



**“IGUALDAD DE GÉNERO EN EL DEREHO LABORAL”:  
ANALISIS DEL FALLO “PUIG FERNANDO RODOLFO C/  
MINERA SANTA CRUZ”**

NOTA A FALLO

Autor: Tapia, Fernando Alexander

D.N.I.: 32.681.276

Legajo: VABG79684

Prof. Director: César Daniel Baena

Catamarca, 2021

**Selección del tema:** Derecho del trabajo.

**Selección del fallo:** “Puig Fernando Rodolfo C/ Minera Santa Cruz S/Despido” 24 Sep. 2020. Corte Suprema de Justicia de la Nación.

**Sumario:** 1. Introducción.- 2. Premisa fáctica, Historia procesal y Decisión del tribunal.- 3. *Ratio decidendi*.- 4. Análisis crítico del fallo.- 4.1. Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales.- 4.2 Postura del Autor.-5.-Conclusion.- 6.-Bibliografía.- 6.1. Doctrina.- 6.2. Jurisprudencia.- 6.3. Legislación. 7. Anexo: fallo completo.-

## 1. Introducción

El derecho del trabajo es una rama jurídica que vela por garantizar un equilibrio jurídico entre los derechos y obligaciones del trabajador y el empleador, con el fin de proteger aquella parte que se encuentra en desventaja sin, por supuesto, perjudicar a la otra parte.

En el presente fallo, Puig, Fernando Rodolfo; en calidad de actor siente que su derecho como trabajador ha sido vulnerado, ya que fue despedido en tiempos cercanos a su unión matrimonial, por lo que se consideró injustamente despedido por esta causa.

A través de las páginas de este texto, el lector advertirá la relevancia que tiene en la práctica aquel pie de igualdad jurídica entre el trabajador y su jefe, teniendo en cuenta el criterio de los magistrados intervinientes al momento de deducir el alcance de las normas, en concreto, de aquellas que versan sobre el despido por matrimonio y su presunción.

El derecho del trabajo es una rama del derecho sumamente importante, ya que como lo expone De la Cueva (2002), se trata de un cúmulo de normas que dignifican la tarea del trabajador, siendo esto de suma relevancia, puesto que el trabajo no es una actividad que no repercute de forma alguna en la persona.

En este sentido, se observa que el fallo en cuestión es realmente significativo, puesto que evidencia como las decisiones judiciales no se circunscriben al ámbito de la causa o al fuero al que pertenecen, sino que lo trascienden incidiendo directamente en la vida de las personas involucradas. Se visualiza esto toda vez que los magistrados, en el fallo bajo análisis, dictaminan en relación a los arts. 180, 181 y 182 de la Ley de Contrato de Trabajo (1976); en adelante LCT, interpretando su alcance y determinando la exégesis de tales artículos, en especial el art. 181.

La relevancia, entonces, se halla en relación a lo que a futuro debe tenerse en cuenta a la hora de decidir en base al alcance del art. 181, presumiendo que se hace referencia a ambos sexos.

El problema jurídico que se detecta es lingüístico, citando la filosofía de Hart (1990) respecto a que las palabras o términos lingüísticos no solo no tienen un significado independiente de la frase o proposición en que se usan, sino que además éste y el sentido de la frase, dependen de las diversas modalidades en que se emplean.

Esto se visualiza toda vez que los magistrados se preguntan si el art. 181 que versa sobre la presunción de despido sobre matrimonio hace referencia sólo a la mujer o incluye al hombre también. Oliveros (2019) entiende que el lenguaje puede resultar un arma de doble filo, puesto que la disquisición libre, redundante en una interpretación de la norma distinta en el contexto del caso bajo lupa.

Así, respecto a esto, la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, rechazó el reclamo de indemnización por parte del Sr. Puig, puesto que entendieron que éste, por ser varón, debe probar que su despido se dio a raíz de su reciente unión matrimonial y no se presume como en el caso de la mujer.

