



Universidad Empresarial Siglo 21.

Nota a fallo. “Derechos fundamentales en el mundo del trabajo. Futuro y presente del derecho del trabajo”.

Igualdad de sexo en las licencias por matrimonio (art. 181 LCT).

“Corte Suprema de Justicia de la Nación - recurso de hecho deducido por el actor en la causa: Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido”. (24/09/2020).

NOMBRE Y APELLIDO: Nabila El Jumaili.

Legajo: ABG10546

DNI: 41.962.234

Abogacía

TUTOR: Dr. César Baena

Sumario: **I.** Introducción. **II.** Plataforma fáctica, historia procesal y decisión del Tribunal. **a)** La plataforma fáctica. **b)** La historia procesal. **c)** La decisión del tribunal. **III.** La *ratio decidendi*. **IV.** Antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales del fallo. **V.** Postura de la autora. **VI.** Conclusiones finales. **VII.** Listado de bibliografía utilizada. **a)** Doctrina. **b)** Legislación. **c)** Jurisprudencia.

I. Introducción

El art. 180 de la LCT prohíbe el despido por matrimonio y, consecuentemente, considera nulos los actos o contratos que establezcan el despido por tal causa. Hay que tener presente que dicha protección contra el despido

por causa de matrimonio en nuestro país nació y se desarrolló en defensa de la institución de la familia y con el fin de evitar la discriminación de las que eran víctimas fundamentalmente las trabajadoras, quienes resultaban despedidas por la sola circunstancia de contraer matrimonio, por empresarios que pretendían evitarse las repercusiones negativas que el nuevo estado civil de su dependiente le depararía a su empresa, particularmente por tener que concederles varios tipos de licencias. Es por esto que, cuando trata el trabajo de las mujeres, la ley presume *iuris tantum* que el despido obedece al matrimonio cuando es dispuesto sin invocación del motivo o sin probar lo invocado, y se produce dentro de los tres meses anteriores o seis posteriores al matrimonio, mediando su notificación fehaciente al empleador (art. 181). En los casos mencionados es que procede la misma indemnización especial (agravada) que se aplica en el supuesto de despido por maternidad (art. 182). Con relación a la aplicación de dicha protección a los hombres que trabajan se han vertido dos corrientes. La tesis denominada amplia sostiene que tal presunción funciona tanto respecto de los trabajadores mujeres como varones, sin que exista posibilidad de efectuar una discriminación sobre la base del sexo que limite su ámbito de aplicación en toda su amplitud, correspondiendo, en consecuencia, el pago de la indemnización especial prevista en el art. 182 y quedando a cargo del principal la prueba de la justificación del despido que enerve su aplicación.

En cambio la interpretación restrictiva de estas normas, la presunción legal no resulta aplicable en el caso del trabajador varón, por lo que está a su cargo la prueba de que la cesantía fue motivada por el matrimonio. Cuando se haya producido la prueba, aquél puede acceder a la indemnización especial prevista por la norma en estudio. La doctrina sostiene que las circunstancias que en el caso del varón dan lugar al tratamiento excepcional de su despido, frente a lo dispuesto en el art. 182 de la ley, deben ser apreciadas con criterio restrictivo. (Litterio, 2013).

a) Justificación y relevancia del análisis del fallo

Es interesante el presente fallo debido a que la decisión, realizada por la Corte Suprema, marcó las bases referidas con respecto a los principios que resguardan y protegen al trabajador sin distinción de sexo, al hacer un pormenorizado análisis del principio de no discriminación, garantía que el Tribunal Supremo Nacional menciona en distintos instrumentos jurídicos de nivel nacional e internacional, entre ellos Principio Protectorio, Continuidad de la relación laboral, irrenunciabilidad de los derechos, equidad, razonabilidad y no discriminación e igualdad de trato.

