



## **TUTELA IGUALITARIA FRENTE AL DESPIDO POR MATRIMONIO: ANÁLISIS DEL FALLO “PUIG”**

NOTA A FALLO

Autor: Ivan Ernesto Sabatini

D.N.I.: 29863159

Legajo: VABG5578

Prof. Director: César Daniel Baena

Bs. As, Julio 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.” sentencia de fecha 24 de Septiembre de 2020.

**Sumario:** 1. Introducción.- 2. Premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión tribunal.- 3. Reconstrucción de la *ratio decidendi* de la sentencia.- 4. Análisis del Autor.- 4.1. La descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales.- 4.2. La Postura del autor.- 5. Conclusión.- 6. Referencias Bibliográficas.- 6.1. Legislación.- 6.2. Doctrina.- 6.3. Jurisprudencia.- 7. Anexo: fallo completo.

## 1. Introducción

En la presente nota realizaremos un análisis crítico y detallado de un fallo de la Corte Suprema de Justicia de la Nación (en adelante CSJN) la cual declara admisible el recurso extraordinario de queja deducido por el actor en los autos caratulados “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido.” y revoca la sentencia apelada. El planteo del actor que derivó en un recurso de queja se centra en la interpretación que los magistrados tanto de primera instancia como en cámara de apelaciones le han dado al artículo 181 de la Ley de Contrato de trabajo (en adelante LCT) al limitar la presunción del despido por matrimonio solo a personas de género femenino. Esta interpretación condujo a excluirlo de la indemnización de despido por matrimonio, aun cuando la desvinculación se produjo dentro del plazo de prohibición que la ley establece.

La importancia de analizar esta sentencia radica en que el máximo tribunal pone de relieve el perjuicio que ocasiona considerar y evaluar los derechos de los trabajadores en función del género que cada uno posea. El objetivo principal del fallo es lograr aquello por lo que se trabaja arduamente en el actual contexto social: la igualdad de oportunidades entre las personas con relación al acceso al trabajo y los derechos que se desprenden de tal actividad, sin distinción. Así, los empleadores podrán elegir libremente a su personal, y todas las personas empleadas estarán tuteladas por la misma legislación. La resolución apelada, se aleja de esta postura debido que a la parte actora se la excluyó de la indemnización especial por matrimonio. La Cámara de Apelaciones consideró que no le correspondía porque el accionante es de género masculino.

Al introducimos en la temática abordada y sobre todo la importancia que tiene socialmente que los derechos del trabajador no sean vulnerados, la CSJN pone al descubierto que continúan existiendo interpretaciones retrospectivas en materia de género que afectan la igualdad de los mismos. El presente fallo tiene como eje principal la tutela que otorga la LCT en su Art. 181 frente a la presunción de despido por causa de matrimonio. La CSJN entendió que si bien inicialmente lo planteado por el actor nos lleva a pensar que la interpretación de una norma de derecho común hace que el planteo sea inadmisibile en instancia extraordinaria, se estableció que no era así. Se requiere de una solución definitiva y ajustada a la realidad social que hoy vivimos. El problema jurídico que se presenta en la sentencia es axiológico del tipo lagunas axiológicas. Para que se configure este tipo de problemas se requiere la existencia de varios puntos a tener en cuenta, como ser, que el caso tenga solución, que exista un hecho relevante y que ese hecho relevante no sea tenido en cuenta al arribar a la solución, es decir, que el legislador no haya tenido en cuenta una distinción que debía haber considerado. Como resultado, se arriba a una solución axiológicamente inadecuada. Sin embargo debemos distinguir esta cuestión de los casos en los cuales el legislador ha considerado todas las circunstancias relevantes del caso y después no las tuvo en cuenta, es decir lo ha solucionado mal, siendo el resultado un defecto axiológico del sistema, pero no una laguna (Alchourrón y Bulygin, 1987). El tipo de problema de laguna axiológica se puede observar en el fallo objeto de la presente cuando la CSJN manifiesta que en las instancias anteriores el alcance que se le ha dado a la presunción de despido por matrimonio del Art. 181 LCT es irrazonable y arbitrario. Existe una propiedad relevante respecto a la igualdad de derechos de los trabajadores que no es tenida en cuenta al arribar a la solución. Las sentencias dictadas tanto en primera instancia como en cámara de apelaciones colisionan en forma directa con la Constitución nacional y con Tratados internacionales de Derechos Humanos para la no discriminación y protección de la familia.

