



La protección del despido por matrimonio de la LCT y la ampliación de la tutela a los empleados varones: un camino hacia la igualdad

Fallo Elegido: “CNT57589/2012/1RH1 Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A s/ Despido. Corte Suprema de Justicia de la Nación”. (24 de septiembre de 2020)

Carrera: Abogacía

Alumno: Gustavo Javier Boschiazzo

Legajo: VABG5354

D.N.I N° 26.313.362

Producto seleccionado: Nota Fallo

Temática elegida: Derechos fundamentales en el mundo del Trabajo. futuro y presente del derecho del Trabajo

Módulo de cursado: 4

Tutor de la Materia: Cesar Baena

Fecha de entrega: 4 de julio de 2020

SUMARIO: I-Introducción – II-Premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del tribunal – III-Análisis de la ratio decidendi – IV-Análisis del Autor. IV.a-Análisis doctrinario y Jurisprudencial – IV.b-Postura del autor – V-Conclusión – VI-Referencias Bibliográficas

I. Introducción

La familia es considerada la institución básica de la sociedad, es por ello que tiene una especial protección en el texto constitucional. Así mismo, los llamados derechos de segunda generación o derechos sociales, que surgieron en el contexto de las grandes desigualdades entre la burguesía, dueña del capital, y los asalariados, la mano de obra, el proletariado, que en la carta magna argentina se plasmaron con la reforma de 1957 en el artículo 14 bis, además de proteger el trato digno para los empleados en relación de dependencia y la igualdad, pretenden realizar una protección integral de la familia.

No es una novedad que hoy por hoy la familia ya no es entendida como otrora fuera concebida a través del matrimonio entre mujeres y hombres, las formas de familia son múltiples, y de hecho el matrimonio como institución jurídica no prescribe la identidad sexo-genérica que deban tener los consortes, generando la posibilidad de encontrar tanto matrimonios heterosexuales como homosexuales, gozando ambos de las mismas garantías y derechos. Es natural entonces pensar que las garantías y derechos del matrimonio debe proteger a todos sin discriminación de género.

Por su parte la Ley de Contratos de Trabajo protege a los empleados en relación de dependencia de despidos arbitrarios, en caso de que tales despidos se realicen por causas fundadas en el matrimonio, y es que esta protección está fundada justamente en la especial tutela que requiere la familia por ser la base institucional de la sociedad. Es natural pensar que esta ley, aggiornando sus términos a las sociedades actuales, y considerando justamente lo mencionado ut supra de la composición actual de las familias, que tal protección debería configurarse tanto para empleados como para empleadas, sin importar la identidad sexo genérica de los consortes.

El fallo que se analizará en el presente trabajo, “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A s/ Despido”, aborda estas cuestiones. Se aprecia en el mismo un problema de tipo axiológico y uno lingüístico. Es menester aquí explicar en primer lugar en que consiste tales problemas doctrinarios, para luego explicar cómo se presenta cada uno en la sentencia bajo análisis.

En primer lugar, sobre los problemas axiológicos, Sobrevilla (1995, p.1), explica que estos se presentan cuando la norma no ha tenido en cuenta una propiedad relevante, que emana de los principios; Así mientras que las reglas tienen el carácter de ser aplicables o no los principios están sujetos a la ponderación y su peso será mayor o menor frente a otros principios. Ello genera que los operadores judiciales quedan sometidos a los principios, es decir que los jueces no crean derechos a través de sus decisiones, sino que fijan derechos políticos ya existentes. Así mismo, entiende este autor que no tiene sentido realizar un catálogo completo de los principios, ya que estos son al menos cuestionables, y su peso es importante, aunque cambia con el tiempo, es por ello que los jueces aplican los criterios generales que tienen validez en el momento histórico particular, en lo que a principios se trata.

Puntualmente en el fallo, el *a quo* deniega la indemnización especial agravada por despido por causa del matrimonio, emanada del artículo 182 de la Ley de contratos de trabajo, por considerar que no procede por tratarse de un trabajador de género masculino. Se configurando así un trato discriminatorio, contrario al principio de no discriminación emanado del derecho laboral y contrario también al principio de protección integral de la familia con raigambre constitucional. Ello es entendido como un problema de tipo axiológico, pues existe una oposición entre la norma y tales principios.

Respecto al problema lingüístico, según Gascón Avellan & García Figueroa (2004, p.94) ellos se presentan por la propia ambigüedad y vaguedad del lenguaje natural y su tesitura abierta que conduce a imprecisiones. Explican estos autores que la vaguedad tiene su origen en el significado de los términos que se torna impreciso, impidiendo así determinar los casos incluidos y excluidos de la norma, es decir se hace imposible determinar el núcleo de certeza con precisión, cuestión que motiva que algunas resoluciones puedan plantear dudas interpretativas, dotando el resolutorio de cierta discrecionalidad.

El problema lingüístico, se manifiesta por la errónea interpretación del lenguaje utilizado en la ley. El artículo 182 de la LCT, se encuentra bajo el título VII denominado Trabajo de Mujeres, motivo por el cual entendieron los jueces de instancia inferior que no aplicaría tal indemnización por tratarse de una persona de género masculino. No obstante, tal artículo si bien se encuentra enmarcado en el mencionado título, en ningún momento hace referencia puntual al género del empleado consorte para el cual establece

la indemnización especial en caso de despido, y esto pone en tela de juicio cuál sería la correcta interpretación de la norma.

El decisorio bajo análisis sienta jurisprudencia al entender que la protección contra despidos arbitrarios por razón de nupcias recientemente adquiridas por los empleados no debe ser considerada como una protección especial aplicable únicamente para mujeres, sino que debe aplicarse a todos los empleados sin importar el género. En la jurisprudencia q se analiza un empleado de sexo masculino es despedido dentro de los 6 meses de haber contraído matrimonio, y aunque no se trata de un matrimonio no heterosexual, permite aplicar la doctrina emanada en lo futuro.

Para el abordaje de este trabajo, en primer lugar, se ha identificado el problema jurídico presente en el fallo. Posteriormente se realizará un breve relato de la premisa fáctica e historia procesal, para luego abordar el decisorio del cívico tribunal nacional. Seguidamente se realizará una investigación doctrinaria y/o jurisprudencial, con el fin de obtener visiones a favor y en contra de los argumentos seguidos por el máximo tribunal nacional, ello con el fin de poder elaborar una postura objetiva respecto del decisorio.

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

El actor, Fernando Puig promueve acción contra su ex – empleador, Minera Santa Cruz S.A., por considerarse despedido sin justa causa, alegando que tal despido fue realizado dentro de los 6 meses posteriores a contraer nupcias, periodo en el cual la LCT en su artículo 181 presume que se trataría por causa del matrimonio, y fijaría la indemnización agravada basada en el despido discriminatorio que este sufriera.

El juez de primera instancia entiende que tal indemnización no le corresponde al actor, pues este no pudo demostrar que tal despido estuviera fundado en trato discriminatorio. Así mismo no le corresponde a la población masculina la presunción *iuris tantum* que establece la ley, según entiende el magistrado, referida a que la falta de motivos por parte del empleador dentro del plazo previsto por ley, hace sostener que se trata por causas del matrimonio, pues estas cuestiones están insertas dentro del capítulo del trabajo de las mujeres.

Disconforme con tal pronunciamiento, el actor apela ante la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, la cual confirma el fallo del *a quo*. Para así decidir entendió que, si bien estaba acreditado que la empleadora tomó conocimiento de las nupcias contraídas por el empleado, no pudo demostrarse que el distracto fuera por tal

razón. Además, entendió que la protección especial de la ley, por cuanto a la presunción *iuris tantum* ut supra mencionada, corresponde a las mujeres por su particular situación solo de vulnerabilidad, y que en caso de tratarse de un empleado del género masculino debía probarse el despido por causa del matrimonio.

Ante tal adverso fallo, el recurrente plantea un recurso extraordinario federal, cuya denegatoria motiva la queja que se trae a la Corte Suprema de Justicia de la nación para que dicte resolución. Funda su queja el actor al entender que lo decidido vulnera, entre otras, las garantías de igualdad y no discriminación y la protección de la familia que cuentan con consagración constitucional, así como en diversos tratados internacionales de derechos humanos. Sostiene que el fallo es arbitrario porque carece de la debida fundamentación, se basa en afirmaciones dogmáticas y no aplica el principio de equidad en materia de distribución de la carga de la prueba.

