



**PRESUNCIÓN DEL DESPIDO POR CAUSA DE MATRIMONIO:
DISCRIMINACIÓN EN RAZÓN DEL GÉNERO.**

**NOTA AL FALLO “PUIG, FERNANDO RODOLFO C/ MINERA SANTA
CRUZ S/ DESPIDO”**

Alumno: Agustín Cura.

Legajo: VABG94569.

Carrera: Abogacía.

Materia: Seminario Final de Abogacía.

Fecha de entrega: 13 de noviembre.

Profesora Virtual: María Alejandra Quintanilla.

Año: 2022.

SUMARIO: I. Introducción. II. Premisa fáctica, historia procesal y decisión del Tribunal. III. Identificación y reconstrucción de la “ratio decidendi” de la sentencia IV. Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. V. Postura del autor. VI. Conclusión VII. Bibliografía.

I. INTRODUCCIÓN

El tema seleccionado para la realización del Trabajo Final de Grado es “Derechos fundamentales en el mundo del trabajo. Futuro y presente del derecho del trabajo”. El Derecho Laboral es una rama jurídica de vital importancia debido a su presencia en la realidad diaria. El trabajo es la herramienta física con la cual las personas procuran satisfacer sus necesidades; por eso, como se ha dicho “el trabajador no es un recurso económico más, sino que es digno porque es persona y debe ser respetado como tal” (Grisolia, 2021, p. 22). Como bien enseñaba el mismo Grisolia (2021) su objetivo es regular un escenario que inicialmente se presenta desequilibrado: un trabajador que solo posee su fuerza de trabajo, lo cual lo constituye como parte débil, frente al empleador que ostenta el capital, con todo el poder de negociación que esto implica. Estos desbalances generan grandes posibilidades de que los derechos fundamentales, sobre todo los de los trabajadores, se vean inculcados. Todo esto demandó que la disciplina se desprenda del tronco común del derecho civil para abordar sus problemáticas específicas, o, en otras palabras, para que esta se haga autónoma, consagrando principios propios. El más relevante y característico de la materia es el principio protectorio, una directriz general que permite corregir las asimetrías antes descritas ya sea interpretando/aplicando leyes, o bien apreciando la prueba de manera que resulte más favorable a los intereses del trabajador. En virtud de este mismo principio también cabe afirmar que las modificaciones, legislativas o contractuales, que se realicen en torno al contrato laboral se deben hacer siempre en mira de la progresión y avance de los derechos y no para disminuir estos, respetando las condiciones preexistentes que resultan más beneficiosas. Es menester tener en cuenta esto porque los tiempos que corren, cada vez más

vertiginosos, exigen que la normativa se adapte a casos que anteriormente eran impensados. La clave consiste en analizar el presente con criterios dinámicos para no comprometer el futuro del derecho laboral ni su tan crucial capacidad para tutelar situaciones tan importantes.

El tipo de trabajo que se va a realizar es una nota al fallo, modelo que se adapta de manera eficiente a la práctica de la profesión por la riqueza expuesta en las sentencias a nivel de problemas jurídicos y de argumentos elaborados con el fin de dar soluciones. Este tipo de problemas es lo que depara al futuro profesional y al analizarlos, junto con los argumentos, se desarrollan habilidades imprescindibles para la práctica judicial.

El fallo sobre el cual se trabajará es “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido”. La fecha de la sentencia es el 24 de septiembre del 2020. En este fallo la Corte Suprema de Justicia Nacional (en adelante CSJN) dejó sin efecto una sentencia de la Cámara Nacional del Trabajo apelada por un hombre que había reclamado la indemnización especial por despido por causa de matrimonio tras ser apartado de la empresa dentro de los seis meses del acto nupcial sin expresión de causa.

