



**FALLO “PUIG”: LA IGUALDAD DE GÉNERO Y EL RECONOCIMIENTO DE
LOS NUEVOS PARADIGMAS SOCIOCULTURALES Y FAMILIARES**

NOTA A FALLO

Autora: BETTINI MARÍA SOL

D.N.I: 28.083.674

Legajo N°: VABG32122

Profesor Director: CÉSAR DANIEL BAENA

Córdoba, Julio del 2021

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

Fallo: Corte Suprema de Justicia de la Nación, (24/09/2020). “Puig Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido”. Recurso de Queja. Fallo: 343.1037.

Sumario: 1. Introducción.- 2. Fallo “Puig”. Los hechos del caso.-3. La *ratio decidendi*.- 4. Análisis de la autora. 4.1. Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales.- 4.2. Postura de la autora.- 5. Conclusión.- 6. Listado de referencia bibliográfica. 6.1. Legislación. 6.2. Doctrina. 6.3. Jurisprudencia.- 7. Anexo.

1 Introducción

En la presente Nota, se analiza el reciente fallo de la Corte Suprema de Justicia de la Nación (en adelante, CSJN), “Puig Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido”, en Recurso de Queja, que deja sin efecto la sentencia de la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (en adelante CNAT). Versa sobre la demanda de una indemnización especial por despido por causa de matrimonio, promovida por un trabajador varón, quien solicita se le aplique la presunción *iuris tantum*, del artículo 181 de la Ley n° 20.744 de Contrato de Trabajo (en adelante, LCT) para poder gozar de dicha indemnización. Este tema se encuentra regulado en la LCT, en el Título VII “Trabajo de Mujeres” LCT, del Capítulo III “De la prohibición del despido por causa de matrimonio”, en los artículos 180 a 182.

Su importancia, se debe a que extiende e iguala en la protección del empleo al hombre con la mujer, con respecto al despido por causa de matrimonio, aplicando en el caso la presunción *iris tantum* del artículo 181 de la LCT. Otorgándosele el derecho a la indemnización especial del artículo 182 LCT. Reconociendo así el cambio sociocultural en los roles familiares y los nuevos tipos de familia, ponderando los principios constitucionales de igualdad, no discriminación y protección integral de la familia.

El problema jurídico que se configura es una laguna axiológica. Para Alchourrón y Bulygin (2017), la laguna axiológica se da cuando la propiedad que debe ser relevante para el caso en cuestión no ha sido considerada por el sistema, y la solución dada resulta inadecuada (injusta), de haberla previsto, la solución hubiera sido distinta. Se trata de un

conflicto entre la tesis de relevancia y la hipótesis de relevancia. Al decir de los autores, las lagunas axiológicas surgen por cambios en las valoraciones.

Se manifiesta en el fallo del siguiente modo: la CNAT rechaza el pedido de indemnización basada en el fallo plenario n° 272 del fuero, del año 1990, en autos “Drewes, Luis A. c/ Coselec SA s/ cobro de pesos”, el cual reconoce al hombre como titular de la indemnización especial, ya que ninguna de las normas que integran el Capítulo III menciona la palabra “mujer” y, además, el art. 180 LCT utiliza el término “Personal” (comprensivo del trabajador varón y de la mujer), no obstante establecen que el trabajador debe acreditar que la causa del despido es el matrimonio, porque no rige para el hombre la presunción *iuris tantum*. Manifestando que la protección integral de la norma es para la “mujer”. Estos fallos plenarios resultan obligatorios por Ley n° 27.500 en la Justicia Nacional y federal y acordada 23/2013 de la CSJN, formando parte del Sistema Jurídico. Así, se evidencia que, en la configuración de la laguna, se tomó como propiedad relevante “Ser Mujer”, para poder ser amparado por la tutela del artículo 181 LCT; esta consideración, es en función de las condiciones de vulnerabilidad en el ámbito laboral y el rol que la mujer ocupaba en las relaciones de familia, con respecto a la distribución de las tareas domésticas y crianza de los hijos, atento a los paradigmas socioculturales de la época del Fallo “Drewes”, que circunscribían sólo a la mujer esas tareas, situándola en desventaja a la hora de conseguir o mantener el empleo. Configurándose así la tesis de relevancia.

Ahora, si bien la protección especial de la mujer no resulta directamente inconstitucional, su aplicación al caso concreto viola el principio protegido por la propia norma, que es la protección integral de la familia, y del matrimonio, resultando discriminatorio. (CSJN, Fallo: 343.1037, 2020). La CSJN plantea que es necesario contextualizar la norma y tomar en cuenta otras propiedades, al decir de Alchourrón y Bulygin (2017), relevantes, que deben ser tomadas en cuenta para dar una solución satisfactoria y justa al caso. Esas propiedades relevantes son la evolución que ha alcanzado la igualdad de género y los nuevos paradigmas socioculturales, en donde ambos cónyuges, indistintamente asumen las responsabilidades familiares, las tareas domésticas y el cuidado de los hijos; además puede darse el caso, en la actualidad, del matrimonio entre dos hombres. Configurando así la hipótesis de relevancia que define la laguna axiológica.

Esto es, los miembros de la CSJN expresan que las leyes no sólo deben interpretarse históricamente sino que se deben tener en cuenta las nuevas necesidades y condiciones de la sociedad, por el hecho de que las leyes tienen una visión de futuro; y la Cámara omitió esto, sin tener en cuenta que el modelo sociocultural, en el cual se basó el plenario, se encuentra en pleno proceso de cambio. (Corte Suprema de Justicia de la Nación, Fallo: 343.1037, 2020).

Para concluir, la relevancia de su análisis consiste en que con esta Nota a Fallo se pone de manifiesto que la igualdad de género, como principio constitucional, debe regir en todos los órdenes y ámbitos del derecho, como en el laboral, ya que todos nacemos libres e iguales en dignidad y derechos (Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948, art. 1); logrando, de esta forma, una armonía entre las distintas ramas del ordenamiento jurídico nacional.

