



**DESPIDO POR MATRIMONIO: ANÁLISIS DE LA SOLUCIÓN DE LA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA NACIÓN EN EL FALLO “PUIG”**

NOTA A FALLO

Autor: Allan Felipe Maroto Román

DNI: 94.989.016

Legajo: VABG77717

Prof. Director: César Daniel Baena

Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 2021.

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

Fallo: Corte Suprema de Justicia de la Nación, “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S. A. s/ despido”, Recurso de Queja por Recurso Extraordinario Denegado, Fallos 343:1037, del 24 de septiembre de 2020.

Sumario: 1. Introducción. - 2. Premisa fáctica e historia procesal. - 3. Fundamentos del Tribunal. - 4. Análisis crítico del fallo. - 4.1. La familia como bien jurídico tutelado y su colisión con el despido por matrimonio. - 4.2. Derecho del trabajo, carácter protectorio e *in dubio pro operario*. - 4.3. Antecedentes jurisprudenciales. - 4.4. Postura del autor. - 5. Conclusión. - 6. Listado de referencias bibliográficas. - 6.1. Legislación. - 6.2. Doctrina. - 6.3. Jurisprudencia. - 6.4. Otras fuentes. - 7. Anexo: fallo completo.

1. Introducción

En el presente trabajo se analiza la sentencia dictada por la Corte Suprema de Justicia de la Nación (en adelante CSJN) sobre el caso Puig Fernando Rodolfo contra la Minera Santa Cruz S.A., sobre despido laboral, con fecha 24 de septiembre de 2020. Luego de que el actor interpusiera recurso extraordinario contra la sentencia dictada por la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (en adelante CNAT) y el mismo fuera denegado, interpuso el recurso de queja ante la CSJN que dio origen a la sentencia bajo análisis.

Los recurrentes cambios experimentados en nuestra sociedad no dejan fuera de sí al trabajador como eje central de protección del derecho laboral. Según Grisolia (2019), una de las características principales del derecho del trabajo es su universalidad, porque atañe a la protección de gran cantidad de personas que en algún momento de su vida prestan o prestarán servicios a empresas ajenas bajo relación de dependencia, debido a la transformación y perfeccionamiento en los modelos productivos de una sociedad organizacional. De esto se desprende que los conflictos en materia laboral también varían y se complejizan, en vista de nuevas prerrogativas incorporadas al derecho positivo y que pueden estar en pugna, como el de igualdad, retribución justa, indemnización por despido y derecho a formar una familia (Constitución Nacional, Arts. 14, 14 bis y 16, 19).

La protección al trabajador en relación de dependencia va desde la firma del contrato hasta que este finalice, incluyéndose en este rango el despido. Sobre el despido por causa de matrimonio, contenido en Ley de Contrato de Trabajo (en adelante LCT) en sus Arts. 180, 181 y 182, versa esta sentencia. Precisamente, el trabajo no debe ser enmarcado solo como un medio para el sustento del hombre, sino que, actualmente se lo destaca como un medio para la realización personal y colectiva, al ser el trabajador un

miembro inserto en una comunidad (Caubet, 2019). Por lo tanto, el trabajador como sujeto de derecho, goza de su autodeterminación para tomar decisiones propias o familiares, que lo conduzcan al íntegro desarrollo como ser humano.

La decisión de la CSJN se circunscribe a un despido laboral por causa de matrimonio sufrido por un trabajador varón. El problema al que se enfrenta el máximo tribunal es, sentenciar sobre la contradicción planteada entre normas de la ley de fondo, en este caso la LCT, y principios contenidos en la Constitución Nacional (Arts. 14 bis y 16) y en algunos Tratados Internacionales de Derechos Humanos incorporados en su Art. 75 inc. 22. Se presenta, por lo tanto, una laguna axiológica.

Una laguna axiológica es tal, cuando, a la luz de lo que enseñan Alchourrón y Bulygin (2021), se distinguen tres características. En primer lugar, una laguna axiológica se presenta en un caso, relativo a un sistema normativo, un universo de acciones y una hipótesis de relevancia. Además, el caso debe tener una solución. Como tercera característica, debe existir una propiedad relevante conforme a un determinado criterio axiológico. Estos autores afirman que, el legislador no ha previsto la propiedad relevante en cuestión, por lo tanto, no fue tomada en cuenta, y si la hubiera previsto habría dado una solución distinta, migrando de una solución genérica a una específica.

