



Abogacía

LA INTERPRETACIÓN DE LA NORMA EN TIEMPOS DE IGUALDAD: UN ANÁLISIS DEL FALLO “PUIG”

NOTA A FALLO

Autor: Lucas Gabriel Bancalá

DNI: 36.816.967

Legajo: VABG72510

Tutor: César Daniel Baena

Cipolletti, 2021

Sumario: I. Introducción.- II. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal.- III. Ratio decidendi.- IV. Análisis Crítico del fallo. IV.I La descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales.- IV.II. Postura del autor.- V. Conclusión.- VI. Referencias Bibliográficas.- VII. Anexo

I.Introducción

En la presente nota se llevará a cabo un análisis del fallo número 343/1037, con fecha del 24 de septiembre de 2020, dictado por la Corte Suprema de Justicia de la Nación, luego de que la parte actora en los autos caratulados “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” interponga un recurso de queja contra el fallo de la sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo que había confirmado la sentencia de primera instancia rechazando el reclamo de la indemnización especial por despido por causa de matrimonio que fija el ART. 182 de la ley de contrato de trabajo (en adelante LCT), señalando que si bien podría extenderse la pretensión al dependiente, se necesitaría que se acredite que esa fue la circunstancia que ocasionó el despido, ya que no operaría la presunción iuris tantum como si lo hace el ART.181 sobre la mujer. Dicha cámara adujo que esta mirada no resultaría contraria a los derechos invocados por el actor sino que está respaldada por la misma Constitución Nacional y por Derechos internacionales que consagran especial protección contra la mujer.

Este fallo dictado por la Corte Suprema de Justicia de la Nación al abordar la indemnización especial por despido por matrimonio instaura un tema dentro de la sociedad muy importante debido a los cambios socioculturales que han surgido con el transcurrir de los años. Es dable mencionar que la aplicación de pleno derecho de este artículo siempre se aplicó en defensa del derecho de la mujer, no así en defensa de los derechos del hombre, así es que vale destacar que a través de este novedoso fallo se equipara la tutela que tenía la mujer con respecto al matrimonio en las causales de despido sin invocar motivos por parte del empleador.

Ya dentro de la mencionada contienda judicial nos encontramos con que la cuestión que debe decidirse es si la presunción consagrada en el art. 181 de la LCT se aplica únicamente a las trabajadoras mujeres, o si por el contrario, se aplica también al trabajador varón, debido a que este conjunto de tres artículos (180,181 y 182) se

encuentran sumergidos en el capítulo III del título VII denominado “TRABAJO DE MUJERES” (Ley 20744,1974, título VII).El problema deviene en que el recurrente alega que la cámara al confirmar la sentencia de primera instancia vulnera, entre otras cosas, las garantías constitucionales 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.

La Corte por su parte arguye que la cámara le da a el ART. 181 un precepto con un alcance irrazonable, y que además de prescindir de sus propios términos, colisiona con las directivas de la Constitución Nacional y los tratados internaciones de derechos humanos en materia de no discriminación y protección integral de la familia. Planteada esta disyuntiva y siguiendo a Alchourrón y Bulygin (1987) nos encontramos frente a un problema de laguna axiológica ya que si bien existe una solución (diferenciándose a si de la laguna normativa) esta es axiológicamente inadecuada, ya que el legislador no tuvo en cuenta una distinción que debió haber tomado en cuenta, y así se piensa que de haberla considerado no hubiera solucionado el caso de forma genérica y le hubiera dado una solución específica, o en palabras del propio Bulygin (2004) habrá lagunas axiológicas cuando la solución dada por el derecho parezca injusta o inconveniente, y se produzca una discrepancia valorativa.

La relevancia académica de esta nota es llevar a cabo un análisis de la importancia en la igualdad de derechos y no discriminación para ambos géneros dentro del ámbito laboral. Con el mismo se buscará demostrar, como expresan Alchourrón y Bulygin (1987) que este tipo de lagunas del derecho, llamadas axiológicas, se dan debido a la existencia de una propiedad relevante, en el sentido prescriptivo del término, para el caso en cuestión, que, sin embargo es irrelevante, en el sentido descriptivo, para el sistema considerado. La sociedad y sus aceleradas modificaciones en el núcleo familiar han hecho que resulte imperante realizar una lectura dinámica y progresiva de las normas, ya que de hacerlo de una manera contraria conllevaría a desconocer la igualdad de condiciones de los integrantes del mismo.

II. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del Tribunal

En este proceso judicial nos debemos retrotraer a el año 2010, más precisamente al 25 de junio, momento en el cual Puig, Fernando es desvinculado de la Minera Santa Cruz S.A. alegando que ese distracto sucedió a raíz de haber contraído matrimonio el

día 18 de marzo del mismo año ya que su empleadora no invocó motivo alguno al despedirlo. Ante lo sucedido el actor realiza una demanda contra la empresa invocando la indemnización especial por despido por causa de matrimonio regulada en el art. 182 de la L.C.T, debido a que el mismo se produjo dentro de los términos temporales que manifiesta dicha ley. Sin embargo el juez de primera instancia rechazó la demanda considerando que si bien la empleadora tomó conocimiento de que el matrimonio se había celebrado el día 18 de marzo del año 2010, el actor no pudo comprobar que el despido se hubiere producido por esa razón, por ende le era imposible hallar elementos que permitiesen tener por configurado un despido discriminatorio en razón del sexo.

Ante ello la parte actora recurrió a la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, fundamentando su reclamo en el cuestionamiento de la decisión de grado por cuanto entendía que limitar la presunción “*iuris tantum*” que establece el Art. 181 de la L.C.T conllevaba rotundamente a una discriminación en razón del sexo y quebrantaba el derecho de igualdad ante la ley. Ante esto la Sala VI el día 27 de febrero del año 2015 nuevamente le rechazó su reclamo manifestando que si bien el Art. 181 de la L.C.T no alcanza con igual sentido al trabajador varón que a la trabajadora mujer, no resultando contrario a las garantías y derechos constitucionales invocados por la parte actora (igualdad y no discriminación). Además la Cámara manifestó que existe una realidad sociocultural muy difícil de soslayar, y por dichos motivos con determinadas leyes y tratados internacionales se busca contrarrestar esa subordinación que sufren los grupos más desventajados, especialmente las mujeres en el ámbito laboral.

