



Trabajo Final de Graduación

Nota a fallo

Derecho Laboral

**Igualdad en la presunción de despido por causa de matrimonio: análisis del fallo
“Puig contra Minera Santa Cruz”**

ABOGACÍA

Tutor: Dr. César Daniel Baena

Alumno: Martín Ezequiel Urquiza

DNI: 38.456.594

Legajo: VABG60551

Buenos Aires – Argentina

2021

Tema: Derecho laboral.

Fallo: “Recurso de hecho deducido por el actor en la causa Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido”. Sentencia de fecha 24 de septiembre de 2020.

Tribunal: Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN).

Sumario: 1. Introducción.- 2. Premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal.- 3. *Ratio decidendi* y problema jurídico.- 4. Análisis del fallo.- 4.1. Presunción *iuris tantum* en el despido por causa de matrimonio.- 4.2. La *occasio legis* y las acciones positivas.- 4.3. El carácter temporal de las acciones positivas.- 4.4. Postura del autor.- 5. Conclusión.- 6. Referencias bibliográficas.- 6.1. Doctrina.- 6.2. Fuentes jurisprudenciales.- 6.3. Fuentes normativas.- 7. Anexo: fallo completo.

1. Introducción

El fallo invocado es tratado por la Corte Suprema de Justicia de la Nación, la cual debe resolver sobre la confirmación de una sentencia de la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, que reafirma la sentencia de primera instancia que rechazó el reclamo de la indemnización especial por despido por causa de matrimonio (art. 182, Ley Nro. 20.744, 1976), promovido por un trabajador tras ser despedido sin expresión de motivo. Dicha desvinculación se produjo dentro de los seis meses posteriores al acto nupcial, según el art. 181 de la Ley de Contrato de Trabajo (Ley Nro. 20.744, 1976), dentro de ese plazo, corresponde presumir que el despido sin invocación de motivos tiene por causa el matrimonio.

El juez de origen rechazó la indemnización especial debido a que el demandante no acreditó el despido por causa de matrimonio, consideró que a diferencia de lo que sucede con la trabajadora mujer, no opera la presunción *iuris tantum* que establece el art. 181 de la LCT.

Por otro lado, la CSJN, sostiene que más allá de los cambios socioculturales en donde ambos cónyuges se hacen cargo indistintamente de las tareas y obligaciones domésticas y familiares, también, existen principios como el de igualdad de derechos y oportunidades que en este caso se ven afectados.

El hecho de que los arts. 180, 181 y 182 de la LCT pertenezcan al Título VII “Trabajo de Mujeres” y, que en esta ocasión, se aplique a personal masculino, genera una disrupción que va de la mano de cambios sociales y laborales. Los legisladores de la citada ley (Ley Nro. 20.744, 1976) tuvieron como objeto proteger e insertar en el mercado laboral a las mujeres, en un contexto que asignaba únicamente a ellas la responsabilidad de la crianza de los niños y de las tareas domésticas. Actualmente, debido a la mayor participación laboral y autonomía de la mujer, se abre un panorama de equidad en la distribución de los roles familiares (Arriagada, 2004). En Argentina, cifras oficiales muestran que la participación laboral femenina fue creciendo sucesivamente en la década de 1990, entre otros sucesos, por la crisis del Plan Austral y la hiperinflación de 1989, debido a que la convertibilidad generó expectativas de que el descenso inflacionario abriera las posibilidades de mejores empleos y remuneraciones (Heller, 2000). Hay que destacar que este innegable crecimiento de la participación laboral no implica una igualdad total entre ambos géneros, sin embargo, el marco actual es distinto al que inspiró a los legisladores de 1976, poniendo en cuestión la aplicación de los arts. 180, 181 y 182 LCT.

Este dilema involucra garantías de igualdad, de no discriminación (art. 16, Constitución Nacional Argentina, 1994) y de valores como la equidad. Los citados artículos de la LCT (arts. 181 y 182, LCT, 1976) tuvieron como finalidad igualar las condiciones laborales entre mujeres y hombres teniendo en cuenta la *occasio legis* de ese momento. A medida que la sociedad se hace más compleja, las normas necesitan adaptarse a las nuevas circunstancias. De ahí que ambas posturas derivan en un problema jurídico axiológico a causa de un conflicto de reglas y principios (Alchourrón y Bulygin, 1987).

2. Premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal

El conflicto surge a raíz de que el actor, Fernando Rodolfo Puig, celebró matrimonio el día 18 de marzo de 2010, poniendo en conocimiento del acto nupcial a su empleadora, la firma Minera Santa Cruz S.A. El 25 de junio de 2010 el actor es desvinculado de dicha firma sin expresión de motivo.