La Corte Nacional entiende que, si bien la interpretación de la norma laboral escapa a la instancia del art 14 de la Ley 48, debe realizar la excepción a esa regla debido a que la cámara ha dado a tal precepto un alcance irrazonable, que carece de sus propios términos y, además, colisiona abiertamente con las directivas que fluyen de la Constitución Nacional y de los tratados internacionales de derechos humanos en materia de no discriminación y protección integral de la familia

Tras un análisis pormenorizado, el cimero tribunal nacional declara admisible la queja, procede el recurso federal extraordinario planteado según el alcance que se indicó, y revoca la sentencia apelada para que vuelvan los autos al tribunal de origen a fin de que dicte nuevo pronunciamiento quien corresponda.

III. Análisis de la *ratio decidendi*

Respecto al problema lingüístico, en su decisorio, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en adelante CSJN, sostiene que la prohibición del despido por causa del matrimonio se encuentra incorrectamente inserto en el Capítulo VII titulado “Del trabajo de las mujeres”, de la Ley de Contratos de Trabajo, LCT. Esto es así, pues ni el artículo 180, donde establece la prohibición del despido por matrimonio, ni la presunción del artículo 181 respecto al despido injustificado entre los tres meses anteriores y posteriores a que el empleado contraiga nupcias, ni la indemnización agravada del artículo 182 de tal norma, hablan expresamente de la trabajadora mujer.

Agrega la corte que respecto a la presunción del despido por causa del matrimonio no es aplicable solo a trabajadoras mujeres, tal como sostuvo el *a quo*. Resolviendo así el problema lingüístico al entender que no hay en la literalidad del artículo ningún elemento que autorice a excluir a los empleados de género masculino.

Respecto al problema axiológico, enfatiza el cimero tribunal que la LCT prohíbe cualquier trato discriminatorio debido a sexo, por lo cual entiende que jamás podría haber la interpretación que ha realizado el tribunal inferior, sin importar el capítulo en el que se encuentre inserta la normativa respecto al matrimonio. Así mismo agrega que cuando la ley se dirige al personal femenino, lo hace estableciéndolo taxativamente, y esto constituye, además de lo ya mencionado, otro argumento para la resolución del problema axiológico.

Sostiene la CSJN que las normas jamás deberían interpretarse con sentido histórico sin adaptarlas a los contextos actuales, y que la interpretación realizada por el *a quo* no contempla el cambio en el paradigma familiar, en el que actualmente ya no solo la mujer es quien se ocupa de la familia, sino que actualmente está en cabeza de ambos cónyuges, razón por la cual esta interpretación restrictiva hace que la ley pierda la vigencia que debe tener a futuro.

Así mismo, respecto a los principios, la decisión que se impugna carece de los principios constitucionales emanados del 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, jerarquizados en el art. 75 inc. 22 de la carta magna, que pretenden proteger el matrimonio y la vida familiar.

Tales instrumentos enfatizan que la familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado. Además, reconocen el derecho del hombre y de la mujer a contraer matrimonio, y establecen la obligación de los Estados de tomar medidas apropiadas para asegurar la igualdad de derechos y la adecuada equivalencia de responsabilidades de los cónyuges en cuanto al matrimonio, durante el matrimonio y en caso de disolución del mismo.

Así mismo, el Convenio 156 de la OIT, sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (ratificado por la Argentina mediante la ley 23.451; B.O. 14 de abril de 1987),

pone en cabeza de los estados miembros de la entidad internacional la obligación de incluir entre los objetivos de sus políticas nacionales 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.

Así, entiende la CSJN que de la normativa señalada se consagra el derecho a la igualdad, y consagran así el principio no discriminatorio. Y que, además, 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”.

Así concluye que para interpretar armónicamente el ordenamiento jurídico nacional la única interpretación posible de la normativa bajo examen, arts. 180, 181 y 182 de la LCT, es aquella que ponga en un plano de igualdad a mujeres y hombres.

Con fallo unánime, el máximo tribunal nacional, hace lugar al recurso de queja y anula la sentencia recurrida para que se vuelva a dictar según estos argumentos, una nueva sentencia.

IV. Análisis del autor

IV.a. Análisis doctrinario y jurisprudencial

Para comenzar este análisis, se desentrañará el significado de 3 principios del derecho laboral asociados con el fallo analizado, el principio protectorio y su derivado *in dubio pro operario*, y el principio de no discriminación.

Uno de los principios sobre los que asienta el derecho laboral es el principio protectorio. Entiende Grisolía (2013) que, en conjunto con el principio de irrenunciabilidad, son los más importantes. Su finalidad es la de proteger la dignidad del trabajador en su condición de persona humana, y consiste en distintas técnicas que tienen por fin equilibrar las diferencias preexistentes entre trabajador y empleador, de modo de evitar que quienes se desempeñan bajo la dependencia jurídica de otros sean víctimas de abusos que ofendan su dignidad, dado el poder diferente de negociación y desequilibrio jurídico económico existente entre las partes.

Como derivación de este principio surge, según Grisolía (2013), el principio *in dubio pro operario*. Según Grisolía (2013), esta regla es una directiva dirigida al interprete o

juez para que en caso de existir una duda razonable acerca de la interpretación de determinada norma o la prueba ofrecida, los jueces deberán aplicarla en el sentido más favorable al trabajador. Respecto de la interpretación o alcance de la ley, entiende Grisolia (2013) que, si una norma resultara ambigua, y pudiera tener diferentes alcances, la interpretación que realizará el juez obligatoriamente será la más favorable al trabajador, pero ha de tenerse especial cuidado en aplicarla cuando exista duda razonable y no en lo general.

Respecto al principio de no discriminación, explica Grisolia (2013) que el art. 16 de la carta magna nacional consagra el principio de igualdad ante la ley y hace alusión a la "igualdad entre iguales y en igualdad de situaciones". Así mismo, en distintos artículos la LCT se refiere a este principio que comprende la obligación del empleador de no discriminar por razones de sexo, religión, estado civil, raza, ideas políticas, razones gremiales, edad, entre otros, lo cual también se puede hacer extensivo al aspecto físico y a la discapacidad.

Explica Grisolia (2013) que con la reforma de la Constitución de 1994 adquirieron rango constitucional los tratados sobre derechos humanos contenidos en el art. 75, inc. 22, y entre ellos, el Pacto de San José de Costa Rica que prohíbe la discriminación por raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra condición social. Además, la OIT tiene una política activa para combatir la discriminación y la desigualdad en materia laboral. Puntualmente, dice Grisolia (2013) que lo que prohíbe la ley son las discriminaciones arbitrarias entre el personal, es decir, distinciones infundadas; no impide que el empleador otorgue un trato desigual en situaciones desiguales: el principio se refiere solo a identidad de situaciones.

Y es de particular interés la concepción del trato discriminatorio, pues al entender de los jueces del fallo analizado, el despido del empleado que contrajo nupcias y la no aplicación de las mandas normativas para el caso del despido por matrimonio constituyeron un acto discriminatorio en sí mismo:

Discriminar implica ser tratado de manera distinta. En el ámbito de las relaciones laborales, la discriminación es ilegal cuando el tratamiento diferenciado sea, además, injusto. Ello ocurre, por ejemplo, cuando se base en características personales o estado, tal como el sexo o la raza, por citar sólo algunos.

La discriminación puede tomar distintas formas, y no es indispensable que sea intencional para que sea merecedora de reproche y reparación (Grisolia, 2013, pp.241-242)

Respecto a la interpretación que ha de realizarse sobre el despido por causa del matrimonio, es útil comentar los argumentos de De Diego (2012), este autor menciona que dado que este particular despido se encuentra dentro del título VII de la LCT, era complejo admitir esta tutela para el caso del despido de un hombre, lo que dio origen a un plenario de la Justicia Nacional, que logró extender dicha tutela a los hombres, pero con la diferencia de que la presunción legal no opera y se debe demostrar que la extinción del vínculo fue motivada porque el trabajador hubiera dado aviso de que iba a contraer nupcias.

En oposición, Rodríguez Mancini (2004), sostiene que del texto de los arts. 180, 181 y 182 de la LCT, no es posible inferir que la protección legal del despido por causa del matrimonio no opere para los empleados varones, así si se prueba que el despido del trabajador varón obedece a causa del matrimonio, es procedente la indemnización del art. 182 de la LCT. Entiende este autor que al igual que en el caso de maternidad, la LCT establece la presunción *iuris tantum* de que el despido se entiende a causa de matrimonio cuando un empleado fuera despedido sin invocación de causa, o no fuera probada la que se invoca, dentro de los tres meses anteriores y seis posteriores al matrimonio. Para que tal presunción opere, es indispensable la notificación fehaciente al empleador en fecha contemporánea con la del plazo mencionado en la citada norma.

