



**UN CONFLICTO DE PRINCIPIOS Y LA INTERPRETACIÓN DE
LA NORMA EN EL ANÁLISIS DEL CASO PUIG C/ MINERA
SANTA CRUZ**

NOTA A FALLO

Autora: Caro Alvarado Lucia de los Ángeles

D.N.I: 38.061.372

Legajo: VABG37672

Prof. Director: César Daniel Baena.

Rio Gallegos, 2021

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

Fallo

Vistos los autos: —Recurso de hecho deducido por el actor en la causa Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/despido CSJN (Fallos: 343:1037) expediente CNT 57589/2012/1/RH1

Sumario: 1. Introducción.-2.Premisa Fáctica, Historia procesal y fundamentos del tribunal.-3.ratio decidendi.-4.Análisis crítico del tribunal -4.1 Análisis conceptual y alcances de derecho.-4.2 ¿Por qué la mirada de los jueces tiene contrariedad en la presunción iuris tantum?-4.3 Postura de la autora.-5.Conclusión.- 6.Referencias bibliográficas.-6.1.Legislacion.-6.2.Doctrina.-6.3.Jurisprudencia.-7.Anexo:Fallo completo.

1. Introducción.

En la siguiente nota se realiza un análisis riguroso del caso Puig contra la empresa minera Santa Cruz; Caratulado en *los autos: —Recurso de hecho deducido por el actor en la causa Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/despido CSJN (Fallos: 343:1037)* por haber sido despedido, sin expresión de causa. La Corte Suprema de justicia de la nación el 24 de Septiembre del 2020 dio lugar considerando admisible la queja; dejando sin efecto una sentencia de la sala VI de la cámara nacional del trabajo la cual había confirmado el dictamen de primera instancia; donde esta se había opuesto al reclamo de la indemnización especial por despido por causa de matrimonio (art. 182 de la Ley de Contrato de Trabajo) de Fernando Rodolfo Puig; la desvinculación que habría ocurrido dentro de los seis meses posteriores al acto nupcial; por ello decide demandar a la minera.

Dicha sentencia fue trascendental porque logro tener una importancia valiosa para sostener una sociedad democrática e igualitaria. Puesto que consiguió equiparar los derechos de los trabajadores varones con las mujeres en la presunción del despido por causa de matrimonio.

La controversia judicial incurre en la interpretación y aplicación del art.182 capítulo VII “*trabajo de mujeres*” de la ley 20.744 L.C.T; que contempla la indemnización especial que tiene como petición el actor por su despido sin expresión de causa. El Señor Juez “*a quo*”, desestimó la pretensión del actor por considerar que al tratarse de un trabajador varón debía probar que la desvinculación tenía como motivo el

matrimonio y la prueba presentada por el demandante la consideraron insuficiente para demostrar el acto discriminatorio por ello el actor hizo referencia al art. 1º de la ley 23.592; la cámara de apelaciones sala VI confirma esta sentencia no dándole lugar al recurso de apelación sosteniendo en su fundamentación que, pues, a diferencia de lo que ocurre con la trabajadora mujer, no opera la presunción “iuris tantum” que establece el art. 181 de la L.C.T. El error en la interpretación y la vaguedad en la argumentación de la sentencia hace que esta sea incongruente y arbitraria según lo dispuesto por el máximo tribunal ; aquí podemos observar un problema jurídico de relevancia como determinación para aplicar esta norma donde se deja a la vista las diferentes miradas de los jueces; ya que tanto en la primera instancia como en la cámara afirman que esta solo contempla a la trabajadora mujer y la corte disiente con esto alegando que no hay literalidad en los artículos mencionados sosteniendo que abarca a ambos trabajadores. Con respecto a esto, José Juan Moreso y Josep María Vilajosana (2004) opinan que puede ocurrir que aun estando de acuerdo con el significado de las expresiones de los textos jurídicos, puede haber una discrepancia donde la norma expresada es aplicable a un caso determinado o no lo es. La CSJN se refirió a la reforma introducida por la ley 21.297 recordando 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 a un trabajador varón. Entiende, por ello, que no es cierto que no se aplique y que considera que es una práctica discriminatoria en razón del género. Esto puede ocurrir, por la falta de información suficiente sobre los hechos del caso y falta de determinación en el significado de las expresiones lingüística de los conceptos relevantes, es decir, lagunas de conocimiento y lagunas de reconocimiento (Carlos E. Alchourron y Eugenio Bulygin, 1987). Asimismo la Corte hace hincapié en la forma arbitraria en la que se vulnero al actor en garantías constitucionales, que posee como sujeto de derecho, donde encontramos un problema axiológico, provocando un conflicto entre principios y la forma de interpretar la norma por ser de un género diferente al que nombra el capítulo del artículo mencionado de la L.C.T ; algunos de los principios y garantías vulneradas que nombra el máximo tribunal en su fallo fueron: el principio de prohibición de discriminación y protección a la familia.

La relevancia del análisis reside en la necesidad de fomentar la igualdad de varones y mujeres frente a cuestiones laborales; así poder romper con ese patrón social que afecta la imparcialidad de los trabajadores y poder interpretar las normas de forma

equitativa y no dogmática, impulsar la modificación del título VII “trabajo de mujeres” ya que no hay literalidad en los artículos 180,181 y 182 de L.C.T. Cesar Rodríguez Garavito (1997); afirma que en la tercera tesis del positivismo aunque no existan reglas aplicables al caso concreto siempre existirán principios que lo sean y las partes en un litigio tendrá derecho a que el juez reconozca en su sentencia esos principios

2. Premisa Fáctica, Historia procesal y Fundamentos del tribunal

El inicio de la discusión comienza cuando Rodolfo Piug que era un trabajador a tiempo completo que prestaba tareas como jefe de compras de la empresa “minera Santa Cruz S.A” inicia una demanda contra la misma, por ser desvinculado el día 25 de junio del año 2010 sin expresión de causa. El trabajador da curso a su petición por encontrar motivo de su despido la unión nupcial que contrajo el día 18 de marzo del 2010; el cual era conocido por la empresa y a razón de esto Piug decidió demandar a la misma por estar dentro de los plazos que establece la L.C.T. en su artículo 181; la cual fue rechazada por el tribunal de primera instancia, como también el recurso de apelación ante la cámara nacional de trabajo, esto derivó a que el agraviado interponga la queja ante el máximo tribunal.

