a la familia en general sin distinción de sexo.

La Corte Suprema, con la firma de Elena Highton de Nolasco, Juan Carlos Maqueda y Ricardo Lorenzetti y los votos concurrentes de Carlos Rosenkrantz y Horacio Rosatti, resolvió que los trabajadores varones también están amparados por la disposición de la Ley de Contrato de Trabajo que presume que el despido obedeció al matrimonio a los efectos de otorgar una indemnización agravada.

Señaló el Tribunal que la Ley de Contrato de Trabajo protege contra el despido a causa de matrimonio a través de tres disposiciones. La primera dice que son nulos y no tienen ningún valor los contratos o las reglamentaciones patronales que permitan el despido por causa de matrimonio (artículo 180). La segunda determina que “Se considera que el despido responde a la causa mencionada cuando el mismo fuese dispuesto sin invocación de causa por el empleador, o no fuese probada la que se invocare, y el despido se produjere dentro de los tres (3) meses anteriores o seis (6) meses posteriores al matrimonio y siempre que haya mediado notificación fehaciente del mismo a su empleador” (artículo 181).

Es decir, la ley presume que si el despido se produce en ese período y el empleador no invoca una causa diferente, o la invoca pero no la demuestra, debe entenderse que el motivo de la cesantía fue el matrimonio. La tercera directiva es la que fija una indemnización agravada para el caso de incumplimiento de la prohibición de despedir, consistente en un año de remuneraciones que se acumula a la indemnización legal por antigüedad (artículo 182).

La Corte destacó que ninguna de esas disposiciones “se refiere expresamente a la mujer trabajadora como exclusiva destinataria de la protección especial que consagran” debiéndose tener en cuenta, también, que la propia ley “prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores...por motivo de sexo” (art. 17) y establece que si eso ocurre se genera una situación de “trato desigual” (art. 81). Por lo tanto, sostener, como lo había hecho la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del

Trabajo, que la presunción del artículo 181 sólo rige para las trabajadoras, es apartarse de lo dispuesto en las normas aplicables.

El Alto Tribunal dijo, además, que ese criterio de aplicar la presunción del artículo 181 solo en el caso de las trabajadoras consagra una interpretación regresiva de la ley que no tiene en cuenta las nuevas condiciones y necesidades de la comunidad. Existen “poderosas razones que justifican el otorgamiento de una especial protección legal a la mujer frente a la discriminación de la que comúnmente es objeto, especialmente en el terreno laboral”, pero no corresponde centrarse solo en esa circunstancia omitiendo indagar cómo juegan las normas “en el actual contexto en el cual el modelo sociocultural que asignaba únicamente a la mujer la responsabilidad de la crianza de los hijos y de las tareas domésticas se encuentra en pleno proceso de cambio”. “El paradigma familiar ha experimentado profundas modificaciones en los últimos años orientándose hacia un nuevo modelo en el cual ambos cónyuges –entre los cuales, inclusive, puede no haber diferencia de sexo- se hacen cargo indistintamente de las tareas y obligaciones domésticas y familiares”.

Fullana y Gerino, explican que “si bien existe consenso entre las corrientes jurisprudenciales citadas en punto a que la indemnización especial del artículo 182 de la LCT es extensiva al trabajador varón, no hay coincidencia en relación con que la presunción surge de la norma en su redacción actual” (2019, p.1.)

Y destacan que el plenario “Drewes” eludió a priori una cuestión tan trascendente como lo era la aplicación de la regla presuntiva del artículo 181 de la LCT al formular el interrogante directamente en estos términos: “En caso de acreditarse que el despido del trabajador obedece a causas de matrimonio...”, hipótesis que soslayó el previo problema probatorio.

Así planteada, la pregunta no dio lugar a una discusión concreta sobre la aplicabilidad de la presunción legal, aunque implícitamente se daba por supuesta la necesidad de acreditar en el proceso que el despido tenía esa motivación.

Los criterios esbozados por algunos tribunales provinciales (SCBA, CSJ de Tucumán, C. Apel. del Noroeste del Chubut, entre otros), en cambio, contienen una visión de mayor amplitud acerca de esta problemática, pues sostuvieron que las normas

de la LCT referidas al despido por causa de matrimonio son íntegramente aplicables al trabajador varón, incluso en materia probatoria, ya que no corresponde hacer distinciones ni salvedades en razón del sexo, por lo que la regla presuntiva del artículo 181 de la LCT tiene operatividad en cualquier caso.