En consecuencia, Puig, interpuso una demanda de indemnización especial por despido por causa de matrimonio (art. 182, LCT, 1976) en el Juzgado Nacional de Primera Instancia N° 11. El reclamo es rechazado a pesar de que la desvinculación había ocurrido dentro de los seis meses posteriores al acto nupcial. El juez consideró que aunque se había acreditado que la empleadora tomó conocimiento del matrimonio, el actor no logró probar que el despido guarde relación con dicho suceso, los testigos manifestaron desconocer el motivo de la desvinculación. Señaló que para que proceda la indemnización especial prevista del artículo 182 de la LCT, el trabajador varón, debe acreditar que la desvinculación obedezca a causas de matrimonio. También desestimó que haya existido una práctica discriminatoria por parte de la empresa (art. 1. Ley 23.592, 1988). Por lo tanto, tampoco halló elementos que permitiesen configurar un despido discriminatorio y aplicar las pautas en materia de prueba según precedentes sobre el asunto (CSJN, Fallos: 334:1387, 2011 y CSJN, Fallos: 337:611, 2014). En los mismos se implementa una protección suplementaria para la persona discriminada, la carga de la prueba recae sobre el demandado, debido a que lo más frecuente es que la discriminación sea una acción o una actividad más presunta que patente, y difícil de demostrar, tanto más cuanto que la información y los archivos que podrían servir de elemento de prueba, están la mayor parte de las veces en manos de la persona a la que se dirige el reproche de discriminación.

En efecto, el demandante apeló el fallo de primera instancia y la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo confirmó la sentencia. En esta instancia, Puig, sostuvo que lo decidido vulnera las garantías de igualdad y de no discriminación y la protección de la familia que cuentan con consagración constitucional así como en diversos Tratados Internacionales. Además, alegó que la sentencia se basa en fundamentos puramente dogmáticos y no aplica el principio de equidad en materia de distribución de la carga de la prueba. Es importante destacar que el matrimonio y la vida familiar, protegidos por el art. 14 bis de la CN y por diversos tratados con rango constitucional, son considerados elementos naturales y fundamentales de la sociedad (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).

Por consiguiente, el actor interpuso recurso de queja ante la CSJN, la cual, de manera unánime, declaró admisible la queja, revocó la sentencia apelada y ordenó que se dicte un nuevo pronunciamiento en base a los considerandos que se analizarán en los siguientes párrafos.

3. *Ratio decidendi* y problema jurídico

Es valioso resaltar la importancia de la *occasio legis* que determinó la formulación del precepto que dio como resultado la LCT, especialmente, de los arts. 180, 181 y 182. La *occasio legis* es uno de los factores que integra el elemento lógico para formular la norma, teniendo en cuenta la evaluación del contexto que impulsó la voluntad de los legisladores y posterior sanción (De Ruggiero, 1929). Ellos tuvieron en cuenta el principio de igualdad entorno a la década de 1970, escenario mucho más desfavorable para las mujeres en relación con la situación al momento del fallo en cuestión, luego de cincuenta años, del año 2020. En base a esta premisa parte el problema jurídico axiológico con respecto al principio de igualdad y los artículos del Título VII, Capítulo III de la LCT.

Para empezar, la CSJN, destaca que lo resuelto por la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo da un alcance irrazonable al art. 181 de la LCT porque entra en conflicto con las directivas que fluyen de la Constitución Nacional y de los Tratos Internacionales de derechos humanos en materia de no discriminación. Ello toda vez que vulnera el principio de igualdad de género.

En segundo lugar, consideran que los arts. 180, 181 y 182 LCT, que integran el capítulo denominado “De la prohibición del despido por causa de matrimonio”, habrían sido inapropiadamente insertos en el Título VII referido al “Trabajo de Mujeres”. Los mismos no se refieren a la mujer trabajadora como exclusiva destinataria de la protección especial que consagran. Manifiestan que el matrimonio es una unión entre dos personas y el objeto principal de la norma es la protección del vínculo familiar, por lo tanto, de ambos cónyuges.

Además, el art. 17 de la LCT prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores, entre otros, por motivo de sexo. Sin dejar de lado que el art. 81 de la LCT

pregona la igualdad de trato por parte del empleador, indiferentemente del sexo, religión o raza del personal.

Otro punto a tener en cuenta es que cada uno de los demás capítulos que conforman el Título VII de la LCT, expresan claramente que su texto va dirigido al personal femenino, lo mismo no ocurre con los artículos del Capítulo III. En estos párrafos se utiliza el término “personal”, sin diferenciar entre trabajador o trabajadora.