El actor en su demanda inicial a punto como principal petición la indemnización especial que establece el art 182 de la ley 20.744 L.C.T; el cual es rechazado por el tribunal “a quo” por considerar que esa indemnización solo contemplaba a la trabajadora mujer, y que el por su condición de varón debía probar que el distracto tenía como motivo el matrimonio, pese a los testigos que declararon desconocer la causa de la desvinculación, el juez desestimó esta prueba considerándola insuficiente, esto hizo que el trabajador tomara la sentencia como arbitraria e incoherente, porque carecía de la debida fundamentación, se basaba en afirmaciones dogmáticas y no aplicaba el principio de equidad en materia de distribución de la carga de la prueba; porque existía un precedente de la doctrina del Fallo Plenario Nro. 272, en autos “*Drewes Luis A. c/ Coselec S.A.*” donde se demostraba que no es cierto que la presunción del art. 182 de la L.C.T., no se aplique al trabajador varón, por ello el actor decide ir por la vía del recurso extraordinario de apelación ante la cámara de trabajo.

El 27 de Febrero del 2015, con sentencia definitiva N° 67290, la cámara nacional del trabajo sala VI resuelve rechazar el recurso, afirmando la sentencia de primera instancia, sosteniendo que a diferencia de lo que ocurre con la trabajadora mujer, no

opera la presunción “*iuris tantum*” que establece el art. 181 de la L.C.T. y que no asiste razón al apelante; afirma que no existe una distinción arbitraria en razón del sexo sino una realidad sociocultural que buscan revertir y equilibrar aquéllas prácticas de grupos especialmente desaventajados, como lo son las mujeres en el mundo del trabajo.

El actor al sentirse agraviado por la decisión del juez de primera instancia, como también por parte de la cámara, inicio el recurso de queja ante la Corte suprema de justicia, donde expuso el acto discriminatorio que recibió frente a las dos sentencias anteriores, contemplado en el art 1 de la ley 23.592 acompañado de esto ,alega que lo decidido vulnera, entre otras, las garantías desigualdad y no discriminación y la protección de la familia que cuentan con consagración constitucional y tratados internacionales de derechos humanos. Con relación a lo nombrado la CSJN decide que en concordancia con esos principios que emergen del ordenamiento internacional y el art. 402 del Código Civil y Comercial de la Nación determinan que ninguna norma puede ser interpretada ni aplicada en el sentido de limitar, restringir, excluir o suprimir la igualdad de derechos respecto al matrimonio, sea constituido por dos personas de distinto o igual sexo. A razón de ello descalifica el fallo apelado y hace lugar a la queja, se declara procedente el recurso extraordinario y se deja sin efecto la sentencia apelada. Expidiendo los autos al tribunal de origen para que, por medio de quien corresponda, se dicte un nuevo fallo, el cual tuvo lugar y fue dictado por la cámara nacional de trabajo sala VIII; En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los 04 días del mes de diciembre de 2020.

La CSJN tiene como principal fundamento preservar la igualdad y la no discriminación entre trabajadores y proteger el principio de protección de la familia de los que deciden unirse en matrimonio y sostener que el contexto sociocultural que pone a la mujer a cargo de las tareas domésticas ha cambiado dándole lugar al hombre para participar de ellas, por ello el Estado debe incentivar la reciprocidad de los hombres y mujeres en esas tareas, a modo de protegerlos y los ubique en pie de igualdad en las responsabilidades propias del ámbito doméstico.

3. Reconstrucción de la Ratio decidendi

Como se planteó en la introducción y en la historia procesal de este análisis. La CSJN por unanimidad, aunque mediante diferentes votos y fundamentos, dispuso dejar sin efecto el fallo de Cámara y que se proceda el dictado de uno nuevo. Pero antes de

profundizar los argumentos de los jueces de la corte en sus votos; es primordial recalcar que estos en su decisión lograron analizar en profundidad y dar una solución a los problemas jurídicos de relevancia y axiológicos nombrados con anterioridad, que se hallaron en el momento de decidir si la norma era aplicable al caso o no; como también el poder enmendar aquel agravio que sufrió el apelante por la decisión de los jueces de las instancias anteriores que como consecuencia tuvo transgredir principios y derechos protegidos como la protección de la vida familiar; la protección a la igualdad que reconocen los artículos 14 bis de la Constitución Nacional, el art. 17 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, el art. 16 de la Declaración Universal de Derechos Humanos y el art. 23 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos que amparaban la situación del actor.

Para dar solución y claridad a esta discrepancia la CSJN, se basó en el ordenamiento jurídico vigente donde alega la falta de literalidad en los artículos que generaron la discordancia y afirma que las normas no pueden ser interpretada de forma histórica, sin tener en cuenta las nueva condiciones y necesidades de la comunidad, porque, toda ley por naturaleza tiene una visión de futuro. En este sentido podemos mencionar aquellos argumentos en los cuales el máximo tribunal decide apoyar su decisión.

El voto de Highton, Maqueda y Lorenzetti hizo hincapié en que en ninguno de los tres artículos de la LCT referidos se menciona a la mujer trabajadora, no hallando en la literalidad de los artículos 180 a 182 ningún elemento que permita excluir de lo allí dispuesto al trabajador varón, más allá de que figuren bajo el título del capítulo “Trabajo de mujeres” ,también mencionan que en los últimos años se ha generado un nuevo modelo familiar, y ambos cónyuges se hacen cargo indistintamente de las tareas y obligaciones domésticas y familiares; el Juez Rosenkrantz, en su voto sostuvo que no hallaba la literalidad de los artículos, destacando que la finalidad de dichas normas es proteger la institución del matrimonio, y por tanto, ambos cónyuges se encuentran abarcados por la garantía independientemente de su sexo; Ello se ve confirmado por los antecedentes de la sanción de las normas, debates parlamentarios Y señala que aún si subsistiera alguna duda, corresponde resolver en favor del trabajador, conforme lo dispone el art. 9 de la LCT. Finalmente, el Juez Rosatti, se refiere en su voto a la protección integral de la familia, garantizada en el art. 14 bis de la Constitución Nacional, debiendo garantizarse un trato igualitario a quienes integran ese núcleo social primario. Por tanto, limitar la protección de la LCT por matrimonio a la mujer

implicaría una violación a ese trato igualitario a quienes integran el núcleo familiar en el ejercicio de sus responsabilidades y deberes, en la actualidad debe hacerse una lectura dinámica y progresiva de la norma, que supere los estereotipos y se extienda a la totalidad de las personas trabajadoras.