“La postura restrictiva prevista en el plenario “Drewes” debería modificarse, ya que este criterio no puede sostenerse a la luz de la revitalización que ha tenido en los últimos tiempos la aplicación de la ley antidiscriminatoria número 23.592 en el campo del derecho laboral. En especial, cuando alguno pudiera argüir que existen motivos razonables como para distribuir en forma desigual la carga probatoria de la verdadera causa del despido, según el sexo del trabajador casado o por casarse, lo cierto es que, empujado de alguna manera por ese viento igualitario que emana de la ley, se hará muy difícil sostener la pertinencia de un trato diferenciado en esta materia (Fullana y Gerino, 2019) .

5. Postura de la autora.

Se está de acuerdo con el fallo de la CSJN en Puig. Actualmente no puede dejar de observarse las Convenciones de Derechos Humanos que delinear los derechos fundamentales de nuestra legislación vigente. Ello se traduce en una ponderación de los derechos de la familia, la igualdad y la no discriminación por género, por sobre cualquier interpretación literal de la norma.

Si bien el legislador le brinda una protección especial a la mujer dentro de la norma laboral, advirtiendo la vulnerabilidad de la misma en el ámbito de trabajo, lo cierto es que hoy en día, los roles dentro de las diferentes tipos de familias son muy dinámicos, por lo que tanto el hombre como la mujer podrían ser despedidos a causa de contraer matrimonio, padeciendo ambos las consecuencias en su poder adquisitivo.

Si bien en las últimas décadas la LCT ha tenido modificaciones significativas, un aspecto que permanece rezagado se vincula con los impactos de los estudios de género y los feminismos jurídicos en esta particular rama del derecho. Es que la mencionada norma se estructura en torno al modelo clásico de relación laboral fordista que, a su vez, reposa sobre un dispositivo de distribución del trabajo de reproducción arcaico: padre proveedor y madre cuidadora.

En este panorama, uno de los ejes más controversiales es la protección al matrimonio. La LCT establece la prohibición de despido por causa de matrimonio (art. 180), una presunción que opera sobre las desvinculaciones que se produzcan en un plazo de tres meses anteriores y seis posteriores a la fecha de matrimonio notificada por medio fehaciente (art. 181) y, finalmente, una indemnización especial para el caso de violación a la prohibición (art. 182).

El artículo 182 resulta así una norma enunciativa pero nunca restrictiva en cuanto al género. Los arts. 180 a 182 de la LCT conforman un sistema de protección mediante el cual el legislador ha procurado desalentar ese tipo de medidas extintivas claramente discriminatorias que afecten a quienes deciden unirse en matrimonio y conformar una familia. En tal contexto, la presunción del art.181 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.

Ese criterio de aplicar la presunción del artículo 181 solo en el caso de las trabajadoras consagra una interpretación regresiva de la ley que no tiene en cuenta las nuevas condiciones y necesidades de la comunidad. Existen “poderosas razones que justifican el otorgamiento de una especial protección legal a la mujer frente a la discriminación de la que comúnmente es objeto, especialmente en el terreno laboral”, pero no corresponde centrarse solo en esa circunstancia omitiendo indagar cómo juegan las normas “en el actual contexto en el cual el modelo sociocultural que asignaba únicamente a la mujer la responsabilidad de la crianza de los hijos y de las tareas domésticas se encuentra en pleno proceso de cambio.

La CSJN establece el centro de la contienda en torno a la defensa del derecho a la protección integral de la familia, desde la perspectiva del derecho a la igualdad y no discriminación. En tal sentido, la CSJN se apoyó en el marco fecundo de normativa proveniente del derecho internacional de los derechos humanos. La más paradigmática de estas normas es el “Convenio de la OIT sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (núm. 156)”.

Específicamente en lo que respecta a la controversia suscitada en “Puig”, el artículo 8 del convenio establece: “La responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo”. De tal forma, la sola aplicación de esta disposición alcanzaba para zanjar la contienda. En el ámbito interno, esta norma se potencia por la cláusula contenida en el artículo 402 del Código Civil y Comercial de la Nación que establece:

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.

La inclusión de esta cláusula en la argumentación del fallo es muy importante porque se adelanta a posibles reclamos futuros en que se niegue la protección por matrimonio a personas trans, no binarias e identidades genéricas que no responden al tradicional binomio mujer-varón. Especialmente teniendo en cuenta el impacto de las leyes 26.618 y 26.743 en el derecho del trabajo.

De tal modo, el argumento principal para extender la presunción reside en que el objetivo de la norma en cuestión (art. 181 LCT) es la protección de la familia y no de las mujeres, en razón de su sexo-género. Esta opinión también es compartida por la doctrina.