Sin ánimos de ignorar la existencia de numerosas razones que justifican el otorgamiento de una especial protección legal a la mujer frente a la discriminación de la que comúnmente es objeto, la cámara, se limitó a tener en cuenta las motivaciones que condujeron al legislador de 1976 a incorporar el sistema protector. Omitieron realizar un análisis más riguroso de las normas en juego en el actual contexto. La CSJN sostiene que 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. Actualmente, los roles están más distribuidos, sumado al aumento de matrimonios igualitarios.

No puede dejarse de lado que la génesis del régimen normativo del Capítulo III recae en la protección contra el despido ante la asunción de responsabilidades familiares, derivadas de la unión conyugal. Los empleadores temen que los trabajadores disminuyan su capacidad productiva, por ende, se generan despidos. Los artículos en discusión constituyen un sistema de protección con la finalidad de desalentar este tipo de medidas extintivas claramente discriminatorias que afectan a quienes deciden unirse en matrimonio y conformar una familia, condicionando el proyecto de vida en común. En este marco, la presunción del art. 181 de la LCT es una pieza fundamental de ese sistema de garantías porque permite mermar las dificultades que comúnmente se presentan a la hora de probar la real motivación discriminatoria de un despido.

La CSJN también considera que, con similar orientación a la normativa nacional, el Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo (Ley Nro. 23.451, 1987), “sobre los trabajadores con responsabilidades familiares”, posiciona como responsables a los estados miembros de la entidad internacional de incluir entre los objetivos de sus políticas internacionales, según artículo 3 del Convenio, “...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 objeto de crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores de ambos sexos. Sumado a esto, el artículo 8 del Convenio, expresa que “la responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo”.

La normativa internacional citada consagra la igualdad de derechos de hombres y mujeres frente al matrimonio y las responsabilidades familiares. Asimismo, impone a los estados parte la obligación de adoptar medidas que permitan erradicar el patrón social que pone a cargo de las mujeres las tareas domésticas y la crianza de los hijos. Para ello, ocupación imprescindible del Estado es la de facilitar, incentivar y apoyar la participación de los hombres en esas tareas. Al igual que la protección ante 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.

Por último, en concordancia con los principios nombrados que emanan del ordenamiento internacional, nuestro derecho interno en materia civil, protege al varón ante un trato diferencial respecto al que se da a la mujer en el matrimonio. Nuestro 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” (Art. 402, Código Civil y Comercial de la Nación, 2015).

Por todo ello, la CSJN, descalifica el fallo apelado dando una mirada homogénea con respecto al principio de igualdad, amparado en normativa nacional e internacional. Entiende que el art. 181 de la LCT debe hacer valer este principio, equiparando a varones y mujeres para acceder a la protección especial en caso de despido por matrimonio.

4. Análisis del fallo

4.1. Presunción *iuris tantum* en el despido por causa de matrimonio

Para comenzar a analizar el fallo es necesario aclarar que la presunción *iuris tantum* admite como probado en juicio un hecho, mientras no se tenga prueba de lo contrario. En este caso, analizamos su aplicación en el despido por causa de matrimonio de la LCT, Título VII “Trabajo de Mujeres”, Capítulo III. La presunción legal establecida, exige que el empleador para eximirse de pagar indemnización agravada debe demostrar que el despido obedeció a una causa distinta del matrimonio. El presupuesto necesario para su aplicación es la notificación del futuro matrimonio mediante la respectiva partida o que se acredite que el dato haya ingresado en la esfera de conocimiento del empleador. La indemnización se hace extensiva al trabajador varón, no así la presunción (Grisolia y Ahuad, 2021). Esta última es la postura restrictiva de la Justicia Nacional del Trabajo, rige la doctrina del fallo plenario “Drewes, Luis Alberto c/ Coselec S.A.C. s/ cobro de pesos” (Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Fallos: N° 272, 1990). También podemos encontrar una postura amplia que es la que adopta la CSJN, la cual abordaremos luego de analizar la raíz del problema jurídico.

La postura restrictiva nace como resultado de acciones positivas que se impulsaron debido a la *occasio legis* de la década de 1970. La LCT y posteriores fallos tendieron a resguardar el principio de igualdad en un escenario desfavorable para las mujeres. A continuación vamos a analizar el punto de unión entre las acciones positivas y la *occasio legis*.