Lo relevante de este análisis es poner de relieve la importancia de lograr el cumplimiento efectivo de la LCT en materia de protección ante despido arbitrario por causa de matrimonio o presunción del mismo. Cada uno de los trabajadores, sin realizar distinción de género, tiene derecho a contraer matrimonio, formar una familia y a no ser desvinculados laboralmente por eso. Si la extinción del contrato de trabajo ocurre por causa de matrimonio o por presunción del mismo acarrea consigo el agravamiento de la indemnización común por despido establecida en el Art. 245 de la LCT (Ley Nro. 20.744,

1976). Dicha protección no puede verse vulnerada por interpretaciones erróneas o históricas, ni alejarse de los estándares que socialmente se vienen tratando en materia de igualdad de género y penalización de actos discriminatorios. No considerar la realidad sociocultural que hoy vivimos, en el cual tanto hombre como mujer realizan tareas similares de la vida familiar, social y laboral, sería caer en una clara interpretación obsoleta y perjudicial.

## **2. Premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión tribunal**

El origen del conflicto tiene su inicio en fecha 25 de Junio del año 2010 cuando el Sr. Fernando R. Puig, empleado de la firma Minera Santa Cruz S.A es desvinculado dentro del plazo de prohibición que la LCT establece como causal de matrimonio. La ley prohíbe el despido dentro de los tres meses anteriores y seis meses posteriores al acto matrimonial. Pese a que el actor notificó fehacientemente a la empleadora de su decisión de contraer matrimonio el día 18 de Marzo de 2010 y quedando bajo la tutela de la ley, no obtuvo la indemnización especial por tal concepto. Por el motivo expuesto promueve la correspondiente demanda a fin de lograr la protección y reparación pretendida.

Así el reclamo recae en primera instancia donde se rechazó la pretensión de la indemnización especial por despido por causa de matrimonio. El juez alegó que si bien se había acreditado que la empleadora tomó conocimiento de la voluntad del empleado de contraer matrimonio, éste no había podido comprobar que el despido tuviera como causa dicho acto. También agregó que según las declaraciones de otros empleados de la firma, no se tenía conocimiento de que la empresa llevara a cabo práctica discriminatoria alguna.

Ante la decisión del tribunal de primera instancia, el actor apeló la sentencia argumentando que se vulneran garantías de igualdad, de no discriminación y que no se aplica el principio de equidad en materia de distribución de la carga de prueba. Pese a esto la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo confirmó la sentencia de primera instancia argumentando que a diferencia de lo que ocurre con la trabajadora mujer, no operaría para el hombre la presunción “*iuris tantum*” del Artículo N° 181 de la LCT. El actor, no conforme con la decisión de la Cámara, interpone recurso extraordinario federal el cual al ser desestimado, lo condujo a la presente queja.

Al llegar el turno de la CSJN, ésta declara admisible la queja procedente del recurso extraordinario y revoca la sentencia apelada con costas. A su vez, dictamina que lo autos se remitan al tribunal de origen para ajustar el pronunciamiento al presente fallo.

### **3. Reconstrucción de la *ratio decidendi* de la sentencia**

Luego de haber detallado en los párrafos anteriores las diferentes etapas que transitó la causa hasta su llegada a la CSJN, en este punto nos detendremos en los argumentos centrales que conectan con el problema jurídico y ponen solución al mismo. A esto llamamos la *ratio decidendi*.