4. Análisis crítico del fallo

4.1 Análisis conceptual y alcances de derecho

En este apartado vamos a profundizar el concepto y alcance de los derechos centrales y las normas del caso. Principalmente debemos destacar que el derecho a la igualdad en ámbito social como laboral es de suma importancia, está consagrado como un derecho humano fundamental, que reconoce a todas las personas como iguales ante la ley y en consecuencia de ello, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección.(convención americana de derechos humanos, art 24).

Las garantías constitucionales tales como la igualdad y la protección de la familia son primordiales en nuestra sociedad. Para poder conceptualizarla deberíamos poner el foco central y definirlo como un principio político articulador y ético de las sociedades modernas que afirma que la igualdad es un bien en sí mismo y hacia el que deben orientarse todas las relaciones sociales (Rosa Cobo,2012).

A lo largo de los años las mujeres han luchado contra formas de desigualdad o discriminación en la sociedad, sobre todo en el ámbito laboral, para lograr tener el mismo reconocimiento que el trabajador varón en cuestión de derechos, por ello de acuerdo a la cuarta conferencia mundial sobre la mujer, en su apartado quince y veintiséis, se refiere al reconocer los derechos, oportunidades y acceso a los recursos, el reparto equitativo de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres y una asociación armoniosa entre ellos que son primordiales para su bienestar y el de sus familias, así como para la consolidación de la democracia; asimismo promover la independencia económica de la mujer, incluido el empleo, asegurando la igualdad de acceso para todas las mujeres (La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing 1995).

El estereotipo anticuado de ver a la trabajadora mujer como un grupo desventajado frente al hombre, socialmente no condice con lo que sucede en la realidad, porque las nuevas formas de familias, como por ejemplo, el paso de la familia nuclear tradicional

hacia otro tipo de familias como son las unipersonales, igualitarias, ensambladas, han erosionado el modelo heteronormativo. Podemos observar que, en nuestro país, el Derecho Civil a partir del 2015 ha receptado gran parte de estos cambios, debido a esto, se produjo una evolución y reconocimiento de la participación del hombre en las tareas domésticas. Estas cuestiones han hecho que el hombre y la mujer tengan derecho al mismo trato en todos los ámbitos de sus vidas. Entonces fijando la mirada en materia laboral de nuestro caso en concreto, deberíamos preguntarnos, si ¿ La L.C.T ampara a todos los trabajadores sin distinción del sexo?. Como punto de partida del análisis crítico de esta norma, debemos definir la L.C.T. como una ley general, que se ocupa de las relaciones propias del trabajo, su fin perseguido es proteger a los trabajadores; se constituye como una herramienta para igualar a trabajadores y empleadores (Grisolia A. Julio, 1999).No obstante debemos afirmar que esta ley ampara tanto al trabajador hombre como a la trabajadora mujer.

El derecho del trabajo ha evolucionado a lo largo de la historia, en 1981 la OIT advertía la necesidad de compatibilizar ambas obligaciones, posteriormente el congreso de la nación argentina sanciona el 29 de octubre de 1986 el convenio 156 sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, registrado bajo la ley la n°23.451 que en su art uno nos habla sobre los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares; Queda a la vista que los cambios ocurridos en materia de derecho de familia, imponen la necesidad de adecuar la normativa laboral a los nuevos tiempos, ampliando la protección hacia todas las personas trabajadoras, siendo obligación del Estado Argentino no solo capacitar en materia de género al Poder Judicial y sus funcionarios/as, sino adoptar medidas de acción positiva en concordancia con los principios de progresividad para que disminuyan las tensiones que genera la conciliación de la vida familiar y laboral (Mariana L. Amartino y Verónica Nuguer,2020).

La jurisprudencia nacional posee precedentes donde se puede justificar la decisión del tribunal, el alcance de la prerrogativa del art 182 a todos los trabajadores; el fallo plenario 272 de 1990 “Drewes, Luis Alberto c/ COSELEC S.A.C. s/cobro de pesos” argumenta que no existe una causa objetiva que habilite la discriminación entre la esposa y el esposo, frente a una situación que los afecta por igual a los dos; como la pérdida del empleo. En igual sentido, la Corte Interamericana de Derechos Humanos en la Opinión Consultiva, ha señalado que en una relación laboral regida por el derecho

privado, se debe tener en cuenta que existe una obligación de respeto de los derechos humanos entre particulares. Esto es, de la obligación de asegurar la certeza de los derechos humanos protegidos y se emanan efectos en relación con terceros erga omnes. (CSJN fallo; 337:611,2014).

4.2 ¿Por qué la mirada de los jueces tiene contrariedad en la presunción iuris tantum?

En el caso que estamos analizando observamos dos problemas jurídicos. Uno de ellos es la discrepancia de cómo aplicar la norma, esto deriva que el tribunal a quo y la cámara consideraron en su decisión que no opera la presunción “iuris tantum” que establece el art. 181 de la L.C.T. La cual definimos como la que permite probar la inexistencia de un hecho o derecho, posicionándonos en esta mirada destacamos que es un dato innegable, que, muchas veces, la trabajadora mujer, a diferencia de lo que ocurre con el trabajador varón, es rechazada de ciertos ámbitos laborales por razón del género, lo que, justifica la diferencia de interpretación en el alcance de la presunción que tiene en consideración el juez de primera instancia y la cámara, a diferencia del CSJN, a pesar de la lucha de largos años por la igualdad entre ambos géneros, en la actualidad todavía persiste ese patrón sociocultural de ver a las mujeres como un grupo desventajado, que merece una protección especial ante una discriminación laboral. Las prohibiciones que afectan al trabajo de estas, son variadas, como por ejemplo, el turno nocturno, el subterráneo, el insalubre y el peligroso; asimismo existen prohibiciones para ciertos grupos, por edad o condición, como por ejemplo para las adolescentes y las embarazadas.(Rodrigo Jiménez, Sandoval Janina Fernández Pacheco,2001).