Él examen de este fallo reviste importancia por el tenor de los temas que aborda:

- Principio de igualdad (art.16 CN); este principio atraviesa todo el ordenamiento jurídico y consiste en “que todos los habitantes de nuestro estado sean tratados de igual forma siempre que se encuentren en las mismas condiciones y circunstancias” (Font, 2016, p. 96). En este caso se determina si la omisión sufrida por el actor en instancias previas a la CSJN constituyó una práctica discriminatoria gravemente contraria al principio de igualdad. “Discriminar es dar un trato diferente a una persona o grupo de personas” (Font, 2016, p. 97). El mismo Font (2016) continuó su exposición afirmando que existen dos tipos de discriminación: cuando se basa en motivos razonables y cuando no se basa en tales motivos. Este segundo tipo se denomina discriminación arbitraria, es inconstitucional y se encuentra prohibida por la Ley Antidiscriminatoria 23.592. Además, la reforma constitucional de 1994, a través del art. 75 inc. 23, obliga al Congreso a adoptar medidas que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato a través de lo que se denominan “acciones positivas”. El objetivo de estas es otorgar ciertos privilegios a aquellos grupos que históricamente se encontraron en desventaja

para que estos puedan gozar de una igualdad efectiva con respecto a los otros grupos.

- Cuestiones de género; se analiza si esta fue la causa de la presunta discriminación ya que la agravaría por ser un motivo especialmente sensible en este tipo de actos como el despido. Relacionado con el punto anterior, la nueva tendencia es equiparar a los hombres y a las mujeres en derechos cortando con una larga práctica histórica que establece diferencias de género. La igualdad también se ve reflejada en el art. 14 de la CN cuando esta reconoce los derechos civiles a todos los habitantes sin distinción de género. Las diferencias de género invitan a pensar si estas son siempre arbitrarias y si al beneficiar a uno se produce o no un menoscabo hacia el opuesto.
- La protección integral de la familia: no se considera individualmente al trabajador porque este es una pieza fundamental para el sostén económico del grupo familiar. Según la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948): “ La familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado” (artículo 16).
- La protección contra cualquier forma de despido siempre requiere atención porque es un acto que finaliza la relación laboral así que deben tomarse los recaudos necesarios.
- Metodología: explicación sobre si la ubicación metodológica de una regla influye en la determinación de los destinatarios de la protección jurídica.
- Interpretación: a la luz de los cambios sociales y de los nuevos paradigmas socioculturales se discute el rol de mujeres y hombres dentro del ambiente doméstico y las presunciones que deben hacerse ante estos despidos.

El problema jurídico que se encuentra en esta sentencia es principalmente un problema axiológico. La interpretación del art. 181 de la Ley de Contrato de Trabajo dispuesta por la cámara vulneraría los principios receptados en nuestra constitución y en tratados internacionales, más precisamente el principio de igualdad y de no discriminación. También podría tomarse por el lado de los problemas lingüísticos, pero no de forma estricta porque lo que genera dudas es la ubicación de la norma bajo un título que hace referencia solamente a los derechos de las mujeres, no por la redacción del artículo propiamente dicho.

II. PREMISA FÁCTICA, HISTORIA PROCESAL Y DECISIÓN DEL TRIBUNAL

Puig Fernando Rodolfo interpuso demanda en primera instancia ante el juzgado laboral contra la empresa Minera Santa Cruz S.A. El actor entendió que el despido por el sufrido lo hacía acreedor de la indemnización especial del artículo 181 de la LCT porque tuvo lugar sin expresión de causa dentro de los seis meses posteriores a la celebración de su matrimonio. Según él, esto da lugar a la presunción, contenida en el artículo, de que el despido se hizo por causa del acto nupcial, lo cual constituye a dicho distracto en un grave acto discriminatorio. En esta etapa no se hace lugar al pedido del actor porque el juzgado afirmó que en autos no se pudo probar, por medio de los testigos, que la causa del despido haya sido el matrimonio a pesar de que la empleadora haya tomado conocimiento de esta circunstancia.

Afectado en sus derechos, el actor decide apelar la sentencia. Alegando la vulneración de la igualdad consagrada en nuestra constitución recurrió a la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Entre sus fundamentos también se encontraban la inobservancia del mandato que prohíbe tratos discriminatorios y el menoscabo a la protección del grupo familiar. Este recurso fue denegado por la cámara. Sus jueces sostuvieron que a pesar de que tanto mujeres como varones merecen la indemnización especial, la presunción del artículo 181 solo tiene lugar a favor de las mujeres de manera que en los casos masculinos la carga de la prueba se invierte y son ellos los que deben probar que la desvinculación laboral obedeció a la celebración del matrimonio.