Si al momento de decidir sobre un caso específico, se presenta pues, un conflicto en el sistema, determinado por la generalidad o la especificidad, se advierte la supremacía de lo que Robert Alexy (1993) denomina normas principios sobre las normas reglas. Según él, las normas que ordenan que algo debe ser realizado, en la mayor medida posible, son principios. Los considera mandatos de optimización, pasibles de ser cumplidos en cualquier grado y enmarcando dicho cumplimiento tanto dentro de las posibilidades reales como jurídicas. Por su parte, las reglas son también normas, pero definitorias, en el sentido de que solo pueden ser cumplidas o no. Concluye que, todas las normas son, o bien principios, o bien reglas.

En la sentencia bajo examen se presenta pues, una laguna axiológica, en la forma de un conflicto entre las normas contenidas en los Arts. 180 a 182 de la LCT y normas contenidas en el Bloque de Constitucionalidad Federal. Estas normas protectorias del despido por causal de matrimonio mantienen, a decir del voto conjunto de los jueces Highton, Maqueda y Lorenzetti (CSJN, Fallos: 343:1037, 2020), su raíz de protección ante la desconfianza de los patronos de que los empleados asuman nuevas responsabilidades familiares y ralenticen su capacidad de producción, exponiéndolos al despido. Esta desconfianza, si se traduce en un despido por esta causa y fueran avalados

por sentencias de tribunales inferiores, constituirían decisiones contrarias a principios protectorios del matrimonio y de la familia como institución fundamental de la sociedad, y no acordes a la protección que deben recibir por parte del Estado (Constitución Nacional, Art. 14 bis; Convención Americana sobre Derechos Humanos, Arts. 11.2 y 17; Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, Art. 23).

La relevancia académica del presente trabajo está dada por la aplicación y adecuación de normas específicas de la LCT, Arts. 180 a 182, a los nuevos paradigmas sociales y familiares, a los que el derecho no puede ser ajeno. En este sentido, ante el cambio de roles en las tareas familiares, que han roto la hasta hace pocos años establecida asunción de tareas para hombres y mujeres, las leyes deben ser interpretadas y aplicadas conforme a esas variaciones, con una mirada dinámica constante. Como sostiene Nino (2017), al analizar o resolver un caso concreto, los operadores judiciales tienen en muchos casos, mayor facilidad que el legislador para advertir efectos sociales relevantes en la población. Por lo tanto, esa interpretación correctiva coadyuva a impedir consecuencias negativas.

2. Premisa fáctica e historia procesal

Los hechos relevantes para el análisis de este fallo remiten al año 2010. El día 18 de marzo de ese año el señor Puig Fernando Rodolfo contrajo matrimonio. Era para entonces empleado de la parte demandada: la empresa Minera Santa Cruz S.A. El día 25 de junio del mismo año la empleadora decidió despedir al señor Puig de su puesto laboral. Conforme surge del considerando 2º de la sentencia bajo análisis, la empresa demandada había tomado conocimiento del matrimonio contraído por su empleado.

Considerándose amparado en las normas de los Arts. 180, 181 y 182 de la LCT, el señor Puig entabló demanda contra la Minera Santa Cruz S.A. el día 30 de noviembre de 2012, la cual recayó en el Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo N°11, en la Capital Federal. Dicha demanda tenía como fundamento el Art. 181 de la LCT, norma que considera despido por causa de matrimonio al despido de un empleado sin invocación de causa, o causal invocada por el empleador no probada, y siempre que el mismo fuese dentro de los tres meses anteriores o los seis meses posteriores a la celebración del matrimonio, habiendo mediado notificación fehaciente de este acto al empleador dentro de esos plazos.

El objeto que se perseguía en esa primera instancia era el cobro de la indemnización especial establecida en el Art. 182 de la LCT. Esta norma manda que, ante

un despido por causa de matrimonio, conforme la norma del Art. 181, el empleador debe abonar una indemnización agravada, equivalente a un año de remuneraciones, que debe sumarse a la dispuesta en el Art. 245 de la misma ley. Esto, en virtud de que el despido del actor se produjo dentro de los seis meses posteriores a la celebración del matrimonio y la norma no hace distinción entre hombres y mujeres para su aplicación.