Dice Estudio Vilaplana (2021) que teniendo en cuenta la sanción del matrimonio igualitario y la protección integral de la familia como institución elemental de la sociedad, la doctrina plenaria respecto a la no aplicación de la presunción *iuris tantum* respecto al despido por causa del matrimonio, ha perdido vigencia, quedando en un plano de igualdad los trabajadores hombres y mujeres, pues en caso contrario se estaría en presencia de un trato discriminatorio que sería además irracional y no puede ser admitido por el ordenamiento jurídico.

Al respecto de la materia de discriminación, Borenstein (2013) explica que el Convenio 111 de la OIT estipula que discriminación "es cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación".

Dice Borenstein (2013) que en adición a los motivos de discriminación prohibidos por el convenio 111, se pueden mencionar otros motivos prohibidos en virtud de otras

normas de la OIT, tales como, la discriminación por motivos de afiliación o de militancia sindical, por responsabilidades familiares o por el hecho de ser un trabajador a tiempo parcial. Así, Convenio 156, sobre trabajadores con responsabilidades familiares, 1981, dispone en su art. 3, que "con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional 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".

IV.b. Postura del Autor

Este autor considera que el racional empleado por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en el fallo analizado se constituye como una acción positiva para establecer la verdadera igualdad de género respecto a los derechos del trabajo reconocidos. Así al reconocer el despido del trabajador como discriminatorio por causa de sus nupcias recientemente contraídas, el cimero tribunal nacional pone en un plano de igualdad a trabajadores masculinos y femeninos, logrando la verdadera tutela emanada de la ley, que es la protección de la familia como base fundante de la sociedad.

Para así resolver, el tribunal ha considerado que, aunque la protección contra el despido por matrimonio está bajo el título "El trabajo de las mujeres" en la LCT, debe adaptarse la interpretación de la norma al contexto actual, más allá de la textualidad de la norma, interpretando según la intención verdadera de la norma que es la protección de la familia. Además, como es sostenido en el decisorio, más allá del título en que la tutela se encuentra inserta, en ningún momento menciona la protección solo en favor de las empleadas mujeres. Así con un ejemplar fallo el tribunal resuelve por la ampliación de la tutela emanada de decisiones jurisprudenciales previas, aplicando la presunción *iuris tantum* emanada del art. 182 de la LCT.

Esta novación del máximo tribunal nacional es entendida por este autor, como un intento por establecer una verdadera base igualitaria, y una adecuación en la interpretación de la norma al contexto actual. Así mismo pretende realizar una interpretación de la norma entendiendo los contextos sociales actuales. Si bien en este caso no se planteó desde un matrimonio igualitario, sienta las bases para que en estos

contextos puedan ser reconocidos los mismos derechos para todos los trabajadores, sin importar la identidad de género.

Por otro lado, este autor considera que este fallo, tiene su base además en los convenios de la OIT. En ellos se recomiendan a los países miembro acciones positivas tendientes a asegurar la igualdad de aquellos empleados, sin importar su género, como una medida antidiscriminatoria. De esta manera quienes tengan obligaciones familiares puedan ejercer su derecho a trabajar, sin ser objeto de discriminación.

Por otro lado, este autor entiende que el máximo tribunal nacional en su decisorio operó dentro del marco de los principios centrales del derecho laboral. Así pues, la duda en la interpretación de la norma emanada de la LCT en sus artículos 180, 181 y 182 fue interpretada en favor de la parte más débil de la relación laboral, y por otro lado basado en el principio de no discriminación, puso en plano de igualdad la interpretación de esta normativa al aplicarla de igual manera y sin distinciones, tanto para trabajadoras mujeres, como así también y en igualdad de condiciones a trabajadores hombres.

V. Conclusión

En este trabajo se abordó la problemática que plantea el contexto social actual, donde existen familias diversamente conformadas, con la interpretación de la norma que protege al trabajador ante despidos discriminatorios por causa del matrimonio. Es elemental para una correcta aplicación de la tutela emanada de la ley, entender que esta norma debe interpretarse según la verdadera intención que es la protección de la familia, adecuando la interpretación a la actualidad social imperante, y no por la simple posición que ocupa dentro del título genérico en que estaba ubicada.

Se han resaltado además la importancia de los principios de protección de los trabajadores, sin importar su condición de género, pues ellos tienen su origen en instrumentos internacionales jerarquizados constitucionalmente. Y es que además de una falta de adecuación en la interpretación de la normativa de protección, no se puede perder de vista aplicar la tutela solo a trabajadoras mujeres, implicaría además una violación a los principios de no discriminación.

En la actualidad mucho se habla sobre la tan anhelada igualdad de género, pero desconocer tan importante tutela en favor de los empleados varones, se vislumbra a todas luces como un acto que lejos de favorecer la igualdad, repite patrones y perpetúa las desigualdades.

VI. Referencias Bibliográficas

Doctrina

- Borenstein, A. (2013). *Derecho internacional del trabajo*. Astrea: Buenos Aires, Bogotá.
- De Diego J. (2012). *Tratado de Derecho del Trabajo*. Tomo IV. La Ley: Buenos Aires
- Estudio Vilaplana. (10 de junio de 2021). Despido por matrimonio. Recuperado de <https://estudiovilaplana.com.ar/despido-por-matrimonio/>
- Gascón Abellán, M. y García Figueroa, A. (2003). *Interpretación y argumentación jurídica*. San Salvador, SV: Consejo Nacional de la Judicatura.
- Grisolía, J. A. (2013). *Tratado del derecho del trabajo y la seguridad social*. Tomo I. La Ley: Buenos Aires.
- Rodríguez Mancini, J. (2004). *Curso del derecho del trabajo y la seguridad social*. 5ta ED. Astrea: Buenos Aires.
- Sobrevilla, D. (1995). *El modelo jurídico de reglas, principios y procedimientos de Robert Alexy*. Perú: Universidad de San Marcos y Universidad de Lima.

Legislación

- Constitución de la Nación Argentina [Const.]. (1994)
- Constitución de la Nación Argentina [Const.]. (1994)
- Convención Americana sobre Derechos Humanos. Recuperado de: https://www.oas.org/dil/esp/tratados_b-32_convencion_americana_sobre_derechos_humanos.htm
- Senado y la Cámara de Diputados de la Nación Argentina. (01 de octubre de 2014). Código Civil y Comercial de la Nación Argentina. [Ley 26994 de 2014]
- Senado y la Cámara de Diputados de la Nación Argentina. (13 de mayo de 1976). Ley de Contrato de Trabajo. [Ley 20744 de 1976]
- Senado y la Cámara de Diputados de la Nación Argentina. (29 de octubre de 1986). Convenio sobre igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras. Trabajadores con responsabilidades familiares, adoptado por la 67 reunión de la Conferencia General de la OIT [Ley 23451 de 1986].

Jurisprudencia

- Corte Suprema de Justicia de la Nación. (24 de septiembre de 2020) CNT57589/2012/1RH1 Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A s/ Despido.

VII. Anexo: Fallo analizado

Vistos los autos: "Recurso de hecho deducido por el actor en la causa Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido", para decidir sobre su procedencia.

Considerando:

1°) Que la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, al confirmar la sentencia de primera instancia, rechazó el reclamo de la indemnización especial por despido por causa de matrimonio (art. 182 de la Ley de Contrato de Trabajo, en adelante LCT) que fue promovido por el trabajador tras ser desvinculado sin expresión de motivos de la empresa demandada. Ello, pese a que la desvinculación había ocurrido dentro de los seis meses posteriores al acto nupcial; es decir, dentro del plazo en el que, según el art. 181 LCT, corresponde presumir que el despido sin invocación de motivos tiene por causa el matrimonio.

Contra ese pronunciamiento el vencido interpuso el recurso extraordinario cuya denegación origina esta queja.

