



**DESPIDO POR CAUSA DE MATRIMONIO AL TRABAJADOR VARÓN:
ANÁLISIS DEL FALLO “PUIG C/ MINERA SANTA CRUZ S.A.”**

MODELO CASO

Autor: Caimari Benentino, Leonardo Daniel

DNI: 38.552.494

Legajo: ABG09600

Prof. Director: Baena, César Daniel

Córdoba, 2.021

Sumario

1. Introducción- 2. Premisa fáctica- 3. *Ratio decidendi*- 4. Análisis crítico- 5. Postura del autor- 6. Conclusión- 7. Referencias bibliográficas- 7.1. Legislación- 7.2. Doctrina- 7.3. Jurisprudencia- 8. Anexo: fallo completo. –

1. Introducción

En el presente Trabajo Final de Grado llevaremos adelante un exhaustivo análisis del fallo emanado de la Corte Suprema de Justicia de La Nación en los autos caratulados “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido” expte. N° CNT 57589/2012/1/RH1, con fecha 24 de septiembre de 2020.

El *sub lite* en cuestión surge cuando Minera Santa Cruz S.A. despide sin causa al Sr. Puig, Fernando Rodolfo. El actor alega que se trata de un despido por causa de matrimonio, protección que, al decir de la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, solo opera para las mujeres, haciéndose extensible a los hombres, quienes no cuentan con la presunción, por lo que deben probar que el despido obedece al matrimonio. Circunstancia que Puig considera discriminatoria. La labor de la Corte Suprema de Justicia de la Nación (C.S.J.N.) consiste en decidir si en el presente fallo corresponde aplicar la presunción del despido por causa de matrimonio en el trabajador varón, regulada en el Título VII, Capítulo III de la Ley de Contrato de Trabajo (L.C.T.). Dicha sección se denomina “Trabajo de Mujeres”, compuesta por tres normas que no hacen alusión a la mujer como exclusiva destinataria de su protección.

Es importante el análisis del veredicto dado que, hasta ese momento, la protección del despido por causa de matrimonio solo se aplicaba en defensa del derecho de las mujeres, en determinadas circunstancias se extendía a los varones. A partir del *sub judice* se modifica la postura de la doctrina plenaria, que regía desde 1.990, generando así un nuevo precedente en la

jurisprudencia, poniendo fin a la desigualdad en cuanto a la protección del despido por causa de matrimonio, de allí su relevancia.

Al decir la Corte que cabe hacer excepción a la interpretación de una norma de derecho común cuando la sentencia recurrida se aparta de la solución legal prevista para el caso con serio menoscabo de las garantías constitucionales, expone el problema jurídico al que nos enfrentamos, siendo éste un problema de laguna axiológica. Esta clase de problemas surgen cuando la solución es inadecuada debido a que el legislador no tuvo en cuenta una distinción que debió haber considerado. Para la existencia de una laguna axiológica el caso debe tener una solución, de lo contrario estaríamos hablando de otro tipo de laguna. Este tipo de laguna tiene una propiedad relativa a un sistema normativo, siendo ella una propiedad relevante, pero debido a que no se toma en cuenta, la solución es inadecuada (Alchourrón y Bulygin, 1.987, pp. 177). Carlos S. Nino nos dice que “una propiedad es relevante para un sistema normativo si este sistema imputa a los casos configurados por esa propiedad, una solución diferente de la que corresponda a los casos en que no se dé esa propiedad” (Nino, 2.003, pp. 303). De lo expresado por los autores, podemos decir que estamos frente a una laguna de tipo axiológica porque, en primer lugar, la controversia posee una solución, que se encuentra en el sistema normativo, específicamente en el artículo 181 de la L.C.T, en segundo lugar, la norma posee propiedades relevantes que dan una solución al conflicto, pero debido a que no fueron consideradas, la solución fue inadecuada. La propiedad relevante de dicho artículo se funda en su presunción; *ergo*, se presume que el despido obedece a la causa de matrimonio cuando “fuese dispuesto sin invocación de causa o la invocada no fuese probada y el despido se produjere dentro de los tres meses anteriores o seis posteriores al matrimonio y siempre que haya mediado notificación del mismo a su empleador”. Esta propiedad es la que debió utilizar el legislador para resolver el conflicto. En el *sub examine*, el actor cumple estos requisitos, por lo que estamos en presencia de un despido por causa de matrimonio. Al señalar el juez que el trabajador varón para recibir

la protección del artículo 181 de la L.C.T. debe probar que el despido corresponde a esa causa, toma como relevante una propiedad que no lo es, puesto que se aparta de la solución brindada.