2 Fallo “Puig”. Los hechos del caso

El día 18 de marzo del 2010, el Sr. Puig Fernando contrajo matrimonio, y posteriormente, con fecha 25 de junio del mismo año, la empresa Minera Santa Cruz S.A., donde prestaba sus servicios, lo desvinculó sin expresión de causa. Ante este hecho, el señor Puig demandó a su empleadora a efectos que se le brinde la indemnización especial por despido por causa de matrimonio del artículo 182 LCT, solicitando opere la aplicación de la presunción del artículo 181 LCT. Toda vez que el despido fue sin causa y dentro de los seis meses posteriores al matrimonio, habiendo tomado conocimiento la empresa de sus nupcias. Invocando la protección de los artículos 14 bis, 16, y 75 inc. 22, de la Constitución Nacional (en adelante CN).

La demanda recayó en el Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo N° 11, quien desestimó la petición, porque el trabajador no pudo probar la causa del despido. En consecuencia, el actor presenta recurso de apelación ante la Sala VI de la CNAT, quien confirmó la sentencia de primera instancia. La CNAT, en base al fallo plenario n° 272 en autos “Drewes”, señaló que el trabajador varón está alcanzado por la protección del artículo 182 LCT, pero que no rige para él la presunción *iuris tantum* del art. 181 LCT, debiendo probar que el hecho de haberse casado fue lo que causó su despido, ya que no se configura en el caso del varón, las circunstancias que motivan el tratamiento especial del despido de la trabajadora mujer.

Sostuvo que denegar la presunción al varón, no resulta contrario a los principios constitucionales invocados por el actor, sino que la distinción está amparada por las disposiciones de la CN, y por los tratados internacionales que consagran una protección especial de la mujer, dado que existe una realidad sociocultural compuesta por prácticas que acrecientan la posición de subordinación y vulnerabilidad de las mujeres, en particular en el ámbito laboral (CNAT, Fallo: 67290, 2015).

Ante dicho pronunciamiento, el demandante interpuso recurso extraordinario, argumentando, que la clasificación en función del sexo atribuida a la presunción *iuris tantum*, es de índole discriminatoria, y que lo resuelto, por tanto, resulta arbitrario, vulnerando los principios de igualdad y no discriminación, y la protección integral de la familia. Recurso que también fue denegado por la Sala VI de la CNAT. Motivo por el cual llega a la CSJN en tercera instancia, en recurso de queja, objeto de este fallo.

La CSJN resuelve hacer lugar a la queja, declarar procedente el recurso extraordinario y dejar sin efecto la sentencia apelada, sosteniendo que media en el caso una relación inmediata y directa entre lo debatido y resuelto, y los principios constitucionales que se vieron vulnerados. Otorgando así la presunción del artículo 181 LCT también al trabajador varón.

3. La *ratio decidendi*

Las razones y argumentos centrales que le permitieron a la CSJN resolver este caso, y así su problema jurídico (laguna axiológica), consistieron en tomar en cuenta como condiciones relevantes de la hipótesis, los nuevos paradigmas socioculturales y familiares.

La CSJN argumenta que dicha restricción de la presunción *iuris tantum* del art. 181 LCT, es fruto de una inteligencia regresiva, al indicar que las leyes no sólo deben interpretarse históricamente, sino que se deben tener en cuenta las nuevas necesidades y condiciones de la sociedad, por el hecho de que éstas tienen una visión de futuro. Y la Cámara, por ende, el plenario n° 272, omitieron esto, sin considerar que el modelo sociocultural en el cual se basó el mismo, de los años 90, se encuentra en pleno proceso de cambio. La CSJN plantea que es necesario contextualizar la norma, y tomar en cuenta la evolución que ha alcanzado la igualdad de género; tener en consideración los nuevos paradigmas socioculturales y familiares, en donde ambos cónyuges, incluso del

mismo sexo, asumen sin distinción las responsabilidades familiares, las tareas domésticas y la crianza de los hijos. Dando así, una solución justa al caso.

Explica que los artículos 180 a 182 de la LCT constituyen un sistema protector mediante el cual el legislador procuró, sin distinguir entre el hombre y la mujer, desalentar estas medidas extintivas del vínculo laboral que resultan discriminatorias, es decir, que la finalidad de las normas en cuestión es proteger la institución del matrimonio, y la familia, esto garantizado por el art. 14 bis de la CN y los tratados internacionales por ella mencionados; constituyendo la presunción del art. 181 LCT una pieza clave en ese sistema de garantías, ya que permite superar las dificultades que generalmente se presentan a la hora de probar la motivación discriminatoria de un despido.

Entonces, en este marco nacional e internacional, consideró que en función de este nuevo paradigma familiar, no puede interpretarse que los estímulos del empleador para despedir a quienes se casan, se originan solamente en el caso de las trabajadoras mujeres, ni que sólo ellas deben estar íntegramente abarcadas por este sistema protector. Ya que, la familia, como pieza fundamental de la sociedad, tiene derecho a gozar de esa protección, siendo fundamental privilegiar la protección del matrimonio y la vida familiar, en armonía con los principios y directivas constitucionales e internacionales, sin distinción del sexo.

La CSJN, alega que los pactos internacionales, analizados en este fallo por ella, están en armonía con esta nueva realidad y con el principio de progresividad, ya que consagran la igualdad de derechos de mujeres y hombre frente al matrimonio y las responsabilidades familiares. Remarcó que, en correspondencia con los principios que emergen del ordenamiento internacional, las previsiones de nuestro derecho interno en materia civil, niegan el otorgamiento de un trato diferencial al hombre que contrae nupcias, respecto del que se da a la mujer; además, establecen que los cónyuges, sean de igual o distinto sexo, se deben asistencia mutua, privilegiando el cuidado compartido de los hijos, y la obligación conjunta de criarlos (arts. 402, 431, 651 y 658 del Código Civil y Comercial de la Nación, en adelante CCCN)

Expone, analizando la normativa interna, que la LCT prohíbe hacer discriminaciones entre los trabajadores, entre otras razones, por motivo del sexo, y considera trato desigual el dispensado a los trabajadores por esa misma razón y que en

caso de existir duda, sobre la interpretación o alcance de la norma, ésta debe resolverse a favor del trabajador (arts. 17, 81 y 9 de la LCT).

