



**FALLO "PUIG": IMPLICANCIAS TEÓRICAS Y PRÁCTICAS DEL
PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN LABORAL**

NOTA A FALLO

Autora: Ahumada, Noelia Maité

D.N.I: 34.335.216

Legajo: VABG82673

Profesor Director: Baena César Daniel

Morteros, 2021

Tema: Derechos fundamentales en el mundo del trabajo. Futuro y presente del Derecho del Trabajo.

Fallo: Corte Suprema de Justicia de la Nación, “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido”. Sentencia del 24 de diciembre del 2020.

Sumario: 1. Introducción. 2. Premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal. 3. Identificación y reconstrucción de la *ratio decidendi* de la sentencia. 4. Análisis crítico del fallo. 4.1. Postura de la autora. 5. Conclusión. 6. Bibliografía. 6.1. Legislación. 6.2. Doctrina. 6.3. Jurisprudencia. 7. Anexo: fallo completo

1. Introducción

En la presente nota realizaremos un análisis de la sentencia emitida con fecha 24 de septiembre de 2020, dictada por la Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN en adelante), en los autos “Puig Fernando R. C/ Minera Santa Cruz S.A. S/ despido” (Corte Suprema de Justicia de la Nación, 343:1037, 2020). La CSJN se declara competente para decidir, luego de la interposición del Recurso Extraordinario del actor, después de que la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Sala VI le denegara al mismo la indemnización agravada del Art. 182 de la Ley 20.744 (Ley 20.744, 1976, art. 182) o bien llamada Ley de Contrato de Trabajo (LCT en adelante).

Esta sentencia, resulta interesante de analizar, dado que sienta un precedente en la jurisprudencia de la CSJN, al equiparar los derechos de los trabajadores, puntualmente al momento de contraer matrimonio, independientemente de su sexo, asumiendo que el despido motivado en la unión conyugal, dada la realidad actual, puede causar temor en los empleadores sobre la eventual reducción de la productividad de sus empleados de cualquier sexo, y no sólo de las empleadas mujeres. Tópico que cobra relevancia en la actualidad social, dadas las desigualdades históricas que existieron en todos los tiempos y que motivaron una lucha social que lleva siglos, que reclama la aplicación y el respeto al principio de igualdad laboral.

Por otro lado, también es relevante la aplicación que hace la CSJN del convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT) impuesto mediante la Ley 23.451 (Ley 24.451, 1986) “sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares”, que establece el compromiso de los Estados miembro, de asumir como objetivo de su

política el permitir a las personas con responsabilidades familiares, que desempeñen o deseen desempeñar un empleo, que 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; lo cual nos permite afirmar que el Derecho Internacional del Trabajo, está pasando de ser un conjunto de declaraciones, o teoría, a ser aplicado por nuestros tribunales.

Respecto a la relevancia jurídica de esta sentencia, se podría poner el foco en el análisis que esboza la Corte haciéndose eco del paradigma familiar actual, receptado por el nuevo Código Civil y Comercial de la Nación (en adelante CCyCN), como así también por los Sistemas Internacionales de Derechos Humanos, alcanzados por la realidad social actual que determina que ambos cónyuges, cumplen indistintamente las obligaciones familiares y domésticas, y ello necesita reconocimiento y protección efectiva.

Ahora bien, el problema jurídico que se presenta en esta sentencia es axiológico. Pues, aquí hay una contradicción entre una regla y un principio superior del Derecho del Trabajo. Según Dworkin (2004), la realidad jurídica está impregnada de normas, y también de principios que a veces no se pueden identificar mediante una regla de reconocimiento, pero que deben ser ponderados por los juzgadores a la hora de dictar sentencia sobre un conflicto determinado.

Lo que ocurre con esta sentencia puntualmente es el choque entre el principio de no discriminación e igual trato contenido tanto en el art. 18 de la Constitución Nacional (Const., 1994, art. 18), como en el art. 17 de la LCT (Ley 20.744, 1976, art. 17) con la resolución emitida por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, que dicta una sentencia completamente lejana a este principio. La CSJN entiende que el *a quo* en su decisión de denegar la indemnización agravada por causa de matrimonio al actor, prescinde de los principios y directivas constitucionales y de Derecho Internacional que privilegian la protección del matrimonio y la vida familiar.

2. Premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal

El origen del conflicto se remonta al 25 de junio de 2010, cuando el actor es despedido sin expresión de causa, de la empresa donde se desempeñaba como jefe del área de Compras desde el mes de junio de 2008, luego de contraer matrimonio con fecha 18 de marzo de 2010.

Frente al despido, el actor demanda a su empleadora ante el Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo Número 11, incluyendo en su pretensión la indemnización agravada del Art. 182 de la LCT. La misma fue desestimada ya que, según el criterio del juzgador, no surgía de la prueba de autos que el despido haya obedecido a las nupcias contraídas tres meses antes por el demandante.

El actor, considerándose agraviado por tal resolución, interpone recurso de apelación ante la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo- Sala VI (en adelante, la Cámara), argumentando que el *a quo* realizó una interpretación antojadiza y arbitraria de la doctrina del fallo Drewes(Cam. Nac. Apel., 19900323, 1990). Expone que no es cierto que la presunción del art. 181 de la LCT no pueda aplicarse al trabajador varón, y entiende que en el caso se reúnen los presupuestos que hacen a su viabilidad. Sin embargo, la Cámara considera que no le asiste razón al peticionante, arguyendo que no obstante entender que en caso de acreditarse el despido del trabajador varón por causa de matrimonio, es procedente la indemnización agravada del art. 182 LCT., en estos casos, es indispensable acreditar que esa circunstancia fue la que provocó el cese de la relación laboral, lo que no se logra en estos autos con los testimonios receptados(Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo- Sala VI, sentencia 67290, 2015). De esta manera, se confirma el fallo de Primera Instancia.

Contra ese pronunciamiento, el agraviado interpuso recurso extraordinario, el cual le fue denegado. Tras la negativa, interpone recurso de queja. Llegado su turno, la CSJN al resolver en definitiva el caso, hizo lugar a la queja, al entender que el *a quo* había dado al art 181 LCT un alcance irrazonable, que colisiona con las directivas de la propia Constitución Nacional y los Tratados Internacionales de Derechos Humanos. Y en consecuencia ordenó dejar sin efecto la sentencia apelada, reconociendo la igualdad de derechos de hombres y mujeres, haciendo extensiva, por ende, la aplicación de la presunción del Art 181 LCT a los trabajadores varones.

3. Identificación y reconstrucción de la *ratio decidendi* de la sentencia

Como ya se expuso en la Introducción, el aspecto central de este análisis está dado por la colisión entre una regla y un principio superior del Derecho del Trabajo. Para dar solución a la cuestión planteada, la CSJN argumenta entendiendo al ordenamiento jurídico como un todo coherente, lógico, congruente, aplicando un criterio interpretativo integral, no considerando aisladamente los artículos insertos en las leyes.

En primer término, la CSJN entiende que le asiste razón al impugnante al objetar la sentencia que rechaza su pretensión, desestimando la exigencia que plantea el *a quo* de probar que el despido fue por causa de matrimonio, cuando se reúnen los requisitos del art 181 LCT, por el sólo hecho de ser varón el desvinculado. Considera para ello que la conclusión del inferior no puede erigirse en una derivación razonada de las normas de los artículos 180, 181y 182 LCT (Ley 20.744, 1976) y que, por el contrario, no existe en ellas ningún elemento que permita excluir a los trabajadores varones. Siendo lo correcto entender esas normas como de aplicación indistinta a hombres y mujeres, a la luz de lo dispuesto en la propia LCT, agregando que es inadecuado que las mismas se ubiquen en el título VII, denominado “Trabajo de Mujeres”.

En segundo lugar, para arribar a su conclusión, la CSJN reconoce la necesidad de otorgar protección especial a la mujer ante la discriminación de la que ciertamente es objeto comúnmente, principalmente en el campo laboral. Sin embargo, considera fundamental interpretar la normativa legal vigente a la luz del nuevo modelo y paradigma sociocultural de familia. Pues, al contrario de lo que ocurría cuando la norma en cuestión fue dictaminada (donde la responsabilidad de criar a los hijos y realizar las tareas domésticas era asignada a la mujer), actualmente la familia se orienta hacia un nuevo modelo, en el cual las tareas y obligaciones domésticas y familiares son asumidas indistintamente por los cónyuges, entre los cuales puede incluso no haber diferencia de sexo.