Como causa que aún la mujer vive estas situaciones en la actualidad, algunos jueces, como sucedió en las instancias anteriores deciden darle una protección especial a la trabajadora mujer, ya que podemos considerar, que no hay derechos sin mecanismos de protección y, ante la indiscutible evidencia de las violaciones de los derechos de las mujeres, los tribunales de justicia, tienen la responsabilidad indelegable de aplicar las normas vigentes, guiando la adecuada interpretación y el alcance de sus postulados.(Diane Alméras, Coral Calderón Magaña,2012).

Sin embargo, esta forma de interpretar esa norma causó un malestar en el actor. La CSJN a diferencia de las otras instancias, argumenta que dicha presunción no solo protege a la trabajadora mujer y que interpretarla de esa manera sería una forma

regresiva de ver la ley, que no tiene en cuenta las nuevas condiciones y necesidades de la comunidad, al violar el principio de igualdad y protección a la familia, si bien entiende que existan 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, esto conlleva, por un lado, la sobrecarga de responsabilidades domésticas en las mujeres y por el otro, una menor actividad de los hombres éstas últimas, por ello muchas mujeres prefieren no ingresar al mercado laboral (Eleonor Faur,2008).

4.3 Postura de la autora

Luego de investigar y analizar en profundidad la problemática que teníamos en el fallo seleccionado, podemos llegar a la conclusión que es correcta la decisión del máximo tribunal, teniendo en cuenta la argumentación de los jueces en su votos, y la importancia del tema que estaba en debate. La decisión de la CSJN fue acertada ya que resguardo el principio de igualdad, para aplicar la presunción del art 181 de la L.C.T entre los trabajadores, sin distinción del sexo, al dejar sin efecto la sentencia apelada y establecer que se dicte un nuevo fallo.

En los apartados Anteriores podemos apreciar las posturas de los jueces de diferentes instancias, con respecto a la interpretación de la norma y si era aplicable al caso o no. La indemnización que tenía como petición el actor, era válida, porque estaba contemplada en la ley de contrato de trabajo, ya que no se encontraba una literalidad en los artículos, donde se exprese directamente a la trabajadora como exclusiva destinataria de la protección especial, la aplicabilidad de la presunción al trabajador del género masculino despedido por causa de matrimonio, estableció de esta manera una verdadera y completa igualdad para la protección del despido discriminatorio sin distinción de género, además, que la interpretación restrictiva de esa norma colisionaba con varias normas internacionales y con el Art. 14 bis de la Constitución Nacional que establecen a la institución familiar como sujeto obligado de protección del Estado.

De igual manera debemos reafirmar, que los principios constituciones sobre los cuales se asienta nuestra sociedad democrática, son primordiales y por ello es necesario que el sistema jurídico los proteja, frente a situaciones donde un sujeto sienta algún agravio hacia estos. De esta manera destacar que no corresponde centrarse solo en esa circunstancia omitiendo indagar las normas de acuerdo al actual modelo sociocultural

ya que se encuentra en pleno proceso de cambio. Entre los cuales ya no debería haber diferencia de sexo. Por ello el Estado, debe asumir un rol imprescindible para preservar la igualdad; al cumplir o garantizar que se adopten las medidas necesarias para crear las instituciones y los procedimientos, así como la distribución de recursos, para permitir que las personas puedan gozar de los derechos. (Alda Facio, 2016).

En resumen el caso Puig constituye un decidido avance en materia de incentivos del Estado para formar conductas en materia de género. A su vez, presenta una oportunidad interesante para reconocer la relevancia del trabajo en tareas domésticas también como una responsabilidad de los hombres. Cuando nos encontramos frente a estas situaciones hay que apoyarse en los principios, que nutren de razón y guían al sistema jurídico hacia el verdadero significado detrás de la ley. Tal como lo hizo la CSJN al utilizarlos para fundamentar su decisión, logrando dar solución, al problema planteado en el caso y dejando asentado un importante antecedente, hasta que finalmente se logre terminar con ese patrón en el ámbito laboral y social.

5. Conclusión

En este trabajo pudimos analizar los diferentes argumentos y posturas que tuvieron los tribunales de diferentes instancias frente al caso expuesto en la nota. El máximo tribunal, por su parte, pudo dar solución a los problemas jurídicos presentados al momento de resolver si correspondía, o no, dar razón a las peticiones del actor en su demanda. Mediante su fundamentación, la Corte, logro esclarecer de una forma razonable el alcance y sentido de la norma que estaba en conflicto como también pudo proteger el principio de igualdad de oportunidades a los trabajadores de ambos géneros y evitar que la decisión sea un acto discriminatorio.

Cabe destacar que la resolución del máximo tribunal en el caso Puig fue trascendental ya que marcó un antes y después en materia de derecho laboral. Logro un importante avance jurisprudencial, que sin lugar a dudas será tenido en cuenta al momento de resolver otras causas y que al momento de aplicar las normas, estas sean interpretadas en el sentido más amplio posible, de modo, de asegurar a todos los trabajadores la protección especial de la vida familiar otorgada por la ley laboral, sin distinción de género.

Por ultimo este fallo nos invita a revisar en clave de género el actual sistema normativo laboral en Argentina. En ese sentido, lo primero que indicamos, es que éste se cimienta en una ideología antigua que asigna, por mito cultural, únicamente a la mujer las responsabilidades y trabajos de cuidado familiar, por ello, el Estado, debe entender, que el derecho laboral constantemente va a ir evolucionando a lo largo de los años y modificando sus interpretaciones de las leyes, las cuales deben ser desentrañadas de manera evolutiva, teniendo en cuenta los nuevos contextos y necesidades de las personas. Por ello toda ley tiene un enfoque a futuro, la cual debe resguardar la igualdad para avanzar en el nuevo modelo sociocultural que modifica el paradigma familiar.

6. Referencias Bibliográficas

6.1 Legislación

Constitución de la nación Argentina.[const. 1853] Reformada en 1994

Congreso de la Nación Argentina (1° de marzo de 1984) Convención Americana sobre derechos Humanos. [Ley nº23.054]

Congreso de la Nación Argentina (1986) Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. [Ley Nº23.313]

Congreso de la Nación Argentina (1986) Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. [Ley Nº23.313].