En base a estos argumentos la Corte resuelve el caso y, por tanto, la laguna axiológica, ponderando los principios constitucionales de igualdad, protección integral de la familia, y no discriminación, consagrados en el artículo 16, 14 bis. CN, y tratados internacionales reconocidos por el art. 75 inc. 22 de la misma. Por lo que sentencia, que ante la necesidad de que existan criterios interpretativos homogéneos que garanticen la coexistencia armónica de las normativas vigentes, en las diferentes ramas del ordenamiento jurídico nacional, la única interpretación que cabe otorgar al art. 181 LCT es la que equipara a hombres y mujeres, para acceder a la protección especial en ocasión del despido por causa de matrimonio.

4. Análisis de la autora

4.1. Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales

En este tema hay dos posiciones contrapuestas, una es la “restrictiva”, que no concede la presunción del art. 181 al trabajador varón, y la “amplia”, que si la entiende comprensiva del hombre. En la primera, se enrola la Sala VI de la CNAT en adhesión a la doctrina del fallo plenario “Drewes”. Como quedó expresado anteriormente, la propiedad relevante sostenida por esta, para otorgar la presunción del art. 181 de la LCT, fue “Ser Mujer”. Considera que necesitan una protección especial en el ámbito laboral por su mayor vulnerabilidad. Al respecto, la Dra. Craig Graciela, miembro de esta Sala, argumenta que si la comunidad internacional, así como el constituyente y el legislador argentino, vieron necesario sancionar leyes que prohíben la discriminación en contra de la mujer, y que suscitan medidas para garantizar la igualdad real de oportunidades y de trato, es debido a que las mismas han sufrido discriminación, sino, tales medidas no hubieran sido necesarias. (CNAT, Fallo: 67290, 2015).

En apoyo a estos argumentos cabe citar a Vázquez (2020), quien manifiesta que en el ámbito laboral aún existen características violentas hacia las trabajadoras mujeres, arraigadas en los estereotipos. Se trata de mecanismos discriminatorios que buscan expulsarlas del mundo del trabajo productivo para que regresen al ámbito del hogar, que en el ideario patriarcal es su espacio, avocándose a los cuidados. En concordancia con

estas ideas, Catani (2020) expresa que las desigualdades en el ámbito laboral padecidas por las mujeres tiene su origen fundamental en paradigmas culturales de sociedades patriarcales, que recién en la segunda mitad del siglo XX han comenzado a entrar en crisis.

En este sentido, la Economía Feminista habla de “techos de cristal” y “pisos pegajosos”, para dar cuenta de la desigualdad laboral en que se encuentran. Se denomina “techo de cristal”, a una barrera invisible que imposibilita que las mujeres asciendan a puestos jerárquicos y de decisión en una escala organizacional. Si bien hay muchos factores que contribuyen a esto, es la asimétrica distribución del trabajo doméstico y de cuidado el núcleo de la problemática. Esto tiene que ver con los roles y estereotipos de género que existen aún en la sociedad. Este fenómeno se complementa con lo que llaman “pisos pegajosos”, que refiere al proceso mediante el cual las mujeres suelen quedar estancadas en los trabajos menos calificados, serían puestos de bajos salarios, baja calidad y, en la mayoría de los casos, informales (Brosio, 2017).

La OIT (2016), en un informe refiere que tanto en países de alto y bajos ingresos, sigue estando en manos de las mujeres la responsabilidad de las tareas domésticas y cuidado de la familia, lo que genera grandes desigualdades en el mundo del trabajo. Ocupan gran parte de los empleos atípicos, informales, de medio tiempo y de baja remuneración, y en general, con la necesidad de que interrumpan su carrera laboral, tras adquirir responsabilidades de cuidados adicionales con el matrimonio, o el nacimiento de un hijo.

En línea con estas ideas de mayor vulnerabilidad de la mujer y la protección especial que requiere, en el fallo “Gomez” de la Corte Suprema de Justicia de Tucumán (CSJT), el Dr. Antonio Estofán en su voto, expuso que existen razones objetivas que justifican la aplicación de la presunción en las trabajadoras mujeres, no así en los hombres. Dijo que el matrimonio suele implicar el nacimiento de la familia, dando lugar a embarazos, nacimientos de hijos y el cuidado de los mismos en los primeros meses, que inciden en mayor medida en la mujer que en el hombre. El embarazo puede generar, no sólo licencia por maternidad, sino que pueden generarle problemas de salud por el parto o embarazo, sumado la lactancia, podrían hacer que la trabajadora se ausente del trabajo. Dada la especial protección a la maternidad en la LCT y en la CN (art. 75 inc 22), es lógico presuponer que ciertos empleadores buscarían poner fin a la relación

laboral con las mujeres. Motivos por los cuales se le brinda una protección especial. (CSJT, Fallo: 944, 2013).