La Corte Suprema de Justicia de la Nación, rechaza la sentencia de la Cámara porque entiende que tal decisión no está en melodía con la Constitución Nacional (1994) y 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) por lo que reza el art. 181 de la LCT, debe presumirse de forma igualitaria para los dos sexos.

Por otro lado, se advierte además un problema de tipo axiológico en el que manifiestan diferencias de valores por lo que se suscitan contradicciones en los tribunales intervinientes, tal como lo referencia el texto “La Axiología Jurídica” de Carlos Cossio al que refiere Ynoub, Roxana Cecilia (2007):

La axiología hunde sus raíces en la ontología social y esta ontología supone un reiterado proceso que va del conflicto a la contractilidad; según grados de creciente universalización de la libertad humana. Conforme con esta

concepción, los valores jurídicos son funciones de organización y equilibrarían la vida socialmente compartida; y sólo pueden comprenderse por referencia a esa vida misma.

En este sentido, se observa tal discrepancia axiológica en como interpretan los jueces que intervienen en el caso en cuestión los valores jurídicos del artículo mencionado supra, por lo que la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo expresa que el actor no acreditó en la carga de la prueba como causal, el despido por matrimonio. Por otro lado, la Corte entiende que si está acreditada la causa de despido por matrimonio aplicando la normativa del art. 181 de la Ley de contrato de Trabajo.

## **2. Premisa Fáctica, Historia Procesal y Decisión del Tribunal**

El actor, Fernando Puig, inicia una acción por despido por causa de matrimonio contra la empresa Minera Santa Cruz. Este caso pasa por diferentes instancias hasta llegar a la Corte Suprema de Justicia de la Nación. Los jueces del máximo tribunal concluyen que es válido el reclamo del actor en cuanto solicita se haga lugar a la acción por indemnización a causa de matrimonio y que este se encuentra protegido por el art. 181 de la LCT, la cual no hace distinción entre hombres y mujeres.

En lo que respecta a la historia procesal este fallo pasa por diferentes instancias, debido a que los tribunales anteriores no hacen lugar a la indemnización especial de despido por matrimonio, por saberlo hombre.

La acción por despido llega a la instancia de Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo confirmando la sentencia de primera instancia y rechazando el reclamo de la indemnización especial por despido a causa del reciente matrimonio, según lo dicho por el actor en la acción iniciada.

La Cámara señala que la indemnización agravada prevista en el art. 182 de la Ley N° 20.744, Ley de Contrato de Trabajo, alcanza tanto a las trabajadoras mujeres como así también a los trabajadores hombres, pero señaló por el contrario, que la presunción iuris tantum prevista en el art. 181 de la ley referenciada, es consecuencia del matrimonio cuando se produce tres meses anteriores o seis meses posteriores a su celebración y se aplica únicamente a las trabajadoras mujeres, entendiendo que la norma brinda protección en el ámbito laboral a las mujeres, por lo que además señala que esa norma no lesiona el

derecho de igualdad. El Tribunal señala que el actor no había acreditado que el despido se dispuso como consecuencia indubitable de la celebración del matrimonio, indicando que fue despedido seis meses posteriores a la fecha que contrajo matrimonio, no siendo posible presumir que el despido se debiera a ese acontecimiento.

Contra la sentencia de la Cámara, el actor interpone un recurso extraordinario ante la Corte Suprema de Justicia de la Nación alegando que la interpretación del art. 181 lesiona el derecho de igualdad ante la ley, explica además, que la norma mencionada está destinada a la protección de la familia consagrada en el art. 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.

La Corte Suprema declara procedente el recurso interpuesto por la parte actora y revoca la sentencia apelada por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo que había confirmado la sentencia de primera instancia habiendo rechazado el reclamo de la indemnización especial por despido a causa de matrimonio (art. 182 de la Ley de Contrato de Trabajo) desvinculado de la empresa dentro de los seis meses posteriores del acto nupcial, plazo que, según el art. 181 de la normativa referenciada, correspondía presumir que el despido sin invocación de causa tenía por motivos el matrimonio.