Ingresando un poquito más en profundidad sobre el título que nos ocupa, la interpretación de los artículos en materia de contrato de trabajo viene a jugar un rol muy prometedor, ya que de esta manera sentará jurisprudencia en la materia para otras situaciones similares por tribunales inferiores o por la misma Corte Suprema, asimismo en un ámbito administrativo se contará con un antecedente interpretativo. (Confalonieri, 2019)

b) El problema jurídico

Nota a fallo. El problema jurídico que plantea el fallo es de tipo axiológico, este caso se da cuando existe un conflicto valorativo entre leyes y principios o bien entre dos principios (Alchourrón y Bulygin, 1998). Los integrantes de la CSJN tuvieron la tarea de ponderar si el artículo 181 iba en contra de principios constitucionales y

tratados internacionales, conforme lo ha sostenido la Corte el control de constitucionalidad de las leyes que compete a los jueces y, especialmente la Corte Suprema en los casos concretos sometidos a su conocimiento en una causa judicial, no se limita a la función de descalificar una norma por lesionar principios de la Ley Fundamental, sino que se extiende también a la tarea de interpretar las leyes con fecundo y auténtico sentido constitucional, en tanto la letra o el espíritu de aquellas lo permita. De ahí que, para respetar su validez constitucional, la lectura del texto y/o la interpretación del art. 181 de la L.C.T. 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. (C.S.J.N. Fallo 57589/2012/1/RH1)

II. Premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal

El actor fue despedido de su trabajo sin motivo justificado, dentro de los seis meses posteriores de haber contraído matrimonio. Este distracto intempestivo llevó al ex trabajador a tomar que el mismo se produjo por parte del empleador por haberse casado, y entendiendo el mismo que gozaba de los mismos derechos que las mujeres.

El actor inicia su reclamo solicitando a la demandada la indemnización especial prevista en el artículo 182 de la Ley de Contrato de Trabajo (para los casos de despido por causa del matrimonio). Ello toda vez que, si bien la empleadora había tomado conocimiento de su matrimonio celebrado el día 18/03/2010, procedió a despedirlo el 25/06/2010 (a los tres meses de su boda).

Tanto en Primera como en Segunda Instancia, se rechazó la demanda instaurada. Contra la Sentencia de la Excelentísima Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, la parte actora interpuso recurso extraordinario cuya denegación originó la queja en examen ante la Corte Suprema de la Nación.

El cintero Tribunal Argentino luego de darle tratamiento al recurso extraordinario, hace lugar a la queja, lo declara procedente al recurso extraordinario y deja sin efecto la sentencia apelada con el alcance que indica en los considerandos. Con costas (art. 68 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación). (C.S.J.N. Fallo 57589/2012/1/RH1)

III. Identificación y reconstrucción de la *ratio decidendi* en la sentencia

La CSJN se explayado ampliamente con respecto a la resolución del conflicto, ha utilizado argumentos jurídicos de vasta talla internacional, asimismo normas nacionales para poder arribar a una solución en la colisión de la norma laboral con principios constitucionales y convencionales las cuales las desmenuzaremos a continuación: La Sala VI de la Exma. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ha dado un alcance irrazonable al art. 181 de la L.C.T., no solo porque prescinde de sus propios términos sino que, además, colisiona abiertamente con las directivas que fluyen de la C.N. y de los Tratados Internacionales de derechos humanos en materia de no

discriminación y protección integral de la familia. Los arts. 180/182 de la L.C.T. integran el capítulo denominado “De la prohibición del despido por causa del matrimonio” que habría sido inapropiadamente inserto en el Título (VII) referido al “Trabajo de Mujeres”. Ello, toda vez que de ninguna de las tres normas antes mencionadas se refiere a la mujer trabajadora como exclusiva destinataria de la protección especial que consagran. Que la propia L.C.T. prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores, entre otros, por motivo de sexo y considera “trato desigual” al dispensado a los trabajadores por esa misma razón, entre otras. Frente a tan claras directivas la única interpretación que cabe efectuar a los artículos en cuestión es que sus disposiciones son aplicables indistintamente a hombres y mujeres. (Corte Suprema de Justicia de la Nación, Fallo 57589/2012/1/RH1).