Organización internacional del trabajo (29 junio 1951) Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)

Organización internacional del trabajo (25 de Junio 1958) Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)

Congreso de la Nación Argentina. (11 septiembre 1974) ley del contrato de trabajo, (L.C.T.) [Ley Nº 20.744]

Congreso de la Nación Argentina. (3 Agosto1988) Actos discriminatorios [Ley Nº23.592]

Congreso de la Nación (1 de diciembre de 1986) "Convenio sobre la igualdad de

Poder Ejecutivo Nacional (11 de marzo de 1998) Decreto 0254/1998. Boletín Oficial Nº 28.854 [Ley 23.451]

oportunidades y de tratado entre trabajadoras y trabajadores: Trabajadores con responsabilidad familiares" Convenio 156 [Ley 23.451] adoptado por la 67 reunión de la Conferencia General de la O.I.T

6.2 Doctrina

Alchourrón, C. E. y Bulygin, E. (1987). Introducción a la metodología de las Ciencias Jurídicas y Sociales. Buenos Aires, AR: Astrea.

Amartino, M. L. y Nuguer, V. (2020). La causa laboral, revista bimestral nro. 83 ISSN2346-8610 Asociación de abogados y abogadas laboristas, CABA. Recuperado de <https://www.lacausalaboral.net.ar/doctrina-10.-amartino-y-nuguer.html>

Almeras, D. y Magaña, C. C. (2012). Si se cuenta, no cuenta, información sobre la violencia de mujeres, Santiago de Chile, Naciones Unidas, CEPAL.

Cobo, R. (2012) “Las paradojas de la igualdad en Jean-Jacques Rousseau”, Rosario, Argentina, en Avances del Cesor, Año IX.

Cuarta conferencia mundial sobre la mujer. (1995). Acción por la Igualdad, el Desarrollo y la Paz, Beijing, China.
<https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/beijingdeclaration.html>

Faur, E. (2008). Desafíos para la igualdad de género en la Argentina. - 1a ed. – Buenos Aires: Programa Naciones Unidas para el Desarrollo – PNUD

Facio, A. (2016) la responsabilidad estatal frente al derecho humano a la igualdad, 1era ed. electrónica, México, D. F, colección de reflexiones contemporáneas.

Grisolia, J. A. (1999). Derecho del trabajo y de la seguridad social, Bs. As. Depalma.

Jiménez, R. S. y Fernández J. P. (2001). Derechos laborales de las mujeres, un análisis comparado para América Central y Panamá. San José de Costa Rica: OIT/ILANUD.

Moreso, J. J. y Vilajosana, J. M. (2004). Introducción a la teoría del Derecho. Madrid Barcelona, Marcial Pons, Ediciones jurídicas y Sociales S.A,

Rodríguez, C. (1997). La decisión judicial: El debate Hart-Dworkin. Santafé de Bogotá, siglo del hombre Editores universidad de los Andes.

6.3 Jurisprudencia

Corte suprema de justicia de la Nación (24 de septiembre 2020). CNT 57589/2012/1/RH1 AUTOS: “PUIG, FERNANDO RODOLFO C/ MINERA SANTA CRUZ S.A. S/ DESPIDO” [Ricardo Luis Lorenzetti, Carlos S. Fayt, Juan Carlos Maqueda, Enrique Santiago Petracchi, y Elena I. Highton de Nolasco]

Corte Suprema de la Justicia de la Nación Buenos Aires (20 De mayo 2014)
Vistos los autos: "Recurso de hecho deducido por la actora en la causa Sisnero, Mirtha Graciela y otros cl Taldelva SRL y otros si amparo",

Poder Judicial de la Nación Cámara nacional de apelaciones del trabajo sala VI
(Buenos Aires, 27 de febrero de 2015) sentencia definitiva N° 67290, Expediente Nro.: CNT 57589/2012/CA1(Juzg. N° 11) AUTOS: “PUIG, FERNANDO RODOLFO C/ MINERA SANTA CRUZ S.A. S/ DESPIDO” [Graciela Lucia Craig, Luis Aníbal Raffaghelli, Fabiana Silvia Rodríguez]

Poder Judicial de la Nación Cámara nacional de apelaciones del trabajo sala VIII
(04 de diciembre del 2020) Expte. N° 57589/2012 juzgado N° 11 AUTOS: “PUIG, FERNANDO RODOLFO C/ MINERA SANTA CRUZ S.A. S/ DESPIDO”

Poder Judicial de la Nación, Cámara nacional de apelaciones del trabajo. CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES(23 de Marzo de 1990) fallo plenario 272 DREWES, LUIS ALBERTO c/ COSELEC S.A.C. s/ COBRO DE PESOS

7. Anexo: fallo completo

Corte Suprema de Justicia de la Nación, Buenos Aires 24 de septiembre de 2020.

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

Considerando:

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

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

2º) Que, para así decidir, el a quo consideró que la pretensión había sido desestimada por el juez de origen porque, aunque se había acreditado que la empleadora tomó conocimiento del matrimonio celebrado el día 18 de marzo de 2010, el actor no había logrado probar que el distracto se hubiera producido por dicha razón, toda vez que los testigos manifestaron desconocer el motivo de la desvinculación ocurrida el 25 de junio de 2010. Añadió que tampoco surgía de sus declaraciones que la empresa llevara adelante una —práctica discriminatoria (arg. art. 1º de la ley 23.592), y no halló elementos que permitiesen tener por configurado un despido discriminatorio que autorizase a aplicar las pautas en materia de prueba establecidas por esta Corte en los precedentes sobre la materia (Pellicori y Sisnero, Fallos: 334:1387 y 337:611 respectivamente). Recordó que, según el fallo plenario n° 272 del fuero, dictado en autos —Drewes— que debía entenderse vigente en virtud de lo establecido en la acordada 23/2013 de esta Corte— “En caso de acreditarse que el despido del trabajador varón obedece a causas de matrimonio, es procedente la indemnización prevista en el art. 182 de la L.C.T.”. Y señaló, con cita de un precedente propio, que si bien conforme a ese criterio la protección contra el despido por matrimonio se extiende al dependiente

—pues sostener lo contrario afectaría el —principio de prohibición de discriminación—, no es menos verdad que, en estos casos, es necesario que se acredite que tal circunstancia fue la que causó el despido pues, a diferencia de lo que ocurre con la trabajadora mujer, no opera la presunción —*iuris tantum*— que establece el art. 181 de la LCT. Esta circunstancia, subrayó, no resulta contraria a los derechos constitucionales invocados sino que está respaldada por las disposiciones de la Constitución Nacional y por los tratados internacionales que consagran una protección especial de la mujer de manera que “No existe, en el caso, una distinción arbitraria por „razón del sexo“. Por el contrario, existe una realidad sociocultural —difícil de soslayar— y que busca(n) revertir y contrarrestar las normas legales...conformada por aquéllas prácticas que agravan o perpetúan la posición de subordinación de grupos especialmente desventajados, como lo son las mujeres, sobre todo en el mundo del trabajo”.