Para concluir con esta tesitura, en el fallo “Lisi” de la Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Laboral y Minería de Neuquén (CACCLyMN), concibe que el hombre queda fuera de la protección del despido por causa de matrimonio, adhiriendo a los criterios que señalan que el empleador puede sentirse motivado para despedir a la trabajadora mujer, por las mayores responsabilidades familiares que asumirá en el matrimonio, por su posible embarazo, maternidad, tareas del hogar, reduciendo así su desempeño laboral. En cambio, en el matrimonio del hombre, por su rol de proveedor, no le genera la misma preocupación al empleador. (CACCLyMN, Fallo: 2288, 2012),

En contraposición a las posturas sostenidas, la tesis amplia, a la que adhiere la CSJN, toma como propiedad relevante los nuevos paradigmas socioculturales y familiares y la evolución que alcanzó en la época actual la igualdad de género. Pondera la protección integral de la familia, base de la sociedad, y los principios constitucionales de igualdad y no discriminación. En este sentido, Rodríguez Mancini (2013), precisa que la protección de los arts. 180 a 182 LCT, no se limita con exclusividad a la mujer, sino que se tutela a la familia, por ende abarca a ambos contrayentes; explica que en la época actual la diferenciación de roles estereotipados en función del sexo, no son concebidos con la misma óptica de otras épocas. Es por ello que, el matrimonio del trabajador varón puede no serle indiferente al empleador, dado que los cónyuges se reparten las tareas domésticas, siendo mayor la colaboración que puede prestar en su familia, mayor la participación en la crianza de los hijos, lo que torna suficiente para justificar la protección al hombre ante el matrimonio.

Por su parte, Grisolia y Ahuad (2014) sostienen que se torna innegable que la presunción le corresponde a ambos sexos en igualdad de condiciones con la entrada en vigencia de la Ley de matrimonio igualitario (26.618), tutelando de esta forma a la familia. Así también, Saccani (2011), plantea que el bien jurídico que se tutela con el matrimonio civil es la protección integral de la familia, como bien jurídico superior, en tanto ente social en donde se realiza la persona que trabaja, por ello la protección del matrimonio tiene carácter social. Por lo tanto, ambos cónyuges deben ser alcanzados por la presunción *iurus tantum*. Afirma que el artículo 14 bis de la CN garantiza la protección integral a la familia y esto se traslada a la LCT y al matrimonio civil.

En concordancia con la CSJN, respecto a los principios de igualdad y no discriminación, Duarte (2014) manifiesta que se debe tener muy en cuenta que el principio de igualdad y el de no discriminación y su fundamento, que es la dignidad humana, se extienden sobre el terreno de los vínculos laborales y el derecho a trabajar. Agrega que el nuevo Derecho Universal de los Derechos Humanos tiene criterios de interpretación propios como la “autoaplicación”, es decir, las normas sobre derechos humanos son de aplicación directa o inmediata y la “interpretación más favorable”.

Pasten de Ishihara (2020), en adhesión a la tesis amplia, plantea que la doctrina plenaria N° 271 y los Tribunales que adhirieron a ellas, lo hicieron en un contexto social en el cual los estereotipos de género consistían en presumir que para la vida de la mujer el matrimonio era más relevante que para el hombre; que tomaría mayores responsabilidades en el seno del hogar, lo que le demandaría más tiempo, descuidando por tanto el trabajo, situación distinta la del trabajador varón, a quien se le adjudicaba un rol proveedor, entonces en nada cambiaría su desempeño en el trabajo. Afirma, que el nuevo CCCN, reconoce un modelo de sociedad multicultural y allí reguló las nuevas formas familiares, que se proyectan en la normativa de LCT. Algunas de las innovaciones se relacionan al régimen de la adopción, que puede ser individual, o en unión convivencial, independientemente del sexo, al matrimonio igualitario, y las uniones convivenciales. Y recuerda, que el art. 11 LCT exige realizar una labor integradora del ordenamiento jurídico, y el art. 2 del CCCN refiere a la necesidad de interpretar las normas en armonía con todo el orden jurídico.

En los fundamentos del Anteproyecto del CCCN, Lorenzetti, Highton de Nolasco y Kemelmajer de Carlucci (2011), expresan que la igualdad, como principio constitucional es el eje rector del régimen jurídico del matrimonio y su ruptura. Por esto, se prohíbe cualquier tipo de discriminación en función del género o la orientación sexual de quienes lo integran (igualdad de género) Por su parte, la Ley de Matrimonio Civil (26.618) en su art. 42 establece, en su segundo párrafo, que los integrantes del matrimonio (sean de igual o distinto sexo) tendrán los mismos derechos y obligaciones, vedando, en su tercer párrafo, cualquier interpretación o aplicación de una norma que implique una diferencia en el ejercicio o goce de esos derechos, en los contrayentes (en armonía con el art. 402 CCCN).

En concordancia con estos argumentos, la vocal Dra. Sbdal, de la CSJT, en el fallo “Gómez” expone en su voto, que la postura amplia es acorde con todo el ordenamiento jurídico, con la LCT y con los tratados internacionales con rango constitucional, y de los que poseen jerarquía superior a las leyes como los convenios de la OIT, ratificados por Argentina. Expresa que los que sostienen la posición contraria se basan fundamentalmente en que el matrimonio puede ir de la mano de la maternidad, y esto puede llevar al empleador a despedirlas, si bien esto tiene algo de realidad, lo es sobre todo en la época de la sanción de la Ley 20.744; pero actualmente la situación de la maternidad y lo que conlleva, no es el principal instituto protegido por los arts. 180 a 182 LCT. Los mismos protegen la institución del matrimonio, y específicamente, el derecho constitucional de todos a casarse y formar su familia. A su vez, en esta época, no siempre la mujer se casa para ser madre o puede tenerlos sin casarse. Entonces si lo que se protege es el matrimonio y la familia, debe extenderse al trabajador varón también. Y esto es lo que se resuelve en este caso. (CSJT, Fallo: 944, 2013).