2. Premisa fáctica

Para una mejor comprensión citaremos los artículos de la Ley de Contrato de Trabajo controvertidos en la causa. El art. 180 nos habla de la nulidad, disponiendo que “serán nulos y sin valor los actos o contratos de cualquier naturaleza que se celebren entre las partes o las reglamentaciones internas que se dicten, que establezcan para su personal el despido por causa de matrimonio”. Por su parte el art. 181 establece la presunción del despido por causa de matrimonio. Se considera tal, 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 meses anteriores o seis meses posteriores al matrimonio y siempre que haya mediado notificación fehaciente del mismo al empleador...”. Por último, el art. 182 refiere a la indemnización especial y prevé que “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 (indemnización por despido)”. (Ley de Contrato de Trabajo, 1.976, arts. 180- 181- 182).

En el marco de la acción dirigida a reclamar la indemnización especial prevista en el art. 182 de la L.C.T., el juez *a quo* desestimó la pretensión del actor. Considerando que, si bien la empleadora había tomado conocimiento del matrimonio celebrado, el trabajador no había logrado probar que el despido se hubiera producido por dicha razón, toda vez que los dos testigos que prestaron declaración manifestaron desconocer el motivo del despido.

El demandante entiende que dicho pronunciamiento es arbitrario, es decir, que es caprichoso y no obedece a los principios dictados por la razón, la lógica o las leyes. Afirma que es viable la aplicación del art. 181 de la L.C.T. toda vez que, fue despedido sin expresión de

causa; durante los 6 meses posteriores a la celebración del matrimonio, el cual era conocido por la empresa. Asimismo, cuestiona la decisión, por cuanto entiende que limitar la presunción *iuris tantum* (ficción jurídica que considera que un determinado hecho, o un determinado acontecimiento, se tiene por probado al darse los presupuestos para ello, salvo prueba en contrario) del mencionado artículo a la trabajadora mujer, conlleva a una discriminación en razón del sexo. Por lo expuesto, interpone recurso de apelación.

De este modo, toma conocimiento la Dra. Graciela Lucia Craig, jueza de la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, quien considera que la norma en cuestión extiende su protección al trabajador varón, no obstante, es necesario que acredite que tal circunstancia fue la que causó el despido. Ello es así, puesto que, a diferencia con la trabajadora mujer, no opera la presunción "*iuris tantum*". Por ende, el actor debe acreditar que el despido dispuesto por Minera Santa Cruz S.A., tuvo causa en su matrimonio. Alega que, el hecho de que la presunción establecida en el artículo mencionado *ut supra* no alcance con igual sentido al trabajador varón que a la mujer, no resulta contraria a los derechos y garantías constitucionales. Añade que no existe, en el caso, una distinción arbitraria por razón del sexo, debido a la realidad sociocultural, y en pos de proteger a los grupos o sectores más desventajados, como lo son las mujeres, sobretudo en el mundo laboral, justificando así el diferente alcance que corresponde darle a la presunción del art. 181 de la Ley de Contrato de Trabajo (Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala VI; Sentencia definitiva N° 67290, 2.015).

De igual manera, el Dr. Luis A. Raffaghelli, juez de la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, adhirió a la postura de la jueza, siendo así confirmada la sentencia de primera instancia (Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala VI; Sentencia definitiva N° 67290, 2.015).

Contra ésta resolución el actor promovió recurso extraordinario, cuya denegación dio origen al recurso de queja ante la Corte Suprema de Justicia de la Nación.

3. *Ratio decidendi*

Con la queja interpuesta, la Corte Suprema de Justicia de la Nación debe decidir si la presunción del artículo 181 de la L.C.T. se aplica exclusivamente a la mujer, o también al trabajador varón.