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

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

5°) Que es pertinente señalar que la disposición legal en cuestión integra, junto a otros dos artículos, el capítulo (III) de la LCT denominado —De la prohibición del despido por causa de matrimonio—, inapropiadamente inserto —por lo que se verá a continuación— en el título (VII) referido al —Trabajo de Mujeres—. El primero de los artículos del capítulo determina: “Nulidad. Serán nulos y sin valor los actos o contratos de cualquier naturaleza que se celebren entre las partes o las reglamentaciones internas que se dicten,

que establezcan para su personal el despido por causa de matrimonio” (art. 180). El segundo artículo establece: “Presunción. Se considera que el despido responde a la causa mencionada cuando el mismo fuese dispuesto sin invocación de causa por el empleador, o no fuese probada la que se invocare, y el despido se produjere dentro de los tres (3) meses anteriores o seis (6) meses posteriores al matrimonio y siempre que haya mediado notificación fehaciente del mismo a su empleador, no pudiendo esta notificación efectuarse con anterioridad o posteridad a los plazos señalados” (art. 181). Finalmente, el tercer artículo prevé: “Indemnización especial. En caso de incumplimiento de esta prohibición, el empleador abonará una indemnización equivalente a un año de remuneraciones, que se acumulará a la establecida en el artículo 245” (art. 182). Como puede observarse, ninguna de las tres normas transcriptas se refiere expresamente a la mujer trabajadora como exclusiva destinataria de la protección especial que consagran.

Es más, el art. 180, que inicia el capítulo, enfatiza la nulidad de los negocios jurídicos y de las reglamentaciones internas de una empresa —que establezcan para su personal el despido por causa de matrimonio‖ (énfasis agregado), expresión ciertamente comprensiva tanto de los trabajadores como de las trabajadoras.

6°) Que los jueces de la causa, sobre la base de la doctrina plenaria del fuero, admitieron que tanto los empleados varones como las empleadas mujeres tienen derecho a la indemnización del art. 182 de la LCT —más arriba transcripto- en caso de despido por causa de matrimonio, pero sostuvieron que la presunción contenida en el art. 181 —también antes reproducido- solo se aplica a los supuestos de trabajadoras mujeres de manera que, para obtener el resarcimiento agravado, los varones deben —probar‖ que la desvinculación obedeció al hecho de haber contraído enlace. Esta última conclusión no constituye derivación razonada de las normas examinadas en los dos considerandos precedentes pues, como quedó claramente expuesto, la ley no restringe su protección a las hipótesis de despido de trabajadoras mujeres. No hay en la literalidad de los arts. 180, 181 y 182 de la LCT (a la que corresponde estar como primera regla de la interpretación legal; Fallos: 340:644 y causa —A., M. G.‖, 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^l, entre otros, —por motivo de sexo^l (art. 17) y considera —trato desigual^l 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^l.

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

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

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

En cuanto a la disposición complementaria del art. 299, en el punto II de las consideraciones en particular del proyecto de ley quedó consignado que “tratándose de una situación siempre excepcional la del hombre, cuyo despido se dispusiera por causa

de matrimonio...se admite la aplicación de lo dispuesto en el artículo 198, apreciado con criterio restrictivo. No se dan por supuesto en tal caso las motivaciones que informan aquellas otras disposiciones de tutela ni se justificaría el beneficio del artículo 197 (presunción). Acreditado el caso excepcional, la indemnización que en tal caso correspondería al trabajador no podría ser otra que la del artículo 198" (diario de sesiones citado, p. 464).

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

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

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

Ciertamente, para sustentar su posición, la cámara puso de relieve la existencia de poderosas razones que justifican el otorgamiento de una especial protección legal a la mujer frente a la discriminación de la que comúnmente es objeto, especialmente en el terreno laboral. Así, se hizo eco de las motivaciones que condujeron al legislador de 1974 a incorporar el sistema protector, particularmente dirigido a la mujer, en los términos aludidos en el considerando anterior. Empero, al centrarse solo en esa circunstancia, ha omitido examinar la significación de las normas en juego en el actual contexto en el cual el modelo sociocultural que asignaba únicamente a la mujer la responsabilidad de la crianza de los hijos y de las tareas domésticas se encuentra en pleno proceso de cambio. En efecto, el paradigma familiar ha experimentado profundas modificaciones en los últimos años orientándose hacia un nuevo modelo en el cual

ambos cónyuges –entre los cuales, inclusive, puede no haber diferencia de sexo- se hacen cargo indistintamente de las tareas y obligaciones domésticas y familiares.

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.

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.

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 —LCTI) que fue promovido por el trabajador tras ser desvinculado sin expresión de motivos de la empresa demandada.

Para así decidir, el a quo consideró que la pretensión había sido desestimada por el juez de origen porque, aunque se había acreditado que la empleadora tomó conocimiento del matrimonio celebrado el día 18 de marzo de 2010, el actor no había logrado probar que el distracto se hubiera producido por dicha razón, toda vez que los testigos manifestaron desconocer el motivo de la desvinculación ocurrida el 25 de junio de 2010. Añadió que tampoco surgía de sus declaraciones que la empresa llevara adelante una —práctica discriminatoria (arg. art. 1º de la ley 23.592) y no halló elementos que permitiesen tener por configurado un despido discriminatorio que autorizase a aplicar las pautas en materia de prueba establecidas por esta Corte en los precedentes sobre la materia (Pellicori y Sisnero, Fallos: 334:1387 y 337:611, respectivamente). Recordó que, según el fallo plenario n° 272 del fuero dictado en autos Drewes —que debía entenderse vigente en virtud de lo establecido en la acordada 23/2013 de esta Corte—, “en caso de acreditarse que el despido del trabajador varón obedece a causas de matrimonio, es procedente la indemnización prevista en el art. 182 de la L.C.T.”. Señaló, con cita de un precedente propio, que, si bien conforme a ese criterio la protección contra el despido por matrimonio se extiende al dependiente —pues sostener lo contrario afectaría el —principio de prohibición de discriminación—, no era menos verdad que, en estos casos, era necesario que se acredite que tal circunstancia era la causante del despido pues, a diferencia de lo que ocurre con la trabajadora mujer, no operaba la presunción “iuris tantum” que establece en el art. 181 de la LCT. Esta circunstancia, subrayó, no resulta contraria a los derechos constitucionales invocados sino que está respaldada por las disposiciones de la Constitución Nacional y por los tratados internacionales que consagran una protección especial de la mujer de manera que “No existe, en el caso, una distinción arbitraria por „razón del sexo“. Por el contrario, existe una realidad sociocultural – difícil de soslayar– y que busca(n) revertir y contrarrestar las normas legales...conformada por aquéllas prácticas que agravan o perpetúan la posición de