El máximo tribunal en contrariedad con la Cámara, difiere en la decisión ya que concluyó que no hay literalidad de los art. 180, 181, y 182 de la Ley de Contrato de Trabajo o algún elemento que habilite a excluir al trabajador varón, destacando que la ley prohíbe todo tipo de discriminación para los trabajadores de ambos sexos.

Este tribunal, en definitiva, entiende que los arts. 181 y 182 de la normativa laboral conforman un sistema de protección para el dependiente, sirviendo de garantía a los trabajadores en caso de despido por causa de matrimonio ante la asunción de responsabilidades familiares que deriven de la unión conyugal, por lo que algunos empleadores temen que los trabajadores no cumplan con sus expectativas laborales y los desvinculan de su trabajo.

### **3. *Ratio decidendi***

La Corte Suprema de Justicia de la Nación resuelve que el actor se encuentra amparado por el art. 181 de la Ley de Contrato de Trabajo, presume que el despido fue como consecuencia del matrimonio otorgando la indemnización agravada por esta causa.

Los magistrados Highton de Nolasco, Maqueda y Lorenzetti en sus votos argumentan que la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ha incurrido en un alcance irrazonable al art. 181 de la LCT colisionando con la Constitución Nacional y los Tratados Internacionales de Derechos Humanos en lo que respecta a la no discriminación y protección integral de la familia. Manifiestan además que, la LCT prohíbe cualquier tipo de discriminación por motivo de sexo.

Por otro lado, en lo que respecta a los arts. 180/182 de la LCT, que integran la prohibición de despido por causa de matrimonio, no refieren a que sea exclusivamente la mujer como destinataria de protección especial.

En su voto concurrente Rosenkratz expresa que si se atiende literalmente a los art. 180, 181 y 182, ninguna de las tres normas refiere expresamente a la mujer como destinataria de protección especial. Por su parte Rosatti entiende que el art. 181 constituye una precursora y temprana medida de acción positiva dirigida a proteger el colectivo vulnerable como el de las mujeres trabajadoras.

Entre sus argumentos, los jueces concluyen y destacan que la LCT no favorece a la mujer exclusivamente en cuanto al despido por causa de matrimonio, sino que protege tanto a hombres como a mujeres, ya que la misma ley prohíbe la discriminación por motivos de sexo o trato desigual, protegiendo a ambos jurídicamente de igual manera. De esta forma el tribunal determina que la presunción por despido por causa de matrimonio rige para todos los trabajadores sin distinción de género, finalizando con el problema de interpretación jurídica de la normativa referida que se había producido en el presente caso y que los tribunales tenían criterios disímiles por lo que no existen elementos que excluyan al trabajador varón.

Al fallar, la CSJN pone punto final a los problemas jurídicos lingüístico y axiológico que se habían originado en este caso, ya que, como ha sido referido, el máximo tribunal sentó criterio de la forma como debe interpretarse la normativa.

## **4. Análisis crítico del Fallo**

### **4.1. Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales.**

El derecho del trabajo se caracteriza por contener en su normativa el principio protectorio hacia el trabajador incluido en el art. 9. Este artículo trata de un principio laboral fundamental que posee base constitucional. Surge de la existencia de una relación contractual en que las partes no se encuentran en una situación social de paridad. Procura en el plano jurídico, nivelar las diferencias existentes entre el empleador y el empleado. Lo hace tutelando al interiorizado que se desempeña en relación de dependencia para garantizar su dignidad como persona (Díaz, 2015).

A partir de la reforma de la Constitución del año 1994, se incorporó el art. 14 bis como una suerte de derechos básicos entre los que se menciona el derecho protectorio, que busca enmendar las desigualdades sociales estableciendo garantías mínimas para el trabajo fundadas en la de solidaridad, cooperación y justicia. Siendo este principio aquel que nivela desigualdades y establece un amparo preferente a una de las partes, buscando garantizar derechos mínimos a favor de la parte más débil en la relación laboral. Su objetivo es el respeto de la dignidad de la persona como fundante del Derecho del Trabajo (Caubet, 2018).