En su voto el Dr. Carlos Fernando Rosenkrantz, por entonces Presidente de la C.S.J.N., entiende que, la postura de la Cámara con respecto a la aplicación del artículo 181 solo beneficia a trabajadoras mujeres, lo cual no constituye una derivación razonada del derecho vigente. La ley no restringe su protección de despido a trabajadoras mujeres, no hay en la literalidad de los preceptos ninguna referencia expresa que excluya al trabajador varón de su protección. Además, dicha postura resulta irrazonable por la dificultad que conlleva acreditar que el despido obedece al matrimonio. Por otro lado, el artículo 180 habla del “personal” de la empresa, dicha expresión comprende a trabajadores varones como a mujeres. Su señoría arguye que, el capítulo al prohibir el despido por causa de matrimonio, supone como fin proteger la institución del matrimonio, tal garantía abarca a ambos cónyuges sin importar su sexo. Recuerda que el mismo *corpus iuris* prohíbe “cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo” (Ley de Contrato de Trabajo, 1.976, art. 17), como así también, dispensa la igualdad entre todos los trabajadores. Se considerará que existe trato desigual “cuando se produzcan discriminaciones arbitrarias fundadas en razones de sexo...” (Ley de Contrato de Trabajo, 1.976, art. 81). Por consiguiente, entiende que, tanto el régimen protectorio contra el despido por causa de matrimonio como la presunción del artículo 181 comprende a hombres y mujeres.

Por su parte el Dr. Horacio Rosatti, Ministro de la C.S.J.N., estima que, las disposiciones en estudio se relacionan directamente con la protección de la familia, amparado en el artículo 14 bis de la C.N, tercer párrafo “En especial, la ley establecerá... la protección integral de la familia; la defensa del bien de familia; la compensación económica familiar y el acceso a una vivienda digna” (Constitución Nacional Argentina, 1.994, art. 14 bis, parr. 3). Que, además, dicha protección recibe reconocimiento expreso en distintos instrumentos internacionales con jerarquía constitucional, conforme lo establece el artículo 75 inc. 22 de la Constitución Nacional. En este sentido, el artículo 17 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos en su inciso 1 dispone, “la familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y debe ser protegido por la sociedad y el Estado” (Convención Americana sobre Derechos Humanos, 1.984, art. 17 inc. 1). De igual manera la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer en su artículo 16 inc. 1 esgrime que “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” (Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, 1.985, art. 16 inc. 1). En sentido similar el artículo 10 del Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales enuncia 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 posible...” (Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1.986, art. 10 inc. 1). Estima que al limitar a la trabajadora mujer la presunción de despido por causa de matrimonio, supone una desigualdad de condiciones entre los integrantes del núcleo familiar en el ejercicio de las responsabilidades y deberes derivados de ese vínculo social. La interpretación desfavorable a los varones implicaría afectar la igualdad de oportunidades de las mujeres en el acceso a los puestos de trabajo, puesto que éstas gozan de la presunción del despido por matrimonio, así, el

empleador podría inclinarse por contratar a varones para evitar la futura aplicación de la figura, lo que restringiría la contratación del género femenino. Por lo expresado, concluye que la presunción del artículo 181 de la L.C.T. debe ser aplicada sin distinción de género. De esta manera, con los votos del Dr. Rosatti y del Dr. Rosenkrantz, se descalifica la sentencia impugnada.

4. Análisis crítico

La Corte considera que el fin del Título VII, Capítulo III de la L.C.T. es la protección de la institución de la familia, y que, además, el trabajador varón tiene derecho a percibir la protección y presunción consagrada en ella. En caso contrario se estaría violando el derecho a la igualdad y a la no discriminación, los cuales gozan de amparo constitucional e internacional. Para determinar si tal resolución es correcta debemos preguntarnos ¿El despido por causa de matrimonio ampara al trabajador varón? Y de ser así, ¿Goza el trabajador varón de la presunción *iuris tantum*?

De acuerdo a la aplicabilidad de la presunción del despido por causa de matrimonio se han desarrollado dos posturas. Por un lado, tenemos un criterio restringido, el cual entiende que, para que opere la protección del despido por causa de matrimonio en el hombre, este debe probar que la cesantía fue motivada por el mismo, ya que no opera en él la presunción. Afín a este pensamiento, en el ámbito de la Justicia Nacional del Trabajo rige la doctrina del fallo plenario N°272, autos caratulados “Drewes, Luis A. c/ Coselec S.A. s/ cobro de pesos” (Drewes, L. A., c/ Coselec S.A., Buenos Aires, 1.990), en el que se determinó que si el trabajador varón acreditase que el despido obedece como causa al matrimonio, es procedente la indemnización especial del artículo 182 de la Ley de Contrato de Trabajo. Es decir, el trabajador varón goza de la presunción en sentido restrictivo del despido por causa de

matrimonio, dado que debe acreditar que el distracto es consecuencia de su enlace. Debe probar que su cesantía tuvo relación con su matrimonio.