Frente a este escenario de rechazos, la parte actora decide realizar un recurso extraordinario ante la Corte Suprema de Justicia de la Nación aduciendo que lo decidido vulnera garantías constitucionales, como los derechos de igualdad y no discriminación, así como también la protección de la familia, protegida tanto en la Constitución, como en diversos Tratados Internacionales de derechos humanos. Dentro de la misma queja alega que el fallo es arbitrario debido a una carente falta de fundamentación por parte de la Cámara. Luego de analizar tanto los rechazos de primera instancia y de la Sala VI de la Cámara de Apelaciones del Trabajo, el máximo tribunal de justicia del país ordena declarar admisible la queja, procedente del recurso extraordinario y revocar la sentencia apelada.

III. Reconstrucción de la *ratio decidendi* de la sentencia

Antes de empezar a brindar los argumentos que llevaron a La Corte a fallar a favor del actor es importante recordar que el problema central que llevó a esta disputa

hasta el Máximo Tribunal es el que surge de la interpretación del art 181 de la L.C.T y su presunción, que ha provocado este conflicto con determinados principios. El mismo es interpretado por La Cámara con una presunción *iuris tantum* que solo se limita a darle protección a la trabajadora mujer ante el despido por matrimonio y que si bien le da a el caso una solución, esta es insatisfactoria e injusta según La Corte, lo que ocasiona una colisión con derechos y principios fundamentales como son la igualdad y la no discriminación.

Para resolver este problema La Corte se respalda en afirmar que la Cámara le ha dado a la norma una interpretación irrazonable, no solo porque prescinde de sus propios términos, sino, que además colisiona abiertamente con las directivas que fluyen de nuestra Constitución Nacional y de los Tratados Internacionales de derechos humanos y protección integral de la familia.

La Corte afirma y acompaña el reclamo del actor señalando que la propia L.C.T en su art. 17 prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores, entre otros, por motivo de sexo y considera que realizar un distracto por esa razón seria manifestar un trato desigual y contradictorio ya que estaría enfrentándose con el principio de no discriminación, entiende así que la única interpretación que le caben a los artículos es que sus disposiciones son aplicables tanto a hombres como a mujeres.

También expide que en ningún momento se realiza una distinción entre sexos en el mencionado artículo, y concluye este argumento manifestando que aplicar una postura contraria resultaría irrazonable debido a que acreditar que el despido obedece al matrimonio es tan significativo en el caso de la mujer como en el caso del cónyuge varón, con lo que resultaría siendo discriminatoria.

Por otra parte entiende que los artículos 180,181 y 182 de la mencionada ley están insertos en el capítulo llamado “De la prohibición de despido por causa de matrimonio” incluidos inapropiadamente dentro del Título “VII” referido al “Trabajo de Mujeres”, a pesar de que ninguna de las normas mencionadas se refiere exclusivamente a las trabajadoras mujeres como destinatarias de la protección integral que consagran.

Ante ello se sobreentiende que el capítulo prohíbe el despido por causa de matrimonio en su art. 180, lo que lleva a suponer que la finalidad perseguida por este capítulo de la ley es proteger justamente la institución del matrimonio, y por consiguiente la garantía abarca a ambos cónyuges.

Resalta entre sus argumentos que históricamente se falló a favor de la mujer aplicando esta tutela de protección automáticamente, mientras que en el caso del

trabajador varón este debía probar que esa causal de despido había sido efectivamente el matrimonio, manifestando que ese obrar incurría claramente en una muestra de discriminación, algo prohibido por la propia L.C.T en su artículo 17 y la ley de actos discriminatorios (ley 23592,1988).

Critica el accionar de los jueces inferiores entendiendo que no pueden tener una mirada pétrea y descontextualizada en cuanto al derecho a la igualdad que hoy en día tenemos en la sociedad, descalificando así su fallo y argumentando que lo dictaminado también resulta contrario al convenio 156 de la O.I.T, ratificado en la República Argentina en el año 1986 (ley 23.451,1986), el cual el permite que todas las personas que tengan responsabilidades familiares y desempeñen o quieran desempeñar su empleo lo ejerzan haciendo valer su derecho sin ser objeto de discriminación y sin entrar en conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.

El máximo tribunal manifestó que dicha restricción consagrada en el fallo es producto de una inteligencia regresiva por parte de la Cámara, ya que esta misma puso como argumentos poderosas razones para justificar que a la mujer le cabía una protección especial, ya que comúnmente es objeto de reiterados actos de discriminación y más aún en el plano laboral, pero aquí es donde pone especial énfasis La Corte, al señalar que la Cámara al centrarse solamente en esa circunstancia ha pasado por alto realizar un análisis del significado de esas normas en el actual contexto debido a que antiguamente toda la responsabilidad de la crianza de los hijos y de las tareas domésticas se asignaba únicamente a la mujer, situación que hoy en día está en un gran proceso de cambio.

También expone que no debe perderse de vista que el fin de este régimen normativo protector contra el despido motivado por el matrimonio reconoce su origen, en el hecho que el trabajador que contraiga nupcias adoptará nuevas responsabilidades familiares derivadas de la unión conyugal, y ante esto los empleadores temen que las obligaciones laborales y la capacidad productiva de estos se vean afectados y sufran una merma, lo que los induce a desvincularlos, en ese aspecto. La Corte cree que el art. 181 de la L.C.T es una herramienta indispensable en ese sistema de garantías que reconoce la igualdad entre sexos y el derecho a la no discriminación, el mismo permite superar las dificultades que suelen presentarse a la hora de probar la real motivación discriminatoria de un despido.

Por último la Suprema Corte arguye que en su art. 9 se menciona que si existiese algún tipo de duda dentro de la presente ley, siempre deberá resolverse en favor del trabajador.

IV. Análisis crítico del fallo

IV.I. La descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales

En la siguiente sección nos adentraremos al análisis que se ha hecho de la interpretación de los artículos de la L.C.T mencionados en apartados anteriores. Comenzaremos diciendo que el derecho a la igualdad y a la no discriminación son principios fundamentales de nuestra Carta Magna, como de diversos tratados internacionales, y cuando estos se ven colisionados por normas de derecho común surgen los inconvenientes como en el caso trabajado.