Este pronunciamiento motivó el recurso extraordinario del trabajador, a dónde tampoco encontró cabida porque fue denegado por la misma cámara lo que dio origen a la queja ante la CSJN.

La queja fue aceptada y se declaró procedente el recurso extraordinario porque se entendió que a pesar de que la cuestión consistía en la inteligencia de una norma de derecho común se estaban vulnerando garantías constitucionales.

Así es como la CSJN dejó sin efecto el fallo apelado ordenando a su vez que se dicte uno nuevo con las nuevas bases conceptuales establecidas.

III. IDENTIFICACIÓN Y RECONSTRUCCIÓN DE LA “RATIO DECIDENDI” DE LA SENTENCIA.

El tribunal *a quo* entendió que la presunción y consecuente exención de carga probatoria no beneficia al actor por ser este un varón. Él régimen de la indemnización especial se aplicaría solamente si se probará en autos que el distracto obedeció al matrimonio, circunstancia que las mujeres no deberían probar. Se sostuvieron en el fallo plenario “Drewes” y justificando que los deberes probatorios solo corresponden a los varones afirmaron: “No existe, en el caso, una distinción arbitraria por razón del sexo. Por el contrario, existe una realidad sociocultural –difícil de soslayar– y que busca(n) revertir y contrarrestar las normas legales...conformada por aquellas prácticas que agravan o perpetúan la posición de subordinación de grupos especialmente desventajados, como lo son las mujeres, sobre todo en el mundo del trabajo”. Según esta postura no existe vulneración constitucional alguna.

Lo primero que hay que analizar dentro del ámbito la CSJN es porque dio lugar al recurso extraordinario teniendo en cuenta que el conflicto giraba en torno a la interpretación de una norma de derecho común. Por esto, en principio, el recurso no es procedente acorde al art. 14 de la Ley 48. Sin embargo, procede excepcionalmente a causa de que el fallo recurrido se aparta de la solución legal dando un alcance irrazonable a la norma en cuestión y vulnerando garantías constitucionales, en este caso la igualdad y el principio de no discriminación. El antecedente jurisprudencial que los magistrados usaron para fundamentar dicha procedencia fue "Recurso de hecho deducido por la demandada en la causa Páez Alfonso, Matilde y otro c/ Asociart ART S.A. y otros/ indemnización por fallecimiento".

Los jueces Maqueda, Lorenzetti y Highton de Nolasco señalaron que los art. 180, 181 y 182 se encuentran de forma inapropiada bajo el Título llamado “Trabajo de Mujeres” porque de la literalidad de estos no se desprende que las normas solo sean aplicables a las mujeres (primera regla hermenéutica según causa “A. M. G”). La conclusión contraria, exclusividad a favor de las mujeres en el beneficio, no constituye derivación razonada de la ley. La inadecuada ubicación metodológica no es obstáculo para que la disposición sea extendida a ambos sexos. No excluye a ninguno y esto se descubre a partir de la lectura cuando se refiere a “el personal” sin distinción. La propia

LCT, además, —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).

También se refirieron sobre la redacción original de la LCT. Antes el régimen en cuestión podía extenderse excepcionalmente a los hombres con criterio respectivo. Anteriormente, del proyecto se podía leer “personal de mujeres” pero la Comisión de Trabajo y Previsión suprimió “de mujeres” para que esta causal sea más inclusiva.¹

En su voto y con referencia al ámbito doméstico señalaron que “en efecto, 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”. Esto para dejar en claro que la ley también tiende a regular situaciones futuras y debe adaptarse a las nuevas realidades, evitando las restricciones propias de una “inteligencia regresiva”.

Actualmente y en general las cargas domésticas se distribuyen equitativamente así que no habría razón para restringir la presunción. El empleador teme, también con respecto a los varones, la merma del volumen laboral por el tiempo que demanda la vida conyugal. Eso no autoriza un despido por matrimonio, a todas luces discriminatorio.