Cada uno de los artículos que conforman los demás capítulos del Título VII de la L.C.T. expresamente aclaran que su texto va dirigido al personal femenino, lo cual no ocurre con los que integran el capítulo III, cuyo primer precepto (art. 181), por el contrario, deja en claro que las normas de dicho capítulo están dirigidas a todo el personal de la empresa. De acuerdo al diseño normativo actual de la Ley de Contrato de Trabajo (luego de la reforma introducida por la ley 21.297), ya no existe norma alguna que expresamente restrinja la aplicación del régimen protector al trabajador varón. La restricción consagrada en el fallo apelado se revela como producto de una inteligencia regresiva que contrasta con la orientación postulada por la Corte Suprema. Es más, indica el fallo analizado que 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. Sin embargo, 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 proceso de cambio. (Corte Suprema de Justicia de la Nación, Fallo 57589/2012/1/RH1)

No puede perderse de vista que el régimen normativo protector contra el despido motivado por el matrimonio reconoce su génesis en el hecho que, ante la asunción de responsabilidades familiares -derivadas 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 induce a desvincularlos. En ese sentido, la presunción del art. 181 de la Ley de Contrato de Trabajo es una pieza fundamental en ese sistema de garantías pues permite superar las dificultades que normalmente se presentan a la hora de probar la real motivación discriminatoria de un despido. Las directivas internacionales 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 sociocultural que pone exclusivamente a cargo de las mujeres las tareas domésticas y la crianza de los hijos. Es evidente que para cumplir con ese 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. Las previsiones vigentes de nuestro derecho interno en materia civil vedan el otorgamiento de trato diferencial al varón que contrae matrimonio respecto del que se da a la mujer. Frente a la necesidad de contar con criterios interpretativos homogéneos que aseguren la coexistencia de armónica de las disposiciones existentes en las distintas ramas del ordenamiento nacional, la única inteligencia posible que

cabe asignar al art. 181 de la Ley de Contrato de Trabajo es la que equipara a varones y mujeres para acceder a la protección especial en caso de despido por matrimonio. (Corte Suprema de Justicia de la Nación, Fallo 57589/2012/1/RH1)

Por su parte, el voto concurrente del Dr. Rosenkrantz agrega que, si existiese alguna duda, esta debe resolverse en favor del trabajador (art. 9 de la L.C.T.). En el voto concurrente del Dr. Rosatti agrega que conforme lo ha sostenido la Corte, el control de constitucionalidad de las leyes que compete a los jueces y, especialmente 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. De ahí que, para respetar su validez constitucional, la lectura del texto y/o la interpretación del art. 181 de la L.C.T. 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. Dicho ministro, también indicó que las normas en estudio referidas a la tutela contra el despido por causa del matrimonio, reglamentan de manera directa el artículo 14 bis de la C.N., en cuanto estipula la “protección integral de la familia”, pues el listado de beneficios mencionados expresamente por el constituyente es meramente enunciativo y no invalida otros que dirijan al mismo objetivo. (Corte Suprema de Justicia de la Nación, Fallo 57589/2012/1/RH1)

IV. Antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales del fallo

Aquí se han abordado sobre la interpretación de la LCT y precisamente del artículo 180 a 182, entendiendo el Máximo tribunal nacional que si es aplicable para ambos sexos, sea mujer u varón el trabajador, en contradicción con la baja instancia. La indemnización por despido por causa de matrimonio es aplicable en relación a los trabajadores de todos los sexos. Es procedente la indemnización agravada prevista en el artículo 182 de la Ley de Contrato de Trabajo pues el trabajador notificó fehacientemente que contraería matrimonio dentro de los tres meses de la notificación y aun cuando el matrimonio no se concretó, el empleador dispuso su despido por un abandono de trabajo inexistente, siendo que la presunción que la norma contiene tiende a proteger al núcleo familiar y por eso rige para todos los sexos. (Juzgado Nacional de Primera Instancia en lo Laboral Sala/Juzgado: 72, 2019)