En el fallo que venimos analizando observamos que el actor pretendía alegar que las decisiones de los tribunales inferiores afectaban derechos constitucionales como el de igualdad, no discriminación y el de protección integral de la familia. Podemos decir que en el fallo Puig se falló de un modo discriminatorio, y siguiendo a Duarte (2004) decimos que el acto discriminatorio es aquel que ofende a uno de nuestros derechos fundamentales como es la dignidad, desequilibrando directamente la igualdad entre las personas. Aquí es donde nos preguntamos ¿Qué es la igualdad? Pues, es un derecho fundamental, pero a decir verdad es uno de los principios rectores de todo el derecho internacional de los derechos humanos, es el derecho a ser tratado con igual consideración y respeto, a no recibir un trato discriminatorio y a que el Estado promueva las condiciones necesarias para que esta sea real y efectiva (Comisión interamericana de derechos humanos (CIDH, 2019), analizado de esta manera podemos entender la *ratio decidendi* manifestada por La Corte en el fallo mencionado, sentando este un precedente en la interpretación de la ley.

Tras esta sentencia de La Corte, y argumentando que la misma es intérprete máximo de la constitución, la CSJ de Salta falla de idéntica manera al entender que la presunción del art.181 al restringirla solo a la trabajadora mujer, colisiona con el derecho de igualdad hacía el trabajador varón. (Corte Suprema de Justicia de Salta, 236:503/518, 2021).

También debemos sostener que al no advertir una causa objetiva en dicha presunción que permita discriminar entre esposo y esposa entendemos que no hay una diferenciación en la situación de la mujer y el hombre frente al despido, concluyendo en que excluir al trabajador varón de la presunción determinada en el art. 181 de la LCT importa una discriminación en razón del sexo de las personas prohibida por el art. 16 de la Constitución Nacional (Const, 1994, art.16) (Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Laboral y de Minería, Circunscripción Judicial, Neuquén, Exp 378310/8, 2012).

Sin embargo esta forma de interpretar estos artículos de la L.C.T en base a la igualdad, la no discriminación y la protección integral de la familia sin realizar distinción de sexo, sucedía esporádicamente, y que La Corte haya fallado bajo este criterio es sumamente novedoso y alentador para el futuro, ya que no es menos verdad que el fallo “Drewes” (Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, 0000000272, 1990) se había hecho de observancia obligatoria para distintas Cámaras del país, el mismo interpretaba que para que el trabajador varón accediera a la indemnización especial por despido por matrimonio debería acreditar las pruebas fehacientes, generando una clara discriminación con respecto a la mujer a quien en caso de distracto no se le exigía dicho requisito, atentando claramente hacia el principio de igualdad.

Bajo esta doctrina que se hacía obligatoria para las salas del país había quienes entendían que el varón trabajador al ser despido por una causal de matrimonio tenían la carga de probar que ese distracto había sucedido por tal motivo. (Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala VIII, 1400, 2012).

Por su parte, y para ver las dos caras de la moneda, vale hacer mención a que algunos magistrados interpretaban que limitando la procedencia de la indemnización especial establecida en el art. 182 de la L.C.T únicamente a los casos de despido fundado en razones de matrimonio para las trabajadoras mujeres consagraría una inequidad en relación a la tutela de los derechos de los trabajadores, siendo contrario al propio art. 17 que prohíbe la discriminación entre trabajadores, así sin más queda claro, que la L.C.T impone, en general, la prohibición de hacer discriminaciones y el trato igualitario de los trabajadores, sin distinción de sexo. (Corte Suprema de Justicia de Tucumán, Sala en lo Laboral, Contencioso y Administrativo, 944, 2013)

En virtud de ellos debemos soslayar que la actualidad social no es la misma que hace décadas atrás ya que la organización familiar ha sufrido cambios, antiguamente se entendía que la mujer era la encargada de la crianza y el cuidado de los hijos,

suponiendo así que el hombre era el encargado de llevar el sustento al hogar, hoy en día esto se ha equiparado tanto para el hombre realizando tareas domésticas como para la mujer insertándose en el mercado laboral. Siendo estos motivos suficientes para considerar que el despido por matrimonio tiene por objeto garantizar, en el ámbito laboral, el derecho a la protección de la familia consagrado en el art. 14 bis de la Constitución (Const, 1994, art.14 bis) como en diversos tratados internacionales, y cualquier medida contraria a ello sería atentar contra un principio fundamental. (Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala I, K-278/16,2019)

Consecuentemente con estos profundos cambios que han surgido en la sociedad con el devenir de los años, uno de los derechos fundamentales que se ha fortalecido es el de la institución familiar, y por ello encuentra una amplia protección, desde nuestra Carta Magna hasta diversos tratados internacionales (Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala VII, 45127, 2013) y entendiendo así que la presunción insertada en el art. 181 de la L.C.T es quien ampara la institución familiar y cualquier vulneración a ello implicaría alterar dicho derecho, lo que sería irrazonable y contrario a la ley.

Debemos entender que interpretar de modo restrictivo la presunción del art. 181 sólo a la mujer trabajadora resulta de modo discriminatorio (Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala V, 74879 2013) ya que la diferencia de trato entre varón y mujer no está justificada dentro de dicho artículo, y las normas deben ser delineadas a la luz de una interpretación dinámica y evolutiva.

Para concluir es importante que podamos diferenciar los términos de desigualdad y discriminación (Carmen María Cerdá Martínez-Pujalte, 2005), es decir la prohibición de discriminación tiene como fin amparar las condiciones de igualdad con respecto a determinadas personas que integran grupos sociales eventualmente discriminados por razón del sexo, religión, etc. Entendiendo de esta manera que lo que se busca es darle una protección especial a aquellos sujetos, en cambio el principio de igualdad lo que impone es un tratamiento igual en igualdad de condiciones, y en su faz negativa crea una prohibición de tratamiento desigual en situaciones comparables, es decir cuando exista un trato dispar hacia sujetos que estén en situaciones con rasgos similares, y no haya justificación para ello hablaremos de desigualdad. Y si estos rasgos existiesen, deberían ser considerados relevantes para tener que hablar de un tratamiento normativo diferente.