Asimismo, la Sala II de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo se ha expresado a favor de dicho pronunciamiento en reiteradas oportunidades, haciendo hincapié en que el artículo 181 al estar insertado en el Título VII de la L.C.T., como bien su nombre lo indica, regula todo lo referente al trabajo de mujeres. En ese sentido la norma establece la presunción de que el despido de una trabajadora obedece al hecho de haber contraído matrimonio si se dan una serie de supuesto de hecho. En el caso del trabajador varón no rige tal presunción y, consecuentemente, para que le sea reconocida la indemnización, debe probar fehacientemente que el despido se produjo por causa del matrimonio (Bustamante, D. F. c/ Interbaires S.A., Buenos Aires, 2.014).

De la misma manera se expidió la Sala X de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en los autos “Martino, Diego Martín c/ Asociación de Comerciantes Industriales y Productores de Lujan y Otro s/ Despido” (Martino, D. M. c/ Asociación de Comerciantes Industriales y Productores de Lujan y Otro, Buenos Aires, 08 de marzo de 2.018). El tribunal señaló que tal y como surge de la doctrina plenaria, en los casos de despido por causa de matrimonio en el trabajador varón no rige la presunción del artículo 181 de la Ley de Contrato de Trabajo. Para que le sea reconocida la indemnización especial, debe probar que el despido se produjo por causa del matrimonio.

Oportunamente, y en analogía a los precedentes citados, la Sala IV de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (Quantin, E. D. c/ Laboratorio Opoterapico Argentino S.A., Buenos Aires, 2.015) dictaminó que la presunción no resulta directamente aplicable en el caso del trabajador varón, de modo tal que para acceder a la indemnización agravada deberá probar que la cesantía fue motivada por el matrimonio. Recuerda que de acuerdo a la directriz

del fallo “Drewes” la presunción no resulta directamente operativa, sin embargo, el despido por causa de matrimonio puede ser extendido al trabajador varón.

A su vez, en la Ley de Contrato de Trabajo comentada por Ackerman (Ackerman, 2.016, pp. 389) al analizar el artículo 181 entiende que la norma al encontrarse dentro del régimen del trabajo femenino, la tutela y la presunción se brindan a la mujer, dado que, del matrimonio pueden desencadenarse situaciones como enfermedad derivada del parto, licencia por maternidad, descansos por lactancia, entre otros. Sin embargo, advierte que el varón tiene derecho a la misma protección que la mujer, pero dado que las circunstancias objetivas no se configuran en él, debe acreditar que el distracto responde a su matrimonio.

Por otro lado, en cuanto a la aplicabilidad de la presunción tenemos una postura amplia, que afirma que la protección del despido por causa de matrimonio debe ser aplicada sin distinción de género. En este sentido Julio Armando Grisolia, considera indiscutible que la presunción corresponde tanto al varón como a la mujer, ya que sería irrazonable que el trabajador de un matrimonio homosexual goce de la protección, mientras que el contrayente heterosexual no (Grisolia, 2.014, pp. 240- 241).

Numerosos fallos se han pronunciado en concordancia al criterio amplio. Entre ellos, resulta adecuado traer a colación la resolución de la Corte en los autos “D’Alesandro vs Abbot” donde resolvió que la presunción del artículo 181 de la L.C.T. es aplicable tanto en mujeres como en varones, sin que exista, para su efecto protector, la posibilidad de discriminar sobre la base del sexo. Caso contrario, se violentarían no sólo las garantías del artículo 14 bis de la Constitución Nacional, sino también lo dispuesto en los artículos 180 y 182 de la L.C.T. dado que el bien tutelado es la familia que se consolida y tiene su origen en el matrimonio (Corte Suprema de Justicia de la Nación, D’Alesandro, F. L. vs Abbot Laboratorio Argentina S.A. s/ Despido, Buenos Aires, 2.010).