La Ley de Contrato de Trabajo establece que el despido por causa de matrimonio fija un plazo de tres meses antes o seis meses después del cual se presume que tiene su causa en el acto nupcial, pudiendo ser desvirtuada por el empleador sólo en caso de que pueda probar que el despido no obedeció a esta causa. En caso que el empleador no pueda desvirtuarla de esta causa, debe abonar al trabajador las indemnizaciones por despido sin justa causa y además una indemnización por causa de matrimonio equivalente a un año de remuneraciones. Originalmente la jurisprudencia suponía que las normas contenidas en la LCT sobre despido en estas circunstancias, se aplicaba solo a las trabajadoras mujeres (Foglia, abogados, 2020).

Siguiendo en esta línea, la legislación argentina ha instaurado una ley especial en protección de los trabajadores respecto de la persistencia del vínculo laboral en diversas situaciones. Una de las prohibiciones por despido, es por causa de matrimonio, ya que la

LCT en su art. 180 establece 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 el despido por causa de matrimonio. La norma considera que el despido sin causa comunicado por el empleador, efectuado durante un cierto lapso que comprende a la celebración del matrimonio, está causado por este al efecto que establece una presunción que admite prueba en contrario. La vulneración de estas normas por parte del empleador que dispone la extinción del contrato por causa del matrimonio, genera un agravamiento de la indemnización por despido (Cavaglia, 2015).

Según Marcelo Salomón, citando a Bidart Campos, sostiene que existen diversas discusiones doctrinarias y jurisprudenciales que han generado una leyenda de la cláusula contenida en los arts. 181/182 de la Ley de Contrato de Trabajo, por la cual se le concedería sólo a la mujer la tutela especial por matrimonio y explicar sencillamente que:

Hay que echar mano de las cláusulas constitucionales sobre protección integral de la familia y sobre igualdad, y de las antidiscriminatorias de los Tratados y de la ley 23.592; con esas herramientas, y ante la falta de norma expresa para tutelar al trabajador varón, hay que integrar el vacío o la laguna acudiendo a la analogía e ir al art. 182, tanto como a las otras disposiciones constitucionales, internacionales, e internas (Ley Nro. 23.592), para conferir al trabajador varón despedido por causa de matrimonio el mismo tratamiento beneficioso que se otorga a las mujeres en iguales circunstancias (Salomon, s.f.).

En lo que respecta legislación que se mencionara en el párrafo precedente, la Ley de Actos discriminatorios, en adelante LAD (Ley Nro. 23.592 ,1988, art. 1) si bien no se encuentra mencionada en el fallo analizado, ha sido motivo de los fundamentos usados por la Corte en diversos fallos, sirviendo como protectora de los actos discriminatorios en contra de los trabajadores, más precisamente en su art. 1 manifiesta que: quien arbitrariamente impida, restrinja, obstruya o menoscabe el pleno ejercicio de bases igualitarias de los derechos fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional, será obligado a pedido del damnificado a dejar sin efecto el acto discriminatorio, cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados. Se consideran actos discriminatorios u omisiones aquellos por motivos tales como raza, religión,



nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos (Identidad & Diversidad, 2017).

La Corte suprema de Justicia toma como precedentes el fallo dictado por la Cámara Nacional de Apelaciones de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, “Drewes”, resaltando que, en caso de acreditarse que el despido del trabajador varón obedece a causas de matrimonio, es procedente la indemnización prevista en el art. 182 LCT (t.o. 1976)". Otros de los fallos de referencia respecto a la indemnización por causa de matrimonio que se puede mencionar son “Palacios” o “Barraza”.

En muchas oportunidades la Justicia sostuvo que, aunque la ley establece que la prohibición de despido por causa de matrimonio se encuentra explícitamente bajo el concepto “trabajo de mujeres”, se extiende al hombre ya que se entiende que la finalidad de esta normativa es preservar los derechos esenciales de la persona que hacen a la constitución de la familia y sociedad (Albornos, 2014).