4.2. La *occasio legis* y las acciones positivas

Como toda normativa legal, los artículos en cuestión fueron formulados en base a una situación y antecedentes históricos determinados. Es tarea del legislador conocer la realidad cultural, social, política y económica para poder dar solución a un problema. Este factor es el objeto de regulación, llamado *occasio legis* (Cerdeira Bravo de Mansilla, 2019), y es determinante en el caso analizado.

En función del objeto de regulación, situado en 1970, se identificó cuales eran las principales desigualdades que sufrían las mujeres con respecto a los varones en el ámbito laboral y en pos de resguardar el principio de igualdad se tomaron medidas que tenían por objeto establecer la paridad entre hombres y mujeres. Estas disposiciones buscaron beneficiar a las trabajadoras que se encontraban en un contexto de vulnerabilidad, en este caso, las que constituían matrimonio. Estas medidas, que

buscaban eliminar obstáculos para que las mujeres disfruten de los derechos laborales en condiciones de igualdad con el colectivo alternativo, reciben el nombre de acciones positivas (Barrere Unzueta, 2003).

La acción positiva es una norma especial, ya que no es de aplicación general y se aplica a un grupo de personas definidas con la finalidad de compensar la desigualdad del colectivo (Ovejero Puente, 2009). Por tal motivo, podemos afirmar que estas medidas deben ser renovadas en función de la *occasio legis* para garantizar el principio de igualdad.

En contraposición de que el principio de igualdad es dinámico, en el fallo analizado nos encontramos con los arts. 180, 181 y 182 de la LCT y el criterio de la Justicia Nacional del Trabajo totalmente paralizados en el tiempo. En consecuencia, la CSJN interviene echando luz sobre el asunto y haciendo valer el principio de igualdad.

4.3.El carácter temporal de las acciones positivas

Queda en evidencia la intención de los legisladores y tribunales de aplicar medidas especiales para eliminar obstáculos que se oponen a la igualdad real o de hecho entre hombres y mujeres. También es evidente que esas medidas especiales deben ser temporales e ir evolucionando con el paso del tiempo. Si bien se configuran como instrumentos idóneos para la búsqueda y consecución de la igualdad, sino se actualizan, pueden generar un efecto contrario (Sáez Lara, 2016).

En el caso planteado, la CSJN, considera este punto haciendo hincapié, primero en el principio de igualdad y, luego, en la protección de la vida familiar. Ante la incapacidad del legislador para poder prever situaciones posibles que el Derecho debería solucionar con mayor rapidez, en el Derecho Civil, el juez debe ser expeditivo, solucionar el mayor número de conflictos y proveer de seguridad jurídica. Para eso debe descubrir la verdadera idea del todo jurídico, presuponiendo que el Derecho es algo más que una suma de imperativos, que es también una conexión objetiva de sentido de la que se puede inferir mediante deducciones. Así pues, utilizando los mismos principios que emanan de la norma, debe imponer la verdadera voluntad del legislador (Pazos Crocitto, 2018). En este caso, resguardando el principio de igualdad y la vida familiar, que se vieron afectados producto de una acción positiva (arts. 180, 181 y 182, LCT, 1976) aplicada fuera de contexto.

Teniendo en cuenta que la igualdad de oportunidades es un modo de concebir la justicia social, según el cual un sistema es socialmente justo cuando todas las personas tienen potencialmente las mismas posibilidades (Barbieri, 2007), en este caso trabajadoras y trabajadores, y el art. 17 de la LCT que prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los mismos, da lugar a que las exclusiones por motivo de sexo resulten controversiales. Más aún con el avance del matrimonio igualitario, resguardado por la Ley 26.618 de 2010, que confirma que los roles tradicionales están en pleno proceso de extinción.

Es un dato de la realidad que en la sociedad nos encontramos con una multiplicidad de parejas del mismo sexo que funcionan como familia y los legisladores se ocuparon de plasmarlo en la norma protegiendo la diversidad (Krasnow, 2012). Por lo contrario, la LCT, defiende el modelo de familia de la década de 1970, diferenciando los roles del varón y de la mujer.

El objeto de regulación, teniendo en cuenta el concepto de *occasio legis*, es un factor cambiante, que en este caso deja en evidencia la antigüedad de la LCT. Por un lado la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo defiende la postura tradicional, diferenciando la aplicación de la presunción de despido por causa de matrimonio entre el varón y la mujer y, por otro lado, la CSJN prioriza al principio de igualdad entre el varón y la mujer. Esto resalta el carácter temporal de las medidas positivas, que a medida que cambia la realidad sociocultural deben ser actualizadas (Sáez Lara, 2016).