IV.II Postura del autor

Luego de haber observado y analizado como determinados artículos de la L.C.T han sido interpretados irrazonablemente por tribunales inferiores y los han hecho vulnerar y colisionar con derechos constitucionales en el fallo “Puig”, entendemos que realizar una interpretación tan restringida y limitada de la presunción del art. 181 es estar –directa o indirectamente- avasallando los derechos de igualdad y no discriminación hacia el trabajador varón, lo que nos hace coincidir en su totalidad con el argumento que La Corte nos brinda reafirmando principios constitucionales, y alegando que al fallar de manera injusta e irrazonable, se estaría generando un problema frente a determinados principios.

Por este lado entendemos que varias son las causales que han llevado a que este problema surja, una aplicación mala e histórica de la norma que otorgaba una tutela automática a la trabajadora mujer frente al despido por matrimonio, pero no así con el trabajador varón, una mala contextualización de la normativa en la L.C.T por parte del legislador, insertándola en un capítulo que refiere a el trabajo de mujeres, y una mirada descontextualizada a las cargas familiares por parte de los magistrados de los tribunales inferiores. Ante todo lo mencionado, La Corte, acertadamente soluciona estos problemas observando que la única interpretación que cabe darle a esta normativa es que es aplicable a hombres y mujeres, debido a que hacerlo de manera contraria sería atentar contra principios constitucionales y entendiendo 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.

En nuestro fallo tenemos al actor que ha sufrido un despido por parte de su empleador sin recibir una causal de ello, este al haber notificado que contraería matrimonio, y estar en los plazos fijados por la ley, se encuentra perfectamente amparado por el derecho, y bajo ningún argumento podría exigírsele que deba demostrar a través de pruebas que el distracto (y por ende el acto discriminatorio sufrido) emanó de su acto nupcial, ya que la ley sólo exige en su art. 181 que el empleador no haya invocado causa, y que este surja 3 meses anteriores o 6 meses posteriores siempre que haya sido notificado el acto matrimonial al empleador, pero en ningún apartado la ley hace una distinción de sexo, como vemos, todos los requisitos están cumplidos.

Es importante ratificar la importancia, y a nuestro criterio acertada, resolución de este fallo, apuntando a la no discriminación y a la igualdad en razón del sexo, ya que no podemos dejar de mirar el escenario sociocultural en el que vivimos, el mismo en el

cual se apunta a terminar con estas discriminaciones y busca una equidad social y laboral, entonces comprender estos artículos de la L.C.T de otra manera a la entendida por La Corte supondría restringir y limitar derechos básicos como son la igualdad y la no discriminación, en este caso particular hacia el trabajador varón.

La Corte advierte que las decisiones de los órganos inferiores van en contra de tratados internacionales y de nuestra Constitución, alegando que el derecho de la familia y el matrimonio tienen respaldo en los mencionados ordenamientos, entendemos de esta manera como el Máximo Tribunal pone por delante nuestra manda constitucional y sus principios por sobre una norma de derecho común, a su entender (y también el nuestro) mal interpretada.

También es menester señalar como cita el fallo (CNAT, Sala VIII, 001400, 2012) que la mujer ha sido históricamente agraviada en materia de derechos, y más aún en los laborales, y por ello en determinados casos se ha entendido que tal presunción del art. 181 solo era aplicable a la mujer trabajadora, pero creemos que es necesario soslayar que si limitamos esa presunción solo a la mujer, estaríamos afectando derechos del trabajador varón, quien hoy al contraer matrimonio tiene las mismas cargas familiares y conyugales que la mujer.

A fin de cuentas podemos concluir que durante todo el fallo, La Corte le da a la protección integral de la familia el vigor que tiene, con lo cual somos completamente coincidentes, porque limitar la presunción de despido por causa de matrimonio a las mujeres supondría desconocer una igualdad de condiciones entre los integrantes del grupo familiar, y siendo una presunción desfavorable hacia el varón indirectamente afectaría una igualdad de oportunidades al acceso al trabajo de la mujer, debido a que el empleador podría optar por contratar varones y no mujeres para evitar aplicar en el futuro esta figura.

Sin más que agregar, y con las consideraciones expuestas estimamos que las leyes no son estáticas, y son los magistrados quienes deben velar por darles una interpretación con un auténtico sentido constitucional.

V. Conclusión

En la presente nota a fallo hemos analizado la interpretación que La Corte Suprema de Justicia de la Nación ha tenido sobre los artículos 180,181 y 182 de la L.C.T, dándole a los mismos un alcance y una fundamentación totalmente razonable

con los tiempos socioculturales que vivimos en cuanto a la institución familiar y a la igualdad entre varones y mujeres. Creemos que es de suma importancia recalcar la envergadura que trae aparejada la decisión de este fallo al no restringir solamente a la mujer la presunción del art. 181, y brindando la tutela de indemnización especial del art. 182 ante el despido por matrimonio también al trabajador varón.

Como se ha mencionado a lo largo de la presente nota, la interpretación realizada por La Corte al entender que los arts. 180 al 182 de la L.C.T conforman un sistema de protección a aquellos sujetos que decidan contraer matrimonio, y asuman nuevas responsabilidades familiares, y no entender que solamente debe aplicarse a la trabajadora mujer es un antes y un después en lo que respecta a derechos laborales.

Más allá del evidente avance en jurisprudencia que ocasionará este fallo, no debemos dejar de mirar que los magistrados deberán adaptarse a interpretar estas normas con la literalidad que les corresponde. No es menos verdad que estos tres artículos al estar incluidos dentro de un capítulo que solo se refiere, y además se titula “Trabajo de mujeres” y que históricamente la mujer al ser agraviada y discriminada por el solo hecho de ser mujer, ha tenido en las últimas décadas un respaldo más pronunciado en disposiciones constitucionales como en tratados internacionales, hayan sido motivos que llevaron históricamente a respaldar los argumentos de que la presunción del art 181 solo aplicaba automáticamente a la trabajadora mujer, no obstante, estos argumentos no bastaron para que La Corte descalifique la sentencia de la Cámara del caso Puig realizando una lectura progresiva y dinámica de la norma, para superar los tintes discriminatorios a los que hemos hecho referencia ut supra, para así extender la misma a todos los trabajadores, con una hermenéutica equidad de género.