2°) Que, para así decidir, el a quo consideró que la pretensión había sido desestimada por el juez de origen porque, aunque se había acreditado que la empleadora tomó conocimiento del matrimonio celebrado el día 18 de marzo de 2010, el actor no había logrado probar que el distracto se hubiera producido por dicha razón, toda vez que los testigos manifestaron desconocer el motivo de la desvinculación ocurrida el 25 de junio de 2010. Añadió que tampoco surgía de sus declaraciones que la empresa llevara adelante una "práctica discriminatoria" (arg. art. 1° de la ley 23.592), y no halló elementos que permitiesen tener por configurado un despido discriminatorio que autorizase a aplicar las pautas en materia de prueba establecidas por esta Corte en los precedentes sobre la materia (*Pellicori y Sisnero*, Fallos:

334:1387 y 337:611 respectivamente). Recordó que, según el fallo plenario n° 272 del fuero, dictado en autos "Drewes" -que debía entenderse vigente en virtud de lo establecido en la acordada 23/2013 de esta Corte- *"En caso de acreditarse que el despido del trabajador varón obedece a causas de matrimonio, es procedente la indemnización prevista en el art. 182 de la L.C.T."*. Y señaló, con cita de un precedente propio, que si bien conforme a ese criterio la protección contra el despido por matrimonio se extiende al dependiente -pues sostener lo contrario afectaría el "principio de prohibición de discriminación"-, no es menos verdad que, en estos casos, es necesario que se acredite que tal circunstancia fue la que causó el despido pues, a diferencia de lo que ocurre con la trabajadora mujer, no opera la presunción *"iuris tantum"* que establece el art. 181 de la LCT. Esta circunstancia, subrayó, no resulta contraria a los derechos constitucionales invocados sino que está respaldada por las disposiciones de la Constitución Nacional y por los tratados internacionales que consagran una protección especial de la mujer de manera que *"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 aquéllas 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"*.

3°) Que en el recurso extraordinario el apelante sostiene que lo decidido vulnera, entre otras, las garantías de igualdad y no discriminación y la protección de la familia que cuentan con consagración constitucional así como en diversos tratados internacionales de derechos humanos. Alega, asimismo, que el fallo es arbitrario porque carece de la debida fundamentación, se basa en afirmaciones dogmáticas y no aplica el

principio de equidad en materia de distribución de la carga de la prueba.

4°) Que si bien la impugnación traída conduce a la interpretación de una norma de derecho común -el art. 181 de la LCT- y tal cuestión sería, en principio, ajena a la instancia del art. 14 de la ley 48, cabe hacer excepción a esa regla en la medida en que la cámara ha dado a tal precepto un alcance irrazonable, que no solo prescinde de sus propios términos sino que, además, colisiona abiertamente con las directivas que fluyen de la Constitución Nacional y de los tratados internacionales de derechos humanos en materia de no discriminación y protección integral de la familia (confr. doctrina de Fallos: 307:398; 314:1849; 319:2676; 329:5266, entre muchos más).

5°) Que es pertinente señalar que la disposición legal en cuestión integra, junto a otros dos artículos, el capítulo (III) de la LCT denominado "De la prohibición del despido por causa de matrimonio", inapropiadamente inserto -por lo que se verá a continuación- en el título (VII) referido al "Trabajo de Mujeres". El primero de los artículos del capítulo determina: *"Nulidad. Serán nulos y sin valor los actos o contratos de cualquier naturaleza que se celebren entre las partes o las reglamentaciones internas que se dicten, que establezcan para su personal el despido por causa de matrimonio"* (art. 180). El segundo artículo establece: *"Presunción. 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, no pudiendo esta notificación efectuarse con anterioridad o posteridad a los plazos señalados"* (art. 181).

Finalmente, el tercer artículo prevé: "*Indemnización especial. En caso de incumplimiento de esta prohibición, el empleador abonará una indemnización equivalente a un año de remuneraciones, que se acumulará a la establecida en el artículo 245*" (art. 182).

Como puede observarse, ninguna de las tres normas transcriptas se refiere expresamente a la mujer trabajadora como exclusiva destinataria de la protección especial que consagran. Es más, el art. 180, que inicia el capítulo, enfatiza la nulidad de los negocios jurídicos y de las reglamentaciones internas de una empresa "que establezcan **para su personal** el despido por causa de matrimonio" (énfasis agregado), expresión ciertamente comprensiva tanto de los trabajadores como de las trabajadoras.

6°) Que los jueces de la causa, sobre la base de la doctrina plenaria del fuero, admitieron que tanto los empleados varones como las empleadas mujeres tienen derecho a la indemnización del art. 182 de la LCT -más arriba transcripto- en caso de despido por causa de matrimonio, pero sostuvieron que la presunción contenida en el art. 181 -también antes reproducido- solo se aplica a los supuestos de trabajadoras mujeres de manera que, para obtener el resarcimiento agravado, los varones deben "probar" que la desvinculación obedeció al hecho de haber contraído enlace.

Esta última conclusión no constituye derivación razonada de las normas examinadas en los dos considerandos precedentes pues, como quedó claramente expuesto, la ley no restringe su protección a las hipótesis de despido de trabajadoras mujeres. No hay en la literalidad de los arts. 180, 181 y 182 de la LCT (a la que corresponde estar como primera regla de la interpretación legal; Fallos: 340:644 y causa "A., M. G.", Fallos: 340:1149, entre muchas otras) elemento alguno que autorice a excluir de sus disposiciones al trabajador varón.

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). Frente a tan claras directivas, la única interpretación que cabe efectuar de los artículos en cuestión es que sus disposiciones son aplicables indistintamente a hombres y mujeres; sin que obste a tal conclusión la circunstancia de que el capítulo en el que se ubican estas normas de modo inadecuado integre el título VII de la ley referente al "Trabajo de Mujeres".

En cuanto a esto último, es un dato sumamente relevante que cada uno de los artículos que conforman los demás capítulos del Título VII de la ley expresamente aclara que su texto va dirigido al personal femenino lo cual no ocurre con los que integran el capítulo III, cuyo primer precepto, por el contrario, deja en claro que las normas de este capítulo están dirigidas a todo el personal de la empresa.

7°) Que no está de más recordar que, en su redacción original, la LCT -sancionada en 1974- reglaba la tutela especial por matrimonio en términos prácticamente iguales a como lo hace el texto vigente (arts. 196 a 198, insertos en igual título y capítulo que los actuales arts. 180 a 182). Solo que una disposición complementaria, el art. 299, determinaba que ese régimen podría "extenderse excepcionalmente al caso del trabajador despedido, de acuerdo a las circunstancias de cada caso, apreciado con criterio restrictivo".

Del debate parlamentario que precedió a la sanción de la ley se desprende que en el proyecto respectivo el artículo que abría el capítulo se refería al "personal de mujeres", «pero la comisión [de Trabajo y Previsión, cuyo dictamen fue aprobado también por la de Legislación General] suprimió la expresión "de

mujeres" por entender que esta causal puede comprender tanto a mujeres como a varones» lo cual resultaba más ajustado «al texto original de la ley 12.383, sancionada en el año 1938, y donde no se hace la distinción del sexo contenida en el proyecto remitido por el Poder Ejecutivo» (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 cuanto a la disposición complementaria del art. 299, en el punto II de las consideraciones en particular del proyecto de ley quedó consignado que *"tratándose de una situación siempre excepcional la del hombre, cuyo despido se dispusiera por causa de matrimonio...se admite la aplicación de lo dispuesto en el artículo 198, apreciado con criterio restrictivo. No se dan por supuesto en tal caso las motivaciones que informan aquellas otras disposiciones de tutela ni se justificaría el beneficio del artículo 197 (presunción). Acreditado el caso excepcional, la indemnización que en tal caso correspondería al trabajador no podría ser otra que la del artículo 198"* (diario de sesiones citado, p. 464).

La reforma introducida a la LCT en 1976 por la ley 21.297, en lo que a este punto concierne, por un lado, reubicó en el nuevo articulado general el contenido del capítulo III del título VII modificando el orden numérico de los preceptos y, por otro, suprimió el mencionado art. 299.

Es así que quedó determinado el diseño normativo actual. Y, más allá de cuál fuere la orientación general que pueda atribuirse a la reforma dispuesta por la ley 21.297, lo cierto es que, a partir de ella el texto de la LCT ya no contiene norma que expresamente restrinja la aplicación del régimen protector del

despido por causa de matrimonio en el supuesto de que el despedido sea un trabajador varón.

8°) Que, además, la restricción consagrada en el fallo apelado se revela como producto de 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 naturaleza, tiene una visión de futuro, [y] está predestinada a recoger y regir hechos posteriores a su sanción" (Fallos: 333:2306, considerando 9°).

Ciertamente, para sustentar su posición, la cámara puso de relieve la existencia de 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. Así, se hizo eco de las motivaciones que condujeron al legislador de 1974 a incorporar el sistema protector, particularmente dirigido a la mujer, en los términos aludidos en el considerando anterior. Empero, al centrarse solo en esa circunstancia, ha omitido examinar la significación de las normas en juego 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. 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.

9°) Que no puede perderse de vista que el régimen normativo protector contra el despido motivado por el matrimonio reconoce su génesis en el hecho de que, ante la asunción de

responsabilidades familiares -derivada de la unión conyugal- por parte de los trabajadores, los empleadores temen que el cumplimiento de las obligaciones laborales y la capacidad productiva de aquellos se vean afectados, lo que los induce a desvincularlos. 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 afectan 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.