Afirmaron que la decisión de la cámara se contrapone a los principios constitucionales e internacionales relacionados a la materia que no solo defienden a la mujer sino a la institución familiar, considerada esta como elemento central y natural de la sociedad. Mas concretamente a los principios que se encuentran en los 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.

¹ Informe del miembro informante de la Comisión de Trabajo y Previsión Social, Senador Pennisi; diario de sesiones de la Cámara de Senadores de la Nación, mayo 31 de 1974; p. 494.

En el considerando número once se refieren específicamente al Convenio 156 de la OIT, “sobre los trabajadores con responsabilidades familiares”, ratificado por la Argentina mediante la ley 23.451. Este menciona la igualdad de oportunidades que debe regir en el ámbito laboral excluyendo cualquier tipo de discriminación hacia las personas (sin importar su sexo) que hayan decidido casarse. Los miembros del Convenio deben tomar las medidas adecuadas para evitar conflictos entre los deberes familiares y laborales. También se debe evitar la retrógrada práctica de asignar solamente a la mujer las tareas domésticas, por lo cual el hombre, junto a la mujer, es beneficiario de la presunción que agrava su indemnización. Al ser ellos también objetos de protección se fomenta su participación en el hogar.

Trasladando el análisis al derecho argentino, el art. 402 del Código Civil y Comercial de la Nación determina expresamente que “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”. Esta norma del derecho interno sigue los lineamientos internacionales mencionados. Además, la Corte considera inadmisibles que en diferentes ramas haya distintos criterios sobre una cuestión, por lo que corresponde equiparar a mujeres y varones en cuanto al régimen de la protección del despido por matrimonio.

En su voto concurrente, Rosenkrantz usó el fallo “Paéz Alfonso y otro” para justificar la procedencia del recurso extraordinario. Hay cuestión federal a pesar de que se trate la inteligencia de un artículo del derecho común por el menoscabo a las garantías constitucionales. Él mismo juez dijo que “los antecedentes de las normas examinadas lo confirman”. El proyecto de la ley 20.744, publicada en 1974, afirmaba que la protección se aplicaba únicamente a mujeres y que, excepcionalmente, se aplicaba el régimen a los varones, que además no gozaban de la presunción. Esto fue modificado en la Cámara de Senadores. Se suprimieron las palabras “de mujeres” para hacer aplicable el artículo a ambos sexos y la intervención del Senador Pennisi fue la base argumentativa para tal modificación. De esta forma se confirmó el régimen de la ley 12.383 que protegía con la presunción tanto a hombres como a mujeres. El artículo 299 que contenía la excepción para los varones continuo vigente, pero esto no tuvo razón de ser según el Senador De la

Rúa. Dos años después fue derogado. Esta derogación no deja lugar a dudas. Y si las hubiera, la cuestión se resuelve a favor del trabajador en virtud del principio protector.

Luego en el mismo voto se afirmó que la decisión de la cámara no constituía derivación razonada del derecho vigente porque ni la literalidad de la ley ni la historia legislativa establecen la exclusión de los varones. “La finalidad perseguida por la norma (la protección del matrimonio) claramente lo pone de manifiesto.”