subordinación de grupos especialmente desventajados, como lo son las mujeres, sobre todo en el mundo del trabajo”.

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

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

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

El art. 181 de la LCT integra, junto a otros dos artículos, el capítulo III de la ley titulado —De la prohibición del despido por causa de matrimonio—. El art. 180 establece: “Nulidad. Serán nulos y sin valor los actos o contratos de cualquier naturaleza que se celebren entre las partes o las reglamentaciones internas que se dicten, que establezcan para su personal el despido por causa de matrimonio”. El art. 181, por su parte, dispone lo siguiente: “Presunción. Se considera que el despido responde a la causa mencionada cuando el mismo fuese dispuesto sin invocación de causa por el empleador, o no fuese probada la que se invocare, y el despido se produjere dentro de los tres (3) meses anteriores o seis (6) meses posteriores al matrimonio y siempre que haya mediado notificación fehaciente del mismo a su empleador, no pudiendo esta notificación efectuarse con anterioridad o posteridad a los plazos señalados”. Finalmente, el art. 182 prevé: —Indemnización especial. En caso de incumplimiento de esta prohibición, el empleador abonará una indemnización equivalente a un año de remuneraciones, que se acumulará a la establecida en el artículo 245”.

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

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

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

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

La ley 20.744, publicada en 1974, surgió de un proyecto presentado por el Poder Ejecutivo. En el mensaje de elevación se empleaba específicamente la palabra —mujeres!. El art. 196 establecía, en efecto, que “Serán nulos y sin valor los actos o contratos de cualquier naturaleza que se celebren entre las partes o las reglamentaciones internas que se dicten, que establezcan para su personal de mujeres el despido por causa de matrimonio” (énfasis agregado). El mensaje decía explícitamente, además, que “el despido por tal causa se reputa nulo y carente de valor los actos o contratos de cualquier naturaleza que establezcan el despido de la mujer por causa de matrimonio” (énfasis añadido). Más aun, el proyecto de ley contenía otra norma (el art. 299) según la cual las disposiciones sobre indemnización agravada en el caso de despido por causa de matrimonio podían “extenderse excepcionalmente al caso del trabajador despedido, de acuerdo a las circunstancias de cada caso, apreciado con criterio restrictivo”. De hecho, el mensaje decía que, “tratándose de una situación siempre excepcional la del hombre cuyo despido se dispusiera por causa de matrimonio, por el artículo 299 (Título XV, Disposiciones complementarias) se admite la aplicación de lo dispuesto en el artículo 198, apreciado con criterio restrictivo. No se dan por supuesto en tal caso las

motivaciones que informan aquellas otras disposiciones de tutela ni se justificaría el beneficio del art.197. Acreditado el caso excepcional, la indemnización que en tal caso correspondería al trabajador no podría ser otra que la del artículo 198” (Diario de Sesiones de la Cámara de Senadores de la Nación, 21 de marzo de 1974, pág. 3888). En otras palabras, el mensaje de elevación afirmaba que la protección se aplicaba únicamente a mujeres y que, excepcionalmente, se aplicaba el régimen a los varones, que además no gozaban de la presunción.

Al discutirse el proyecto en la Cámara de Senadores, sin embargo, este aspecto del proyecto de ley fue modificado. Tal como surge del dictamen de las Comisiones de Trabajo y Previsión Social y de Legislación General, se suprimió la locución —de mujeresl del art. 196. El miembro informante de la Comisión de Trabajo y Previsión Social, Senador Pennisi, sostuvo en efecto lo siguiente: “La comisión ha suprimido la expresión „de mujeres“ por entender que esta causal puede comprender tanto a mujeres como a varones. Por otra parte, con la modificación aprobada no hacemos otra cosa que ajustarnos al texto original de la ley 12.383, sancionada en el año 1938, y donde no se hace la distinción del sexo contenida en el proyecto remitido por el Poder Ejecutivo. Con motivo de esta ley se suscitó un debate muy interesante, tanto en la Cámara de Senadores como en la Cámara de Diputados, que, por supuesto, no voy a traer aquí porque no deseo fatigar la atención de los compañeros senadores. Hago la referencia simplemente para reafirmar el despacho de la comisión en la modificación que introduce al texto del artículo 196 original del proyecto. Por el dispositivo del artículo 197 se establece una presunción iuris tantum de que el despido dispuesto dentro de los seis meses de celebrado el matrimonio lo es por causa del mismo, si no se invocara otra causa o si la invocada no tuviera prueba fehaciente” (op. cit., pág. 494, énfasis agregados).

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

enteraba de que un compañero o compañera trabajador iba a contraer matrimonio y procedía a despedirlo” (op. cit., pág. 1695).

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

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

En efecto, en 1976 la ley 21.297 reubicó en el nuevo articulado general el contenido del capítulo III del título VII modificando el orden numérico de los preceptos y, por otro lado, suprimió el mencionado art. 299. La derogación despeja entonces cualquier duda sobre el particular. A menos que haya una razón en contrario, el acto de derogar una disposición dejando vigente tras 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^{ll}, entre otros, —por motivo de sexo^{ll} (art. 17) y considera —trato desigual^{ll} al dispensado a los trabajadores por esa misma razón, entre otras (art. 81). Frente a tan claras directivas, la única interpretación que cabe efectuar de los artículos en cuestión es que sus disposiciones son aplicables indistintamente a hombres y mujeres. Por lo demás, la postura contraria resulta irrazonable porque la dificultad de acreditar que el despido obedece al matrimonio es tan significativa en el caso de la mujer como en el caso del cónyuge varón, con lo que la distinción es irrazonable y, a la postre, discriminatoria (art. 16 de la Constitución Nacional).