Ahora bien, si en el nuevo paradigma sociocultural los cónyuges ya asumen o tienden a asumir por igual las responsabilidades familiares, no puede interpretarse que los estímulos del empleador para despedir a quienes contraen matrimonio se suscitan solamente en el caso de las mujeres trabajadoras, y que solamente ellas deben estar íntegramente abarcadas por el sistema protector especial de los arts. 180, 181 y 182 de la LCT.

10) Que la decisión de la cámara, en esas condiciones, se exhibe prescindente de los principios y directivas constitucionales e internacionales que, sin desmedro de propender al especial resguardo de la mujer, privilegian también la protección del matrimonio y de la vida familiar (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).

Entre otros aspectos relevantes para el esclarecimiento de los puntos debatidos en este caso, los instrumentos internacionales mencionados -que gozan de rango constitucional según el art. 75, inc. 22, de la Constitución Nacional- enfatizan que "la familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado" (art. 17.1 de la Convención citada en primer término, 23 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y 10.1 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales). Asimismo, reconocen el derecho del hombre y de la mujer a contraer matrimonio (art. 17.2 de la Convención y 23 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos cit. y establecen la obligación de los Estados de "tomar medidas apropiadas para asegurar la igualdad de derechos y la adecuada equivalencia de responsabilidades de los cónyuges en cuanto al matrimonio, durante el matrimonio y en caso de disolución del mismo" (art. 17.4 de la Convención y 23 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos). La eliminación de "la discriminación contra la mujer" y, particularmente, en lo que atañe a "los asuntos relacionados con el matrimonio y las relaciones familiares" constituye uno de los objetivos primordiales a los que apunta la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (arts. 2 y 16.1). Al efecto, la norma internacional prescribe que los estados deben adoptar todas las medidas adecuadas que aseguren "en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres"... "[e]l mismo derecho para contraer matrimonio", "[l]os mismos derechos y responsabilidades durante el matrimonio y con ocasión de su disolución" y "[l]os mismos derechos y responsabilidades como progenitores, cualquiera que sea su estado civil, en materias relacionadas con sus hijos; en todos los casos,

los intereses de los hijos serán la consideración primordial” (art. 16.1.a, c y d).

11) Que, es apropiado traer a colación, asimismo, que con similar orientación a la de la normativa reseñada en los considerandos precedentes, el Convenio 156 de la OIT, “sobre los trabajadores con responsabilidades familiares” (ratificado por la Argentina mediante la ley 23.451; B.O. 14 de abril de 1987), pone en cabeza de los estados miembros de la entidad internacional la obligación de incluir entre los objetivos de sus políticas nacionales “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”. Todo ello “con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras” (art. 3°). El Convenio, además, determina expresamente que “la responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo” (art. 8).

En suma, las directivas internacionales examinadas consagran innegablemente la igualdad de derechos de hombres y mujeres frente al matrimonio y las responsabilidades familiares. Más aún, imponen a los estados nacionales la obligación de adoptar medidas adecuadas que permitan erradicar el perimido patrón socio cultural que pone exclusivamente a cargo de las mujeres las tareas domésticas y la crianza de los hijos. Es evidente que para cumplir con tal cometido el Estado debe facilitar, incentivar y apoyar la participación de los hombres 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.

12) Que, en concordancia con esos principios que emergen del ordenamiento internacional, las previsiones vigentes de nuestro derecho interno en materia civil vedan el otorgamiento de un trato diferencial al varón que contrae matrimonio respecto del que se da a la mujer. En efecto, 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"*.

En razón de ello y, frente a la necesidad de contar con criterios interpretativos homogéneos que aseguren la coexistencia armónica de las disposiciones existentes en las distintas ramas del ordenamiento nacional, la única inteligencia posible que cabe asignar al art. 181 de la LCT es la que equipara a varones y mujeres para acceder a la protección especial en caso de despido por matrimonio.

En consecuencia, corresponde descalificar el fallo apelado pues media en el caso la relación directa e inmediata entre lo debatido y resuelto y las garantías constitucionales que se dicen vulneradas (art. 14 de la ley 48).

Por ello, y lo concordemente dictaminado por el señor Procurador Fiscal, se hace lugar a la queja, se declara procedente el recurso extraordinario y se deja sin efecto la sentencia apelada con el alcance indicado. Con costas (art. 68 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación). Agréguese la queja al principal, hágase saber y remítanse los autos al tribunal de

origen para que, por medio de quien corresponda, se dicte un nuevo fallo con arreglo al presente.

Carlos Fernando Rosenkrantz (según su voto) - Elena I. Highton de Nolasco - Juan Carlos Maqueda - Ricardo Luis Lorenzetti - Horacio Rosatti (según su voto).

Voto del Señor Presidente Doctor Don Carlos Fernando Rosenkrantz

Considerando:

1°) Que la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, al confirmar la sentencia de primera instancia, rechazó el reclamo de la indemnización especial por despido por causa de matrimonio (art. 182 de la Ley de Contrato de Trabajo, en adelante "LCT") que fue promovido por el trabajador tras ser desvinculado sin expresión de motivos de la empresa demandada.

Para así decidir, el a quo consideró que la pretensión había sido desestimada por el juez de origen porque, aunque se había acreditado que la empleadora tomó conocimiento del matrimonio celebrado el día 18 de marzo de 2010, el actor no había logrado probar que el distracto se hubiera producido por dicha razón, toda vez que los testigos manifestaron desconocer el motivo de la desvinculación ocurrida el 25 de junio de 2010. Añadió que tampoco surgía de sus declaraciones que la empresa llevara adelante una "práctica discriminatoria" (arg. art. 1° de la ley 23.592) y no halló elementos que permitiesen tener por configurado un despido discriminatorio que autorizase a aplicar las pautas en materia de prueba establecidas por esta Corte en los precedentes sobre la materia (*Pellicori y Sisnero*, Fallos: 334:1387 y 337:611, respectivamente). Recordó que, según el fallo plenario n° 272 del fuero dictado en autos "Drewes" —que debía entenderse vigente en virtud de lo establecido en la acordada 23/2013 de esta Corte—, *"en caso de acreditarse que el despido del trabajador varón obedece a causas de matrimonio, es procedente la indemnización"*

prevista en el art. 182 de la L.C.T.". Señaló, con cita de un precedente propio, que, si bien conforme a ese criterio la protección contra el despido por matrimonio se extiende al dependiente –pues sostener lo contrario afectaría el "principio de prohibición de discriminación"–, no era menos verdad que, en estos casos, era necesario que se acredite que tal circunstancia era la causante del despido pues, a diferencia de lo que ocurre con la trabajadora mujer, no operaba la presunción "*iuris tantum*" que establece en el art. 181 de la LCT. Esta circunstancia, subrayó, no resulta contraria a los derechos constitucionales invocados sino que está respaldada por las disposiciones de la Constitución Nacional y por los tratados internacionales que consagran una protección especial de la mujer de manera que "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 aquéllas 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".

2°) Que contra ese pronunciamiento el vencido interpuso el recurso extraordinario cuya denegación origina esta queja. El apelante sostiene que lo decidido vulnera, entre otras, las garantías de igualdad y no discriminación y la protección de la familia que cuentan con protección constitucional así como en diversos tratados internacionales de derechos humanos. Alega, asimismo, que el fallo es arbitrario porque carece de la debida fundamentación, se basa en afirmaciones dogmáticas y no aplica el principio de equidad en materia de distribución de la carga de la prueba.

3°) Que las impugnaciones traídas a conocimiento de esta Corte suscitan cuestión federal bastante pues, si bien el tema remite a la interpretación de una norma de derecho común (el art. 181 de la LCT) y dicha materia es ajena al remedio del art. 14 de la ley 48, cabe hacer excepción a esa regla cuando la sentencia recurrida se aparta de la solución legal prevista para el caso con serio menoscabo de garantías constitucionales (Fallos: 337:567; "Páez Alfonso y otro", Fallos: 341:1268).

4°) Que la cuestión que debe decidirse es si la presunción consagrada en el art. 181 de la LCT se aplica únicamente a la mujer trabajadora o si, por el contrario, se aplica también al trabajador varón.