La Dra. Clerici en el fallo “Lisi”, en su voto, al que adhiere la mayoría, expone que el objetivo último de la norma es la protección integral de la familia, de la cual el varón es miembro, y no halla causa objetiva para excluirlo de la presunción, ya que en el despido, la pérdida del empleo es dañosa para los dos, resultando claramente discriminatorio si lo es en función del sexo, sobre todo cuando el despido tiene su motivo en el ejercicio del derecho a contraer matrimonio, (CACCLyMN, Fallo: 2288, 2012)

Para concluir, con estos posicionamientos amplios, se citan los argumentos del Dr. Zas, en el fallo “Piñeyro”, en su voto plantea que la interpretación de la normativa debe ser evolutiva y dinámica, tutelando los principios y reglas del Derecho Universal de los Derechos Humanos del Trabajo, consagrados en el art. 14 bis de la CN, y tratados internacionales de jerarquía constitucional y supralegal que entraron en vigor después del plenario “Drewes”. No otorgar la presunción al varón es discriminatoria, dado que el diferente trato a la mujer no está justificado con criterios objetivos y razonables. No se puede desatender los cambios socioculturales. (CNAT, Sentencia: 74879, 2013)

4.2. Postura de la Autora

La autora está de acuerdo con lo decidido y argumentado por la CSJN. Considera que resuelve el caso, y su problema jurídico, en armonía con el ordenamiento jurídico nacional e internacional. Lo resuelto pone de manifiesto que los principios

constitucionales de igualdad, no discriminación, y protección integral de la familia, deben imperar en todos los órdenes y ámbitos del derecho, como en el laboral; posibilitando así una armonía entre las distintas ramas del ordenamiento jurídico nacional. Sostiene que si bien, según el análisis crítico efectuado, la subordinación y discriminación hacia las mujeres existió en la historia y se mantiene en distintos niveles en la actualidad, no se justifica que bajo el pretexto de resguardar a la mujer de modo especial, se cometa otra discriminación. Porque así, dejando fuera de la tutela al hombre, se estaría violando el principio constitucional de igualdad, no discriminación, y por tanto, su dignidad.

Por otro lado, coincide con la CSJN, en que lo que la normativa en cuestión tutela es la protección integral de la familia, y el matrimonio, dado que la familia, como sostiene la doctrina y jurisprudencia mayoritaria, es la pieza fundamental de la sociedad. Por esto, dejar fuera al hombre de la tutela no sólo es discriminatorio hacia el hombre, sino que viola el principio de protección integral de la familia (art. 14 bis CN).

A su vez, coincide con la CSJN, en que la CNAT interpretó las normas en cuestión, sin tener en cuenta el nuevo contexto socio cultural, dado que en la actualidad se produjeron muchos cambios a nivel social. Se desarrollaron y consolidaron movimientos sociales, conformados por los grupos en situación de vulnerabilidad, entre ellos los movimientos feministas, y el LGBT, y lograron cambios en la mentalidad de gran parte de los ciudadanos. Esto se vio plasmado en leyes, en derechos adquiridos, tales como la Ley N° 26.618 de Matrimonio Civil, Ley N° 26.743 de Identidad de género, Ley N° 26.862 de Reproducción Médicamente Asistida, y la filiación por técnicas de reproducción humana asistida (TRHA) (art. 560 CCCN).

Estos cambios sociales, culturales, y legislativos, permiten sostener a la autora que mantener con exclusividad la operatividad de la presunción sólo a la mujer, deja sin contemplar otras situaciones que pueden darse, por ejemplo, ante un matrimonio entre dos hombres. Por otra parte, el prejuicio según el pensamiento del empresariado que, al casarse una mujer, se corre el riesgo que tenga hijos, y los cuidados que estos demandan, hagan que disminuya el rendimiento laboral de la mujer, pierde sustento en la época actual, ya que el matrimonio puede estar constituido por dos hombres. A su vez, otros de los cambios reconocidos por el CCCN, es que introduce la posibilidad de que pueden adoptar las personas en unión convivencial, o de manera unipersonal (art.

599 CCCN). Estas nuevas realidades también pueden dar motivos a un empleador, a llevar a cabo actos discriminatorios tendientes a poner fin al vínculo laboral hacia un hombre, por tanto, son situaciones que también deberían ser contempladas por el legislador en resguardo de la familia.

5. Conclusión

Concluyendo, se observa en el fallo la relevancia dada a la igualdad de derechos entre el hombre y la mujer, vislumbrándose la tendencia de la CSJN a lograr una armonía entre las distintas ramas del ordenamiento jurídico nacional.

Se dejan de lado viejos conceptos de roles socioculturales y familiares, dando prioridad a los nuevos paradigmas. Así, la CSJN otorgó la indemnización especial del art. 182 de la LCT a un trabajador varón, reconociendo la operatividad de la presunción *iuris tantum* (Art. 181 LCT) en el hombre; situación que anteriormente contemplaba sólo a la trabajadora mujer. Así también, se ve reflejada en el fallo la función social de las leyes, y su adecuación a los cambios sociales y culturales. De este modo, se logra una mayor protección de la familia, base de la sociedad, en concordancia con los tratados internacionales de rango constitucional

A su vez, se evidencia en la doctrina y jurisprudencia una evolución en el tema, apartándose de la doctrina sentada por el plenario “Drewes” de la década del 90, a fin de proteger a la familia y garantizar la igualdad entre los trabajadores, una postura acorde con los cambios socioculturales y familiares plasmados en leyes en nuestro país.

Este fallo sienta un precedente de gran valor para el futuro, donde queda plasmado que la igualdad de los derechos en el ámbito laboral es sin distinción de ninguna índole, como la del sexo, y tiende a evitar los despidos discriminatorios a causa de contraer matrimonio. Es un fiel reflejo de la evolución de nuestro ordenamiento jurídico y de la justicia.

6. Listado de bibliografía

6.1. Legislación

Naciones Unidas (10 de diciembre de 1948). Artículos.: 1. Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH). Recuperado de <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

Congreso de la Nación Argentina. (13 de Mayo de 1976). Artículos: 9, 17 [Título I], 81 [Título II] y 180 al 182 [Título VII]. Régimen de Contrato de Trabajo. [Ley N° 20.744. Decreto 390/1976]. BO Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>

Código Civil y Comercial de la Nación [Código]. (2014). Artículos: 431 [Libro Segundo], 651 y 658 [Libro Cuarto]. 1ª ed. Buenos Aires: Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación.