Por otra parte un fallo reciente dispuso que cabe confirmar la sentencia que hizo lugar a la demanda incoada en los términos del art. 182 LCT, al haberse cumplido los requisitos de procedencia de la presunción establecida en el artículo 181, esto es, que el empleador no invocó causas de despido y que el trabajador ha notificado fehacientemente el acontecimiento del matrimonio, siendo que el distracto incausado se configuró durante el plazo de sospecha establecido en la norma. La presunción legal establecida en el art. 181 de la LCT opera de modo indistinto cualquiera sea el sexo del trabajador, quedando a cargo del demandado la prueba de la justificación del despido que enerve su aplicación. (Cámara de Apelaciones del Trabajo de Salta Sala/Juzgado: 2019)

Hace tres décadas, la Exma. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, en pleno, se expidió sobre la posibilidad de protección al trabajador varón que fuera despedido por causa del matrimonio. En ese sentido el fallo

plenario 272 dispuso que, en caso de acreditarse que el despido del trabajador varón obedeció a causas de matrimonio, es procedente la indemnización prevista en el art. 182 LCT. Por ende, a la luz de la doctrina de dicho fallo plenario, es procedente la indemnización del art. 182 de la Ley de Contrato de Trabajo para el trabajador varón, aunque no correspondería aplicarle la presunción del art. 181 del mismo cuerpo legal. (Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. C.A.B.A., fallo Nro. Interno: 0000000272)

Con respecto al artículo (181) corresponde a la presunción legal conocida como *iuris tantum*: el empleador para eximirse de pagar la indemnización agravada debe demostrar que el despido obedeció a una causa distinta del matrimonio. El presupuesto necesario para su operatividad es la notificación del futuro matrimonio, la acreditación por excelencia es mediante la respectiva partida o que se acredite cabalmente que el dato haya ingresado en la esfera de conocimiento del empleador. Esta indemnización agravada se hace extensiva al trabajador varón, y en algunas jurisdicciones incluso se ha equiparado al varón también respecto de la presunción. En el de la Justicia Nacional del Trabajo, rige la doctrina del fallo plenario N° 272 (“Drewes, Luis v. Coselec SAC”, del 23/3/1990) donde se dispuso que no es posible aplicar la presunción *iuris tantum*, debiendo el trabajador acreditar que el despido tuvo como causa el matrimonio. La entrada en vigencia de la ley 26.618 seguramente llevará a revisar la doctrina plenaria, dado que a la luz de la norma, es decir, en su artículo 42° establece que ninguna norma del ordenamiento jurídico argentino podrá limitar, restringir, excluir o suprimir el ejercicio o goce de los mismo derechos y obligaciones independientemente del sexo de los cónyuges, siendo indiscutible que la presunción corresponde tanto al varón como a la mujer, en igualdad de condiciones, siendo de esta manera irrazonable que el trabajador varón que contrajo matrimonio con otra persona de su mismo sexo goce de la protección, y el contrayente heterosexual varón no, o que quede limitado a la aplicación de la doctrina de “Drewes”.

También nos habla la doctrina de las licencias especiales de la ley de contrato de trabajo, el artículo 158° establece el régimen de licencias especiales y nos dice que ambos gozarán de la licencias por matrimonio, y en cuanto a la licencia por fallecimiento de cónyuge o concubino, ésta le corresponderá al supérstite. En cuanto a la licencia por nacimiento de hijo, en el caso de pareja de igual sexo con capacidad de procrear, la licencia por nacimiento de hijo deberá ser concedida al cónyuge que no ha procreado. Habida cuenta de que el único sexo con capacidad de procrear es el femenino, esta cuestión se planteará sólo respecto del matrimonio de igual sexo que se encuentre constituido por dos mujeres, una de las cuales habrá dado a luz y gozará de licencia por maternidad, y a su cónyuge le corresponderá la licencia por nacimiento de hijo del art. 158 , inc. a. Licencia anual ordinaria. Rige para las parejas del mismo sexo igual derecho que para las parejas heterosexuales: la previsión del art. 164 , LCT que establece en su párr. final que Cuando un matrimonio se desempeñe a las órdenes del mismo empleador las vacaciones deben otorgarse en forma conjunta y simultánea siempre que no afecte notoriamente el normal desenvolvimiento del establecimiento. Las licencias especiales que los convenios colectivos de trabajo concedan a los cónyuges, independientemente de que en su redacción de refieran a hombre o mujer, en su calidad de esposos, serán aplicables al matrimonio de igual sexo. Estabilidad en caso de contraer matrimonio. Corresponde tanto al varón como a la mujer. Si bien el artículo no tiene necesidad de adaptación terminológica, ya que no hace referencia a sexo alguno, la ubicación de este artículo en la Ley de Contrato de Trabajo generó algunas dudas, a las que la jurisprudencia ya ha dado una respuesta, aclarando que la presunción del despido por causa de