Por último, el máximo tribunal concluye que la Cámara prescinde de los principios y de las directivas constitucionales, como así también de los preceptos internacionales que privilegian la tutela del matrimonio y la familia como elemento fundamental de la comunidad, sin desatender a la especial protección que en ocasiones amerita, y es procedente respecto de las mujeres. Para ello, se hace eco principalmente del Convenio 156 de la OIT (Ley 23.451, 1986) que compele a los Estados miembro a garantizar la posibilidad de que las personas con responsabilidades familiares que se desempeñen o deseen desempeñarse en un empleo no sean objeto de discriminación y la armonización entre las responsabilidades familiares y laborales, para efectivizar la igualdad de oportunidades entre trabajadores y trabajadoras.

De esta forma, la CSJN busca armonizar el derecho vigente con los Principios Fundamentales del Trabajo. Con sustento en la Constitución Nacional, los Tratados Internacionales sobre Derechos Humanos y la LCT asienta como criterio que las normas laborales, si bien con sobrados fundamentos en ocasiones se erigen como un régimen

tuitivo, teniendo especial consideración hacia la mujer, es necesario interpretarlas y aplicarlas a la luz del principio de igualdad de trato y no discriminación, toda vez que se deje afuera de una especial protección a un trabajador por la mera circunstancia de su sexo biológico.

Cabe destacar que la sentencia no es unánime, sino por voto mayoritario, y los votos concurrentes del Presidente, Dr. Rosenkrantz y el Ministro Dr. Rosatti, si bien prescinden de ciertos argumentos del voto mayoritario, son contestes con el mismo, y arriban a la misma conclusión.

4. Análisis crítico del fallo

Habiendo desandado la historia procesal que derivó en el fallo analizado, y luego de reconstruir la *ratio decidendi*, realizaremos un estudio del principio afectado en el caso concreto y de las implicancias teóricas y prácticas del mismo. Podemos afirmar que una persona es discriminada en el ámbito laboral cuando recibe un trato desfavorable, fundado en características que no tienen relación con sus competencias o calificaciones para un determinado empleo, y ésta puede observarse tanto en la etapa previa a su contratación, como durante la relación laboral o bien al finalizar el contrato(OIT, s.f.).

Caubet (2021), considera respecto a la regla de no discriminación, que no implica un tratamiento legal idéntico, prescindiendo de cualquier elemento que suponga una diferencia con incidencia jurídica, destacando que cualquier diferenciación debe tener justificación razonable y objetiva. Con base en ello, la autora realiza una diferenciación entre discriminaciones favorables y desfavorables, indicando que las primeras son positivas, y que se verifican cuando la norma establece un tratamiento diferenciado para una persona o grupo que se encuentra en una situación desventajosa; y respecto a las segundas, a las cuales reconoce una connotación negativa, considera que se verifican cuando la norma, en igualdad de circunstancias, priva a alguien de algo que concede a otros, o le impone cargas más gravosas.

En nuestro ordenamiento jurídico, el derecho a no recibir trato discriminatorio, se encuentra reconocido y regulado en un plexo normativo heterogéneo que es necesario relacionar para conocer el real alcance de su aplicación en materia laboral, no solamente por su diferente nivel normativo, sino también porque a menudo las normas inferiores tienen una amplitud más acotada que las leyes superiores (Fernández Madrid, 2007).

En el caso que nos ocupa, podemos afirmar que la discriminación fue sufrida por el actor en el momento de la finalización de la relación laboral. Grisolia (2012) enseña que el contrato celebrado con un trabajador no puede contemplar como causal de finalización el hecho de que el dependiente contraiga nupcias y cualquier cláusula en contrario se considera nula, a la vez que destaca que no debe entenderse tal protección como privativa de las personas de sexo femenino, sino que recalca que la disposición es aplicable tanto a varones como a mujeres. Por otro lado, Gatti (2015), también predica que el art 180 LCT existe en real defensa de los trabajadores y las trabajadoras, sin distinción de sexo, si bien está incluida en el título referido al trabajo de mujeres.

Para Goldin (2009), hay situaciones que son tuteladas especialmente por el legislador, como el hecho de contraer matrimonio, o ejercer representación sindical. Y es por ello que, en tales circunstancias, el despido arbitrario determina el derecho de acceder a una indemnización agravada, ya que además de verse alterada la estabilidad laboral, se afectan otros derechos dignos de protección.