4.4. Postura del autor

Una vez trabajados los conceptos que desembocan en el problema jurídico, estamos en condiciones de exponer una postura sobre el fallo. En términos generales, la sentencia de la CSJN es acertada pero cabe agregar una única observación que será desarrollada a lo último del apartado.

En primer lugar, dejamos en claro que el problema jurídico parte de un conflicto de principios y de normas. Resaltamos que el principio de igualdad se vio afectado al aplicar los arts. 180, 181 y 182 de la LCT. Este principio está resguardado por nuestra Constitución Nacional en el art. 16, al igual que por diversos Tratados Internacionales. Por lo tanto, se incluye en normas jurídicas generales (Alchourrón y Bulygin, 1987).

En segundo lugar, a diferencia de la Cámara, la CSJN tiene una mirada más amplia haciendo valer principios que emanan de nuestra Constitución sin limitarse a aplicar restrictivamente la LCT y realizando un análisis más profundo de la norma. Cabe resaltar que la Corte no se aleja de la verdadera voluntad de los legisladores, teniendo en cuenta el sentido axiológico-deontológico de la norma.

También encontramos una mirada acertada con respecto al contexto social, resaltando los cambios en los roles familiares. De ahí la conexión establecida entre la *occasio legis* y las acciones positivas. Definimos estos conceptos porque conforman la raíz del problema jurídico. La Corte tuvo en cuenta la voluntad de los legisladores de la LCT de equiparar oportunidades y resolvió en un sentido actualizado, haciendo valer el principio de igualdad.

Además de citar artículos de nuestra Constitución Nacional, la Corte, de manera acertada, invoca el art. 402 del Código Civil y Comercial de la Nación “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”. Otra norma imprescindible que garantiza la igualdad en el matrimonio, en consonancia con los vínculos familiares establecidos en la actualidad.

Si bien se tiene en cuenta el matrimonio igualitario en los considerandos, vemos que este punto no se analiza de manera más profunda. En el fallo no se hace suficiente hincapié en el matrimonio como una unión conyugal entre dos personas, indiferentemente del género. En la LCT, directamente, no se tiene en cuenta. Vemos reiteradamente utilizar el término “varón” y “mujer” cuando la realidad indica que encontramos matrimonios de igual sexo. Por lo tanto, no se pueden establecer distintos roles. El antiguo concepto del rol de la crianza de los hijos y tareas domésticas que ocupaba la mujer queda totalmente obsoleto. Este punto está directamente relacionado con la *occasio legis* antes citada.

La pregunta es: ¿Cómo seguimos aplicando la LCT diferenciando entre roles de “varones” y “mujeres”? Está más que claro que entraríamos en conflicto al aplicar la presunción de despido por causa de matrimonio en un matrimonio igualitario. ¿Cómo definiríamos los roles familiares en ese caso?. La naturaleza de los artículos en cuestión pierde sentido.

De acuerdo a lo analizado, el fallo resulta acertado y creo que es buen antecedente para considerar en casos similares. Deja expuesta la obsolescencia de la LCT y la necesidad de su reforma. Paralelamente, protege los derechos del trabajador en un contexto de crisis laboral y altos índices de desocupación.

5. Conclusión

A lo largo del trabajo describimos la premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal sobre el fallo “Puig con Minera Santa Cruz”. Desde el principio nos encontramos con posturas del tribunal de origen y de la Justicia Nacional del Trabajo contrarias a nuestra Constitución Nacional, luego la CSJN, toma una postura amplia y hace valer el art. 16 de nuestra Constitución Nacional.

Está de más decir que la LCT quedó vetusta y su aplicación, en algunos casos, se hace inviable. Es visible la diferencia de contextos entre su sanción y la actualidad. Los cambios sociales, acompañados por acciones positivas, dejaron realidades distintas. Más allá de la inserción laboral y mayor independencia de las mujeres, existen estructuras familiares diferentes, donde podemos encontrar matrimonios igualitarios y roles familiares equitativos.

Necesitamos una LCT funcional a las estructuras familiares actuales, que siga acompañando los cambios sociales y deje atrás posturas que atrasan al derecho laboral argentino. Por ello, ya se han presentado proyectos de reforma, más precisamente del Título VII del Capítulo III, “Trabajo de Mujeres”, donde se busca enfatizar en la responsabilidad familiar de las trabajadoras y trabajadores, dejando atrás la estricta división de roles según el género. De esa forma se lograría proteger al grupo familiar sin distinción de sexo, tal cual lo pregonan nuestra Constitución Nacional.

6. Referencias bibliográficas

6.1. Doctrina

Alchourrón, C. y Bulygin, E. (1987). *Introducción a la metodología de las ciencias jurídicas y sociales*. Buenos Aires: Astrea.