Dicha pretensión en primera instancia fue rechazada. El juez de origen, para decidir así se basó en que, para el caso del trabajador varón despedido no rige la presunción *iuris tantum* contenida en el Art. 181 de la LCT, que sí rige para el caso de la mujer. Por lo tanto, el demandante varón que persigue la indemnización especial debe probar que el despido tuvo como causa su matrimonio. Sostuvo que la parte actora no pudo probar dicho extremo ni a través de testigos, conforme remisión hecha en los considerandos I y II del voto de la Dra. Craig (CNAT, Sala VI, Sentencia N°67290, 2015).

El actor apeló la sentencia del juez de primera instancia, la que fue estudiada por la Sala VI de la CNAT. Sin embargo, al decidir dicho tribunal ratificó la sentencia de primera instancia, pues consideró ajustado a derecho que el actor debía probar la causal del despido por matrimonio, y no pudo probarla. En cuanto al trato desigual ante la ley sobre el cual se agravia la parte actora, el tribunal de segunda instancia sostuvo que, ratificar la sentencia de primera instancia no contradice garantías constitucionales ni Tratados de Derechos Humanos. La jueza Craig, en su considerando III, argumentó que se justifica dar un alcance preferente a la mujer en la aplicación de la norma contenida en el Art. 181 de la LCT, puesto que es la trabajadora la que se ve segregada en el ámbito laboral, que a su vez es parte de un grupo particularmente desventajado y que históricamente se ha visto subordinada (CNAT, Sala VI, Sentencia N°67290, 2015).

Ante el revés sufrido en sus pretensiones también en segunda instancia, el demandante interpuso recurso extraordinario federal para que el caso fuera examinado por la CSJN, pero fue rechazado el 30 de junio de 2015 mediante sentencia interlocutoria N°67290/5 de la Sala VI, Juzgado N°11 de la CNAT. La denegatoria del recurso se basó en que, los agravios planteados por la actora son ajenos al ámbito de conocimiento de dicho recurso, conforme al Art. 14 de la Ley N°48. Además, esta Sala sostuvo que plantear esa vía extraordinaria basándose en la arbitrariedad de la sentencia, es pasible de ser rechazada por el carácter restrictivo y excepcional de la que goza.

Agotada esta opción, el camino que siguió la causa fue la interposición de una queja ante la CSJN por denegatoria del recurso extraordinario federal. El máximo tribunal hizo lugar a la queja y admitió el recurso. Con fecha 24 de septiembre de 2020 la Corte

emitió su sentencia, decidiendo en definitiva sobre el fondo. En esta sentencia hay tres votos, uno concurrente de los Magistrados Ricardo Luis Lorenzetti, Juan Carlos Maqueda y Elena Highton, y dos votos propios dentro de la mayoría de los Magistrados Horacio Rosatti y Carlos Rosenkrantz.

3. Fundamentos del Tribunal

En este punto, es necesario recordar que el problema jurídico identificado en el caso bajo estudio es una laguna axiológica. Conforme se planteara en la apertura, se marca un conflicto en la aplicación de las reglas de los Arts. 180, 181 y 182 de la LCT con principios constitucionales y de Tratados Internacionales de Derechos Humanos, que son jerárquicamente superiores.

La Corte para decidir parte de considerar jurídicamente irrazonable el alcance dado a las normas en cuestión por la Cámara, al desechar la propia letra del articulado y tomar una decisión que colisiona con principios constitucionales y de Tratados Internacionales de Derechos Humanos que refieren a la no discriminación, igualdad ante la ley, a la protección de la familia y del matrimonio en modo integral. Además, en sus considerandos 5° y 6°, al analizar los Arts. 180, 181 y 182, la Corte sostiene que en ninguna de las tres normas se encuentra a la mujer trabajadora como única destinataria de la protección especial a la que refieren. Sino que, por el contrario, las expresiones utilizadas son comprensivas de todos los trabajadores de las empresas, sin distinción de género, no encontrando razones para excluir a los trabajadores varones de la protección de ninguno de los tres artículos.

Las normas contenidas en la trilogía de artículos bajo examen son una reglamentación directa del Art. 14 bis de la Constitución Nacional, aclara el Dr. Rosatti en su considerando 7°, “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” (CSJN, Fallos: 343:1037, 2020). Por lo tanto, señala la Corte que, al aplicar los Arts. 180 a 182 de la LCT no se puede prescindir de las normas constitucionales ni internacionales que, aunque cierto es que protegen a la mujer, también privilegian a la institución del matrimonio y a la familia en sentido amplio.