V. Listado de referencias bibliográficas

Doctrina

Alchourrón, C. y Bulygin, E. (1987). Introducción a la metodología de las ciencias jurídicas y sociales. Argentina. Astrea

Bulygin, E. (2004). ¿Está (parte de) la filosofía del derecho basada en un error? España. Universidad de Alicante. Área de Filosofía del Derecho

Cerdá Martínez- Pujante, M.C. (2005) Los principios constitucionales de igualdad de trato y de prohibición de la discriminación: Un intento de delimitación. Cuadernos Constitucionales de la Cátedra Fadrique Furió Ceriol, 50-51, 193-218, Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2538666>

Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2019). Igualdad y No Discriminación, Estándares Interamericanos

Duarte, D. (2014) Revista Derecho del Trabajo. La protección contra el despido arbitrario y la estabilidad en el empleo, Año III, N°8, 23. Recuperado de <http://www.saij.gov.ar/david-duarte-proteccion-contr-despido-arbitrario-estabilidad-empleo-dacfl40397-2014-06/123456789-0abc-defg7930-41fcanirtcod>

Legislación

Congreso de la Nación Argentina (5 de septiembre de 1974) Artículo 180, 181 y 182 (Título VII) Ley de contrato de trabajo (ley 20.744 de 1974)

Congreso de la Nación Argentina (3 de agosto de 1988) Ley de actos discriminatorios (ley 23.592 de 1988)

Congreso de la Nación Argentina (29 de octubre de 1986) Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: Trabajadores con responsabilidades familiares, adoptado por la 67 reunión de la Conferencia General de la O.I.T. (ley 23.451 de 1986)

Constitución de la Nación Argentina (15 de diciembre de 1994) Artículo 14 bis

Constitución de la Nación Argentina (15 de diciembre de 1994) Artículo 16

Jurisprudencia

Corte suprema de Justicia de la Nación, 24 de septiembre de 2020, fallo 343/1037: Recurso de hecho deducido por el actor en la causa Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despidoll, para decidir sobre su procedencia

[.https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verUnicoDocumentoLink.html?idAnalisis=760721&cache=163089754641](https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verUnicoDocumentoLink.html?idAnalisis=760721&cache=163089754641)

Corte Suprema de Justicia de Salta (2 de febrero de 2021), fallo 236:503/518: “C.,R. E VS. Grupo Peña- Flor S.A- Recurso de inconstitucionalidad”

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (13 de marzo de 2020), fallo: 1400/2012: “Parducci, Santiago Ezequiel C/ Swiss Medical ART s/ despido”

Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Laboral y de Minería, Circunscripción Judicial de Neuquén (24 de abril de 2012), fallo: 378310/8, “Lisi, Sergio Ceferino C/ Ciar S.A S/ Despido directo sobre otras causales”

Corte Suprema de Justicia de Tucumán, Sala en lo Laboral, Contencioso y Administrativo (21 de octubre de 2013), fallo: 944, “Gómez, Julio David vs. Autoservicio Capo S.A. S/cobro de pesos”

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo de Salta, Sala I (13 de noviembre de 2019), fallo: K-278/16, “C. R.E. c/ G. P.S.A. s/ ordinario”

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo de CABA, Sala VII (13 de marzo de 2013), fallo: 45.127 “Santoro Adriana Marcela c/MET AFJP S.A. s/Indemnización p/matrimonio artículo 182”

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala V, (28 de febrero de 2013), fallo: 74.879, "Piñeyro Ruben Alberto c/ Telefonica de Argentina S.A. s/ despido"

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo,(23 de marzo de 1990), fallo plenario 272, “Drewes, Luis Alberto C/ Coselec S.A.C. s/ Cobro de pesos”

VI. Anexo

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

Considerando:

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

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

2º) Que, para así decidir, el *a quo* consideró que la pretensión había sido desestimada por el juez de origen porque, aunque se había acreditado que la empleadora tomó conocimiento del matrimonio celebrado el día 18 de marzo de 2010, el actor no había logrado probar que el distracto se hubiera producido por dicha razón, toda vez que los testigos manifestaron desconocer el motivo de la desvinculación ocurrida el 25 de junio de 2010. Añadió que tampoco surgía de sus declaraciones que la empresa llevara adelante una “práctica discriminatoria” (arg. art. 1º de la ley 23.592), y no halló elementos que permitiesen tener por configurado un despido discriminatorio que autorizase a aplicar las pautas en materia de prueba establecidas por esta Corte en los precedentes sobre la materia (*Pellicori* y *Sisnero*, Fallos: 334:1387 y 337:611 respectivamente). Recordó que, según el fallo plenario 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.*”. 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 transcritas 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 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”.

Del debate parlamentario que precedió a la sanción de la ley se desprende que en el proyecto respectivo el artículo que abría el capítulo se refería al “personal de mujeres”, «pero la comisión [de Trabajo y Previsión, cuyo dictamen fue aprobado también por la de Legislación General] suprimió la expresión “de mujeres” por entender que esta causal puede comprender tanto a mujeres como a varones» lo cual resultaba más ajustado «al texto original de la ley 12.383, sancionada en el año 1938, y donde no se hace la distinción del sexo contenida en el proyecto remitido por el Poder Ejecutivo» (informe del miembro informante de la Comisión de Trabajo y Previsión Social, Senador Pennisi; diario de sesiones de la Cámara de Senadores de la Nación, mayo 31 de 1974; p. 494).

En cuanto a la disposición complementaria del art. 299, en el punto II de las consideraciones en particular del proyecto de ley quedó consignado que “tratándose de una situación siempre excepcional la del hombre, cuyo despido se dispusiera por causa de matrimonio...se admite la aplicación de lo dispuesto en el artículo 198, apreciado con criterio restrictivo. No se dan por supuesto en tal caso las motivaciones que informan aquellas otras disposiciones de tutela ni se justificaría el beneficio del artículo 197 (presunción). Acreditado el caso excepcional, la indemnización que en tal caso correspondería al trabajador no podría ser otra que la del

artículo 198” (diario de sesiones citado, p. 464).