- Arriagada, Irma. (2004). Transformaciones sociales y demográficas de las familias latinoamericanas. *Papeles de Población*, N° 40, pp. 71-95.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11204007>
- Barbieri, T. (2007). *Equidad de género, políticas y plan de acción*. Buenos Aires: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
- Barrere Unzueta, M. (noviembre, 2003). La acción positiva: análisis del concepto y propuestas de revisión. Ponencia presentada en el *Seminario sobre Violencia de Género: instrumentos jurídicos en la lucha contra la discriminación de las mujeres*. UV, Valencia.
- Cerdeira Bravo de Mansilla, G. (2019). El (relativo) valor interpretativo de los materiales prelegislativos. *Anuario de Derecho Civil*, Fasc. 3, pp. 750-795.
https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/articulo.php?id=ANU-C-2019-30075000795
- De Ruggiero, R. (1929). *Instituciones de derecho civil*. Madrid: Reus.
- Grisolia, J. y Ahuad, E. (2021). *Ley de Contrato de Trabajo comentada*. Buenos Aires: Editorial Estudio.
- Heller, L. (marzo, 2000). El empleo femenino de los noventa ¿nuevos escenarios, nuevas ocupaciones? El caso argentino. Ponencia presentada en *El XXII Congreso de Latin American Studies Association*. LASA, Miami.
- Krasnow, A. (2012). El nuevo modelo de matrimonio civil en el derecho argentino. *Revista de Derecho Privado*. N° 22, pp. 5-39.
<https://www.redalyc.org/pdf/4175/417537440001.pdf>
- Ovejero Puente, A. (2009). Nuevos planteamientos sobre las acciones positivas. Los ejemplos de la Ley Integral Contra la Violencia de Género y la Ley de Igualdad a Debate. *Revista Española de Derecho Constitucional*, N° 86, pp. 185-215.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3047898.pdf>
- Pazos Crocitto, J. (2018). Lagunas jurídicas: una nueva reflexión sobre un problema jurídico recurrente. *Revista Jurídica de la Asociación de Magistrados y Funcionarios de la Justicia Nacional*. N° 1.

<https://www.amfjn.org.ar/2018/02/20/lagunas-juridicas-una-nueva-reflexion-sobre-un-problema-juridico-recurrente/>

Sáez Lara, C. (2016). *Igualdad de género en el trabajo: estrategias y propuestas*. Murcia: Ediciones Laborum.

6.2.Fuentes jurisprudenciales

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. (23 de marzo de 1990). Fallos N° 272.

“Drewes, Luis Alberto c/ Coselec S.A.C. s/ cobro de pesos”. [Julio Vilela, Jorge Moreno, Antonio Pacilio, Graciela Gonzalez, Maria L. Rodriguez, Antonio V. Vialard, Ricardo A. Guibourg, Bernardo J. Lasarte, Eduardo Perugini, Roberto J. Lescano, Jose E. Morell, Horacio Vaccari, Vicente N. Cascelli, Juan C. Fernandez Madrid, Juan C. Morando, Rodolfo E. Capon Filas, Herminio M. Morasso, Luis R. Boutigue, Horacio E. Arcal, Carlos A. Pigretti, Horacio V. Billoch, Jorge Bermudez].

Corte Suprema de Justicia de la Nación. (15 de noviembre de 2011). Fallos 334:1387.

“Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo”. [Carlos S. Fayt, Enrique Santiago Petracchi, Juan Carlos Maqueda, E. Raúl Zaffaroni].

Corte Suprema de Justicia de la Nación. (24 de septiembre de 2020). Fallos 343:1037.

“Recurso de hecho deducido por el actor en la causa Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido”. [Elena I. Highton de Nolasco, Juan Carlos Maqueda, Ricardo Luis Lorenzetti, Carlos Fernando Rosenkrantz, Horacio Rosatti].

Corte Suprema de Justicia de la Nación. (20 de mayo de 2014). Fallos 337:611.

“Sisnero Mirtha Graciela y otros c/ Taldelva S.R.L. y otros s/ amparo”. [Elena I. Highton de Nolasco, Juan Carlos Maqueda, Ricardo Luis Lorenzetti, Carlos S. Fayt, Enrique Santiago Petracchi].

6.3.Fuentes normativas

Constitución Nacional Argentina. (1994). Buenos Aires: Kapelusz Editora S.A.

Honorable Congreso de la República Argentina. (1 de agosto de 2015). Código Civil y Comercial de la Nación. [Ley 26.994].