El Art. 14 bis se complementa a su vez con otros principios constitucionales como el de igualdad ante la ley fijado en el Art. 16 de la Carta Magna y otros de Tratados de Derechos Humanos contenidos en su Art. 75 inc. 22. “La familia es el elemento natural y

fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado”, es el principio contenido en el Art. 17.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en el Art. 10.1 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y en el Art. 23 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

Por su parte, la institución del matrimonio está protegida también por el Art. 17.2 y 17.4 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos y el 23 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Estos obligan a los Estados Parte a proveer las medidas necesarias para asegurar la igualdad de derechos y responsabilidades de los cónyuges en la celebración del matrimonio, durante el mismo y en caso de disolución. En el mismo sentido versa la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer en sus Arts. 2 y 16.1. a, c y d.

La Corte también acude para fallar a normativa laboral de rango internacional, de nivel supralegal en el ordenamiento interno conforme al Art. 75 inc. 22 de la Constitución. Refiere así a la Organización Internacional del Trabajo y su Convenio 156 Sobre la Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Trabajadores y Trabajadoras: Trabajadores con Responsabilidades Familiares. Este obliga en su Art. 3 a los Estados Miembros a que, con el fin de lograr la igualdad entre hombres y mujeres, provean mecanismos adecuados para que quienes posean responsabilidades familiares y trabajen o deseen hacerlo no sean objeto de discriminación, y en lo posible evitar que se les genere dificultades entre responsabilidades laborales y familiares. Además, en su Art. 8 establece que las responsabilidades familiares no deben convertirse en causa justificada para despedir a un trabajador.

La Corte también refiere en sus argumentos al propio derecho interno en materia civil. Remarca que está vedado conceder trato diferente por razones de género a las personas que contraen matrimonio, conforme al Art. 402 del Código Civil y Comercial.

Concluye la CSJN al decidir el caso que, la única interpretación de los Arts. 180, 181 y 182 de la LCT es que son aplicables tanto a trabajadores varones como mujeres, pues solución contraria colisiona con los principios referidos de rango constitucional. Por lo tanto, la decisión del máximo tribunal es declarar procedente el recurso extraordinario interpuesto por la parte actora y dejar sin efecto la sentencia apelada.

4. Análisis crítico del fallo

4.1. La familia como bien jurídico tutelado y su colisión con el despido por matrimonio

La protección de la familia como bien jurídico está contenido en el Art. 14 bis de la Constitución Nacional y un vasto articulado de Tratados Internacionales de Derechos Humanos de rango constitucional. Es dable, entonces, recurrir a lo que Chaumet (2017) denomina constitucionalización del sistema jurídico: “las normas constitucionales adquieren una fuerza expansiva fundamental a la hora de determinar el contenido de cualquier rama del derecho” (p. 234). Estas normas ubicadas en el vértice superior de nuestra pirámide normativa funcionan como guía al momento de resolver los conflictos jurídicos, en una época de demanda y positivización de derechos. Remarca el mismo autor que los jueces en la actualidad no pueden juzgar al margen del contexto social, sino que, por el contrario, están insertos en un debate público, exterior a la figura del juzgador.

A pesar de destacarse el matrimonio como clásica institución creadora de relaciones familiares, no debe entenderse tal instituto como única fuente de la que emanan dichas relaciones. Al no constituir la familia un sujeto de derecho particular respecto de quienes la conforman, tampoco una persona jurídica, los derechos asignados por la Constitución Nacional tienen como destinatarios directos a las personas físicas que conforman una relación de familia (Bidart Campos, 2016). Las normas constitucionales constituyen principios que rigen las relaciones de familia y que amparan, por su supremacía, otras reglas que se desprenden explícita o implícitamente de las mismas.

En este sentido, aclaran Grisolia y Ahuad (2021) que la presunción particular del Art. 181 de la LCT que protege al trabajador ante el despido por causa de matrimonio es aplicable en igualdad de condiciones tanto al varón como a la mujer, indiscutiblemente. Se trata de una regla de menor jerarquía que los principios referidos en el Art. 14 bis y 75 inc. 22 de la Constitución Nacional, y funciona, además, como reglamentación específica de aquellas. Conforman así un marco de resguardo ante eventuales despidos arbitrarios por parte del empleador, que constituirían un acto discriminatorio por el cambio del estado civil de los empleados y que colisionaría con el proyecto familiar de los afectados. Señala asimismo Rodríguez (2020) que, al tratarse el despido de un acto unilateral por parte del empleador, si este se da en un contexto como la reciente celebración del matrimonio, generará en el trabajador y su familia un daño adicional. Por esto, el Art. 180 de la LCT declara la nulidad de los actos, contratos o reglamentaciones internas de las empresas que a priori condicionen el despido de sus empleados si contrajeran matrimonio.