Congreso de la Nación Argentina (21 de julio 2010). Artículo 42. Matrimonio Civil. [Ley N° 26.618. Decreto 1054/2010]. BO. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/165000-169999/169608/norma.htm>

6.2. Doctrina

Alchourrón C. A. y Bulygin E. (2017). Sistemas Normativos. Introducción a las ciencias jurídicas. 2º ed. rev. Buenos Aires: Astrea.

Brosio M. (2017). De techos de cristal y pisos pegajosos. Columna. Economía en portada. Economía feminista. Recuperado de: <https://economiafeminita.com/de-techos-de-cristal-y-pisos-pegajosos/>

Catani E. (2020). La perspectiva de género en la legislación laboral. En Herrera M., Fernández S. E. y De la Torre N. Videtta C. A. (Coord. Gral.). Vázquez G. A. y Plaza M. E. E. (Coords.) (2020). Tratado de Géneros, Derechos y Justicia. Derecho del Trabajo. (pp. 81 – 99). Santa Fe: Rubinzal – Culzoni.

Duarte D. (2014). La protección contra el despido arbitrario y la estabilidad en el empleo. En Extinción del Contrato de Trabajo (Parte II). (pp. 23-84) Revista de Derecho de Trabajo. Año III. N° 8. ISSN 2250-7612. CABA: Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación. Recuperado de: http://www.bibliotecadigital.gob.ar/files/original/31/1430/LABORAL_08.pdf

Grisolia J. A., y Ahuad E. J. (2014). Ley de Contrato de Trabajo. Comentada. 5º ed. B. As.: Estudio.

Lorenzetti R., Highton De Nolasco E y Kemelmajer de Carlucci A. (2011). Fundamentos del Anteproyecto de Código Civil y Comercial de la Nación. Recuperado de: http://www.revista-notariado.org.ar/wp-content/uploads/2017/02/Anteproyecto_CCCN_2012_fundamentos.pdf

Organización Internacional del trabajo (OIT, 2016). Las Mujeres en el trabajo. Tendencias 2016. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_483214.pdf

Pasten de Ishihara G. M. (2020). Despido por Matrimonio. En Herrera M., Fernández S. E. y De la Torre N. Videtta C. A. (Coord. Gral.). Vázquez G. A. y Plaza M. E. E. (Coords.) (2020). Tratado de Géneros, Derechos y Justicia. Derecho del Trabajo. (pp. 139 – 152). Santa Fe: Rubinzal – Culzoni.

Rodríguez Mancini J., Barilaro A. (Coord.) (2013). Ley de contrato de trabajo. Comentada, anotada y concordada. 2ª ed. Tomo III. Bs. As.: Thomson Reuters. La Ley.

Saccani C. H. (2011). Contrato de Trabajo. Extinción. Indemnizaciones. Bs. As.: Nova Tesis.

Vázquez G. A. (2020). Juzgar con perspectiva de género. La Ley 26.485 como herramienta potenciadora de buenas prácticas. En Herrera M., Fernández S. E. y De la Torre N. Videtta C. A. (Coord. Gral.). Vázquez G. A. y Plaza M. E. E. (Coords.) (2020). Tratado de Géneros, Derechos y Justicia. Derecho del Trabajo. (pp. 323 – 382). Santa Fe: Rubinzal – Culzoni.

6.3. Jurisprudencia

Corte Suprema de Justicia de la Nación, (24/09/2020), “Puig Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido”. Fallo: 343.1037. [MP: Juan Carlos Maqueda, Carlos F. Rosenkrantz, Horacio D. Rosatti, Elena I. Highton y Ricardo L. Lorenzetti]. Secretaría de Jurisprudencia.

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, en pleno (23/03/1990), “Drewes Luis A c/ Coselec SA, Cobro de pesos”. Fallo Plenario n° 272. [MP: Julio Vilela, Jorge Moreno, Antonio Pacilio, Graciela Gonzalez, Maria L. Rodriguez, Antonio

Vazquez Vialard, Ricardo A. Guibourg, Bernardo J. Lasarte, Eduardo Perugini, Roberto J. Lescano, Jose E. Morell, Horacio Vaccari, Vicente N. Cascelli, Juan C. Fernandez Madrid, Juan C. E. Morando, Rodolfo E. Capon Filas, Herminio M. Morasso, Luis R. Boutigue, Horacio E. Arcal, Carlos A. Pigretti, Horacio V. Billoch, Jorge Bermudez].

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala VI (27/02/2015), “Puig Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido”. Fallo: 67290. [MP: Graciela L. Craig, Luis A. Raffaghelli, Fabiana S. Rodriguez]. Poder Judicial de la Nación.

Corte Suprema de Justicia de Tucumán, Sala Laboral y Contencioso Administrativo (21/10/2013). “Gómez Julio David c/. Autoservicio Capo S.A. s/ Cobro de pesos”. Fallo: 944. [MP: Antonio D. Estofán, René M. Goane, Claudia B. Sbdar, Antonio Gandur, Daniel O. Posse]. Poder Judicial de Tucumán.

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala V (28/02/2013). “Piñeyro Rubén Alberto c/ Telefónica de Argentina S.A. s/ Despido. Sentencia: 74879. [María C. García Margalejo, Oscar Zas, Enrique Néstor Arias Gibert]. Poder judicial de la Nación.

Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Laboral y Minería de Neuquén - I circunscripción Judicial – Sala I (24/04/2012). “Lisi Sergio Ceferino C/ CIAR S.A. S/ Despido Directo por otras causales”. Fallo: 2288. [Patricia Clerici, Federico Gigena Basombrio, Mónica Moralejo de Giorgetti]. Poder judicial de Neuquén.

7. Anexo

CNT 57589/2012/1/RH1

Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz. S.A. s/ despido.