Honorable Congreso de la República Argentina. (1 de marzo de 1984). Convención Americana sobre Derechos Humanos. [Ley 23.054].

Honorable Congreso de la República Argentina. (8 de mayo de 1985). Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. [Ley 23.179].

Honorable Congreso de la República Argentina. (29 de octubre de 1986). Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: Trabajadores con responsabilidades familiares, adoptado por la 67 reunión de la Conferencia General de la O.I.T. [Ley 23.451].

Honorable Congreso de la República Argentina. (13 de mayo de 1976). Ley de Contrato de Trabajo. [Ley 20.744].

Honorable Congreso de la República Argentina. (21 de julio de 2010). Ley de Matrimonio Igualitario. [Ley 26.618].

Honorable Congreso de la República Argentina. (23 de agosto de 1988). Ley de Medidas Contra Actos Discriminatorios. [Ley 23.592].

Honorable Congreso de la República Argentina. (17 de abril de 1986). Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. [Ley 23.313].

Honorable Congreso de la República Argentina. (17 de abril de 1986). Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. [Ley 23.313].

7. Anexo: fallo completo

Buenos Aires, 24 de Septiembre de 2020

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

Considerando:

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

2°) Que, para así decidir, el a quo consideró que la pretensión había sido desestimada por el juez de origen porque, aunque se había acreditado que la empleadora tomó conocimiento del matrimonio celebrado el día 18 de marzo de 2010, el actor no había logrado probar que el distracto se hubiera producido por dicha razón, toda vez que los testigos manifestaron desconocer el motivo de la desvinculación ocurrida el 25 de junio de 2010. Añadió que tampoco surgía de sus declaraciones que la empresa llevara adelante una “práctica discriminatoria” (arg. art. 1° de la ley 23.592), y no halló elementos que permitiesen tener por configurado un despido discriminatorio que autorizase a aplicar las pautas en materia de prueba establecidas por esta Corte en los precedentes sobre la materia (Pellicori y Sisnero, Fallos: 334:1387 y 337:611 respectivamente). Recordó que, según el fallo plenario n° 272 del fuero, dictado en autos “Drewes” –que debía entenderse vigente en virtud de lo establecido en la acordada 23/2013 de esta Corte– “En caso de acreditarse que el despido del trabajador varón obedece a causas de matrimonio, es procedente la indemnización prevista en el art. 182 de la L.C.T.”. Y señaló, con cita de un precedente propio, que si bien conforme a ese criterio la protección contra el despido por matrimonio se extiende al dependiente –pues sostener lo contrario afectaría el “principio de prohibición de discriminación”–, no es menos verdad que, en estos casos, es necesario que se acredite que tal circunstancia fue la que causó el despido pues, a diferencia de lo que ocurre con la trabajadora mujer, no opera la presunción —*iuris tantum*” que establece el art. 181 de la LCT. Esta circunstancia, subrayó, no resulta contraria a los derechos constitucionales invocados sino que está

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

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

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

5°) Que es pertinente señalar que la disposición legal en cuestión integra, junto a otros dos artículos, el capítulo (III) de la LCT denominado “De la prohibición del despido por causa de matrimonio”, inapropiadamente inserto –por lo que se verá a continuación- en el título (VII) referido al “Trabajo de Mujeres”. El primero de los artículos del capítulo determina: “Nulidad. Serán nulos y sin valor los actos o contratos de cualquier naturaleza que se celebren entre las partes o las reglamentaciones internas que se dicten, que establezcan para su personal el despido por causa de matrimonio” (art. 180). El segundo artículo establece: “Presunción. Se considera que el despido responde a la causa mencionada cuando el mismo fuese dispuesto sin invocación de causa por el empleador, o no fuese probada la que se invocare, y el despido se produjere dentro de los tres (3) meses anteriores o seis (6)

meses posteriores al matrimonio y siempre que haya mediado notificación fehaciente del mismo a su empleador, no pudiendo esta notificación efectuarse con anterioridad o posteridad a los plazos señalados” (art. 181). Finalmente, el tercer artículo prevé: “Indemnización especial. En caso de incumplimiento de esta prohibición, el empleador abonará una indemnización equivalente a un año de remuneraciones, que se acumulará a la establecida en el artículo 245” (art. 182).

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

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

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

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

La propia LCT, además, “prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores”, entre otros, “por motivo de sexo” (art. 17) y considera “trato desigual” al dispensado a los trabajadores por esa misma razón, entre otras (art. 81).

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

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

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.

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

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

inclusive, puede no haber diferencia de sexo- se hacen cargo indistintamente de las tareas y obligaciones domésticas y familiares.