#### **4.2. Postura del Autor**

La igualdad, como lo expresan Montoya Melgar & Sánchez-Urán Azaña (2007), se entiende desde un punto de vista subjetivo como garantía para asegurar un trato igual y no discriminatorio por parte de los poderes públicos; siendo este el principio de igualdad; y además el derecho subjetivo que tiene el individuo a ser protegido.

Torres Falcón (s.f.) por su parte, reconoce que es un principio primordial de los derechos humanos, sin embargo, esto no está exento de diversas dificultades; entre ellas, las de definir sus límites, siendo dificultosa su definición y complicada su inclusión en instrumentos operativos.

Lo que aduce la autora es propicio, pues es lo que sucede en el fallo bajo el cristal, ya que el principio consagrado de la no discriminación y el trato desigual que la misma LCT recepta, quedaba desvirtuado al considerar que la presunción de despido a causa del matrimonio es aplicable sólo a la mujer, quedando el varón fuera de aquel trato igualitario.

La Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo omitió, entiendo, el verdadero resguardo de los derechos del trabajador, ya que éste no es un ser aislado, sino que convive en sociedad y tiene una familia y, esta Cámara al obviar esto, desoyó la

protección de la familia que se encuentra al abrigo de la Constitución Nacional y diversos Tratados Internacionales de Derechos Humanos.

Esto significó que se manifieste un problema lingüístico al truncar el alcance de la letra de la norma contrario al deber de la justicia, la cual debe aplicarse de forma equitativa, sin guardar distinción alguna en cuanto a las características de las personas.

En relación al trabajador y la protección que se le debe brindar a su núcleo familiar, ésta obedece al contenido espiritual de los derechos del trabajador, pues éste no sólo debe percibir su justa remuneración económica, sino una retribución moral, esta retribución es dada en el ámbito social, por lo que la familia merece una especial protección (Mundo Hispánico, s.f.).

La CSJN al reconocer la verdadera igualdad del trabajador y propiciar la protección no sólo de él, sino de su núcleo familiar, resuelve aquel conflicto de índole lingüística que había emergido, asegurando así aquellos principios al trato igualitario y no discriminación receptado en distintos cuerpos normativos, entre los que se encuentran la misma LCT.

## **5. Conclusión**

Considero propicio lo sentenciado por la Corte Suprema de Justicia de la Nación, en que la normativa debe entenderse a favor de ambos sexos ya que de lo contrario no se está protegiendo la igualdad de los trabajadores, sino que se caería en una franca discriminación hacia determinado grupo.

La Corte destaca la igualdad de los trabajadores haciendo hincapie en el principio protectorio garantizado en el art. 14 bis de nuestra carta magna, por lo que determina que el Sr. Puig goza de los mismos derechos indemnizatorios que la mujer en caso de despido por causa de matrimonio.

Resolvió adecuadamente aquellos problemas jurídicos detectados la CSJN toda vez que garantizó, a través de su sentencia, la igualdad jurídica entre el hombre y la mujer,

puesto que ese decisorio reivindica una verdadera equidad que debe ser emulada por otros tribunales.

## **6. Bibliografía**

### **6.1. Doctrina**

**Albornos, S.** (01 de 02 de 2014). Para la justicia, la indemnización por despido tras contraer matrimonio alcanza también al marido. Recuperado de <https://www.iprofesional.com/legales/178025-polemico-para-la-justicia-la-indemnizacion-por-despido-tras-contraer-matrimonio-alcanza-tambien-al-marido>