El juez Horacio Rossati, en su propio voto recurrente, citó el fallo "Municipalidad de Laprida c/ Universidad de Buenos Aires" y su propio voto en “Varela”, considerando 9 para afirmar que la tarea del Máximo Tribunal no se limita a descalificar las normas que se contrapongan a los principios constitucionales, sino que también cabe interpretarlos de modo acorde a estos principios en cuanto las disposiciones y el espíritu de la ley lo permita. Según este juez el tema bajo examen es la protección integral de la familia, porque los artículos 180, 181 y 182 de la LCT reglamentan el artículo 14 bis de la CN. Al tratar el tema con este enfoque, Rossati pone el énfasis en un principio que surge como consecuencia en los siguiente términos :”que de la cláusula constitucional relativa a la protección integral de la familia se desprende el principio de trato igualitario de los integrantes primarios de dicho núcleo social (Bidart Campos, Germán, —Tratado Elemental de Derecho Constitucional Argentino, Editorial Ediar, Buenos Aires, 2006, Tomo I B, pág. 219), que recibe reconocimiento expreso en un conjunto de instrumentos internacionales con jerarquía constitucional, conforme lo dispuesto por el art. 75, inciso 22, de la Norma Fundamental nacional.” Luego de esto menciona los instrumentos, a saber: Convención Americana de Derechos Humanos (art. 17, inc. 1); la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (art. 16); Pacto de Derechos Económicos Sociales y Culturales (art. 10). Además de esto mencionó la Observación General N° 7 del Comité de los Derechos del Niño. Y por último los artículos locales, 431, 651 y 658, del CCyC. Lo que todos estos textos tienen en común es que remarcan la importancia de la familia, su protección estatal dentro de la sociedad y la igualdad de derechos y responsabilidades de los cónyuges dentro del ámbito doméstico. Por eso no se puede limitar la presunción solo a las mujeres, pues es la dinámica de los tiempos actuales es muy común que los hombres también colaboren en las tareas del hogar. Limitarla implicaría desconocer la igualdad contenida en los textos precedentemente mencionados. (cfr. arg. Corte Interamericana de Derechos Humanos,

—Fornerón e hija vs. Argentinal, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 27 de abril de 2012. Serie C No. 242, párr. 50).

En este voto, al igual que los anteriores también se hizo un repaso sobre la historia legislativa de las normas bajo examen. Y si bien en su momento se incluyó esta norma en el capítulo de los derechos de las mujeres con el fin de darles a ellas una especial protección por haber sido un colectivo específicamente vulnerado, ahora lo preciso es una lectura dinámica y progresiva. En este sentido se afirmó: “Por lo dicho, la restricción consagrada en el fallo apelado expone una inteligencia regresiva que contrasta con la orientación postulada por esta Corte al señalar que “las leyes no pueden ser interpretadas sólo históricamente, sin consideración a las nuevas condiciones y necesidades de la comunidad, porque toda ley, por su naturaleza, tiene una visión de futuro, (y) está predestinada a recoger y regir hechos posteriores a su sanción” (Fallos: 333:2306, considerando 9°).

En su afán de solo proteger a las mujeres la normativa podría terminar perjudicándolas. Si el empleador tiene en cuenta que la presunción rige solo para las mujeres, a la hora de contratar se inclinaría por los varones, pues se encontraría en una posición mas ventajosa, en el caso de que los despidiera dentro de los seis meses de la celebración del acto nupcial, a ellos que a ellas. En un caso debería realizar un gran esfuerzo probatorio para evitar el pago de la indemnización agravada y en otro no.

Por último, Rossati, citó el Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo (ley 23.451) para considerar inadmisibles los hechos de que se realicen despidos que tengan como causa discriminatoria la celebración del matrimonio.

IV. LA DESCRIPCIÓN DEL ANALISIS CONCEPTUAL, ANTECEDENTES DOCTRINARIOS Y JURISPRUDENCIALES

La Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires, a partir del año 1987 considero que tanto la presunción del despido por causa de matrimonio, como la indemnización especial, correspondían a un trabajador varón despedido sin justa causa en ese lapso de 3 y 6 meses antes y después del matrimonio. A diferencia de ello, en el Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (1990) en el fallo plenario “Drewes”, de aplicación obligatoria en el ámbito de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, resolvió que

el trabajador varón para tener derecho a la indemnización especial debía probar que había sido despedido a raíz de haber contraído matrimonio. Sin embargo, en un fallo reciente se concluyó que la ubicación metodológica de las normas no puede limitar su alcance hacia los hombres. La interpretación debe hacerse teniendo en mira la totalidad del ordenamiento jurídico (Corte de Justicia de la Provincia de Salta. “C. R. E. c/ Grupo Peñaflor S.A. s/ recurso de inconstitucionalidad”, 2021).

Bidart Campos, G. (2004) afirmaba sobre la importancia de la tutela del trabajo que debe ser dada por la legislación en virtud de las disposiciones constitucionales. Es la ley la que da operatividad a lo receptado en el art 14 de la CN.