Podemos decir que la *ratio decidendi* con la que el máximo tribunal resuelve el problema jurídico de laguna axiológica despeja toda duda respecto a la igualdad de derechos entre hombres y mujeres tanto en el ámbito laboral como social. La raíz del problema jurídico se centra en que los jueces en las instancias previas no han tenido en cuenta al momento de dictaminar, un hecho tan relevante como es la igualdad de derecho entre los trabajadores a la hora de contraer enlace. Se debe equiparar tanto a hombres como mujeres a fin de que ambos accedan a la protección especial en caso de despido por matrimonio.

Al evaluar los antecedentes previos, la CSJN se apoya en la legislación laboral vigente, en el contexto sociocultural actual y se aleja de interpretaciones históricas y retrospectivas respecto a la tutela del trabajador masculino frente al acto matrimonial. En tal sentido expondremos en los siguientes puntos aquellos razonamientos que fueron claves para dar respuesta al conflicto planteado.

En primer lugar la corte sostiene que limitar a la trabajadora mujer la presunción de despido por causa de matrimonio supone desconocer la igualdad de condiciones de los integrantes de núcleo familiar en el ejercicio de sus responsabilidades domésticas, filiales, económicas e intrafamiliares. La postura de los jueces en instancias previas resulta, a consideración de la corte, irrazonable y discriminatoria, dado que la dificultad de acreditar que el despido obedece al matrimonio es tan significativa en el caso de la mujer como en caso del cónyuge varón. De esta forma desestima que la presunción aplica solo para la trabajadora mujer y hace énfasis en la igualdad de derechos.

En segundo lugar el máximo tribunal reconoce que el modelo sociocultural, en el cual se asignaban las tareas del hogar y la crianza de los hijos exclusivamente a la mujer, se encuentra en pleno proceso de cambio. Estos cambios nos llevan a un modelo en el cual ambos cónyuges, sean de igual o diferente género, se hacen cargo indistintamente de las tareas y obligaciones del hogar y la familia. Los estados deben tomar las medidas necesarias para asegurar esta equidad de deberes y derechos entre los cónyuges, Art. 23 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos

Por último, sostiene que las personas que tengan responsabilidades familiares y que se desempeñen o deseen desempeñarse en un trabajo, puedan hacerlo libremente sin ser discriminados. Estas tareas no deben generar conflictos con sus responsabilidades familiares y profesionales conforme lo establece el Convenio 156 de Organización Internacional del Trabajo (Ley Nro. 23.451, 1986).

Sentencian los magistrados que la única inteligencia posible que cabe asignarle al Art. 181 de la LCT es la que equipara a hombres y mujeres para acceder a la protección especial en caso de matrimonio.

#### **4. Análisis del Autor**

##### **4.1.-La descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales**

Para iniciar el análisis crítico detallaremos el concepto de igualdad, dado que es pilar de la problemática abordada y que nos acompañará a lo largo de este apartado. Bustamante (2011) interpreta a la igualdad como una situación en la cual tanto hombres y mujeres como sujetos de derechos, pueden tener las mismas oportunidades y recursos para desarrollar una actividad o disfrutar los bienes y servicios dentro de una comunidad. El autor describe textualmente que “en la actualidad, numerosas mujeres han roto con su rol tradicional y han alcanzado niveles de cualificación, experiencia profesional y centralidad en el trabajo equiparable a la de los varones” (Bustamante 2011, p.20)

En línea con esto, Schaab (2016) expresa que distribuir de forma más equitativa las tareas domésticas, los cuidados y las responsabilidades en el interior de cada hogar es un asunto vital para poder alcanzar una sociedad más democrática. A su vez Maurizio

(2021) sostiene que pese a las dificultades de conciliar el trabajo remunerado con las responsabilidades familiares, es necesario tomar todas las medidas que tiendan a reducir las brechas por cuestiones de género y amplíen el abanico de oportunidades para acceder a un empleo decente.

De estas primeras interpretaciones se desprende la importancia de que los derechos laborales sean respetados tanto para hombres como para mujeres. A esta postura también adhieren otros autores al poner de relieve que en la actualidad ambos géneros realizan tareas similares, ya sea en el ámbito laboral como en el ámbito doméstico y familiar.