El art. 181 de la LCT integra, junto a otros dos artículos, el capítulo III de la ley titulado "De la prohibición del despido por causa de matrimonio". El art. 180 establece: "*Nulidad. Serán nulos y sin valor los actos o contratos de cualquier naturaleza que se celebren entre las partes o las reglamentaciones internas que se dicten, que establezcan para su personal el despido por causa de matrimonio*". El art. 181, por su parte, dispone lo siguiente: "*Presunción. 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, no pudiendo esta notificación efectuarse con anterioridad o posteridad a los plazos señalados*". Finalmente, el art. 182 prevé: "*Indemnización especial. En caso de incumplimiento de esta prohibición, el empleador abonará una indemnización equivalente a un año de remuneraciones, que se acumulará a la establecida en el artículo 245*".

Si se atiende a la literalidad de estos preceptos (primera regla de la interpretación según la doctrina de Fallos: 340:644 y causa "A., M. G.", Fallos: 340:1149, entre muchas otras), se advierte que ninguna de las tres normas se refiere expresamente a la mujer trabajadora como exclusiva destinataria de la protección especial. Más aun, el art. 180, que inicia el capítulo, determina la nulidad de los negocios jurídicos y de las reglamentaciones internas de una empresa que "establezcan para su personal el despido por causa de matrimonio" (énfasis añadido). Dicha expresión es comprensiva tanto de los trabajadores varones como de las mujeres.

Por lo demás, el capítulo prohíbe el despido por causa de matrimonio, lo que supone que la finalidad perseguida consiste en proteger precisamente la institución del matrimonio y, por consiguiente, que la garantía abarca a ambos cónyuges independientemente de su sexo.

Es claro entonces que el régimen protectorio contra el despido por causa de matrimonio, incluyendo la presunción consagrada en el art. 181 de la LCT, abarca tanto a mujeres como a varones.

5°) Que los antecedentes de la sanción de las normas examinadas lo confirman.

La ley 20.744, publicada en 1974, surgió de un proyecto presentado por el Poder Ejecutivo. En el mensaje de elevación se empleaba específicamente la palabra "mujeres". El art. 196 establecía, en efecto, que "*Serán nulos y sin valor los actos o contratos de cualquier naturaleza que se celebren entre las partes o las reglamentaciones internas que se dicten, que establezcan para su personal de mujeres el despido por causa de matrimonio*" (énfasis agregado). El mensaje decía explícitamente, además, que

"el despido por tal causa se reputa nulo y carente de valor los actos o contratos de cualquier naturaleza que establezcan el despido de la mujer por causa de matrimonio" (énfasis añadido). Más aun, el proyecto de ley contenía otra norma (el art. 299) según la cual las disposiciones sobre indemnización agravada en el caso de despido por causa de matrimonio podían "extenderse excepcionalmente al caso del trabajador despedido, de acuerdo a las circunstancias de cada caso, apreciado con criterio restrictivo". De hecho, el mensaje decía que, "tratándose de una situación siempre excepcional la del hombre cuyo despido se dispusiera por causa de matrimonio, por el artículo 299 (Título XV, Disposiciones complementarias) se admite la aplicación de lo dispuesto en el artículo 198, apreciado con criterio restrictivo. No se dan por supuesto en tal caso las motivaciones que informan aquellas otras disposiciones de tutela ni se justificaría el beneficio del art. 197. Acreditado el caso excepcional, la indemnización que en tal caso correspondería al trabajador no podría ser otra que la del artículo 198" (Diario de Sesiones de la Cámara de Senadores de la Nación, 21 de marzo de 1974, pág. 3888). En otras palabras, el mensaje de elevación 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.

Al discutirse el proyecto en la Cámara de Senadores, sin embargo, este aspecto del proyecto de ley fue modificado. Tal como surge del dictamen de las Comisiones de Trabajo y Previsión Social y de Legislación General, se suprimió la locución "de mujeres" del art. 196. El miembro informante de la Comisión de Trabajo y Previsión Social, Senador Pennisi, sostuvo en efecto lo siguiente: "La comisión ha suprimido la expresión 'de mujeres' por entender que esta causal puede comprender tanto a mujeres como a varones. Por otra parte, con la modificación aprobada no hacemos

otra cosa que ajustarnos al texto original de la ley 12.383, sancionada en el año 1938, y donde no se hace la distinción del sexo contenida en el proyecto remitido por el Poder Ejecutivo. Con motivo de esta ley se suscitó un debate muy interesante, tanto en la Cámara de Senadores como en la Cámara de Diputados, que, por supuesto, no voy a traer aquí porque no deseo fatigar la atención de los compañeros senadores. Hago la referencia simplemente para reafirmar el despacho de la comisión en la modificación que introduce al texto del artículo 196 original del proyecto. Por el dispositivo del artículo 197 se establece una presunción iuris tantum de que el despido dispuesto dentro de los seis meses de celebrado el matrimonio lo es por causa del mismo, si no se invocara otra causa o si la invocada no tuviera prueba fehaciente” (op. cit., pág. 494, énfasis agregados).

Como puede verse, el miembro informante dice claramente que las normas protectorias, incluyendo la que establece la presunción, fueron modificadas teniendo en miras tanto a la mujer como al varón. Recuperaba así la regulación de la ley 12.383, que protegía a los dos cónyuges. Más aun, cuando el proyecto volvió a Senadores, el miembro informante de la Comisión volvió a dejar en claro que la protección alcanzaba a varones y mujeres. Sostuvo así que “El artículo 196 establece la prohibición absoluta del despido por matrimonio. Muchas veces encontrábamos que la parte empresaria se enteraba de que un compañero o compañera trabajador iba a contraer matrimonio y procedía a despedirlo” (op. cit., pág. 1695).

En suma, no hay duda alguna de que la protección contra el despido por causa de matrimonio, incluyendo la presunción, alcanzaba a todo trabajador independientemente de su sexo.

Es verdad que el art. 299, que según se vio disponía que la protección alcanzaba al varón solo excepcionalmente,

permaneció en el articulado de la ley. No hay una explicación clara de por qué ello fue así. La tensión evidente entre esta norma y las restantes fue advertida durante el debate en la Cámara de Senadores. El Senador De la Rúa expresó: *"Eso sí: entre las modificaciones introducidas debió haberse suprimido el artículo 299 porque pensamos que efectuadas aquellas este artículo pierde su objeto y razón de ser"*. Sea como fuere, lo cierto es que el art. 299 solo sobrevivió dos años porque fue derogado.

En efecto, en 1976 la ley 21.297 reubicó en el nuevo articulado general el contenido del capítulo III del título VII modificando el orden numérico de los preceptos y, por otro lado, suprimió el mencionado art. 299. La derogación despeja entonces cualquier duda sobre el particular. A menos que haya una razón en contrario, el acto de derogar una disposición dejando vigente otras implica que aquellas no derogadas mantienen su mismo alcance y sentido. Ello es así en tanto el órgano que deroga la ley está en condiciones, si lo desea, de derogar o modificar aquellas disposiciones que deja subsistentes de manera que, si no lo hace, las disposiciones no derogadas permanecen intactas. En el caso no hay ningún argumento válido para pensar que la ley de 1976, que derogó el art. 299, pretendía también modificar la regulación contenida en los arts. 196 a 198 (de hecho, se limitó únicamente a modificar el plazo de la prohibición, que se redujo). Por consiguiente, la ley 21.297 no modificó las normas que consagraban la protección contra despido por causa de matrimonio tanto para el varón como para la mujer. Conviene recordar también, por lo demás, que, aun si subsistiese alguna duda, esta debe resolverse en favor del trabajador por expresa disposición legal (art. 9 de la LCT).

En definitiva, así quedó determinado el diseño normativo actual que, como se dijo, no contiene norma alguna que

restrinja la aplicación del régimen protectorio del despido por causa de matrimonio, incluyendo la presunción, a los trabajadores en función de su sexo.

6°) Que las consideraciones precedentes muestran que la postura de la cámara, según la cual la presunción contenida en el art. 181 solo beneficia a trabajadoras mujeres, no constituye derivación razonada del derecho vigente. La ley no restringe su protección a las hipótesis de despido de trabajadoras mujeres. No hay en la literalidad de los arts. 180, 181 y 182 de la LCT elemento alguno que autorice a excluir de sus disposiciones al trabajador varón. La finalidad perseguida por la norma (la protección del matrimonio) claramente lo pone de manifiesto. Y la historia legislativa de los preceptos lo confirma.

7°) Que, para concluir, conviene recordar que la propia LCT "prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores", entre otros, "por motivo de sexo" (art. 17) y considera "trato desigual" al dispensado a los trabajadores por esa misma razón, entre otras (art. 81). Frente a tan claras directivas, la única interpretación que cabe efectuar de los artículos en cuestión es que sus disposiciones son aplicables indistintamente a hombres y mujeres. Por lo demás, la postura contraria resulta irrazonable porque la dificultad de acreditar que el despido obedece al matrimonio es tan significativa en el caso de la mujer como en el caso del cónyuge varón, con lo que la distinción es irrazonable y, a la postre, discriminatoria (art. 16 de la Constitución Nacional).