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

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

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

Entre otros aspectos relevantes para el esclarecimiento de los puntos debatidos en este caso, los instrumentos internacionales mencionados -que gozan de rango constitucional según el art. 75, inc. 22, de la Constitución Nacional- enfatizan que “la familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la

protección de la sociedad y del Estado” (art. 17.1 de la Convención citada en primer término, 23 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y 10.1 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales). Asimismo, reconocen el derecho del hombre y de la mujer a contraer matrimonio (art. 17.2 de la Convención y 23 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos cit. y establecen la obligación de los Estados de “tomar medidas apropiadas para asegurar la igualdad de derechos y la adecuada equivalencia de responsabilidades de los cónyuges en cuanto al matrimonio, durante el matrimonio y en caso de disolución del mismo” (art. 17.4 de la Convención y 23 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos). La eliminación de “la discriminación contra la mujer” y, particularmente, en lo que atañe a “los asuntos relacionados con el matrimonio y las relaciones familiares” constituye uno de los objetivos primordiales a los que apunta la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (arts. 2 y 16.1). Al efecto, la norma internacional prescribe que los estados deben adoptar todas las medidas adecuadas que aseguren “en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres”...”[e]l mismo derecho para contraer matrimonio”, “[l]os mismos derechos y responsabilidades durante el matrimonio y con ocasión de su disolución” y “[l]os mismos derechos y responsabilidades como progenitores, cualquiera que sea su estado civil, en materias relacionadas con sus hijos; en todos los casos, los intereses de los hijos serán la consideración primordial” (art. 16.1.a, c y d).

11) Que, es apropiado traer a colación, asimismo, que con similar orientación a la de la normativa reseñada en los considerandos precedentes, el Convenio 156 de la OIT, “sobre los trabajadores con responsabilidades familiares” (ratificado por la Argentina mediante la ley 23.451; B.O. 14 de abril de 1987), pone en cabeza de los estados miembros de la entidad internacional la obligación de incluir entre los objetivos de sus políticas nacionales “el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales”. Todo ello “con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras” (art. 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.

-//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).

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.

-// -TO DEL SEÑOR MINISTRO DOCTOR DON HORACIO ROSATTI

Considerando:

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

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

Seguidamente el tribunal consideró que si bien la causal de matrimonio como fundamento del despido rige –conforme a lo dicho- para hombres y mujeres, la presunción iuris tantum prevista en el art. 181 de esa misma ley, según la cual se

presume que el despido dispuesto sin invocación de causa es consecuencia del matrimonio cuando se produce en los tres meses anteriores o en los seis meses posteriores a su celebración, es únicamente aplicable a las mujeres.

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

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

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

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

El recurrente sostiene que la decisión apelada no solo es arbitraria porque carece de la debida fundamentación, se basa en afirmaciones dogmáticas y no aplica el principio de equidad en materia de distribución de la carga de la prueba, sino que vulnera -entre otras- las garantías de igualdad y de no discriminación y resulta

contraria al mandato constitucional de protección a la familia, consagrado en los arts. 14 bis de la Constitución Nacional, 17 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, 16 de la Declaración Universal de Derechos Humanos y 23 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

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

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

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

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

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

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

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

7°) Que en el sub 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 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 “(l)os Estados Partes en el presente pacto reconocen que: 1. Se debe conceder a la familia, que es el elemento natural y fundamental de la

sociedad, la más amplia protección y asistencia posibles, especialmente para su constitución y mientras sea responsable del cuidado y la educación de los hijos a su cargo....”.

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

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

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

La decisión de considerar que no rige a favor del trabajador varón la presunción del despido por causa de matrimonio importa recurrir a consideraciones que no encuentran acogida en una sociedad global en la que imperan criterios que se alejan de los estereotipos vigentes en otro tiempo, enmarcados en un contexto socio-cultural en el que la igualdad de género no alcanzaba el grado de desarrollo y reconocimiento que hoy ha logrado tanto a nivel nacional como internacional. Una

visión actual conlleva a afirmar que las premisas o presunciones sobre los atributos, capacidades o características personales de los componentes de la familia, que expresan una preferencia cultural sobre un determinado tipo de vínculo y sobre el rol de sus integrantes, no pueden ser admisibles como factores determinantes para la restricción de derechos (cfr. arg. Corte Interamericana de Derechos Humanos, “Fornerón e hija vs. Argentina”, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 27 de abril de 2012. Serie C No. 242, párr. 50).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La solución que aquí se propone encuentra correlato con lo previsto en el Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo (ley 23.451), norma con nivel 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.