La CSJN tuvo en cuenta el concepto de igualdad por sobre todas las cosas para resolver el problema de laguna axiológica que se presentó en el fallo “Puig”, al reconocer que el contexto social, familiar y laboral , tanto para hombres como para mujeres, está cambiando progresivamente.

Esta igualdad encuentra su eje principal dentro del Art. 16 de la Constitución Nacional, cuando se refiere a que todos sus habitantes son iguales ante la ley, y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad. También se encuentra consagrada en el Artículo 17 de la LCT cuando reza que se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivos de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad (Ley Nro. 20.744, 1976, art.17)

Ahora bien, si en la actualidad tanto hombres como mujeres tienden a realizar tareas similares, ¿porque aún existen interpretaciones históricas que se alejan del principio de igualdad ante la ley?

Las interpretaciones en el fallo “Puig”, tanto en primera como en segunda instancia, resultan atemporales, dado que no contemplan al trabajador varón como sujeto protegido frente al despido por matrimonio o presunción del mismo. La existencia de diferentes soluciones en sede judicial respecto a la tutela de un trabajador varón frente al matrimonio, puede explicarse por la ubicación errónea de los artículos que otorgan esta protección. Nos referimos al Título 7, "Trabajo de Mujeres" de la Ley de Contrato de Trabajo (Ley Nro. 20.744, 1976).

Con el accionante excluido de la indemnización agravada por causa de matrimonio, se configura un despido discriminatorio con tintes de género. Este accionar colisiona en forma directa con el Art. N°1 de la ley 23.592 de Actos Discriminatorios. Expresamente esta ley determina que quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidas en la Constitución Nacional, será obligado, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionado (Ley Nro. 23.592, 1988, art.1).

Teniendo como objetivo principal lograr la igualdad y equidad laboral entre hombres y mujeres, Ferrari y Fernandez Mehle (2019) señalan que el medio para lograrlo es proteger a los hombres de la discriminación laboral que pudieran sufrir a la hora de contraer matrimonio y asumir, en pie de igualdad con las mujeres, los compromisos propios del ámbito doméstico. Asimismo Luena (2018), resalta que gran parte del siglo XX, tanto el trabajo productivo como reproductivo se encontraba organizado sobre una rígida división de roles, en donde el hombre era el proveedor y la mujer se encontraba abocada a las tareas del hogar como ama de casa. Sostiene que en la actualidad se puede evidenciar que esta división no encuentra asidero con la realidad de participación compartida que hoy ejercen los integrantes del grupo familiar.

A entender de Grisolia (2016), los constituyentes de 1853, en vistas de la organización política de la Nación, han tenido en cuenta al matrimonio y la familia como instituciones básicas de la sociedad y estrechamente vinculadas. La importancia de defender e impulsar el progreso de estas instituciones significa una exigencia del bien común. En mismo sentido se expresa Padilla (2018), cuando sostiene que proteger a la familia responde a un designio natural del individuo y que dentro de ella se generan los sentimientos afectivos más elevados. Todo empeño que tienda a su bienestar debe ser estimulado y favorecido por la comunidad.

En torno a la composición del grupo familiar y sus tareas domésticas, Salort (2020) sostiene que las presunciones respecto a los atributos o características personales de los integrantes de la familia no pueden ser factores determinantes para restringir derechos. A esto se suma (Díaz Langou et al., 2019) cuando asegura que para emprender una senda de desarrollo inclusivo es primordial garantizar la titularidad plena de derechos para todas las personas, independientemente de su género.

En definitiva, el objetivo final de la regulación brindada por la LCT al matrimonio es la protección integral de la familia, lo que además se encuentra previsto y garantizado por el art. 14 bis de la Constitución Nacional. El asumir de forma responsable la constitución de una familia, resulta algo imposible de llevar a cabo si no existe una fuente de recursos que permita no sólo la subsistencia sino la consolidación del grupo familiar.