En consecuencia, corresponde descalificar el fallo apelado en tanto media en el caso la relación directa e inmediata entre lo debatido y resuelto y las garantías constitucionales que se dicen vulneradas (art. 14 de la ley 48).

Por ello, y lo concordemente dictaminado por el señor Procurador Fiscal, se hace lugar a la queja, se declara procedente el recurso extraordinario y se deja sin efecto la sentencia apelada con el alcance indicado. Con costas (artículo 68 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación). Agréguese la queja al principal, hágase saber y remítanse los autos al tribunal de origen para que, por medio de quien corresponda, se dicte un nuevo fallo con arreglo al presente.

Carlos Fernando Rosenkrantz.

Voto del Señor Ministro Doctor Don Horacio Rosatti

Considerando:

1°) Que la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, al confirmar la sentencia de primera instancia, rechazó la demanda de indemnización especial por despido por causa de matrimonio (art. 182 de la Ley de Contrato de Trabajo, en adelante LCT), que fue promovida por el trabajador al ser desvinculado sin expresión de motivos por la empresa demandada dentro de los seis meses posteriores al acto nupcial; es decir, dentro del plazo en el que -a su criterio- según el art. 181 LCT, corresponde presumir que el despido sin invocación de motivos tiene por causa el matrimonio.

2°) Que, para así decidir, el *a quo* sostuvo inicialmente que la indemnización agravada prevista en el art. 182 de la LCT para el supuesto de que el despido obedezca a razones de matrimonio alcanza tanto a las trabajadoras mujeres como a los trabajadores varones, de conformidad con la doctrina sentada en el fallo plenario n° 272, en los autos "*Drewes, Luis A. c/ Coselec SA s/ cobro de pesos*", del 23 de marzo de 1990, vigente en virtud de lo establecido en la acordada 23/2013 de esta Corte.

Seguidamente el tribunal consideró que si bien la causal de matrimonio como fundamento del despido rige -conforme a lo dicho- para hombres y mujeres, la presunción *iuris tantum* prevista en el art. 181 de esa misma ley, según la cual se presume que el despido dispuesto sin invocación de causa es consecuencia del matrimonio cuando se produce en los tres meses anteriores o en los seis meses posteriores a su celebración, es únicamente aplicable a las mujeres.

En ese orden de ideas, concluyó que aunque se había acreditado que el actor fue desvinculado de la empresa dentro del período de seis meses posterior a la fecha en que contrajo matrimonio, el interesado no había logrado probar que el distracto se hubiera producido por dicha razón, y como no estaba alcanzado -en función de ser varón- por la presunción protectoria del art. 181 no cabía dar razón a su planteo.

Señaló que limitar la presunción *iuris tantum* a la trabajadora mujer no resultaba contrario a los derechos constitucionales invocados por el demandante, sino que constituía una pauta acorde a las disposiciones de la Constitución Nacional y de los tratados internacionales que consagraban para aquella una tutela especial. En síntesis, consideró que "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". Añadió que no se habían presentado elementos que hubieran permitido tener por configurado un despido discriminatorio que autorizase a aplicar las pautas en materia de

prueba establecidas por esta Corte en distintos precedentes ("Pellicori" Fallos: 334:1387 y "Sisnero", y Fallos: 337:611).

En consecuencia, al no haber satisfecho la carga procesal de acreditar que el despido fue motivado en el hecho de haber contraído matrimonio, y al no resultar alcanzado por la presunción pretendida por su carácter de varón, la cámara confirmó el pronunciamiento apelado que había rechazado la demanda.

3°) Que contra ese pronunciamiento el actor interpuso recurso extraordinario federal que al ser denegado dio origen a la presente queja.

El recurrente sostiene que la decisión apelada no solo es arbitraria porque carece de la debida fundamentación, se basa en afirmaciones dogmáticas y no aplica el principio de equidad en materia de distribución de la carga de la prueba, sino que vulnera -entre otras- las garantías de igualdad y de no discriminación y resulta contraria al mandato constitucional de protección a la familia, consagrado en los arts. 14 *bis* de la Constitución Nacional, 17 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, 16 de la Declaración Universal de Derechos Humanos y 23 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

Alega que limitar el alcance de la presunción que surge de la norma en cuestión solo a las trabajadoras mujeres significa discriminarlo en razón de su género, lo que está constitucionalmente vedado; que la cláusula de marras tiene como objeto implementar la mencionada protección de la familia y que, puesto que tanto el hombre como la mujer se ocupan de tareas domésticas y del cuidado de la familia corresponde su aplicación sin distinciones.

Concluye que negar que se aplique la presunción que establece el referido art. 181 a supuestos como el de autos

conlleva, en la práctica, una desnaturalización del derecho a la indemnización que gozan los hombres por causal de matrimonio, en virtud de las dificultades para satisfacer la carga probatoria respectiva.

4°) Que los agravios del apelante suscitan la cuestión federal que habilita la instancia de excepción de este Tribunal, pues se sostiene que la interpretación realizada por el *a quo* respecto del art. 181 de la LCT es violatoria de garantías constitucionales, en particular de los derechos a la protección de la familia y a la igualdad, y la decisión apelada ha sido contraria al derecho fundado en ellas (art. 14, inc. 3°, ley 48, doct. Fallos: 307:398; 329:5266, y sus citas).

5°) Que no resultando controvertido en el caso que la empleadora tomó conocimiento que el actor contrajo matrimonio el día 18 de marzo de 2010 y que lo desvinculó de la empresa demandada sin expresar motivo alguno y dentro de los seis meses posteriores a la celebración del acto nupcial del que fue debidamente notificada, el debate en la causa se circunscribe a precisar los alcances de la tutela que emerge del art. 181 de la LCT en cuanto presume *-iuris tantum-* que el despido dispuesto por el empleador *i)* sin invocación de causa o con causa invocada pero no probada, *ii)* producido dentro de los tres (3) meses anteriores o seis (6) meses posteriores a la celebración del matrimonio del empleado y *iii)* habiendo mediado notificación fehaciente del mismo al empleador dentro de dichos plazos, responde al evento nupcial.

En concreto, en el *sub examine* se trata de establecer si la presunción de despido por causa de matrimonio establecida en la norma citada, ubicada bajo el título "Trabajo de las mujeres", alcanza no solo a las trabajadoras mujeres sino también al trabajador varón.

6°) Que conforme lo ha sostenido este Tribunal, el control constitucional de las leyes que compete a los jueces, y especialmente a la Corte Suprema en los casos concretos sometidos a su conocimiento en una causa judicial, no se limita a la función -en cierta manera negativa- de descalificar una norma por lesionar principios de la Ley Fundamental, sino que se extiende positivamente a la tarea de interpretar las leyes con fecundo y auténtico sentido constitucional, en tanto la letra o el espíritu de aquellas lo permita (*"Municipalidad de Laprida c/ Universidad de Buenos Aires"*, Fallos: 308:647 y voto del juez Rosatti en *"Varela"*, Fallos: 341:1106, considerando 9°).

De ahí que, para respetar su validez constitucional, la lectura del texto y/o la interpretación del art. 181 de la LCT debe reflejar el íntimo enlace que dicho precepto debe guardar con el marco conceptual y la exégesis de las normas que integran el bloque constitucional que se vinculan con la materia que le da contenido.

7°) Que en el *sub judice*, es evidente que las normas en estudio (arts. 180, 181 y 182 de la LCT), referidas a la tutela contra el despido por causa de matrimonio, reglamentan de manera directa el art. 14 *bis* de la Constitución Nacional, en cuanto estipula la "protección integral de la familia", pues el listado de beneficios mencionados expresamente por el constituyente (compensación económica, bien de familia y acceso a la vivienda digna) es meramente enunciativo y no invalida otros que se dirijan al mismo objetivo.

La manda constitucional tutela "los atributos de la familia", entendida como una "sociedad natural organizada... sin discriminar sobre su forma de constitución, protegiendo además la maternidad, la infancia, y la menor edad" (Jaureguiberry, Luis María, "El artículo nuevo (constitucionalismo social), ed.

Castellvi, Santa Fe, 1957, pág. 139). Una conceptualización dinámica impone afirmar que la familia constitucionalmente aludida no es solo la llamada "familia tradicional" sino que abarca asimismo a otro tipo de relaciones basadas en el afecto, conforme a ponderaciones sociales que se expresan históricamente en criterios legislativos y jurisprudenciales (conf. Fallos: 312:1681; 340:1154, disidencia del juez Rosatti). Este era el criterio dominante en la Convención Constituyente de 1957 (ver las opiniones de los convencionales Luis María Jaureguiberry y Hernán Cortés, en Jaureguiberry, op. cit. págs. 143 y ss.).