De igual manera, la Dra. Claudia B. Sbdar en los autos “Gómez Julio David vs. Autoservicio Capo S.A. s/ Cobro de pesos” (Gómez, J. D. vs. Autoservicio Capo S.A., Tucumán, 2.014), entiende que debe primar la interpretación de la L.C.T. desde una perspectiva de derechos humanos, en particular la de no discriminación en razón de sexo y de protección integral de la familia. Sostiene que en la actualidad el fundamento de las normas de los artículos 180 a 182 de la L.C.T. es la protección a la institución matrimonial, concretamente el derecho constitucional que tiene toda persona a contraer nupcias y a formar una familia. Además, si lo que se protege es la institución familiar, no hay razones para que esa facilitación procesal no se integre de igual manera cuando el despedido sea el cónyuge. La interpretación no extensiva de la presunción *iuris tantum* del artículo 181 al trabajador varón, no se justifica con medios legítimos; pues si la razón de ser de la protección del despido por matrimonio es proteger la familia, cumpliendo así el mandato del artículo 14 bis de la C.N. al otorgar protección integral a la familia, no hay razones válidas para no extenderla al trabajador varón. Sumado a esto, la carga de la prueba que se le coloca al trabajador varón despedido a causa del matrimonio es casi imposible de acreditar, por lo tanto, lo perjudica a él como litigante y desalienta a otros damnificados, por esa misma discriminación, a iniciar reclamo judicial.

5. Postura del autor. –

En los autos caratulados “Siacca Roberto Ruben c/ Lopez Hugo Adrian- Ordinario- Despido- Accidente- Expte. N° 33945/37” (Siacca, R. R. c/ López, H. A, Córdoba Capital, 2.001), el actor interpuso indemnización de despido por causa de matrimonio, pese a que el demandado alegó que tal protección sólo estaba concedida a las mujeres. Al momento de decidir, la Dra. Ana María Moreno de Córdoba denegó la indemnización debido a que el actor no pudo probar el acto jurídico del matrimonio, es decir, no presentó copia o certificado del

acta de su celebración o libreta de familia expedida por el registro correspondiente. Por consiguiente, se entiende que la presunción del despido por causa de matrimonio comprende al trabajador varón.

A la hora de analizar la sección en controversia de la Ley de Contrato de Trabajo podemos determinar que, el artículo 180 al manifestar que son “nulos y sin valor los actos o contratos de cualquier naturaleza que se celebren entre las partes, o las reglamentaciones internas que se dicten...” hace alusión al personal, siendo ésta una expresión genérica, definida por la RAE (Real Academia Española) como un “conjunto de personas”, por lo que dicha sanción comprende a mujeres y hombres. Por otra parte, la presunción del artículo 181 debe ser aplicada sin distinción de sexos porque tiende a resguardar la constitución de la familia, siendo éste un derecho esencial de la persona, tal como hemos visto en distintos cuerpos normativos. Si la indemnización especial consagrada en el artículo 182 solo se aplicara a la mujer en los casos de despido por matrimonio, a la que no tendría derecho el varón, se estaría vulnerando el principio de no discriminación por razón de sexo, consagrado en el artículo 17 de dicha Ley.

Asimismo, y como se ha sostenido, el principio de igualdad y prohibición de toda discriminación se encuentra consagrado en la C.N. en su artículo 16, y reafirmado por el derecho internacional. A los tratados internacionales con jerarquía constitucional ya nombrados, es dable añadirles la Declaración Universal de Derechos Humanos. Dicho acuerdo, en su preámbulo dispone lo siguiente: “los Estados miembros se han comprometido a asegurar, en cooperación con la ONU, el respeto universal y efectivo a los derechos y libertades fundamentales del hombre”. En igual sentido, su artículo 1 dispone que “todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos...”, por su lado el artículo 7 reza: “todos son iguales ante la ley y tienen, derecho a igual protección de la ley”. Por último, su artículo 16 inciso 3 establece que “la familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene

derecho a la protección de la sociedad y del Estado” (Declaración Universal de Derechos Humanos, 1.984, preámbulo y arts. 1- 7- 16 inc. 3). En consecuencia, toda limitación o restricción de derechos hacia uno de los cónyuges implicaría desconocer la igualdad de condiciones entre los integrantes del núcleo familiar. A través de estos enunciados se evidencia claramente que tanto el hombre como la mujer gozan de igualdad de derechos y de protección de los mismos, por lo que resultaría irrisorio que las disposiciones del Título VII, Capítulo III de la L.C.T. sólo se apliquen a la trabajadora, y más aún, que sólo ellas tengan la presunción *iuris tantum*.