Ahora bien, en realidad, si bien hay consenso en la doctrina en reconocer que todos los trabajadores independientemente de su sexo biológico tienen derecho a la indemnización agravada en caso de despido por causa de matrimonio, la jurisprudencia, a partir del fallo “Drewes” (C.N.A.T, 19900323, 1990) es conteste en admitir que no opera respecto de los trabajadores varones la presunción del art 181 LCT. A su vez afirma que en tal caso, la circunstancia del despido por causa del matrimonio, debe ser probada.

Sin embargo, podríamos afirmar que esta aplicación de la norma del Art 181 LCT es cuando menos, vetusta, y se divorcia de la realidad. Si bien para la época fue un avance, tres décadas después del plenario N°272 de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, han sucedido cuestiones relevantes, concernientes a los derechos de los trabajadores. Podríamos mencionar la propia reforma constitucional que dio jerarquía constitucional a los tratados de Derechos Humanos ratificados por Argentina, y jerarquía superior a las leyes a los convenios con la OIT, por ejemplo. Así mismo, la organización de la sociedad y de la familia, a lo largo de estos más de treinta años, han experimentado cambios, entre ellos, que el hombre fue dejando de ser considerado proveedor de sustento del hogar, y la mujer quien criaba a los hijos y cuidaba del hogar y de su esposo. En la actualidad, esa realidad está obsoleta: por factores diversos, los roles se fueron equiparando, ambos cónyuges trabajan fuera del hogar, y el hombre se fue incorporando a las tareas domésticas cotidianas. Ello quiere decir que el modelo

tradicional de distribución de tareas, se fue modificando con la incorporación de la mujer al mercado laboral, tendiendo a igualarse las condiciones de trabajo (Litterio, 2019).

En los últimos años, la doctrina también ha ido *aggiornando* su visión acerca del tema. Grisolía y Ahuad (2014) advierten que la entrada en vigencia de la ley 26.618 desembocará seguramente en una revisión de la doctrina plenaria Drewes y considera indiscutible que la presunción se debe aplicar al varón tanto como a la mujer. En ese sentido falla la cámara de Apelaciones del Trabajo de Salta, al establecer que la interpretación del art. 181 LCT como de aplicación indistinta a los trabajadores y trabajadoras compatibiliza con el mandato constitucional de velar por la igualdad de oportunidades. Considera este tribunal que la aplicación de la presunción sólo a la trabajadora mujer, podría ser un incentivo para el empleador a contratar trabajadores varones, teniendo en cuenta que el eventual despido del mismo con causa en el matrimonio no gozaría de la presunción *iuris tantum* lo cual podría derivar en una indemnización menos onerosa (C.A.T., 16-63664, 2019).

La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (la Comisión, en adelante), que funciona en el marco de la OIT ha publicado en 2020 una observación general respecto del Convenio 156. En ella recalca la relevancia del artículo 3, que insta la prerrogativa del deber, para las naciones, de adoptar una política de no discriminación, basada en las responsabilidades familiares, reconociendo que el cumplimiento de ello está íntimamente relacionado con la concreta y efectiva aplicación del principio de igualdad, contenido en la constitución de la OIT, y con el derecho de no recibir trato discriminatorio y a la igualdad de oportunidades en el empleo, establecido por la misma organización en su convenio 111 (Ley 17.677, 1968) y que también tienen reconocimiento expreso en el derecho internacional. En su publicación, la Comisión continúa exponiendo que las medidas que permitan conciliar las responsabilidades familiares tanto a hombres como a mujeres son fundamentales para dar efectivo cumplimiento a la igualdad de género, a la vez que reconoce la intención de la OIT de alentar a los hombres para la asunción de tareas y responsabilidades cotidianas familiares y permitir así que los cónyuges armonicen tales responsabilidades con sus obligaciones profesionales (Oficina Internacional del Trabajo, 2020).

De esta manera, podemos afirmar que en nuestro ordenamiento existen normas dispersas, contenidas en diferentes cuerpos legales, como la propia CN, los Tratados Internacionales sobre Derechos Humanos, el CCyCN (Ley 26.994, 2014), la LCT (Ley

20.744, 1976), la ley de Matrimonio Civil (Ley 26.218, 2010) y la Ley de Actos Discriminatorios (Ley 23.592, 1988), que deben considerarse en su conjunto, complementaria y homogéneamente para lograr una dimensión cabal de su alcance y establecer su aplicación. Prerrogativa que se infiere del fallo de la CSJN en el caso que nos ocupa, y que lleva a la misma a decidir con una visión integral, coherente y holística del sistema normativo.