4.2. Derecho del trabajo, carácter protectorio e *in dubio pro operario*

El derecho del trabajo está conformado por “principios y normas jurídicas que regula las relaciones -pacíficas y conflictivas- que surgen del hecho social del trabajo

dependiente, y las emanadas de las asociaciones sindicales, cámaras empresariales y grupo de empleadores, en sí y con el Estado” (Grisolia, 2019, p. 4). Esta definición marca la interrelación compleja que se da en la materia, cuya finalidad está dada por la protección hacia los trabajadores como la parte más endeble, en comparación con los empleadores.

De ahí se desprende su principal característica: el carácter protectorio. La relación de trabajo refiere a una relación desigual, en la que el empleador posee medios y recursos necesarios para la imposición de condiciones, y el trabajador se ubica en la posición más débil y en estado de necesidad, aclara Caubet (2019). En vista de esta desigualdad, el principio protectorio acude para amparar a la parte más desventajada, con el objetivo de equiparar ambas posiciones y evitar que el trabajador sea objeto de explotación, abusos o condiciones vejatorias, a las cuales se vería expuesto si no contara con la debida protección legal.

De la anterior característica se desprende la de interpretación más favorable al trabajador en caso de duda o *in dubio pro operario*. Funciona como una regla dirigida al juez y está contenida en el Art. 9 de la LCT; establece que, si en el ámbito de la justicia laboral existiere una razonable y justificada duda en la interpretación de una norma, el juez debe hacer prevalecer la interpretación que sea más favorable al trabajador. En sentido general, aporta Nino (2017), los jueces pueden verse en la tarea de interpretar ante diversas alternativas una norma, puesto que los legisladores no siempre prevén todas las soluciones para todos los casos posibles. En sentido estricto, aclara Toselli (2009) al referirse al *in dubio pro operario*, que la aplicación de esta regla requiere fundamentalmente que se presente la posibilidad de más de una lectura o análisis diferentes, pues si hay claridad en cómo debe aplicarse una norma no es posible invocar esta regla.

En consecuencia, ambos caracteres del derecho laboral deben ser atendidos con sumo cuidado, dando el sentido adecuado a las normas tuitivas del trabajador, sin alterar el alcance que tuvo el legislador al dictar la norma en cuestión (Munita Luco, 2014). Es decir, a pesar de la vigencia de ambos núcleos de aplicación de normas laborales en nuestro sistema jurídico, su uso desproporcionado o absolutamente discrecional, traería como desenlace decisiones también arbitrarias. Lo anterior, como consecuencia de interpretarlos como una oportunidad ofrecida al juez para favorecer o perjudicar a una u otra parte en un conflicto laboral y la consecuente inseguridad jurídica que se generaría.

4.3. Antecedentes jurisprudenciales

En atención a parte de la jurisprudencia generada en la materia bajo estudio, se advierten diferentes posturas sobre la aplicación de los tres artículos que conforman el Capítulo III del Título VII de la LCT para el caso de despido de trabajadores varones. En el año 2013 argumentaba la Dra. García Margalejo que tal norma no es aplicable simplemente por el hecho de ser despedido el trabajador dentro los plazos legales del Art. 181 de la LCT, siendo necesario que el empleado pruebe que su desvinculación se debió a esa causa (CNAT, Sala V, Sentencia 74879, 2013). En contrario, en la misma sentencia, el Dr. Zas sostuvo que, por vigencia de principios constitucionales y de tratados internacionales que tutelan los derechos de igualdad, no discriminación, protección de la familia y del matrimonio debe ser aplicable tal presunción. Por su parte, el Dr. Arias Gibert, fundamentó que si el empleador que despide se niega a pagar la indemnización agravada debe probar que la causa del despido no fue por celebración del matrimonio del empleado.