Por su parte, la jurisprudencia ha sido diversa respecto a la tutela del trabajador varón frente al despido por matrimonio. Una línea interpretativa admite la aplicación de la presunción y del agravamiento indemnizatorio. La Corte suprema de Justicia de Tucumán (en adelante CSJT) en el año 2013, afirmó a través del vocal Antonio Daniel Estofán, que si bien las normas que regulan la prohibición del despido por causa de matrimonio se encuentran ubicadas en el Capítulo III del Título VII de la LCT, dedicado al “Trabajo de mujeres”, no cabe duda que la protección nació y se desarrolló en nuestro país, en defensa de la institución familiar y de aquellos trabajadores que ejerzan su derecho a formar una familia (CSJT “Gómez Julio David c/ Autoservicio Capo S.A. s/ Cobro de pesos”. 2013)

En esa misma línea votaron los magistrados de la Sala V de la Cámara Nacional del Trabajo en el caso “Piñeyro” al argumentar que la discusión respecto de la carga de la prueba en el caso del trabajador varón resulta para el caso concreto en gran medida abstracta. Sea por efecto de la presunción legal o no, la materia de prueba impone que quien ha tomado una decisión, sabiendo de las consecuencias del acto, deba demostrar que su intencionalidad no fue la típicamente castigada por la norma jurídica (CNT Sala V caso “Piñeyro Rubén Alberto c/ Telefónica de Argentina s.a. s/ despido”. 2013).

Otra postura más restrictiva se encuentra en el caso “Bustamante”, en el cual se excluye la aplicación de la presunción legal al trabajador varón, y no se aplica el principio de equidad en la distribución de la prueba. El fundamento de los magistrados se basa en que para el caso del trabajador varón no rige la presunción legal y, consecuentemente, para que le sea reconocida la indemnización agravada, éste debe probar fehacientemente que el despido se produjo por causa del matrimonio. Dado que el actor no aportó prueba alguna que demostrase que lo que motivó su despido fue que había contraído matrimonio se dispuso el rechazo de la indemnización prevista en el artículo 182 de la Ley de Contrato

de Trabajo. (CNT Sala II “Bustamante, Damian Francisco c/Interbaires S.A. s/despido”. 2014).

Pese a los esfuerzos realizados y a los significativos avances de las últimas décadas en lo que respecta a igualdad de género, algunos autores, por ejemplo (Díaz Langou et al., 2019) expresan que la brecha entre mujeres y varones en el mundo del trabajo sigue estando presente, y que aún se evidencian serias dificultades para alcanzar la igualdad plena entre géneros.

#### **4.2.- La Postura del autor**

Luego de la investigación realizada en el marco jurídico del fallo seleccionado, llegamos a la conclusión de que es acertada la decisión del máximo tribunal y adherimos a dicha postura. Teniendo en cuenta los argumentos esgrimidos resulta correcto como la CSJN realiza una interpretación progresiva al aplicar la presunción del Art. 181 al trabajador masculino. Esta presunción es parte fundamental del sistema de garantías que permite superar las dificultades que habitualmente se presentan a la hora de probar la real motivación discriminatoria de un despido. Debemos recordar que el mismo no limita su tutela al personal femenino como único destinatario. Es más, el Art. 180, que abre el capítulo, hace énfasis en la nulidad de aquellos negocios jurídicos y reglamentaciones internas de una empresa que establezcan para su personal el despido por causa de matrimonio, expresión comprensiva tanto de los trabajadores como de las trabajadoras.

En primer lugar el Art. 181 establece que el despido sin invocación de causa o causa no probada responde al matrimonio. En segundo lugar determina claramente un plazo de prohibición de despido y por ultimo requiere que haya mediado una notificación fehaciente al empleador. Todas estas condiciones se dieron por probadas en el fallo analizado, lo cual hace configurar este despido como discriminatorio.