En consecuencia, corresponde descalificar el fallo apelado en tanto media en el caso la relación directa e inmediata entre lo debatido y resuelto y las garantías constitucionales que se dicen vulneradas (art. 14 de la ley 48). Por ello, y lo concordemente dictaminado por el señor Procurador Fiscal, se hace lugar a la queja, se declara procedente el recurso extraordinario y se deja sin efecto la sentencia apelada con el alcance indicado. Con costas (artículo 68 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación).

Agréguese la queja al principal, hágase saber y remítanse los autos al tribunal de origen para que, por medio de quien corresponda, se dicte un nuevo fallo con arreglo al presente.

VOTO DEL SEÑOR MINISTRO DOCTOR DON HORACIO ROSATTI

Considerando: 1°) Que la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, al confirmar la sentencia de primera instancia, rechazó la demanda de indemnización especial por despido por causa de matrimonio (art. 182 de la Ley de Contrato de Trabajo, en adelante LCT), que fue promovida por el trabajador al ser desvinculado sin expresión de motivos por la empresa demandada dentro de los seis meses posteriores al

acto nupcial; es decir, dentro del plazo en el que -a su criterio-según el art. 181 LCT, corresponde presumir que el despido sin invocación de motivos tiene por causa el matrimonio.

2º) Que, para así decidir, el a quo sostuvo inicialmente que la indemnización agravada prevista en el art. 182 de la LCT para el supuesto de que el despido obedezca a razones de matrimonio alcanza tanto a las trabajadoras mujeres como a los trabajadores varones, de conformidad con la doctrina sentada en el fallo plenario n° 272, en los autos “Drewes, Luis A. c/ Coselec SA s/ cobro de pesos”, del 23 de marzo de 1990, vigente en virtud de lo establecido en la acordada 23/2013 de esta Corte. Seguidamente el tribunal consideró que si bien la causal de matrimonio como fundamento del despido rige – conforme a lo dicho- para hombres y mujeres, la presunción iuris tantum prevista en el art. 181 de esa misma ley, según la cual se presume que el despido dispuesto sin invocación de causa es consecuencia del matrimonio cuando se produce en los tres meses anteriores o en los seis meses posteriores a su celebración, es únicamente aplicable a las mujeres. En ese orden de ideas, concluyó que aunque se había acreditado que el actor fue desvinculado de la empresa dentro del período de seis meses posterior a la fecha en que contrajo matrimonio, el interesado no había logrado probar que el distracto se hubiera producido por dicha razón, y como no estaba alcanzado –en función de ser varón- por la presunción protectoria del art. 181 no cabía dar razón a su planteo.

Señaló que limitar la presunción iuris tantum a la trabajadora mujer no resultaba contrario a los derechos constitucionales invocados por el demandante, sino que constituía una pauta acorde a las disposiciones de la Constitución Nacional y de los tratados internacionales que consagraban para aquella una tutela especial. En síntesis, consideró que “no existe, en el caso, una distinción arbitraria por „razón del sexo“. Por el contrario, existe una realidad sociocultural –difícil de soslayar– y que busca(n) revertir y contrarrestar las normas legales...conformada por aquéllas prácticas que agravan o perpetúan la posición de subordinación de grupos especialmente desventajados, como lo son las mujeres, sobre todo en el mundo del trabajo”. Añadió que no se habían presentado elementos que hubieran permitido tener por configurado un despido discriminatorio que autorizase a aplicar las pautas en materia de prueba establecidas por esta Corte en distintos precedentes (—Pellicoril Fallos: 334:1387 y —Sisnerol, y Fallos: 337:611).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

7o) Que en el sub iudice, es evidente que las normas en estudio (arts. 180, 181 y 182 de la LCT), referidas a la tutela contra el despido por causa de matrimonio, reglamentan de manera directa el art. 14 bis de la Constitución Nacional, en cuanto estipula la —protección integral de la familia‖, pues el listado de beneficios mencionados expresamente por el constituyente (compensación económica, bien de familia y acceso a

la vivienda digna) es meramente enunciativo y no invalida otros que se dirijan al mismo objetivo.

La manda constitucional tutela “los atributos de la familia”, entendida como una “sociedad natural organizada... sin discriminar sobre su forma de constitución, protegiendo además la maternidad, la infancia, y la menor edad” (Jaureguiberry, Luis María, —El artículo nuevo (constitucionalismo social), ed. Castellvi, Santa Fe, 1957, pág. 139). Una conceptualización dinámica impone afirmar que la familia constitucionalmente aludida no es solo la llamada —familia tradicionall sino que abarca asimismo a otro tipo de relaciones basadas en el afecto, conforme a ponderaciones sociales que se expresan históricamente en criterios legislativos y jurisprudenciales (conf. Fallos: 312:1681; 340:1154, disidencia del juez Rosatti). Este era el criterio dominante en la Convención Constituyente de 1957 (ver las opiniones de los convencionales Luis María Jaureguiberry y Hernán Cortés, en Jaureguiberry, op. cit. págs. 143 y ss.). 8o) Que de la cláusula constitucional relativa a la protección integral de la familia se depende el principio de trato igualitario de los integrantes primarios de dicho núcleo social (Bidart Campos, Germán, —Tratado Elemental de Derecho Constitucional ArgentinoI, 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 “los 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-empresal.

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

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

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

Tal interpretación, desfavorable a los varones, implicaría asimismo afectar la igualdad de oportunidades de las mujeres en el acceso a los puestos de trabajo, restringiendo la contratación del género femenino. En efecto, al tener éstas y no aquellos la presunción de despido por matrimonio, el empleador podría inclinarse por seleccionar varones a fin de evitar la futura aplicación de la figura.

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

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

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

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

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

Firmado digitalmente por ROSENKRANTZ Carlos Fernando.

Firmado digitalmente por MAQUEDA Juan Carlos.

Firmado digitalmente Por ROSATTI Horacio Daniel.

Firmado digitalmente Por HIGHTON Elena Inés.

Firmado digitalmente Por LORENZETTI Ricardo Luis.