En el orden provincial, el Magistrado Antonio Daniel Estofán (Corte Suprema de Justicia de Tucumán, Sala en lo Laboral y Contencioso Administrativo, Sentencia N°944, 2013), argumentó que en el caso de la mujer se encuentran razones objetivas como el embarazo, la licencia por maternidad, por enfermedad de los hijos o por períodos de lactancia. Esto implica que no es extensible la presunción del Art. 181 de la LCT al varón, excepto que pruebe que su despido fue por haber contraído matrimonio. En voto disidente en esa misma sentencia la Magistrada Claudia Beatriz Sbdar sostuvo que la mujer no necesariamente se casa para tener hijos, ni puede tenerlos solo dentro del matrimonio. En orden al criterio de aplicación de las normas en correlatividad con principios constitucionales y de Tratados de Derechos Humanos, excluir al trabajador varón de la protección dada por los Arts. 180 a 182 de la LCT significa discriminarlo, siendo que la Constitución Nacional protege en igualdad de condiciones a toda persona que desee casarse y formar una familia. Este criterio se fundamenta aún más en la actualidad por vigencia de la Ley 26.618 de Matrimonio Igualitario.

En antecedente más reciente, el máximo tribunal de la Provincia de Salta sostuvo que los Arts. 180 a 182 de la LCT están en concordancia con el principio constitucional de protección de la familia del Art. 14 bis, lo que excluye cualquier tipo de discriminación por razón del sexo del trabajador despedido por matrimonio, siempre que el empleador no pruebe otra causa (Corte de Justicia de Salta, 236: 503/518, 2021). Los nuevos derechos que se han incorporado a nuestro ordenamiento que protegen a la familia son extensivos tanto a hombres como a mujeres, incluso se protegen las uniones

matrimoniales formadas por personas del mismo sexo, agrega. A pesar de la ubicación de los Arts. 180 a 182 dentro del Título VII de la LCT, denominado Trabajo de Mujeres, su interpretación y aplicación no se debe aislar del resto del ordenamiento, siendo necesario integrarlos con principios constitucionales, en una labor de colaboración del sistema positivo. Lo anterior, reforzado por cuanto los artículos referenciados no establecen a la mujer como única destinataria de la presunción y protección de consagran.

4.4. Postura del autor

La sentencia bajo estudio emanada de la CSJN que da solución a la laguna axiológica planteada representa a criterio del autor, el establecimiento de una doctrina correcta para la interpretación y aplicación de los Arts. 180, 181 y 182 de la LCT, por las siguientes razones. En primer lugar, el máximo tribunal ha decidido conforme a la postura jurídica amplia que confiere al trabajador varón la presunción y la protección de su derecho de contraer matrimonio y formar una familia, y de percibir la indemnización especial prevista en las normas mencionadas. Conforme al principio de progresividad, adoptar un criterio de interpretación no excluyente de derechos por razón del género de las personas se adapta a los postulados constitucionales y de derechos humanos comprendidos en diversos tratados internacionales que Argentina ha incorporado a su sistema jurídico.

En segundo lugar, conforme la sociedad evoluciona, también lo hacen sus demandas, que se ven incorporadas al conjunto de principios y reglas jurídicas vigentes. Por esto, también se considera acertada la decisión de la Corte que afirma que mirar al pasado para sustentar decisiones en cuestiones valorativas ajenas a la realidad social, generan un conflicto en la aplicación del derecho no acorde al contexto vigente. Asimismo, la protección expansiva a hombres y mujeres de los Arts. 180 a 182 de la LCT se adecuan a los conceptos modernos de matrimonio y familia. En este sentido, es superadora la posición de la Suprema Corte que deja resuelto que no hay espacio para discriminar a hombres o mujeres cuando está en juego un derecho fundamental, más aún cuando el tema bajo estudio ha sido generador de diferentes argumentos en diversas sentencias en materia laboral.

Por último, es de tomar en consideración que la actualidad y el futuro del derecho del trabajo demandan que los litigios llevados a los estrados judiciales sean decididos con una visión también amplia de los nuevos factores incorporados. Parte de esta amplitud la deja marcada el presente fallo de la CSJN, que es considerada correcta por el autor. Discusiones en torno a temáticas como medioambiente, diversidad e inclusión,

automatización de procesos, nanotecnología, inteligencia artificial y robótica, incluyen a profesionales que se ven expuestos, sin distinguir género, a nuevos riesgos en materia laboral. Esto desencadena indefectiblemente en que las normas laborales deben seguir una línea de interpretación y aplicación conforme a estos nuevos escenarios en concordancia con principios constitucionales.

5. Conclusión

En esta nota a fallo se realizó un análisis en base al problema jurídico de laguna axiológica identificado. Se realizó la revisión del caso concreto en cuanto a su relevancia, los fundamentos que llevaron a la CSJN a sustentar su fallo, los antecedentes en la doctrina y jurisprudencia, y la postura del autor. Con el estudio propuesto se buscó poner en relieve la trascendencia de las reglas laborales, particularmente los Arts. 180 a 182 de la LCT, dentro de un contexto de evolución de las demandas sociales y su respectiva interpretación en base a principios del bloque de constitucionalidad federal argentino.