Por medio de lo expuesto puedo decir que, el objetivo final al que apunta la sección es a la protección integral de la constitución de la familia, de la cual el varón y la mujer son esenciales en partes iguales para su formación. Con lo expresado coincido con la resolución que brinda la Corte Suprema de Justicia de la Nación, ya que aplicó la solución contemplada en la L.C.T. para los casos de despido por causa de matrimonio, resolviendo con ello el problema de laguna axiológica que se generó a raíz de lo resuelto por la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo.

6. Conclusión

Después de lo analizado es adecuado destacar el correcto pronunciamiento de la Corte, ya que, como hemos visto, el objetivo principal de la norma es proteger la institución de la familia, la que cuenta con el amparo de la Carta Magna y obliga a las distintas normas del derecho a su custodia. En miras a la época en la cual vivimos, donde se lucha constantemente por la igualdad de género, a través de este fallo, considero que se ha dado un paso importante en pos a la equidad.

7- Referencias Bibliográficas

7.1. Legislación

- Asamblea General de las Naciones Unidas (10 de diciembre de 1.984), Declaración Universal de Derechos Humanos, Resolución 217 A (III), Preámbulo y artículos 1, 7 y 16 inciso 3;
- Congreso de la Nación Argentina (1 de marzo de 1.984), Convención Americana sobre Derechos Humanos, Ley 23.054, artículo 17;
- Congreso de la Nación Argentina (8 de mayo de 1.985), Convención Sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, Ley 23.179, artículo 16 inc. 1;
- Congreso de la Nación Argentina (13 de abril de 1.976), Ley Contrato de Trabajo, Ley 20.744, artículos 17, 81, 180, 181, 182;
- Congreso de la Nación Argentina (17 de abril de 1.986), Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Ley 23.313, artículo 10;
- Constitución de la Nación Argentina (C.N.) (15 de diciembre de 1994), Ley 24.430, artículos 14 bis tercer párrafo.

7.2. Doctrina

- Ackerman, M. E., 2.016, Ley de Contrato de Trabajo Comentada: Tomo II, 1ª ed., Santa Fe, Editorial Rubinzal- Culzoni;
- Alchourrón, C. E. y Bulygin, E., 1.987, Introducción a la Metodología de las Ciencias Jurídicas y Sociales, Buenos Aires, Editorial Astrea;
- Grisolia, J. A. y Ahuad, E. J., 2.014, Ley de Contrato de Trabajo (L.C.T.) Comentada 5ª Edición, Buenos Aires, Editorial Estudio S.A;

- Nino, C. S., 2.003, Introducción al Análisis del Derecho 2^{da} edición, 12^a impresión, Buenos Aires, Editorial Astrea.

7.3. Jurisprudencia

- Cámara Laboral de Córdoba, Tribunal Unipersonal N° Tres, EXPTE. N° 33945/37, Autos: “Siacca, Roberto Rubén c/ López, Hugo Adrian- Ordinario- Despido- Accidente”, 01 de noviembre de 2.016;
- Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Número de interno: 0000000272, Autos: “Drewes, L. A., c/ Coselec S.A.,” 23 de marzo de 1.990;
- Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala II, Sentencia N° 103.528, Expediente N° 3.068/2010, Autos: “Bustamante, Damián Francisco c/ Interbaires S.A. s/ Despido”, 22 de agosto de 2.014;
- Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala IV, Sentencia N° 99.818, Causa N° 3.469/2012, Autos: “Quantin, Esteban Diego c/ Laboratorio Opoterapico Argentino S.A. s/ Despido”, 26 de noviembre de 2.015;
- Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala VI; Sentencia definitiva N° 67.290; Expediente Nro.: CNT 57589/2012/CA1; Autos: “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ Despido”, 27 de febrero de 2.015;
- Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala X, Expediente N° 40.706/2012, Autos: “Martino, Diego Martín c/ Asociación de Comerciantes Industriales y Productores de Lujan y Otro s/ Despido”, 08 de marzo de 2.018;
- Cámara del Trabajo de la Provincia de Tucumán, Sala VI, Autos: “Gómez, J. D vs. Autoservicio Capo S.A. s/ Cobro de pesos”, 04 de junio de 2.014;

- Corte Suprema de Justicia de la Nación, Expte. N° CNT 57589/2012/1/RH1, Autos: “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido”, 24 de septiembre de 2.020;
- Corte Suprema de Justicia de la Nación, Expediente N° RCJ 18166/10, Autos: “D´Alesandro, F. L. vs Abbot Laboratorio Argentina S.A. s/ Despido”, 03 de noviembre de 2.010.