Con todo, “Puig” es una sentencia importante del último año de la CSJN, que expande protecciones. Habrá que ver cuánto de los fundamentos desplegados por el máximo tribunal se solidifican en las instancias inferiores y tienen la capacidad de traccionar cambios de mayor envergadura en la legislación laboral.

6. Conclusión

No puede negarse que el efecto que provoca la celebración del matrimonio sobre el vínculo laboral es negativo ya que los empleadores temen que las nuevos roles y responsabilidades familiares (más aún si existen hijos) enerven en las obligaciones laborales y en el rendimiento del empleado. Cambian las circunstancias personales del trabajador y por los tanto cambian sus perspectivas a futuro.

En ese sentido, la presunción del art. 181 de la Ley de Contrato de Trabajo es una pieza fundamental en 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. No es sencillo, sin una norma como la comentada, probar que el empleador demuestra el temor del desequilibrio del vínculo a causa del matrimonio porque es una decisión personal y subjetiva.

La tendencia en la legislación internacional se inclina por consagrar la igualdad de género en el matrimonio, y el cargo de las responsabilidades de la familia en un sentido también de igualdad y no discriminación por género. Ya no deben catalogarse las actividades familiares por aquellas que corresponden a la mujer y aquellas que las debe cumplir el hombre. Ambos pueden desempeñar tareas y tener responsabilidades por igual en la vida cotidiana matrimonial, por lo cual la ley laboral nacional no puede hacer distinciones por el género ni mucho menos entre el sexo femenino o masculino, brindando solo protección a la mujer marcando una disparidad en cuanto a la tutela jurídica con el varón.

Los instrumentos internacionales no solo declaran derechos de igualdad de género sino que también obligan a los Estados parte a erradicar cualquier normativa que imponga cierto tipo de tareas, actos o hechos exclusivamente a la mujer o el varón. Es evidente que para cumplir tal imposición el Estado debe promover a través de la legislación y las acciones sociales y políticas a la participación de los varones 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.

El Código Civil y Comercial erradicó todo tipo de discriminación por sexo en materia civil comercial y familiar, regulando por ejemplo el matrimonio igualitario y la igualdad en el matrimonio lo que tiene como objetivo prohibir todo tipo de estipulaciones diferenciadoras, desde el momento de contraer matrimonio.

Como corresponde en un sistema legislativo de prelación de normas donde los convenios internacionales de derechos humanos tienen jerarquía constitucional y un código en materia civil y comercial adecuado a ellos, es imprescindible que el art. 181 de la Ley de Contrato de Trabajo sea interpretado a favor de la igualdad de género y de no discriminación. A la luz del contexto social en el que nos encontramos es menester una reforma de las normas laborales con nuevos preceptos donde el amparo tenga su base en la dignidad de la persona trabajadora y en la concepción moderna de familia y género.

7. Listado de bibliografía

7.1 Doctrina

- **Atienza, M.** (2013) Curso de argumentación jurídica. Madrid: Ed. Trotta.
- **Alexy, R.** (1993) *Teoría de los derechos fundamentales*, Madrid, Centro de Estudios Constitucionales.
- **Berumen Campos, A.** (2015) Ponderación de principios y tópicos jurídicos. Revista Scielo. Bol. Mex. Der. Comp. vol.48 no.143 Ciudad de México may./ago. 2015. Recuperado el 07/09/2022 de: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0041-86332015000200002
- **MacCormick, N.** (1978), *Legal reasoning and legal theory*, Oxford. Ed. Clarendon Press
- **Fullana y Gerino** (2019) “Indemnización agravada por matrimonio del trabajador varón. Reflexiones sobre el plenario Drewes” Bs.As.: Erreius.
- **Grisolia J. A.** (2019) *Manual de Derecho Laboral*. Buenos Aires: Abeledo Perrot.
- **Piatti.** (2019) El hombre también tiene protección legal en caso de matrimonio. Recuperado el 11-10-2022 de: <https://www.cronista.com/economiapolitica/El-hombre-tambien-tiene-proteccion-legal-en-caso-de-matrimonio-20190725-0040.html>.

- **Terrasa, L. A.** (2017) Los derechos fundamentales en las relaciones laborales privadas de Argentina. Revista Latinoamericana de Derecho Laboral. Recuperado el 23/02/2023 de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702017000200157.

7.2 Legislación

- Constitución Nacional Argentina: Art. 14 bis;
- Convención Americana sobre Derechos Humanos.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer
- Ley Nacional de Contrato de Trabajo N° 20.774 arts. 182
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

7.3 Jurisprudencia

- **CSJN.** Recurso de hecho deducido por el actor en la causa “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido” (24-09-2020)
- **CNAT.** “Drewes Luis Alberto c/COSELEC S.A.C. s/Cobro de Pesos”