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

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

8°) Que, además, la restricción consagrada en el fallo apelado se revela como producto de una inteligencia regresiva que contrasta con la orientación postulada por esta Corte al señalar que “las leyes no pueden ser interpretadas sólo históricamente, sin consideración a las nuevas condiciones y necesidades de la comunidad, porque toda ley, por naturaleza, tiene una visión de futuro, [y] está predestinada a recoger y regir hechos posteriores a su sanción” (Fallos: 333:2306, considerando 9°).

Ciertamente, para sustentar su posición, la cámara puso de relieve la existencia de poderosas razones que justifican el otorgamiento de una especial protección legal a la mujer frente a la discriminación de la que comúnmente es objeto, especialmente en el terreno laboral. Así, se hizo eco de las motivaciones que condujeron al legislador de 1974 a incorporar el sistema protector, particularmente dirigido a la mujer, en los términos aludidos en el considerando anterior. Empero, al centrarse solo en esa circunstancia, ha omitido examinar la significación de las normas en juego en el actual contexto en el cual el modelo sociocultural que asignaba únicamente a la mujer la responsabilidad de la crianza de los hijos y de las tareas domésticas se encuentra en pleno proceso de cambio. En efecto, el paradigma familiar ha experimentado profundas modificaciones en los últimos años orientándose hacia un nuevo modelo en el cual ambos cónyuges –entre los cuales, inclusive, puede no haber diferencia de sexo- se hacen cargo indistintamente de las tareas y obligaciones domésticas y familiares.

9°) Que no puede perderse de vista que el régimen normativo protector contra el despido motivado por el matrimonio reconoce su génesis en el hecho de que, ante la asunción de responsabilidades familiares -derivada de la unión conyugal- por parte de los trabajadores, los empleadores temen que el cumplimiento de las

obligaciones laborales y la capacidad productiva de aquellos se vean afectados, lo que los induce a desvincularlos. Los arts. 180 a 182 de la LCT conforman un sistema de protección mediante el cual el legislador ha procurado desalentar ese tipo de medidas extintivas claramente discriminatorias que afectan a quienes deciden unirse en matrimonio y conformar una familia. En tal contexto, la presunción del art. 181 es una pieza fundamental de ese sistema de garantías pues permite superar las dificultades que normalmente se presentan a la hora de probar la real motivación discriminatoria de un despido.

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

10) Que la decisión de la cámara, en esas condiciones, se exhibe prescindente de los principios y directivas constitucionales e internacionales que, sin desmedro de propender al especial resguardo de la mujer, privilegian también la protección del matrimonio y de la vida familiar (arts. 14 *bis* de la Constitución Nacional y 11.2 y 17 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, 23 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 3 y 16 de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y 10 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales).

Entre otros aspectos relevantes para el esclarecimiento de los puntos debatidos en este caso, los instrumentos internacionales mencionados -que gozan de rango constitucional según el art. 75, inc. 22, de la Constitución Nacional- enfatizan que “la familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado” (art. 17.1 de la Convención citada en primer término, 23 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y 10.1 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales). Asimismo, reconocen el derecho del hombre y de la mujer a contraer matrimonio (art. 17.2 de la Convención y 23 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos cit. y establecen la obligación de los Estados de “tomar medidas apropiadas para asegurar la igualdad de derechos y la adecuada equivalencia de responsabilidades de los cónyuges en cuanto al matrimonio, durante el matrimonio y en caso de disolución del mismo” (art. 17.4 de la Convención y

23 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos). La eliminación de “la discriminación contra la mujer” y, particularmente, en lo que atañe a “los asuntos relacionados con el matrimonio y las relaciones familiares” constituye uno de los objetivos primordiales a los que apunta la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (arts. 2 y 16.1). Al efecto, la norma internacional prescribe que los estados deben adoptar todas las medidas adecuadas que aseguren “en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres”... “[e]l mismo derecho para contraer matrimonio”, “[l]os mismos derechos y responsabilidades durante el matrimonio y con ocasión de su disolución” y “[l]os mismos derechos y responsabilidades como progenitores, cualquiera que sea su estado civil, en materias relacionadas con sus hijos; en todos los casos, los intereses de los hijos serán la consideración primordial” (art. 16.1.a, c y d).

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

En suma, las directivas internacionales examinadas consagran innegablemente la igualdad de derechos de hombres y mujeres frente al matrimonio y las responsabilidades familiares. Más aún, imponen a los estados nacionales la obligación de adoptar medidas adecuadas que permitan erradicar el perimido patrón socio cultural que pone exclusivamente a cargo de las mujeres las tareas domésticas y la crianza de los hijos. Es evidente que para cumplir con tal cometido el Estado debe facilitar, incentivar y apoyar la participación de los hombres en esas tareas. Una imprescindible medida de facilitación y apoyo al efecto es la de protegerlos de la discriminación laboral de la que puedan ser objeto a la hora de contraer enlace y asumir, en pie de igualdad con las mujeres, los compromisos propios del ámbito doméstico.

12) Que, en concordancia con esos principios que emergen del ordenamiento internacional, las previsiones vigentes de nuestro derecho interno en materia civil vedan el otorgamiento de un trato diferencial al varón que contrae matrimonio respecto del que se da a la mujer. En efecto, el art. 402 del Código Civil y Comercial de la Nación determina expresamente que “Ninguna norma puede ser interpretada ni aplicada en el sentido de limitar, restringir, excluir o suprimir la igualdad de derechos y obligaciones de los integrantes del matrimonio, y los efectos que éste produce, sea constituido por dos personas de distinto o igual sexo”.