Volviendo a ser más específicos en el fallo y las normas bajo análisis, la ubicación del art. 181 de la LCT ha traído como consecuencia dos posturas sobre a quienes corresponde el beneficio:

La primera se basa en el plenario 272 de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo que considera que la presunción no es aplicable al trabajador varón, y que es éste el que debe acreditar que la desvinculación se produjo como consecuencia del matrimonio, por lo que la carga de la prueba la tendría quien pretende ser protegido por la ley. Mientras que quienes sostienen la segunda posición entienden que la presunción opera de modo indistinto, cualquiera sea el sexo del trabajador, y que queda a cargo del empleador la prueba de la justificación del despido que enerve su aplicación (Ballota Urruty, 2021).

Sobre este tema el Dr. Miguel Ángel Maza (2021) expresó:

aquella situación de discriminación que pesaba fuertemente sobre las trabajadoras de género femenino no operaba normalmente con relación al trabajador varón puesto que, siempre en el oscuro e infundado campo de los prejuicios, no era una conducta habitual que los hombres al casarse -ni siquiera al ser padres- modificaran su forma de vida, siendo visible que tal estado de la cultura social ha cambiado radicalmente en los últimos 20 años. Y bien, pese a ello, ya en el pasado algunos fallos habían reconocido igual protección al trabajador de género masculino que sufría un despido

injustificado de manera concomitante con la comunicación que hubiera efectuado de que contraería matrimonio, quizá como reflejo de los nuevos tiempos que empezaban a insinuarse en nuestra sociedad.

Por su parte la Dra. Pinto Varela (2008) afirmó:

Es cierto que la norma en examen fue dictada en 1974, es decir, hace más de treinta años. Pero si en su momento pudo ser cuestionada la existencia de un título especial respecto del trabajo de mujeres, mucho más puede serlo hoy en día, en el que referirse en forma especial al trabajo de mujeres, fuera del contrato de trabajo de toda persona trabajadora, implica una suerte de diferenciación normativa injustificada que, en definitiva, esconde un acto discriminatorio.

Martínez Vivot (1994) consideraba necesario cambiar ciertas tradiciones y roles culturales para lograr comprender que los deberes familiares pueden ser realizados indistintamente por varones y mujeres. La indemnización agravada por despido a causa de matrimonio corresponde a ambos sexos según este autor.

V. POSTURA DEL AUTOR

La decisión del Máximo Tribunal de afirmar que los trabajadores varones también están protegidos por el art. 181 de la LCT es acertada, prudente y se adapta a los fines y características del Derecho del Trabajo. El trabajador es la parte más vulnerable de la relación y en este caso no se encuentra en una posición privilegiada para aportar material probatorio, carga que deberá ser asumida por el empleador para poder dejar sin efecto la presunción. Es el empleador el que tiene el deber de alegar causas ajenas al matrimonio que justifiquen el despido; de lo contrario se da lugar a que se realicen discriminaciones encubiertas. Discriminaciones a causa del matrimonio con la gravedad que se desprende de ello. El matrimonio es una institución fundamental que sirve como cimiento de la sociedad y es el acto que origina el grupo familiar. No hay que escatimar a la hora de resguardarlo y la ley no debe permitir que los empleadores lo desmotiven mediante sus desvinculaciones intempestivas e injustificadas. Por el contrario, ante la celebración del matrimonio la ley debe compeler al mantenimiento la relación laboral.

Es de gran importancia que en este tipo de cuestiones laborales la balanza se incline hacia el trabajador, pero este fallo también se vincula con las cuestiones de género. Otorgar diferencias por razón de sexo es inadmisibles en la dinámica de los tiempos que corren. Actualmente el cuidado del hogar y la realización de las tareas atinentes a él se cumplen por ambos cónyuges o convivientes sin importar el sexo de estos, de manera indistinta, razón por la cual los hombres también merecen ser indemnizados de una manera especial ante el eventual despido. Que la presunción de la ley opere para las mujeres y no para los varones sería suponer que solo las mujeres se encargarían de las tareas domésticas. Esto, además de ser discriminatorio y obedecer a paradigmas ya obsoletos, las perjudicaría indirectamente porque el empleador se abstendría de iniciar una relación laboral con una mujer teniendo en cuenta que en un futuro le resultaría más difícil desvincularla sin cumplir con la indemnización agravada. Esto explica porque una discriminación positiva no ofrece ningún tipo de conveniencia para el colectivo más vulnerado, sino todo lo contrario.