matrimonio opera a favor de los trabajadores de ambos sexos, C. Nac. Trab., plenario 172, "Drewes, Luis v. Coselec S.A. 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. (López, 2.015).

Por último artículo (182) y la intención del legislador fue tarifar el daño extra que ocasiona al dependiente el despido en estas particulares circunstancias (matrimonio, embarazo y maternidad), fijando el modo de cálculo de las indemnizaciones agravadas. Cuando la norma hace referencia a un año de remuneraciones, ello equivale a trece sueldos, es decir, doce sueldos más aguinaldo, debiendo tomarse para su cómputo la remuneración habitual y no el módulo previsto en el artículo 245° de la LCT, ni el tope previsto en este último artículo. Esta indemnización se acumula a las que corresponden al trabajador por haber sido objeto de un despido arbitrario, dado que no la sustituye sino que configura un agravamiento indemnizatorio. (Grisolía y Ahuad, págs., 257/259, 2019).

V. Postura de la autora

En mí primer término me inclino por dar una postura a favor de la decisión a la que arribaron los Supremos. Ya que el valor justicia debe primar siempre ante todo, sin importar las partes en el proceso, es por esto que el servicio de justicia debe velar por los derechos de los indefensos en una relación tan dispar como lo es el contrato de trabajo, con la finalidad a que los involucrados en un proceso judicial logren una tutela jurídica efectiva. Con el presente fallo trabajado ha quedado demostrado la existencia un poder judicial presente, encausando y protegiendo los derechos en general para el bien común. Ya que aquí se han trabajado los principios de igualdad y prohibición de toda discriminación, presente en la Constitución Nacional desde sus orígenes, artículo 16, no ha hecho más que verse reafirmado y profundizado por el derecho internacional de los derechos humanos y los instrumentos de éste que, desde la última reforma del 94, los mismos goza y tienen jerarquía constitucional (Constitución Nacional, art. 75.22, segundo párrafo).

Estoy a favor cuando el Máximo Tribunal discrepa con la Cámara laboral y concluye que no puede constituirse derivación razonada de las normas examinadas en los considerandos, ya que quedó claramente expuesto que, la ley no restringe su protección a las hipótesis de despido de trabajadoras mujeres. De la literalidad de los artículos 180, 181 y 182 de la LCT, no se desprende elemento alguno que autorice a excluir de sus disposiciones al trabajador varón, advierte el Tribunal y destaca que la propia ley prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo. La Corte sostuvo, además, la restricción consagrada en el fallo apelado se reveló como producto de una inteligencia regresiva por parte de los camaristas, sin consideración a las nuevas condiciones y necesidades de la comunidad.

Además todo lo antes dicho coincide con los principios rectores del derecho laboral, uno de ellos es el principio de no discriminación que fuera incorporado en el artículo 17° de la LCT N° 20.744. El citado artículo

contiene una de las tantas manifestaciones dentro de la normativa laboral del denominado principio de no discriminación e igualdad de trato, el cual cuenta con rango constitucional al encontrarse incorporado en el artículo 16 de la Constitución Nacional, que consagra el principio de igual ante la ley y hace alusión a la “igualdad entre iguales y en igualdad de situaciones” y esto se extiende al plano salarial a través del texto del artículo 14 bis de la Carta Magna, que establece el principio de igual remuneración por igual tarea. Es por todo esto que los Supremos como últimos intérpretes de la CN arriban a una solución ajustada a derecho, haciendo prevalecer el texto constitucional. (Corte Suprema de Justicia de la Nación, Fallo 57589/2012/1/RH1).