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

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

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

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

Voto del Señor Presidente Doctor Don Carlos Fernando Rosenkrantz

Considerando:

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

Para así decidir, el *a quo* consideró que la pretensión había sido desestimada por el juez de origen porque, aunque se había acreditado que la empleadora tomó conocimiento del matrimonio celebrado el día 18 de marzo de 2010, el actor no

había logrado probar que el distracto se hubiera producido por dicha razón, toda vez que los testigos manifestaron desconocer el motivo de la desvinculación ocurrida el 25 de junio de 2010. Añadió que tampoco surgía de sus declaraciones que la empresa llevara adelante una “práctica discriminatoria” (arg. art. 1º de la ley 23.592) y no halló elementos que permitiesen tener por configurado un despido discriminatorio que autorizase a aplicar las pautas en materia de prueba establecidas por esta Corte en los precedentes sobre la materia (*Pellicori y Sisnero*, Fallos: 334:1387 y 337:611, respectivamente). Recordó que, según el fallo plenario n° 272 del fuero dictado en autos “Drewes” —que debía entenderse vigente en virtud de lo establecido en la acordada 23/2013 de esta Corte—, “en caso de acreditarse que el despido del trabajador varón obedece a causas de matrimonio, es procedente la indemnización prevista en el art. 182 de la L.C.T.”. Señaló, con cita de un precedente propio, que, si bien conforme a ese criterio la protección contra el despido por matrimonio se extiende al dependiente —pues sostener lo contrario afectaría el “principio de prohibición de discriminación”—, no era menos verdad que, en estos casos, era necesario que se acredite que tal circunstancia era la causante del despido pues, a diferencia de lo que ocurre con la trabajadora mujer, no operaba la presunción “*iuris tantum*” que establece en el art. 181 de la LCT. Esta circunstancia, subrayó, no resulta contraria a los derechos constitucionales invocados sino que está respaldada por las disposiciones de la Constitución Nacional y por los tratados internacionales que consagran una protección especial de la mujer de manera que “No existe, en el caso, una distinción arbitraria por ‘razón del sexo’. Por el contrario, existe una realidad sociocultural —difícil de soslayar— y que busca(n) revertir y contrarrestar las normas legales...conformada por aquéllas prácticas que agravan o perpetúan la posición de subordinación de grupos especialmente desventajados, como lo son las mujeres, sobre todo en el mundo del trabajo”.

2º) 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.

3º) 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 decualquier naturaleza que se celebren entre las partes o las reglamentaciones internas que se dicten, que establezcan para su personal el despido por causa de matrimonio”. El art. 181, por su parte, dispone lo siguiente: “Presunción. Se considera que el despido responde a la causa mencionada cuando el mismo fuese dispuesto sin invocación de causa por el empleador, o no fuese probada la que se invocare, y el despido se produjere dentro de los tres (3) meses anteriores o seis (6) meses posteriores al matrimonio y siempre que haya mediado notificación fehaciente del mismo a su empleador, no pudiendo esta notificación efectuarse con anterioridad o posteridad a los plazos señalados”. Finalmente, el art. 182 prevé: “Indemnización especial. En caso de incumplimiento de esta prohibición, el empleador abonará una indemnización equivalente a un año de remuneraciones, que se acumulará a la establecida en el artículo 245”.

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

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

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

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

La ley 20.744, publicada en 1974, surgió de un proyecto presentado por el Poder Ejecutivo. En el mensaje de elevación se empleaba específicamente la palabra “mujeres”. El art. 196 establecía, en efecto, que “Serán nulos y sin valor los actos o contratos de cualquier naturaleza que se celebren entre las partes o las reglamentaciones internas que se dicten, que establezcan para su personal de mujeres el despido por causa de matrimonio” (énfasis agregado). El mensaje decía explícitamente, además, que “el despido por tal causa se reputa nulo y carente de valor los actos o contratos de cualquier naturaleza que establezcan el despido de la mujer por causa de matrimonio” (énfasis añadido). Más aun, el proyecto de ley contenía otra norma (el art. 299) según la cual las disposiciones sobre indemnización agravada en el caso de despido por causa de matrimonio podían “extenderse excepcionalmente al caso del trabajador despedido, de acuerdo a las circunstancias de cada caso, apreciado con criterio restrictivo”. De hecho, el mensaje decía que, “tratándose de una situación siempre excepcional la del hombre cuyo despido se dispusiera por causa de matrimonio, por el artículo 299 (Título XV, Disposiciones complementarias) se admite la aplicación de lo dispuesto en el artículo 198, apreciado con criterio restrictivo. No se dan por supuesto en tal caso las motivaciones que informan aquellas otras disposiciones de tutela ni se justificaría el beneficio del art. 197. Acreditado el caso excepcional, la indemnización que en tal caso correspondería al trabajador no podría ser otra que la del artículo 198” (Diario de Sesiones de la Cámara de Senadores de la Nación, 21 de marzo de 1974, pág. 3888). En otras palabras, el mensaje de elevación afirmaba que la protección se aplicaba únicamente a mujeres y que, excepcionalmente, se aplicaba el régimen a los varones, que además no gozaban de la presunción.

Al discutirse el proyecto en la Cámara de Senadores, sin embargo, este aspecto del proyecto de ley fue modificado. Tal como surge del dictamen de las Comisiones de Trabajo y Previsión Social y de Legislación General, se suprimió la locución “de mujeres” del art. 196. El miembro informante de la Comisión de Trabajo y Previsión Social, Senador Pennisi, sostuvo en efecto lo siguiente: “La comisión ha suprimido la expresión ‘de mujeres’ por entender que esta causal puede comprender

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

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

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

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

En efecto, en 1976 la ley 21.297 reubicó en el nuevo articulado general el contenido del capítulo III del título VII modificando el orden numérico de los

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

En definitiva, así quedó determinado el diseño normativo actual que, como se dijo, no contiene norma alguna que restrinja la aplicación del régimen protectorio del despido por causa de matrimonio, incluyendo la presunción, a los trabajadores en función de su sexo.

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

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

varón, con lo que la distinción es irrazonable y, a la postre, discriminatoria (art. 16 de la Constitución Nacional).

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

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

Carlos Fernando Rosenkrantz.

Voto del Señor Ministro Doctor Don Horacio Rosatti

Considerando:

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

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

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

posteriores a su celebración, es únicamente aplicable a las mujeres.

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

Señaló que limitar la presunción *iuris tantum* a la trabajadora mujer no resultaba contrario a los derechos constitucionales invocados por el demandante, sino que constituía una pauta acorde a las disposiciones de la Constitución Nacional y de los tratados internacionales que consagraban para aquella una tutela especial. En síntesis, consideró que “no existe, en el caso, una distinción arbitraria por ‘razón del sexo’. Por el contrario, existe una realidad sociocultural –difícil de soslayar– y que busca(n) revertir y contrarrestar las normas legales...conformada por 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.