8º) 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.

Así, el art. 17 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos establece, en su inciso 1, que "*la familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y debe ser protegida por la sociedad y el Estado*". Por su parte, el inciso 4 agrega que los Estados partes "*deben 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...*".

En sentido similar, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), consagra en su art. 16 que "*1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas adecuadas para eliminar la discriminación contra la*

mujer en todos los asuntos relacionados con el matrimonio y las relaciones familiares y, en particular, asegurarán, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres: (...) d) Los mismos derechos y responsabilidades como progenitores, cualquiera que sea su estado civil, en materias relacionadas con sus hijos; en todos los casos, los intereses de los hijos serán la consideración primordial; (...) f) Los mismos derechos y responsabilidades respecto de la tutela, curatela, custodia y adopción de los hijos, o instituciones análogas cuando quiera que estos conceptos existan en la legislación nacional; en todos los casos, los intereses de los hijos serán la consideración primordial”.

En la misma orientación, el art. 10 del Pacto de Derechos Económicos Sociales y Culturales establece que *“(1)os Estados Partes en el presente pacto reconocen que: 1. Se debe conceder a la familia, que es el elemento natural y fundamental de la sociedad, la más amplia protección y asistencia posibles, especialmente para su constitución y mientras sea responsable del cuidado y la educación de los hijos a su cargo....”.*

Por su parte, el Comité de los Derechos del Niño - organismo que el Tribunal ha considerado intérprete autorizado de la Convención sobre los Derechos del Niño (Fallos: 331: 2047)-, en su Observación General n° 7 reconoce que existe una tendencia global hacia una mayor diversidad en el tamaño de la familia, las funciones parentales y las estructuras para la crianza de los niños, y considera que *“‘familia’ se refiere a una variedad de estructuras que pueden ocuparse de la atención, el cuidado y el desarrollo de los niños pequeños y que incluyen a la familia nuclear, la familia ampliada y otras modalidades tradicionales y modernas de base comunitaria, siempre que sean acordes con los derechos y el interés superior del niño”* (conf. párrafos 15 y 19,

Fallos: 340:1154, disidencias de los jueces Maqueda y Rosatti, considerandos 20).

Los criterios reseñados, orientados a la protección de la familia -entendida en una concepción amplia- encuentran proyección infra constitucional en el Código Civil y Comercial de la Nación, en tanto establece que los cónyuges se deben asistencia recíproca, privilegiando el cuidado compartido de los hijos, así como la obligación conjunta de criarlos (arts. 431, 651, 658).

9°) Que a la luz de la evolución y el desarrollo progresivo y dinámico de los conceptos, principios y pautas constitucionales que definen y gobiernan la garantía de "protección integral de la familia" que surgen de las consideraciones precedentes, limitar a la trabajadora mujer la presunción de despido por causa de matrimonio supone desconocer la igualdad de condiciones de los integrantes del núcleo familiar en el ejercicio de las responsabilidades y deberes que se derivan de ese especial vínculo social en sus aspectos filiales, domésticos, económicos e interfamiliares.

La decisión de considerar que no rige a favor del trabajador varón la presunción del despido por causa de matrimonio importa recurrir a consideraciones que no encuentran acogida en una sociedad global en la que imperan criterios que se alejan de los estereotipos vigentes en otro tiempo, enmarcados en un contexto socio-cultural en el que la igualdad de género no alcanzaba el grado de desarrollo y reconocimiento que hoy ha logrado tanto a nivel nacional como internacional. Una visión actual conlleva a afirmar que las premisas o presunciones sobre los atributos, capacidades o características personales de los componentes de la familia, que expresan una preferencia cultural sobre un determinado tipo de vínculo y sobre el rol de sus integrantes, no pueden ser admisibles como factores determinantes

para la restricción de derechos (cfr. arg. Corte Interamericana de Derechos Humanos, "Fornerón e hija vs. Argentina", Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 27 de abril de 2012. Serie C No. 242, párr. 50).

10) Que la exégesis señalada, lejos de ser extraña a la legislación laboral, reconoce antecedentes normativos que autorizan a respaldar el criterio que se viene sosteniendo.

En efecto, en el año 1938, la ley 12.383 estableció, sin formular distinción de sexo: "...queda prohibido a los patrones, a las empresas concesionarias de servicios públicos y a las sociedades civiles y comerciales de cualquier naturaleza, dictar reglamentaciones internas y celebrar pactos o convenios que establezcan para su personal el despido por causa de matrimonio. Actos tales se reputarán nulos" (art. 1).

En 1974, la sanción de la Ley de Contrato de Trabajo (ley 20.744) contempló la protección contra el despido por matrimonio tanto a trabajadores varones como mujeres (los arts. 196, 197 y 198 se encontraban ubicados en el mismo capítulo y título -"Trabajo de mujeres"- y presentaban una redacción similar a los actuales arts. 180, 181 y 182, reconociéndose un plazo mayor de presunción que el actual). Con específica referencia a los trabajadores varones, la legislación preveía la protección en el art. 299, en los siguientes términos: "*lo dispuesto en el artículo 198 de esta ley podrá extenderse excepcionalmente al caso del trabajador despedido, de acuerdo a las circunstancias de cada caso, apreciado con criterio restrictivo*".

Finalmente, la extensión al trabajador varón prevista en dicho artículo fue derogada por la ley 21.297, adoptada durante el último gobierno de facto que -conforme su mensaje de elevación de fecha 23 de abril de 1976- tuvo como objeto eliminar ciertos

“excesos” en la regulación laboral y restablecer “el orden indispensable en la relación trabajo-empresa”.

De lo expuesto se sigue que el espíritu tuitivo que llevó a consagrar la presunción del artículo 181 bajo el título “Del trabajo de las mujeres”, constituyó una precursora y temprana “medida de acción positiva” dirigida -en ese entonces- a proteger a un colectivo vulnerable como el de las trabajadoras. En la actualidad resulta imperativa una lectura dinámica y progresiva de la norma que, superando los estereotipos culturales con tintes discriminatorios precedentemente referidos, procure su extensión a todos los trabajadores, con una hermenéutica de equidad de género.

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°).

11) Que, por lo demás, restringir la exegesis de la norma en estudio al supuesto exclusivo del matrimonio de la trabajadora mujer implicaría privar de tutela al trabajador varón, a quien también corresponde atribuir el ejercicio de tareas de cuidado, conforme al mandato del bloque de constitucionalidad analizado *ut supra*.

Tal interpretación, desfavorable a los varones, implicaría asimismo afectar la igualdad de oportunidades de las mujeres en el acceso a los puestos de trabajo, restringiendo la contratación del género femenino. En efecto, al tener éstas y no

aquellos la presunción de despido por matrimonio, el empleador podría inclinarse por seleccionar varones a fin de evitar la futura aplicación de la figura.

12) Que de lo expuesto se concluye que, en el marco de las pautas constitucionales e internacionales con jerarquía constitucional aplicables al sub examine, la presunción estatuida por el art. 181 de la LCT debe ser aplicada sin distinciones en razón de género.

La solución que aquí se propone encuentra correlato con lo previsto en el Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo (ley 23.451), norma con nivel supra-legal en el orden interno conforme el art. 75, inciso 22, de la Constitución Nacional, en cuanto condena la discriminación contra las trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares y prevé expresamente que "la responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo" (art. 8).

13) Que atento a la forma en que se decide la controversia, resulta innecesario el tratamiento de los restantes planteos propuestos por el recurrente.

En tales condiciones corresponde descalificar la sentencia impugnada, pues media en el caso la relación directa e inmediata entre lo debatido y lo resuelto y las garantías constitucionales que se dicen vulneradas (art. 14 de la ley 48).

Por ello, habiendo dictaminado el señor Procurador Fiscal, se declara admisible la queja, procedente el recurso extraordinario interpuesto y con el alcance indicado se revoca la sentencia apelada, con costas (art. 68 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación). Vuelvan los autos al tribunal de origen a fin de que, por quien corresponda, se dicte pronunciamiento con

arreglo al presente. Hágase saber, acumúlese la queja al principal y, oportunamente, remítase.

Horacio Rosatti.

Recurso de queja interpuesto por **Fernando Rodolfo Puig**, representado por el **Dr. Ariel Gustavo Lucero**.

Tribunal de origen: **Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo**.

Tribunal que intervino con anterioridad: **Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo n° 11**.