La interpretación de la Cámara no respeta principios constitucionales y abre la posibilidad a diferenciaciones arbitrarias. Afortunadamente, la Corte corrigió lo expresado en la anterior instancia siendo lo declarado por esta última la postura que debe prevalecer si se aspira a una sociedad más justa e igualitaria

VI. CONCLUSION

Los problemas jurídicos que se han planteado en el fallo en cuestión son el axiológico y lo que podría llamarse un problema lingüístico en sentido amplio, que abarca, además de las características de la redacción, la ubicación metodológica. La CSJN resolvió que la decisión de la cámara vulneraba principios constitucionales como el de la igualdad y no discriminación. En cuanto al método, los vaivenes de las reformas legislativas hicieron que una norma quede bajo un título específico cuando su alcance es general. No se pueden amparar este tipo de abusos con arreglo a esos vaivenes. Como quedó demostrado por el repaso de los jueces de la Corte, el espíritu de la norma siempre fue proteger a varones a y a mujeres.

El trabajador siempre es la parte mas débil de la relación laboral y no debe cargar con los deberes probatorios ante su despido por matrimonio, sin importar cual sea su sexo. Hacer distinciones en base a ese criterio constituiría una práctica que no se corresponde

con los paradigmas actuales. Varones y mujeres cuentan con igualdad de condiciones a la hora de ejercer derechos y, sobre todo, deberes en el ámbito doméstico y familiar. La discriminación positiva a favor de las mujeres podría afectarlas indirectamente a causa del desaliento de su contratación, pues resultaría mas difícil despedirlas sin pagar indemnización.

El avance que este fallo implica tanto para la materia laboral como para las cuestiones de género es evidente. Considera como iguales en las cargas familiares a los cónyuges, dejando sin efecto criterios discriminatorios. Se convierte en un antecedente valioso y de ahora en adelante, lo que resta es que este punto de vista se siga aplicando para sentar las bases de la igualdad de manera sólida.

REFERENCIAS

Doctrina

Ballota Urruty, F. (2021) Protección contra el despido por matrimonio para trabajadores varones, *MyA Abogados*.

Bidart Campos, G. (2004). *Compendio de Derecho Constitucional*. (1a ed. Reimpresión). Buenos Aires. Editorial Ediar.

Font, Matias Alan, (2016). *Guía de Estudio de Derecho Constitucional*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Editorial Estudio.

Grisolía, Julio Armando, (2021). *Guía de Estudio de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Editorial Estudio.

Martínez Vivot, J. (1994). *Elementos de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Buenos Aires. Editorial Astrea.

Maza, Miguel Ángel (2020). Despido del trabajador de género masculino por causa de matrimonio, *Rubinzal Culzoni*.

Pinto Varela, Silvia Esther (2012). Discriminación por género. Algunas reflexiones acerca de la necesidad de reformar la Ley de contrato de trabajo. Tomo: 2008 2, Discriminación y violencia laboral, *Revista de Derecho Laboral*.

Jurisprudencia

CNTRAB. "Drewes, Luis Alberto c/ COSELEC S.A.C. s/cobro de pesos". Fallo Plenario Nro. 272. (1990).

Corte de Justicia de la Provincia de Salta. C. R. E. c/ Grupo Peñaflores S.A. s/ recurso de inconstitucionalidad. (2021).

Legislación

Congreso de la Nación Argentina. Código Civil y Comercial de la Nación, ley 26994 (7 de octubre de 2014)

Congreso de la Nación Argentina. Ley de Contrato de Trabajo N° 20744 (13 de mayo de 1976).

Convención Constituyente. Constitución Nacional, ley 24430. (3 de enero de 1995)

Convenio OIT N° 156. Ratificado por Ley Nacional N° 23.451/87. (29 de octubre de 1986).

Organización de las Naciones Unidas. Declaración Universal de los Derechos Humanos, Resolución 217 A. (10 de diciembre de 1948, París).