Sin embargo, un hecho tan relevante como es la igualdad de derechos parece insuficiente al no haber sido tenido en cuenta ni en primera ni en segunda instancia. Esta desestimación tan importante del principio de igualdad es lo que nos sitúa frente a un problema jurídico de laguna axiológica. Este tipo de problemas, tal como lo describe Alchourrón y Bulygin (1987) se configura cuando se desestima un hecho relevante para arribar a la solución y a su vez que esa solución sea posible, de lo contrario se trataría de una laguna normativa. Para este caso el hecho relevante es la igualdad y la solución

posible es interpretar la ley de forma objetiva y reconocerle al accionante su derecho indemnizatorio en tiempo y forma. Es aquí donde la relevancia del hecho que se debería haber tenido en cuenta se contrapone con las decisiones de los magistrados. El principio de igualdad fue pasado por alto, lo que derivó en la exclusión del actor bajo erróneos fundamentos que sostenían que la presunción no operaba para el caso del trabajador varón.

Destacamos que si no se hubieran realizado interpretaciones históricas respecto a la tutela del trabajador masculino, el caso debería haber sido resuelto en primera instancia arribando al mismo resultado que llegó la CSJN. Sin embargo, a lo largo del proceso el actor debió afrontar sentencias desfavorables que lo privaron de sus derechos por largos años.

No conforme con tales decisiones, y pese al paso del tiempo el actor sostuvo con amplios fundamentos que sus derechos habían sido agraviados. Por tal razón resultó correcta la decisión de interponer un recurso extraordinario de queja alcanzando así la instancia de la CSJN. Entre sus argumentos, la corte reconoció que debido a los cambios socioculturales, los hombres y mujeres tienen las mismas cargas laborales y familiares. Esto hizo que sea imposible alejarse y no reconocerles igualdad de derechos a ambos integrantes del matrimonio.

En esta línea de ideas coincidimos con la corte así como también con Luena (2018) quien pone de relieve que la división de roles que regía en el siglo pasado ya no tiene lugar en éste. Los trabajos productivos y del hogar tienden cada vez más a ser ejercidos de manera indistinta por ambos integrantes de la familia. Es aquí donde se evidencia la importancia de garantizar la tutela igualitaria de derechos sin distinción de género.

Una decisión judicial como la que dio origen a este recurso de queja, donde al actor se lo excluyó de la indemnización por matrimonio, podría inclinar a un empleador a elegir personal masculino al momento de contratar. De suceder esto, no solo se estarían afectando las oportunidades de ingreso laboral sino que sería contrario a lo que se viene trabajando como sociedad para igualar condiciones entre las personas.

La ley de Contrato de Trabajo al proteger la institución del matrimonio también lo hace abarcando a la familia. Garantizar que los derechos de los trabajadores sean

respetados significa proteger la fuente de recursos que hace posible que esa familia pueda consolidarse como tal y subsistir dignamente.

Ninguna condición más que la idoneidad puede ser condicionante para el ejercicio de una actividad laboral. Tal como expresa la constitución nacional, todas las personas somos iguales ante la ley y por ende sus derechos deben ser tutelados de igual forma.

## **5. Conclusión**

En este trabajo hemos analizado los principales argumentos esgrimidos por la CSJN con el objetivo de dar solución al problema jurídico que se presenta y despejar toda duda respecto a la igualdad entre las personas. Este reconocimiento tan importante que efectúa la corte debe ser considerado un paso necesario para dejar atrás la línea interpretativa restrictiva que se venía aplicando en perjuicio del trabajador varón frente al despido por matrimonio.

Lo resuelto por el máximo tribunal resulta ser un importante precedente jurisprudencial respecto a la forma correcta en que debe ser interpretada la ley de contrato de trabajo en pos de procurar la igualdad de derechos y oportunidades.

Independientemente de que los artículos involucrados se encuentren ubicados erróneamente dentro del título “Trabajo de Mujeres”, no significó un obstáculo para que los magistrados de la corte realizaran una lectura progresiva de la norma. Principalmente dejaron de lado todas aquellas interpretaciones históricas que los jueces le habían dado en instancias previas y ponderaron las situaciones actuales por las que la sociedad transita. Los jueces entendieron que no había elementos para excluir de las presunciones de la LCT al trabajador varón, esto llevó a que al actor le sea reconocido luego de muchos años su derecho indemnizatorio.

Podemos considerar al fallo “Puig” como el punto de partida para exigir una tutela igualitaria dentro del ámbito laboral, donde las bases sean la igualdad y la equidad entre hombres y mujeres.