Corte Suprema de Justicia de la Nación

Buenos Aires, 24 de Septiembre de 2020

Vistos los autos: —Recurso de hecho deducido por el actoren la causa Puig,

Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido, para decidir sobre su procedencia.

Considerando:

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

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

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

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

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

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

5°) Que es pertinente señalar que la disposición legal en cuestión integra, junto a otros dos artículos, el capítulo (III) de la LCT denominado —De la prohibición del despido por causa de matrimonio, inapropiadamente inserto —por lo que se verá a continuación- en el título (VII) referido al “Trabajo de Mujeres”. El primero de los artículos del capítulo determina: *“Nulidad. Serán nulos y sin valor los actos o contratos de cualquier naturaleza que se celebren entre las partes o las reglamentaciones internas que se dicten, que establezcan para su personal el despido por causa de matrimonio”* (art. 180). El segundo artículo establece: *“Presunción. Se considera que el*

despido responde a la causa mencionada cuando el mismo fuese dispuesto sin invocación de causa por el empleador, o no fuese probada la que se invocare, y el despido se produjere dentro de los tres (3) meses anteriores o seis (6) meses posteriores al matrimonio y siempre que haya mediado notificación fehaciente del mismo a su empleador, no pudiendo esta notificación efectuarse con anterioridad o posteridad a los plazos señalados” (art. 181). Finalmente, el tercer artículo prevé: “Indemnización especial. En caso de incumplimiento de esta prohibición, el empleador abonará una indemnización equivalente a un año de remuneraciones, que se acumulará a la establecida en el artículo 245” (art. 182).

Como puede observarse, ninguna de las tres normas transcriptas se refiere expresamente a la mujer trabajadora como exclusiva destinataria de la protección especial que consagran.

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

6°) Que los jueces de la causa, sobre la base de la doctrina plenaria del fuero, admitieron que tanto los empleados varones como las empleadas mujeres tienen derecho a la indemnización del art. 182 de la LCT —más arriba transcripto- en caso de despido por causa de matrimonio, pero sostuvieron que la presunción contenida en el art. 181 —también antes reproducido- solo se aplica a los supuestos de trabajadoras mujeres de manera que, para obtener el resarcimiento agravado, los varones deben “probar” que la desvinculación obedeció al hecho de haber contraído enlace.

Esta última conclusión no constituye derivación razonada de las normas examinadas en los dos considerandos precedentes pues, como quedó claramente expuesto, la ley no restringe su protección a las hipótesis de despido de trabajadoras mujeres. No hay en la literalidad de los arts. 180, 181 y 182 de la LCT (a la que corresponde estar como primera regla de la interpretación legal; Fallos: 340:644 y causa “A., M. G.”, Fallos: 340:1149, entre muchas otras) elemento alguno que autorice a excluir de sus disposiciones al trabajador varón.

La propia LCT, además, “prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores”, entre otros, “por motivo de sexo” (art. 17) y considera “trato desigual” al dispensado a los trabajadores por esa misma razón, entre otras (art. 81). Frente a tan claras directivas, la única interpretación que cabe efectuar de los artículos en cuestión es que sus disposiciones son aplicables indistintamente a hombres y mujeres; sin que obste a tal conclusión la circunstancia de que el capítulo en el que se ubican estas normas de modo inadecuado integre el título VII de la ley referente al “Trabajo de Mujeres”.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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.

VO-/-

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

Considerando:

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

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

constitucionales invocados sino que está respaldada por las disposiciones de la Constitución Nacional y por los tratados internacionales que consagran una protección especial de la mujer de manera que *“No existe, en el caso, una distinción arbitraria por razón del sexo”*. Por el contrario, existe una realidad sociocultural – difícil de soslayar– y que busca(n) revertir y contrarrestar las normas legales...conformada por aquellas 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).

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

El art. 181 de la LCT integra, junto a otros dos artículos, el capítulo III de la ley titulado “De la prohibición del despido por causa de matrimonio”. El art. 180 establece: *“Nulidad. Serán nulos y sin valor los actos o contratos de cualquier naturaleza que se celebren entre las partes o las reglamentaciones internas que se dicten, que establezcan para su personal el despido por causa de matrimonio”*. El art. 181, por su parte, dispone lo siguiente: *“Presunción. Se considera que el despido responde a la causa mencionada cuando el mismo fuese dispuesto sin invocación de causa por el empleador, o no fuese probada la que se invocare, y el despido se produjere dentro de*

los tres (3) meses anteriores o seis (6) meses posteriores al matrimonio y siempre que haya mediado notificación fehaciente del mismo a su empleador, no pudiendo esta notificación efectuarse con anterioridad o posteridad a los plazos señalados". Finalmente, el art. 182 prevé: *"Indemnización especial. En caso de incumplimiento de esta prohibición, el empleador abonará una indemnización equivalente a un año de remuneraciones, que se acumulará a la establecida en el artículo 245"*.

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

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

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

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

La ley 20.744, publicada en 1974, surgió de un proyecto presentado por el Poder Ejecutivo. En el mensaje de elevación se empleaba específicamente la palabra "mujeres". El art. 196 establecía, en efecto, que *"Serán nulos y sin valor los actos o contratos de cualquier naturaleza que se celebren entre las partes o las reglamentaciones internas que se dicten, que establezcan para su personal de mujeres el despido por causa de matrimonio"* (énfasis agregado). El mensaje decía explícitamente, además, que *"el despido por tal causa se reputa nulo y carente de valor los actos o contratos de cualquier naturaleza que establezcan el despido de la mujer por causa de matrimonio"* (énfasis añadido). Más aun, el proyecto de ley contenía otra