La fundamentación estudiada, que nace de la CSJN, se enmarca como un aporte novedoso en cuanto a interpretación jurídica, que ha dado solución a un problema jurídico difícil. Así, el máximo tribunal ha adecuado a un sentido amplio las normas laborales sobre las que sustentó el diferendo. Si sobre la materia, hasta el año 2020 la CNAT había tenido como precedente de aplicación la doctrina sentada en su fallo plenario “Drewes” del año 1990, la CSJN ha dejado sin efecto la misma. Ha establecido, por lo tanto, una doctrina actualizada que servirá de precedente al momento de aplicar las reglas de los Arts. 180, 181 y 182 de la LCT, conforme lo expuesto en este trabajo.

6. Listado de referencias bibliográficas

6.1. Legislación

Congreso de la Nación Argentina. (01/12/1986). Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadoras y trabajadores: Trabajadores con responsabilidad familiares. Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo. [Ley 23.451].

Congreso de la Nación Argentina. (05/09/1974). Ley de Contrato de Trabajo. [Ley 20.744].

Congreso de la Nación Argentina. (06/05/1986). Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. [Ley 23.313].

Congreso de la Nación Argentina. (06/05/1986). Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. [Ley 23.313].

Congreso de la Nación Argentina. (15/07/2010). Ley de Matrimonio Civil. [Ley 26.618].

Congreso de la Nación Argentina. (17/04/1986). Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y su Protocolo Facultativo. [Ley 23.313].

Congreso de la Nación Argentina. (19/03/1984). Convención Americana Sobre Derechos Humanos. [Ley 23054].

Congreso de la Nación Argentina. (27/05/1985). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer. [Ley 23.179].

Constitución de la Nación Argentina [Const.]. (1853). Reformada 1994.

6.2. Doctrina

Alchourrón, C. E. y Bulygin, E. (2021). *Sistemas Normativos. Introducción a la metodología de las ciencias jurídicas*. 2a ed. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Astrea.

Alexy, R. (1993). *Teoría de los Derechos Fundamentales*. [Traducido al castellano de Theorie der Grundrechte]. Madrid: Centro de Estudios Constitucionales.

Bidart Campos, G. J. (2016). *Compendio de Derecho Constitucional*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Ediar.

Caubet, A. B. (2019). *Trabajo y Seguridad Social*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Erreius.

Chaumet, M. E. (2017). *Argumentación. Claves aplicables en un derecho complejo*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Astrea.

Grisolia, A. J. (2019). *Manual de Derecho Laboral*. 9a ed. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Abeledo Perrot.

Grisolia, A. J., Ahuad, E. J. (2021). *Ley de Contrato de Trabajo Comentada*. 10a ed. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Estudio.

Munita Luco, E. (2014). El principio protector y la regla del *in dubio pro operario* como criterio de interpretación de la norma laboral. *Revista Chilena del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 5 (10), 85-94.

Nino, C. S. (2017). *Introducción al Análisis del Derecho*. 2a ed. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Astrea.

- Rodríguez, S. O.** (2020). *La Corte Suprema falla en favor de la aplicación igualitaria de la indemnización por causal de matrimonio*. Recuperado de: <http://www.saij.gob.ar/DACF200204>
- Toselli, C. A.** (2009). *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Tomo I)*. 3a ed. Córdoba: Alveroni.
- Vítolo, D. R.** (2016). *Código Civil y Comercial de la Nación comentado y concordado (Tomo I)*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Erreius.

