



**HACIA UNA LEGISLACION LABORAL IGUALITARIA: EL CASO “PUIG” Y  
LA EXTENSION DE LA PRESUNCION *IURIS TANTUM* PARA EL  
TRABAJADOR VARON**

NOTA A FALLO

Autora: Florencia Natacha Jiménez

D.N.I.: 29.001.556

Legajo: VABG80144

Prof. Director: César Daniel Baena

Salta, 2022

**Tema:** Derechos fundamentales en el mundo del trabajo. Futuro y presente del Derecho del Trabajo.

**Fallo:** El fallo elegido para el presente trabajo es: “*Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido*” Expte. N. ° CNT 57589/2012/1/RH1, dictado por la Corte Suprema de Justicia de la Nación, Buenos Aires, el 24 de Setiembre de 2020, integrada por los Dres. Carlos Fernando Rosenkrantz, Horacio Daniel Rosatti, Juan Carlos Maqueda, Ricardo Luis Lorenzetti, y la Dra. Elena Inés Highton.

**Sumario:** 1. Introducción 2. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del Tribunal 3. Reconstrucción de la ratio decidendi de la sentencia. 4. Análisis crítico de la autora. 4.1. ¿Qué se entiende por principio? La no discriminación e igualdad de trato. 4.2. Antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. 4.3. La postura de la autora.- 5. Conclusión. -6. Referencias bibliográficas.- 6.1 Doctrina.- 6.2 Jurisprudencia.- 6.3 Legislación. -7. Anexo: Fallo Completo.

## 1. Introducción

El fallo seleccionado para el presente trabajo, resulta novedoso e interesante, ya que el mismo sienta un nuevo precedente jurisprudencial en materia laboral, estableciendo que la presunción “*iuris tantum*” del art. 181 de la Ley de Contrato de Trabajo (en adelante LCT) opera también a favor del trabajador varón, al igual que los arts. 180 y 182 de la misma ley.

El pronunciamiento del Máximo Tribunal en “Puig” manifiesta la tesis amplia de interpretación de la norma, dejando sin efecto la sentencia de la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo y equiparando la tutela del trabajador varón a la ya gozada por las trabajadoras mujeres, y al mismo tiempo pone luz sobre una forma de discriminación más profunda emanada de la propia ley, al establecer la presunción a favor de la mujer asignándole solo a ella las tareas del hogar y cuidado de la familia como bien jurídico a proteger.

En la LCT, sancionada en el año 1976, el legislador trabajó sobre un modelo de sociedad en donde la mujer ocupaba un rol mayormente doméstico, dedicada al cuidado del hogar y la crianza de los hijos. Pero conforme han ido pasando los años y gracias al esfuerzo de numerosos sectores de nuestra sociedad, la mujer fue ocupando una posición cada vez más protagónica en el ámbito laboral y al mismo tiempo, el hombre comenzó a participar de las tareas familiares, razón por la cual una tutela respecto del despido por

causa de matrimonio se tornó necesaria para ambos sexos, independientemente del Título bajo el cual se encuentren dichas normas.

En el fallo bajo análisis se identifican dos problemas jurídicos, uno de tipo axiológico y uno de tipo lingüístico. Respecto del primero, se trata de una laguna axiológica, en los términos de Alchourron y Bulygin (2012) y se suscita cuando una situación posee solución pero esta no es axiológicamente adecuada, porque el legislador no tuvo en cuenta, es decir, no previó, una propiedad relevante, que si la hubiera considerado, hubiese solucionado de forma diferente. Dworkin (1984) llama principio a un estándar que debe ser observado, como una exigencia de justicia, equidad u otra dimensión moral. Los principios poseen una dimensión de peso o de importancia de la que carecen las reglas, y una contradicción entre ellos ha de resolverse dando preferencia a uno de ellos, siendo ambos válidos. El juez debe, en este caso, utilizar la ponderación como un mecanismo para aplicar los principios jurídicos o para dar preferencia a un derecho fundamental sobre otro.

El mencionado conflicto se evidencia en este fallo al haber una fuerte contradicción entre lo que establecen las normas en cuestión (Ley 20744, 1976, art. 180, 181 y 182) y los principios generales de no discriminación, igualdad de trato y protección integral de la familia, consagrados en nuestra Constitución y en los Tratados Internacionales sobre Derechos Humanos con la jerarquía constitucional obtenida en el art 75 inc. 22 de la CN, los convenios internacionales sobre derecho del trabajo e incluso en la propia ley (Ley 20744, 1976, art. 17 y art. 81). Es menester recordar que a partir de la reforma constitucional del año 1994 que incorporó el art. 75 inc. 22, toda normativa debe ser interpretada contemplando los tratados internacionales, quedando configurado, de esa manera, un bloque de constitucionalidad que debe ser tenido en cuenta al momento de emitir sentencia.

Se puede identificar además un problema de tipo lingüístico, de ambigüedad semántica. Siguiendo a Gascón Abellán y García Figueroa (2003) podemos afirmar que la ambigüedad se predica de las expresiones lingüísticas. Por lo tanto, que una expresión sea ambigua significa que puede entenderse de varias maneras o que puede asumir significados distintos. Se puede evidenciar esta cuestión al analizar la ubicación del artículo 181 dentro del Título VII, referido al Trabajo de Mujeres, lo que se presta a confusión ya que como dijo en su voto concurrente, el juez Rosenkrantz, no hay en la

literalidad de los artículos 180, 181 y 182 de la LCT, ningún elemento que se refiera expresamente a la mujer trabajadora como exclusiva destinataria de la protección especial.