**Caubet, A. B.** (septiembre de 2018). Análisis del artículo 14 bis de la constitución nacional. Recuperado de [http://www.iunma.edu.ar/doc/MB/lic\\_ts\\_mat\\_bibliografico/derecho%20del%20trabajo%20y%20de%20la%20seguridad%20social/an%3%81lisis%20del%20art%3%8dculo%2014%20bis%20de%20la%20constituci%3%93n%20nacional.pdf](http://www.iunma.edu.ar/doc/MB/lic_ts_mat_bibliografico/derecho%20del%20trabajo%20y%20de%20la%20seguridad%20social/an%3%81lisis%20del%20art%3%8dculo%2014%20bis%20de%20la%20constituci%3%93n%20nacional.pdf)

**Cavaglia, E.** (04 de 04 de 2015). Despido por causa de matrimonio. Recuperado de <https://www.cronista.com/fiscal/Despido-por-causa-de-matrimonio-20150413-0002.html>

**De la Cueva, Mario.** Derecho del Trabajo: Porrúa, 2002.

**Díaz, H. A.** (2015). Contrato de trabajo. El principio protectorio. Recuperado de <http://www.consejosalta.org.ar/wp-content/uploads/Info.-Gral.-Contrato2.pdf>

**Foglia, abogados.** (2020). Prohibición del despido por causa de matrimonio. Recuperado de <https://foglia-abogados.com.ar/prohibicion-del-despido-por-causa-de-matrimonio/>

**Identidad & Diversidad.** (2017). Recuperado de <https://identidadydiversidad.adc.org.ar/normativa/ley-23-592-actos-discriminatorios-1988/#:~:text=%E2%80%9CQuien%20arbitrariamente%20impida%2C%20obstruya%2C,en%20su%20realizaci%C3%B3n%20y%20a>

**Oliveros, Enrique Vigil.** La vaguedad como problema lingüístico en el campo jurídico. Recuperado de: [https://www.academia.edu/34540717/enrique\\_vigil\\_oliveros\\_1\\_la\\_vaguedad\\_como\\_problema\\_linguistico\\_en\\_el](https://www.academia.edu/34540717/enrique_vigil_oliveros_1_la_vaguedad_como_problema_linguistico_en_el)

**Oliveros, E. V.** (s.f.). La vaguedad como problema lingüístico. Lumen, Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad Femenina del Sagrado Corazón, 103. Recuperado de <https://revistas.unife.edu.pe/index.php/lumen/article/view/576>

**Rodríguez J.M.** (1990). La filosofía lingüística y la teoría del derecho analítica: H.L.A. Hart Anuario de Filosofía del derecho VII (1990) 479-502

**Salomón, M. J.** (s.f.). Derecho Constitucional del Trabajo. Recuperado de <https://es.scribd.com/document/378128870/11673-30754-1-SM>

**Ynoub, R. C.** (2007). La axiología jurídica de Carlos Cossio: revisión teórica para la adaptación a categorías descriptivas de la psicogénesis de la experiencia normativa.

## 6.2. Jurisprudencia

**Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Capital Federal, Ciudad Autónoma de Buenos Aires.** (23 de marzo de 1990). Fallo Plenario Nro. 272. “Drewes, Luis Alberto c/ Coselec S.A. s/ cobro de pesos”.

**Corte Suprema de Justicia. Provincia de Buenos Aires.** (14 de abril de 1987). “Palacios, Juan Alberto c/ Calio SA s/ despido”.

**Suprema Corte de Justicia. Provincia de Buenos Aires.** (16 de febrero de 1988). “Barraza, Luis Alfredo c/ H. Engelmann SACIOF s/ indemnización por matrimonio”.

### **6.3. Legislación**

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

**Constitución de la Nación Argentina.** [Const.]. (1994). Artículo 14 bis [Primera parte, Capitulo primero].

## 7. Anexo: fallo completo

CNT 57589/2012/1/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:

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 despido 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. 3º). 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. 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. 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.

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 (“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 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 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: - 32 - 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.).

8°) 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 “(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 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.

Firmado digitalmente por los doctores: ROSENKRANTZ Carlos Fernando; HIGHTON Elena Inés; MAQUEDA Juan Carlos; LORENZETTI Ricardo Luis y ROSATTI Horacio Daniel.