## 6. Listado de Referencias Bibliográficas

### 6.1 Legislación

**Congreso de la Nación Argentina.** (20 de septiembre de 1974). Ley de Contrato de Trabajo. [Ley Nro. 20.744].

**Congreso de la Nación Argentina.** (01 de Diciembre de 1986). Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadoras y trabajadores: Trabajadores con Responsabilidad Familiares. [Ley Nro. 23.451].

**Congreso de la Nación Argentina.** (23 de Agosto de 1988). Actos Discriminatorios. [Ley Nro. 23.592].

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

### 6.2 Doctrina

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

**Bustamante, S.** (2017). Género y promoción del empleo. *Organización Internacional del Trabajo* (1), 1-52 Recuperado de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos\\_aires/documents/publication/wcms\\_bai\\_pub\\_100.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_bai_pub_100.pdf)

**Díaz Langou, G., De Leon, G., Florito, J., Caro Sachetti, F., Biondi Rodríguez, A., Karczmarczyk, M.** (2019). El género del trabajo. Entre la casa, el sueldo y los derechos. CIPPEC (1), 1-370 *Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el crecimiento*. Recuperado de [https://www.cippec.org/wp-content/uploads/2019/11/el\\_genero\\_del\\_trabajo.pdf](https://www.cippec.org/wp-content/uploads/2019/11/el_genero_del_trabajo.pdf)

**Ferrari, G. y Fernández Mehle, G.** (2021). ¿El caso Puig, un homenaje de la Corte Suprema Argentina a Bader Ginsburg? Recuperado de <https://agendaestadodederecho.com/el-caso-puig-un-homenaje-de-la-corte-suprema-argentina-a-ruth-bader-ginsburg/>

**Grisolia, J. A.** (2016). *Manual de Derecho Laboral, 7a. Ed.* Buenos Aires, AR: Abeledo Perrot

- Luena, M.T** (2018). La inclusión de la perspectiva de género en la Responsabilidad Social Empresaria. *FACES* (50) 63-84. Recuperado de <http://nulan.mdp.edu.ar/2920/1/FACES-50-luena.pdf>
- Maurizio, R.** (2021). Nuevas dimensiones se suman a las brechas estructurales de género. *Organización Internacional del Trabajo*. Recuperado de [https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_774975/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_774975/lang--es/index.htm)
- Padilla, N.** (2018). La Familia en el art. 14 bis de la Constitución Nacional. Recuperado de <https://www.academiadelplata.com.ar/contenido.asp?id=2770>
- Salort, C. G.** (2020). La protección contra el despido por causa del matrimonio no distingue género. *Thomson Reuters*. Recuperado de <http://www.laley.thomsonreuters.com/nota/4177>
- Schaab, J.** (2016). Género, trabajo doméstico y de cuidado. *Estudio RadAr. CINEA-UNTREF (1) 1-21* Recuperado de [http://untref.edu.ar/wp-content/uploads/2016/09/Dossier\\_trabajo\\_domestico.pdf](http://untref.edu.ar/wp-content/uploads/2016/09/Dossier_trabajo_domestico.pdf)

### 6.3 Jurisprudencia

- Corte Suprema de Justicia de la Nación Argentina.** (24 de septiembre de 2020). Fallos: 343:1037 “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido.”. [Ricardo Luis Lorenzetti, Elena I. Highton de Nolasco, Juan Carlos Maqueda, Carlos Fernando Rosenkrantz, Horacio Rosatti]
- Corte Suprema de Justicia. San Miguel de Tucumán.** (21 de Octubre de 2013). Sentencia Nro. 944 “Gómez Julio David c/ Autoservicio Capo S.A. s/ Cobro de pesos”. [Antonio Daniel Estofán, Claudia Beatriz Sbdar, René Mario Goane, Antonio Gandur, Daniel Oscar Posse]
- Cámara Nacional de Apelaciones Del Trabajo** (28 de Febrero de 2013). Sentencia Nro. 74879 Sala V “Piñeyro Ruben Alberto C/ Telefonica De Argentina S.A. S/ Despido”. [María C. García Margalejo, Oscar Zas, Enrique Néstor Arias Gibert]
- Cámara Nacional De Apelaciones Del Trabajo** (22 de Agosto de 2014) Sentencia Nro. 103528. Sala II “Bustamante, Damian Francisco c/Interbaires S.A. s/despido”. [Miguel Ángel Piroló, Miguel Ángel Maza]