4.1. Postura de la autora

Luego de investigar y bucear en el marco jurídico de la cuestión planteada a partir del fallo en estudio, hemos arribado a la conclusión de que la CSJN ha fallado de manera correcta.

Considerando lo sostenido en sus argumentos, y que no se trata de un tema que pueda soslayarse, dada la importancia que el mismo reviste para la sociedad actual, tal como está planteada, y la necesidad del efectivo reconocimiento de los derechos declarados y contenidos en nuestra legislación vigente, es lo correcto que la CSJN se pronuncie en favor de la no discriminación y la igualdad de trato en las relaciones laborales. Más cuando el trato desfavorable está basado en el simple y llano hecho del sexo biológico de un trabajador.

Estamos en condiciones de afirmar, luego del exhaustivo análisis del fallo, surgido de las consideraciones de los apartados anteriores respecto del alcance y las implicancias que posee el principio en cuestión, que el actor exigió lo que por derecho le correspondía, sin tener que acreditar más que las circunstancias exigidas por la ley (notificación fehaciente y tiempo entre el despido y la celebración del matrimonio). Tal es así que no desalentó su confianza en que le asistía el derecho, que apeló cada resolución contraria al mismo, lo que derivó en un giro de la doctrina plenaria, que desde hacía treinta años imperaba en la jurisprudencia nacional.

No caben dudas de que el presente fallo sienta un precedente que guiará las decisiones de los tribunales inferiores y de la propia CSJN en las futuras causas que se asimilen. Sin embargo, hay que reconocer que no alcanza para generar un cambio social de fondo. Hemos visto, en el desarrollo del presente trabajo, que, si bien el principio de no discriminación e igualdad de trato goza de reconocimiento legal desde hace años, lo cierto es que aún existen prácticas discriminatorias en el ámbito laboral, como en tantos otros ámbitos de la vida.

Por otra parte, otro de los temas que toca el fallo en análisis, y que también merece trato prioritario, es el reconocimiento de que asistimos a un cambio paradigmático en el concepto de familia. La Corte se hace eco del mismo, lo valida y efectiviza su protección, toda vez que en sus argumentos reconoce que las tareas históricamente adjudicadas a la mujer, comenzaron a compartirse con el hombre, desde que la mujer se ha insertado en el mercado laboral. Y se comenzaron a compartir también las responsabilidades de obtener sustento económico para el hogar. Otro componente de la realidad, que no debemos dejar de mirar, reconocer y tutelar es el hecho de que las familias pueden tener como base un matrimonio, una unión civil o convivencial de dos personas del mismo sexo biológico, cosa que la CSJN también recoge en su fallo.

Teniendo en cuenta lo expuesto hasta aquí, no podemos menos que coincidir con la decisión y la postura adoptada por nuestro Máximo Tribunal. La cual se apoya en los principios rectores del sistema jurídico, los reconoce y les da plena vigencia y aplicación práctica, dando solución al problema fáctico y jurídico que se plantea en el caso individual. A su vez, deja asentado un criterio de fundamental importancia, que se encamina a lograr el reconocimiento práctico de un principio fundamental en una sociedad democrática.

5. Conclusión

En el presente trabajo hemos analizado las implicancias teóricas y aquellas que supone la aplicación del principio de no discriminación laboral en el caso puntual de despido por matrimonio de un trabajador varón. Así mismo hemos examinado los argumentos que la CSJN expuso para resolver en definitiva el problema jurídico presentado en autos. Mediante su fundamentación, en ejercicio de su jurisdicción, la Suprema Corte interpreta y dota de verdadero sentido y alcance a la norma cuestionada, a la luz y amparo del principio mencionado *supra*, considerando de manera coherente, integral y holística al sistema jurídico y, sobre todo, al régimen tuitivo que supone el catálogo de normas laborales.

Tal como se ha mencionado en el desarrollo de la presente nota, el fallo en estudio implica un punto de quiebre en cuanto a la interpretación y aplicación de la norma en cuestión, en relación a la manera en que se venía aplicando e interpretando en la justicia nacional. *Aggiornado*, este fallo logra un significativo avance en la

jurisprudencia que, sin dudas, será de aplicación en los estrados inferiores del país en adelante.