VI. Conclusiones finales

El fallo analizado y emanado de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, para mejor viene a sellar la discusión sobre si el trabajador varón cuenta con la misma protección que tienen las mujeres trabajadoras contra el despido por causa del matrimonio. Deteniéndonos en este punto, el Tribunal Supremo de la Nación ha resuelto que, sin importar el género, todos los trabajadores se encuentran protegidos ante el despido por causa del matrimonio en los términos establecidos por los arts. 180/183 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Si el Tribunal hubiera realizado una interpretación desfavorable al sexo masculino, implicaría claramente afectar la igualdad de oportunidades de las mujeres en el acceso a los puestos de trabajo, restringiendo la contratación del género femenino. En ese sentido explica que, al tener las mujeres y no los varones la presunción de despido por matrimonio, el empleador podría inclinarse por seleccionar varones a fin de evitar la futura aplicación de la figura.

Las directrices internacionales consagran innegablemente la igualdad de derechos de hombres y mujeres frente al matrimonio y las responsabilidades familiares. Además imponen a los estados nacionales la obligación de adoptar medidas adecuadas que permitan erradicar el perimido patrón social y cultural que pone exclusivamente a cargo de las mujeres las tareas domésticas y la crianza de los hijos. Es evidente que para cumplir con ese 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. La legislación vigente de nuestro derecho interno en materia civil vedan el otorgamiento de trato diferencial al varón que contrae matrimonio respecto del que se da a la mujer. Frente a la necesidad de contar con criterios interpretativos homogéneos que aseguren la coexistencia de armónica de las disposiciones existentes en las distintas ramas del ordenamiento nacional, la única inteligencia posible que cabe asignar al art. 181 de la Ley de Contrato de Trabajo es la que equipara a varones y mujeres para acceder a la protección especial en caso de despido por matrimonio. (Corte Suprema de Justicia de la Nación, Fallo 57589/2012/1/RH1).

VII. Listado de bibliografía utilizada

a) Doctrina.

Alchourrón, C.E y Bulygin, E., (1998) Introducción a la Metodología de las Ciencias Jurídicas y Sociales, Buenos Aires: Astrea.

Confalonieri, J. (2019). El despido discriminatorio en el pensamiento del profesor Rodriguez Mancini (una tesis defendida durante quince años de aportes). También unas reflexiones sobre “Farrel” y “Varela”; y una adenda respecto de “Ceballos”. La Ley, Cita Online: AR/DOC/1562/2019.

Grisolia, J.A. y Ahuad, E.J., (2019). Ley de Contrato de Trabajo Comentada 8va. Edición 2019. Fallos plenarios de la Cámara Nacional de Apelación del Trabajo.

Litterio, L. H. (2013). Madres, padres y matrimonios de igual sexo. Cuestiones laborales que plantean las leyes de matrimonio igualitario e identidad de género y el proyecto de reforma del código civil La Ley, Cita Online: AR/DOC/2443/2013.

López, M. E. (2015). El matrimonio entre personas de igual sexo y sus efectos en las relaciones laborales y en materia de seguridad social. La Ley, Cita Online: AR/DOC/0003/402504.

b) Leyes.

Constitución de la Nación Argentina. (15 de diciembre de 1.994) [Reformada] Nueva Edición. Recuperada de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/>

Congreso de la Nación Argentina. (05 de septiembre de 1.974) Ley de Contrato de Trabajo [Ley 20.744 de 1.974]. B.O. 23.003 p. 2. Recuperada de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/>

Congreso de la Nación Argentina, (25 de Agosto de 1863) Ley 48 Recurso Extraordinario Federal. R.N. 1863-1869 p, 49.