## 7. Anexo: fallo completo

Corte Suprema de Justicia de la Nación

Buenos Aires, 24 de Septiembre de 2020

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

Considerando:

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 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”.

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.

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”... “el mismo derecho para contraer matrimonio”, “los mismos derechos y responsabilidades durante el matrimonio y con ocasión de su disolución” y “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” (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.

VOTO DEL SEÑOR PRESIDENTE DOCTOR DON CARLOS FERNANDO ROSENKRANTZ

Considerando:

1º) Que la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, al confirmar la sentencia de primera instancia, rechazó el reclamo de la indemnización especial por despido por causa de matrimonio (art. 182 de la Ley de Contrato de Trabajo, en adelante

“LCT”) que fue promovido por el trabajador tras ser desvinculado sin expresión de motivos de la empresa demandada.

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

2º) Que contra ese pronunciamiento el vencido interpuso el recurso extraordinario cuya denegación origina esta queja. El apelante sostiene que lo decidido vulnera, entre otras, las garantías de igualdad y no discriminación y la protección de la familia que cuentan con protección constitucional así como en diversos tratados internacionales de derechos

humanos. Alega, asimismo, que el fallo es arbitrario porque carece de la debida fundamentación, se basa en afirmaciones dogmáticas y no aplica el principio de equidad en materia de distribución de la carga de la prueba.

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.

#### VOTO DEL SEÑOR MINISTRO DOCTOR DON HORACIO ROSATTI

Considerando:

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

2°) Que, para así decidir, el *a quo* sostuvo inicialmente que la indemnización agravada prevista en el art. 182 de la LCT para el supuesto de que el despido obedezca a razones de matrimonio alcanza tanto a las trabajadoras mujeres como a los trabajadores varones, de conformidad con la doctrina sentada en el fallo plenario n° 272, en los autos “Drewes,

Luis A. c/ Coselec SA s/ cobro de pesos”, del 23 de marzo de 1990, vigente en virtud de lo establecido en la acordada 23/2013 de esta Corte.

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

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

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

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

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.

6º) 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 9º).

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

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

La manda constitucional tutela “los atributos de la familia”, entendida como una “sociedad natural organizada... sin discriminar sobre su forma de constitución, protegiendo además la maternidad, la infancia, y la menor edad” (Jaureguierry, Luis María, “El artículo nuevo” (constitucionalismo social), ed. Castellvi, Santa Fe, 1957, pág. 139). Una conceptualización dinámica impone afirmar que la familia constitucionalmente aludida no es solo la llamada “familia tradicional” sino que abarca asimismo a otro tipo de relaciones basadas en el afecto, conforme a ponderaciones sociales que se expresan históricamente en criterios legislativos y jurisprudenciales (conf. Fallos: 312:1681; 340:1154, disidencia del juez Rosatti). Este era el criterio dominante en la Convención

Constituyente de 1957 (ver las opiniones de los convencionales Luis María Jaureguiberry y Hernán Cortés, en Jaureguiberry, op. cit. págs. 143 y ss.).

8°) Que de la cláusula constitucional relativa a la protección integral de la familia se desprende 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 “los Estados Partes en el presente pacto reconocen que: 1. Se debe conceder a la familia, que es el elemento natural y fundamental de la sociedad, la más amplia protección y asistencia posibles, especialmente para su constitución y mientras sea responsable del cuidado y la educación de los hijos a su cargo. ...”.

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

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

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

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

Interamericana de Derechos Humanos, “Fornerón e hija vs. Argentina”, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 27 de abril de 2012. Serie C No. 242, párr. 50).

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

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

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

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