8. Anexo: fallo completo

Buenos Aires, 24 de septiembre de 2020

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

Considerando:

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

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

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

respectivamente). Recordó que, según el fallo plenario n° 272 del fuero, dictado en autos “Drewes” –que debía entenderse vigente en virtud de lo establecido en la acordada 23/2013 de esta Corte– *“En caso de acreditarse que el despido del trabajador varón obedece a causas de matrimonio, es procedente la indemnización prevista en el art. 182 de la L.C.T.”*. Y señaló, con cita de un precedente propio, que si bien conforme a ese criterio la protección contra el despido por matrimonio se extiende al dependiente –pues sostener lo contrario afectaría el “principio de prohibición de discriminación”–, no es menos verdad que, en estos casos, es necesario que se acredite que tal circunstancia fue la que causó el despido pues, a diferencia de lo que ocurre con la trabajadora mujer, no opera la presunción “*iuris tantum*” que establece el art. 181 de la LCT. Esta circunstancia, subrayó, no resulta contraria a los derechos constitucionales invocados sino que está respaldada por las disposiciones de la Constitución Nacional y por los tratados internacionales que consagran una protección especial de la mujer de manera que *“No existe, en el caso, una distinción arbitraria por „razón del sexo”*. *Por el contrario, existe una realidad sociocultural –difícil de soslayar– y que busca(n) revertir y contrarrestar las normas legales...conformada por aquéllas prácticas que agravan o perpetúan la posición de subordinación de grupos especialmente desventajados, como lo son las mujeres, sobre todo en el mundo del trabajo”*.

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

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

5°) Que es pertinente señalar que la disposición legal en cuestión integra, junto a otros dos artículos, el capítulo (III) de la LCT denominado “De la prohibición del despido por causa de matrimonio”, inapropiadamente inserto –por lo que se verá a continuación- en el título (VII) referido al “Trabajo de Mujeres”. El primero de los artículos del capítulo determina: *“Nulidad. Serán nulos y sin valor los actos o contratos de cualquier naturaleza que se celebren entre las partes o las reglamentaciones internas que se dicten, que establezcan para su personal el despido por causa de matrimonio”* (art. 180). El segundo artículo establece: *“Presunción. Se considera que el despido responde a la causa mencionada cuando el mismo fuese dispuesto sin invocación de causa por el empleador, o no fuese probada la que se invocare, y el despido se produjere dentro de los tres (3) meses anteriores o seis (6) meses posteriores al matrimonio y siempre que haya mediado notificación fehaciente del mismo a su empleador, no pudiendo esta notificación efectuarse con anterioridad o posteridad a los plazos señalados”* (art. 181). Finalmente, el tercer artículo prevé: *“Indemnización especial. En caso de incumplimiento de esta prohibición, el empleador abonará una indemnización equivalente a un año de remuneraciones, que se acumulará a la establecida en el artículo 245”* (art. 182).

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

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

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

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

La propia LCT, además, “prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores”, entre otros, “por motivo de sexo” (art. 17) y considera “trato desigual” al

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

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

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

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

Trabajo y Previsión Social, Senador Pennisi; diario de sesiones de la Cámara de Senadores de la Nación, mayo 31 de 1974; p. 494).

En cuanto a la disposición complementaria del art. 299, en el punto II de las consideraciones en particular del proyecto de ley quedó consignado que *“tratándose de una situación siempre excepcional la del hombre, cuyo despido se dispusiera por causa de matrimonio...se admite la aplicación de lo dispuesto en el artículo 198, apreciado con criterio restrictivo. No se dan por supuesto en tal caso las motivaciones que informan aquellas otras disposiciones de tutela ni se justificaría el beneficio del artículo 197 (presunción). Acreditado el caso excepcional, la indemnización que en tal caso correspondería al trabajador no podría ser otra que la del artículo 198”* (diario de sesiones citado, p. 464).