Consideramos acertado el criterio de la CSJN a la hora de fallar y resolver este caso. Sin embargo, debemos mencionar que es necesaria una adecuación legal al principio analizado, que tenga en miras no sólo la legislación internacional y doméstica actual, sino también la realidad que una vez más, se adelanta a la reglamentación, aparejando consecuencias como la analizada hasta aquí. Será necesario también una adaptación social, un cambio de raíz, que implique la educación de los ciudadanos en la materia, para que los principios fundamentales del trabajo sean respetados e interpretados teniendo en cuenta el contexto histórico contemporáneo.

6. Bibliografía

6. 1. Legislación

Constitución de la Nación Argentina [Const].(1.853) Reformada 1.994 (03 de enero de 1.995).

Congreso de la Nación Argentina. (19 de marzo de 1968). Convenios Internacionales [Ley 17.677 de 1968]

Congreso de la Nación Argentina. (14 de abril de 1987). Convenios. [Ley 23.451 de 1986].

Congreso de la Nación Argentina. (13 de mayo de 1976) Ley Contrato de Trabajo. [Ley 20.744 de 1976].

Congreso de la Nación Argentina (05 de septiembre de 1988). Actos discriminatorios [Ley 23.592, 1988]

6.2. Doctrina

Caubet, A. B. (2021). La presunción del art. 181 de la LCT en favor del trabajador varón.

<http://www.consejosalta.org.ar/2021/03/doctrina-laboral-y-previsional-n-426-0221/>

Dworkin, R. (2004). Los derechos en serio. (1er E.D.) Madrid: Ariel

Fernández Madrid, J. C. (2007). Tratado práctico de derecho del trabajo (3er. Ed.) Buenos Aires: La Ley.

Gatti, A. E. (2015) Derecho del Trabajo. (1er. Ed.). Buenos Aires: B de F.

Grisolía, J. A. (2012).Manual de derecho laboral. (8va Ed.) Buenos Aires: Abeledo Perrot

- Grisolía, J. y Ahuad, E. (2014) Ley de contrato de Trabajo. (5ta. Ed.). Ciudad autónoma de Buenos Aires: Editorial Estudio.
- Goldin, A. O. (2009). Curso del derecho del trabajo y seguridad social. (1er. Ed.) Buenos Aires: La Ley.
- Litterio, L. H. (2019). El convenio 156 de la OIT al derecho y la práctica. *Revista de Derecho Laboral: igualdad de oportunidades y trato*. RubinzalCulzoni.
- Organización Internacional del Trabajo (s.f.). No discriminación e igualdad. https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_151902/lang-es/index.htm
- Oficina Internacional del Trabajo (2020) Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares. https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/equality-of-opportunity-and-treatment/WCMS_752435/lang-es/index.htm

6.3. Jurisprudencia

- Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (23 de marzo de 1990). Sentencia SP 19900323
- Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (27 de febrero de 2015) Sentencia SP 67290
- Cámara de Apelaciones del Trabajo de Salta (27 de abril del 2019) Sentencia SP 16-63664.
- Corte Suprema de Justicia de la Nación (24 de septiembre del 2020). Sentencia SP 343:1037.

7. Anexo: fallo completo

CNT57589/2012/1/RH1

Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz

S.A.s/despido.

Corte Suprema de Justicia de la Nación

Buenos Aires, 24 de Septiembre de 2020

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:

1º) 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.

2º) 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. 1º 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.l., 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 constituyen 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.

-//TO DEL SEÑOR PRESIDENTE DOCTOR DON CARLOS FERNANDO ROSENKRANTZ

Considerando:

1º) 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. 1º 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 otrol, 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.l, 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 mujeresl 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.

VO-//-

-//--TO DEL SEÑOR MINISTRO DOCTOR DON HORACIO ROSATTI

Considerando:

1º) 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 criteriosegún el art. 181 LCT, corresponde presumir que el despido sin invocación de motivos tiene por causa el matrimonio.

2º) 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 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”. 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 (—Pellicoril Fallos: 334:1387 y —Sisnerol, 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 iudice, 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 familiar, 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 tradicionall 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 depende 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 “(l)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 supralegal 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.

Firmado Digitalmente por ROSENKRANTZ Carlos Fernando

Firmado Digitalmente por HIGHTON Elena Ines

Firmado Digitalmente por MAQUEDA Juan Carlos

Firmado Digitalmente por LORENZETTI Ricardo Luis

Firmado Digitalmente por ROSATTI Horacio Daniel

20

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.