6.3. Jurisprudencia

- Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala V.** (28/02/2013). Sentencia N°74879. “Piñeyro Ruben Alberto c/ Telefónica de Argentina S.A. s/ despido”. [María C. García Margalejo, Oscar Zas y Enrique Néstor Arias Gibert].
- Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala VI.** (27/02/2015). Sentencia N°67290. (Expediente: CNT 057589/2012). “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido”. [Graciela Lucia Craig y Luis A. Raffaghelli].
- Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala VI.** (30/06/2015). Sentencia N°67290/5. (Expediente: CNT 057589/2012). “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido”. [Graciela Lucia Craig y Luis A. Raffaghelli].
- Corte de Justicia de Salta.** (02/02/2021). Sentencia: 236: 503/518. (Expediente: CJS 40.560/19-Cabezas). “C., R. E. vs. Grupo Peña-Flor S.A. - recurso de inconstitucionalidad”. [Guillermo Alberto Catalano, María Alejandra Gauffin, Adriana Rodríguez Faraldo, Ernesto R. Samsón, Horacio José Aguilar y Sandra Bonari].
- Corte Suprema de Justicia de la Nación.** (24/09/2020). Fallos: 343:1037. (Expediente: CNT 057589/2012). “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido”. [Rosenkrantz Carlos Fernando, Highton Elena Inés, Maqueda Juan Carlos, Lorenzetti Ricardo Luis y Rosatti Horacio Daniel].
- Corte Suprema de Justicia de Tucumán, Sala en lo Laboral y Contencioso Administrativo.** (21/10/2013). Sentencia: N°944. “Gómez Julio David vs. Autoservicio Capo S.A. s/ cobro de pesos”. [Antonio Daniel Estofán, Claudia Beatriz Sbdar, René Mario Goane, Antonio Gandur y Daniel Oscar Posse].

6.4. Otras fuentes

Bulygin, E. (2004). ¿Está (parte de) la filosofía del derecho basada en un error? *Doxa, Cuadernos de Filosofía del Derecho, Universidad de Alicante*, 27, pp.15-26.

Cámara Nacional del Trabajo. (23/03/1990). Fallo plenario 272. “Drewes, Luis A. c/ Coselec S.A.”. [Julio Vilela, Jorge R. Moreno, Antonio Pacilio, Graciela A. González, María L. Rodríguez, Antonio L. R. Vázquez Vialard, Ricardo A. Guibourg, Bernardo J. A. Lasarte, Eduardo R. Perugini, Roberto J. Lescano, José E. Morell, Horacio Vaccari, Vicente N. Cascelli, Juan C. Fernández Madrid, Juan C. E. Morando, Rodolfo E. Capón Filas, Herminio M. Morasso, Luis H. Boutigue, Horacio E. Arcal, Carlos A. Pigretti, Horacio V. Billoch y Jorge G. Bermúdez].

Grisolia, J. A. (2016). Las premisas del Derecho del Trabajo y la Justicia Laboral. *Revista IDEIDES, UNTREF, 1*. Recuperado de: <http://revista-ideides.com/las-premisas-del-derecho-del-trabajo-y-la-justicia-laboral/>

7. Anexo: Fallo completo

CNT 57589/2012/1/RH1

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

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA NACIÓN

Buenos Aires, 24 de Septiembre de 2020

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

Considerando:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6º) 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.

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

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

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

La reforma introducida a la LCT en 1976 por la ley 21.297, en lo que a este punto concierne, por un lado, reubicó en el nuevo articulado general el contenido del capítulo

III del título VII modificando el orden numérico de los preceptos y, por otro, suprimió el mencionado art. 299.

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

8º) 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 9º).

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. 3º). El Convenio, además, determina expresamente que “la responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo” (art. 8).

En suma, las directivas internacionales examinadas consagran innegablemente la igualdad de derechos de hombres y mujeres frente al matrimonio y las responsabilidades familiares. Más aún, imponen a los estados nacionales la obligación de adoptar medidas adecuadas que permitan erradicar el perimido 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”*.

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).

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.

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

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

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

6º) 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.

7º) 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 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.

4º) 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 iudice*, es evidente que las normas en estudio (arts. 180, 181 y 182 de la LCT), referidas a la tutela contra el despido por causa de matrimonio, reglamentan de manera directa el art. 14 *bis* de la Constitución Nacional, en cuanto estipula la “protección integral de la familia”, pues el listado de beneficios mencionados expresamente por el constituyente (compensación económica, bien de familia y acceso a

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

La manda constitucional tutela “*los atributos de la familia*”, entendida como una “*sociedad natural organizada... sin discriminar sobre su forma de constitución, protegiendo además la maternidad, la infancia, y la menor edad*” (Jaureguiberry, Luis María, “El artículo nuevo (constitucionalismo social), ed. Castellvi, Santa Fe, 1957, pág. 139). Una conceptualización dinámica impone afirmar que la familia constitucionalmente aludida no es solo la llamada “familia 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 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 Inés

Firmado Digitalmente por MAQUEDA Juan Carlos

Firmado Digitalmente por LORENZETTI Ricardo Luis

Firmado Digitalmente por ROSATTI Horacio Daniel

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**.