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

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

8°) Que, además, la restricción consagrada en el fallo apelado se revela como producto de una inteligencia regresiva que contrasta con la orientación postulada por esta Corte al señalar que “las leyes no pueden ser interpretadas sólo históricamente, sin consideración a las nuevas condiciones y necesidades de la comunidad, porque toda ley, por naturaleza, tiene una visión

de futuro, [y] está predestinada a recoger y regir hechos posteriores a su sanción" (Fallos: 333:2306, considerando 9°).

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

9°) Que no puede perderse de vista que el régimen normativo protector contra el despido motivado por el matrimonio reconoce su génesis en el hecho de que, ante la asunción de responsabilidades familiares -derivada de la unión conyugal- por parte de los trabajadores, los empleadores temen que el cumplimiento de las obligaciones laborales y la capacidad productiva de aquellos se vean afectados, lo que los induce a desvincularlos. Los arts. 180 a 182 de la LCT conforman un sistema de protección mediante el cual el legislador ha procurado desalentar ese tipo de medidas extintivas claramente discriminatorias que afectan a quienes deciden unirse en matrimonio y conformar una familia. En tal contexto, la presunción del art. 181 es una pieza fundamental de ese sistema de garantías pues permite superar las dificultades

que normalmente se presentan a la hora de probar la real motivación discriminatoria de un despido.

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

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

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

cónyuges en cuanto al matrimonio, durante el matrimonio y en caso de disolución del mismo (art. 17.4 de la Convención y 23 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos). La eliminación de “la discriminación contra la mujer” y, particularmente, en lo que atañe a “los asuntos relacionados con el matrimonio y las relaciones familiares” constituye uno de los objetivos primordiales a los que apunta la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (arts. 2 y 16.1). Al efecto, la norma internacional prescribe que los estados deben adoptar todas las medidas adecuadas que aseguren “en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres”... “[e]l mismo derecho para contraer matrimonio, [l]os mismos derechos y responsabilidades durante el matrimonio y con ocasión de su disolución” y “[l]os mismos derechos y responsabilidades como progenitores, cualquiera que sea su estado civil, en materias relacionadas con sus hijos; en todos los casos, los intereses de los hijos serán la consideración primordial” (art. 16.1.a, c y d).

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

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

12º) 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:

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

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

Nacional y por los tratados internacionales que consagran una protección especial de la mujer de manera que *“No existe, en el caso, una distinción arbitraria por ‘razón del sexo’. Por el contrario, existe una realidad sociocultural – difícil de soslayar– y que busca(n) revertir y contrarrestar las normas legales...conformada por aquéllas prácticas que agravan o perpetúan la posición de subordinación de grupos especialmente desventajados, como lo son las mujeres, sobre todo en el mundo del trabajo”*.

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

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

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

El art. 181 de la LCT integra, junto a otros dos artículos, el capítulo III de la ley titulado “De la prohibición del despido por causa de matrimonio”. El art. 180 establece: *“Nulidad. Serán*

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

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

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

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

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

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

que la protección se aplicaba únicamente a mujeres y que, excepcionalmente, se aplicaba el régimen a los varones, que además no gozaban de la presunción.

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

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

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

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

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

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

recordar también, por lo demás, que, aun si subsistiese alguna duda, esta debe resolverse en favor del trabajador por expresa disposición legal (art. 9 de la LCT).

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

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

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

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

Por ello, y lo concordemente dictaminado por el señor Procurador Fiscal, se hace lugar a la queja, se declara procedente el recurso extraordinario y se deja sin efecto la sentencia apelada con el alcance indicado. Con costas (artículo 68 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación).

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

— 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.

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

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

Alega que limitar el alcance de la presunción que surge de la norma en cuestión solo a las trabajadoras mujeres significa discriminarlo en razón de su género, lo que está constitucionalmente vedado; que la cláusula de marras tiene como objeto implementar la

mencionada protección de la familia y que, puesto que tanto el hombre como la mujer se ocupan de tareas domésticas y del cuidado de la familia corresponde su aplicación sin distinciones.

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

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

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

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

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

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

7°) Que en el *sub 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).

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

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 suprallegal 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.

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**.