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

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

Alega que limitar el alcance de la presunción que surge de la

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

Concluye que negar que se aplique la presunción que establece el referido art. 181 a supuestos como el de autos conlleva, en la práctica, una desnaturalización del derecho a la indemnización que gozan los hombres por causal de matrimonio, en virtud de las dificultades para satisfacer la carga probatoria respectiva.

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

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

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

6°) Que conforme lo ha sostenido este Tribunal, el control constitucional de las leyes que compete a los jueces, y especialmente a la Corte Suprema en los casos concretos sometidos a su conocimiento en una causa judicial, no se limita a la función -en cierta manera negativa- de descalificar una norma por lesionar principios de la Ley Fundamental, sino que se extiende positivamente a la tarea de

interpretar las leyes con fecundo y auténtico sentido constitucional, en tanto la letra o el espíritu de aquellas lo permita ("Municipalidad de Laprida c/ Universidad de Buenos Aires", Fallos: 308:647 y voto del juez Rosatti en "*Varela*", Fallos: 341:1106, considerando 9°).

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

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

La manda constitucional tutela "los atributos de la familia", entendida como una "sociedad natural organizada... sin discriminar sobre su forma de constitución, protegiendo además la maternidad, la infancia, y la menor edad" (Jaureguierry, 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 Jaureguierry y Hernán Cortés, en Jaureguierry, op. cit. págs. 143 y ss.).

8°) Que de la cláusula constitucional relativa a la protección integral de la familia se depende el principio de trato igualitario de los integrantes primarios de dicho núcleo social (Bidart Campos, Germán, "Tratado Elemental de Derecho Constitucional Argentino", Editorial Ediar, Buenos Aires, 2006, Tomo I B, pág. 219), que recibe reconocimiento expreso en un conjunto de instrumentos internacionales con jerarquía constitucional, conforme lo dispuesto por el art. 75, inciso 22, de la Norma Fundamental nacional.

Así, el art. 17 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos establece, en su inciso 1, que “la familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y debe ser protegida por la sociedad y el Estado”. Por su parte, el inciso 4 agrega que los Estados partes “deben tomar medidas apropiadas para asegurar la igualdad de derechos y la adecuada equivalencia de responsabilidades de los cónyuges en cuanto al matrimonio, y en caso de disolución del mismo...”.

En sentido similar, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), consagra en su art. 16 que “1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas adecuadas para eliminar la discriminación contra la mujer en todos los asuntos relacionados con el matrimonio y las relaciones familiares y, en particular, asegurarán, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres: (...) d) Los mismos derechos y responsabilidades como progenitores, cualquiera que sea su estado civil, en materias relacionadas con sus hijos; en todos los casos, los intereses de los hijos serán la consideración primordial; (...) f) Los mismos derechos y responsabilidades respecto de la tutela, curatela, custodia y adopción de los hijos, o instituciones análogas cuando quiera que estos conceptos existan en la legislación nacional; en todos los casos, los intereses de los hijos serán la consideración primordial”.

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

Por su parte, el Comité de los Derechos del Niño -organismo que el Tribunal ha considerado intérprete autorizado de la Convención sobre los Derechos del Niño (Fallos: 331: 2047)-, en su Observación General n° 7 reconoce que existe una tendencia global hacia una mayor diversidad en el tamaño de la familia, las funciones parentales y las estructuras para la crianza de los niños, y considera que “‘familia’ se refiere a una variedad de estructuras que pueden ocuparse de la atención, el cuidado y el desarrollo de los niños pequeños y que incluyen a la familia nuclear, la familia ampliada y otras modalidades tradicionales y modernas de base comunitaria, siempre que sean acordes con los derechos y el interés superior del niño” (conf. párrafos 15 y 19, Fallos: 340:1154, disidencias de los jueces Maqueda y Rosatti, considerandos 20).

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

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

La decisión de considerar que no rige a favor del trabajador varón la presunción del despido por causa de matrimonio importa recurrir a consideraciones que no encuentran acogida en una sociedad global en la que imperan criterios que se alejan de los estereotipos vigentes en otro tiempo, enmarcados en un contexto socio-cultural en el que la igualdad de género no alcanzaba el grado de desarrollo y reconocimiento que hoy ha logrado tanto a nivel nacional como internacional. Una visión actual conlleva a afirmar que las premisas o presunciones sobre los atributos, capacidades o características personales de los componentes de la familia, que expresan una preferencia cultural sobre un determinado tipo de vínculo y sobre el rol de sus integrantes, no pueden ser admisibles como factores determinantes para la restricción de derechos (cfr. arg. Corte Interamericana de Derechos Humanos, “Fornerón e hija vs. Argentina”, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 27 de abril de 2012. Serie C No. 242, párr. 50).

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

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

En 1974, la sanción de la Ley de Contrato de Trabajo (ley 20.744)

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

Finalmente, la extensión al trabajador varón prevista en dicho artículo fue derogada por la ley 21.297, adoptada durante el último gobierno de facto que -conforme su mensaje de elevación de fecha 23 de abril de 1976- tuvo como objeto eliminar ciertos “excesos” en la regulación laboral y restablecer “el orden indispensable en la relación trabajo-empresa”.

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

Por lo dicho, la restricción consagrada en el fallo apelado expone una inteligencia regresiva que contrasta con la orientación postulada por esta Corte al señalar que “las leyes no pueden ser interpretadas sólo históricamente, sin consideración a las nuevas condiciones y necesidades de la comunidad, porque toda ley, por su naturaleza, tiene una visión de futuro, (y) está predestinada a recoger y regir hechos posteriores a su sanción” (Fallos: 333:2306, considerando 9°).

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

Tal interpretación, desfavorable a los varones, implicaría asimismo afectar la igualdad de oportunidades de las mujeres en el acceso a los puestos de trabajo, restringiendo la contratación del género femenino. En efecto, al tener éstas y

no aquellos la presunción de despido por matrimonio, el empleador podría inclinarse por seleccionar varones a fin de evitar la futura aplicación de la figura.

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

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

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

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

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

Horacio Rosatti.

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

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

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