Congreso de la Nación Argentina, (01 de octubre de 2014). Código civil y comercial unificado. B.O. 32.985 p, 1.

c) Jurisprudencia.

“Corte Suprema de Justicia de la Nación - recurso de hecho deducido por el actor en la causa: Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido”. (24/09/2020).

“Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. C.A.B.A.- DREWES, LUIS ALBERTO c/ COSELEC S.A.C. s/ COBRO DE PESOS. (23/03/1990).

Cámara de Apelaciones del Trabajo de Salta Sala/Juzgado: I. C. R.E. c/ G. P.S.A. s/ ordinario 2019. (13/11/2019).

Juzgado Nacional de Primera Instancia en lo Laboral Sala/Juzgado: 72 (26/11/2019).

VIII. 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:

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 discriminatorial (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*

Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz

S.A. s/ despido.

Corte Suprema de Justicia de la Nación

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”.

3º) 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.

4º) 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).

5º) 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.

Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz

S.A. s/ despido.

Corte Suprema de Justicia de la Nación

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 transcrito- 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.

7º) 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”.

Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz

S.A. s/ despido.

Corte Suprema de Justicia de la Nación

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,

Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz

S.A. s/ despido.

Corte Suprema de Justicia de la Nación

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.

9º) 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.

- 0) 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

Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz

S.A. s/ despido.

Corte Suprema de Justicia de la Nación

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).

- 1) 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

Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz

S.A. s/ despido.

Corte Suprema de Justicia de la Nación

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.

2) 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.

VO//-

Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz

S.A. s/ despido.

Corte Suprema de Justicia de la Nación

-// -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 nº 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”*.

2º) Que contra ese pronunciamiento el vencido interpuso el recurso extraordinario cuya denegación origina esta

Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz

S.A. s/ despido.

Corte Suprema de Justicia de la Nación

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.

Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz

S.A. s/ despido.

Corte Suprema de Justicia de la Nación

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.

5º) 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

Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz

S.A. s/ despido.

Corte Suprema de Justicia de la Nación

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

Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz

S.A. s/ despido.

Corte Suprema de Justicia de la Nación

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).

CNT 57589/2012/1/RH1

Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz

S.A. s/ despido.

Corte Suprema de Justicia 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 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

Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz

S.A. s/ despido.

Corte Suprema de Justicia de la Nación

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 —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

Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz

S.A. s/ despido.

Corte Suprema de Justicia de la Nación

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 conleva, 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°).

Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz

S.A. s/ despido.

Corte Suprema de Justicia de la Nación

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.

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

La manda constitucional tutela “*los atributos de la familia*”, entendida como una “*sociedad natural organizada... sin discriminar sobre su forma de constitución, protegiendo además la maternidad, la infancia, y la menor edad*” (Jaureguiberry, Luis María, —El artículo nuevo (constitucionalismo social), ed. Castellvi, Santa Fe, 1957, pág. 139). Una conceptualización dinámica impone afirmar que la familia constitucionalmente aludida no es solo la llamada —familia tradicional sino que abarca asimismo a otro tipo de relaciones basadas en el afecto, conforme a ponderaciones sociales que se expresan históricamente en criterios legislativos y jurisprudenciales (conf. Fallos:

312:1681; 340:1154, disidencia del juez Rosatti). Este era el criterio dominante en la Convención Constituyente de 1957 (ver las opiniones de los convencionales Luis María Jaureguiberry y Hernán Cortés, en Jaureguiberry, op. cit. págs. 143 y ss.).

8º) Que de la cláusula constitucional relativa a la protección integral de la familia se 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*

Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz

S.A. s/ despido.

Corte Suprema de Justicia de la Nación

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).

9º) 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.

Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz

S.A. s/ despido.

Corte Suprema de Justicia de la Nación

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- empresarial.

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

Corte Suprema de Justicia de la Nación

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).

CNT 57589/2012/1/RH1

Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz

S.A. s/ despido.

Corte Suprema de Justicia de la Nación

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

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.**