norma (el art. 299) según la cual las disposiciones sobre indemnización agravada en el caso de despido por causa de matrimonio podían “*extenderse excepcionalmente al caso del trabajador despedido, de acuerdo a las circunstancias de cada caso, apreciado con criterio restrictivo*”. De hecho, el mensaje decía que, “*tratándose de una situación siempre excepcional la del hombre cuyo despido se dispusiera por causa de matrimonio, por el artículo 299 (Título XV, Disposiciones complementarias) se admite la aplicación de lo dispuesto en el artículo 198, apreciado con criterio restrictivo. No se dan por supuesto en tal caso las motivaciones que informan aquellas otras disposiciones de tutela ni se justificaría el beneficio del art. 197. Acreditado el caso excepcional, la indemnización que en tal caso correspondería al trabajador no podría ser otra que la del artículo 198*” (Diario de Sesiones de la Cámara de Senadores de la Nación, 21 de marzo de 1974, pág. 3888). En otras palabras, el mensaje de elevación afirmaba que la protección se aplicaba únicamente a mujeres y que, excepcionalmente, se aplicaba el régimen a los varones, que además no gozaban de la presunción.

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

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

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

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

En efecto, en 1976 la ley 21.297 reubicó en el nuevo articulado general el contenido del capítulo III del título VII modificando el orden numérico de los preceptos y, por otro lado, suprimió el mencionado art. 299. La derogación despeja entonces cualquier duda sobre el particular. A menos que haya una razón en contrario, el acto de derogar una disposición dejando vigente otras implica que aquellas no derogadas mantienen su mismo alcance y sentido. Ello es así en tanto el órgano que deroga la ley está en condiciones, si lo desea, de derogar o modificar aquellas disposiciones que deja subsistentes de manera que, si no lo hace, las disposiciones no derogadas permanecen intactas. En el caso no hay ningún argumento válido para pensar que la ley de 1976, que derogó el art. 299, pretendía también modificar la regulación contenida en los arts. 196 a 198 (de hecho, se limitó únicamente a modificar el plazo de la prohibición, que se redujo). Por consiguiente, la ley 21.297 no modificó las normas que consagraban la

protección contra despido por causa de matrimonio tanto para el varón como para la mujer. Conviene recordar también, por lo demás, que, aun si subsistiese alguna duda, esta debe resolverse en favor del trabajador por expresa disposición legal (art. 9 de la LCT).

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

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

7°) Que, para concluir, conviene recordar que la propia LCT —prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores, entre otros, “por motivo de sexo” (art. 17) y considera —trato desigual al dispensado a los trabajadores por esa misma razón, entre otras (art. 81). Frente a tan claras directivas, la única interpretación que cabe efectuar de los artículos en cuestión es que sus disposiciones son aplicables indistintamente a hombres y mujeres. Por lo demás, la postura contraria resulta irrazonable porque la dificultad de acreditar que el despido obedece al matrimonio es tan significativa en el caso de la mujer como en el caso del cónyuge varón, con lo que la distinción es irrazonable y, a la postre, discriminatoria (art. 16 de la Constitución Nacional).

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

Por ello, y lo concordemente dictaminado por el señor Procurador Fiscal, se hace lugar a la queja, se declara procedente el recurso extraordinario y se deja sin efecto la

sentencia apelada con el alcance indicado. Con costas (artículo 68 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación).

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

VO-/-

-/-TO DEL SEÑOR MINISTRO DOCTOR DON HORACIO ROSATTI

Considerando:

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

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

Seguidamente el tribunal consideró que si bien la causal de matrimonio como fundamento del despido rige –conforme a lo dicho- para hombres y mujeres, la presunción *iuris tantum* prevista en el art. 181 de esa misma ley, según la cual se 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 conleva, en la práctica, una desnaturalización del derecho a la indemnización que gozan los hombres por causal de matrimonio, en virtud de las dificultades para satisfacer la carga probatoria respectiva.

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

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

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

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

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*" (Jaureguiberry, Luis María, "El artículo nuevo (constitucionalismo social), ed. Castellvi, Santa Fe, 1957, pág. 139). Una conceptualización dinámica impone afirmar que la familia constitucionalmente aludida no es solo la llamada "familia tradicional" sino que abarca asimismo a otro tipo de relaciones basadas en el afecto, conforme a ponderaciones sociales que se expresan históricamente en criterios legislativos y jurisprudenciales (conf. Fallos: 312:1681; 340:1154, disidencia del juez Rosatti). Este era el criterio dominante en la Convención Constituyente de 1957 (ver las opiniones de los convencionales Luis María Jaureguiberry y Hernán Cortés, en Jaureguiberry, op. cit. págs. 143 y ss.).

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

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

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

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

Por su parte, el Comité de los Derechos del Niño -organismo que el Tribunal ha considerado intérprete autorizado de la Convención sobre los Derechos del Niño

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

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

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

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

Argentina”, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 27 de abril de 2012. Serie C No. 242, párr. 50).

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

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

En 1974, la sanción de la Ley de Contrato de Trabajo (ley 20.744) contempló la protección contra el despido por matrimonio tanto a trabajadores varones como mujeres (los arts. 196, 197 y 198 se encontraban ubicados en el mismo capítulo y título – “Trabajo de mujeres”- y presentaban una redacción similar a los actuales arts. 180, 181 y 182, reconociéndose un plazo mayor de presunción que el actual). Con específica referencia a los trabajadores varones, la legislación preveía la protección en el art. 299, en los siguientes términos: “*lo dispuesto en el artículo 198 de esta ley podrá extenderse excepcionalmente al caso del trabajador despedido, de acuerdo a las circunstancias de cada caso, apreciado con criterio restrictivo*”.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Firmado Digitalmente por ROSENKRANTZ Carlos Fernando

Firmado Digitalmente por HIGHTON Elena Ines

Firmado Digitalmente por MAQUEDA Juan Carlos

Firmado Digitalmente por LORENZETTI Ricardo Luis

Recurso de queja interpuesto por Fernando Rodolfo Puig, representado por el

Dr. Ariel Gustavo Lucero.

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

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