Agregó que 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 alcanza a ambos cónyuges independientemente de su sexo.

Reviste suma importancia el análisis de este fallo que nos invita a repensar en clave de género nuestra actual legislación laboral, sentando un novedoso e importante precedente en materia de igualdad de género, que servirá de norte y guía para las tribunales y juzgados laborales inferiores. El Alto Tribunal reivindica la necesidad de repensar el sentido y el espíritu de aplicación de las normas, teniendo en cuenta los avances que ha alcanzado el rol de la mujer en la sociedad y la familia en una concepción que excede la familia nuclear tradicional, para dar paso a nuevos modelos como por ejemplo las familias con padres del mismo sexo, las familias ensambladas, las familias con un solo progenitor, entre otras.

Esta novedosa doctrina judicial implica, por un lado, incluir al trabajador del género masculino en un área de especial tutela, quedando en igualdad de condiciones que la trabajadora mujer y al mismo tiempo, lo decidido ataca una forma indirecta y oculta de discriminación hacia la mujer, ya que la tutela especial prevista en la LCT podía restringir la contratación de mujeres en los puestos de trabajo e inducir a los empleadores a inclinarse por contratar empleados del género masculino, no alcanzados por la presunción “*iuris tantum*” y de esa manera evitar la aplicación futura de la figura.

## **2. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del Tribunal**

El 18 de marzo de 2010, Fernando Rodolfo Puig contrajo matrimonio y se lo comunicó de manera fehaciente a su empleadora, la Minera Santa Cruz S.A. El 25 de junio de ese mismo año, el trabajador fue desvinculado sin expresión de motivos de la empresa mencionada, lo que motivó por su parte el reclamo de la indemnización especial por despido por causa de matrimonio (art. 182 de la LCT), al entender que la desvinculación se encuadraba en la presunción del art 181 de la citada ley, que dispone

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”.

El juez de primera instancia rechazó el reclamo promovido por el Sr. Puig al señalar que la indemnización agravada prevista en el artículo 182 de la LCT alcanza tanto a las trabajadoras mujeres como a los trabajadores hombres, de conformidad con la doctrina sentada por el fallo plenario 272, en autos "Drewes, Luis d Coselia S.A.", de la cámara del fuero, pero por el contrario, interpretó que la presunción *iuris tantum*, prevista en el artículo 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, se aplica únicamente a las trabajadoras mujeres.

En consecuencia, el actor apela ante la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, donde la demanda es igualmente rechazada al considerar que, aunque se había acreditado que la empleadora tomó conocimiento del matrimonio del actor, este no cumplió con la carga procesal de prueba requerida para que opere la indemnización agravada descripta anteriormente.

Contra ese pronunciamiento el trabajador interpuso el recurso extraordinario, que fue rechazado. Esta denegación dio origen a la queja en examen ante la Corte. El apelante sostuvo, entre otras cuestiones que lo decidido “vulnera 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”.

El Máximo Tribunal en discrepancia con la Cámara Laboral, hace lugar a la queja, declara procedente el recurso extraordinario y deja sin efecto la sentencia apelada, ordenando agregar la queja al principal y remitir los autos al tribunal de origen para que se dicte un nuevo pronunciamiento con arreglo a lo resuelto.

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

Para poder resolver los problemas jurídicos planteados en la introducción de este trabajo, la Corte Suprema de Justicia de la Nación tuvo en cuenta las siguientes cuestiones: por un lado y respecto del problema lingüístico suscitado a partir de la

inapropiada ubicación de los artículos 180 a 182 dentro del Título VII Del Trabajo de Mujeres en la LCT, la Corte establece que ninguna de las tres normas antes mencionadas se refiere expresamente a la trabajadora mujer como destinataria única de la tutela especial, ni contienen ningún elemento que permita excluir de sus disposiciones al trabajador varón. Menciona que incluso el artículo 180, que declara nulos los actos o contratos que establezcan “para su personal” el despido por causa de matrimonio, utiliza una expresión que comprende tanto a los trabajadores hombres como a las trabajadoras mujeres. Reconoce además que los jueces de la causa admitieron que los empleados tienen derecho a la indemnización agravada en caso de matrimonio, independientemente de su sexo, con la distinción de que los trabajadores del género masculino deben probar que el despido se produjo por esta causa.

Es oportuno recordar que el artículo 17 de la propia ley prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores, entre otros, por motivo de sexo y el artículo 81 considera “trato desigual” cuando se produzcan discriminaciones arbitrarias por el mismo motivo, de manera que no existe, dice la Corte, otra interpretación de los artículos en cuestión que aquella que establece la aplicación de sus disposiciones de manera indistinta para hombres y mujeres, sin importar que el capítulo en el que se encuentren estas normas de modo inadecuado integre el título VII de la ley, referente al Trabajo de Mujeres.

Para poner claridad sobre la cuestión lingüística, consideran los jueces de la Corte, al momento de emitir sentencia, que “cada uno de los artículos que conforman los demás capítulos del Título VII de la LCT, expresamente aclaran que su texto va dirigido al personal femenino, lo cual no ocurre con los que integran el capítulo III” y que por el contrario su primer precepto “deja en claro que las normas de este capítulo están dirigidas a todo el personal de la empresa”.

Por otro lado, el conflicto axiológico entre las normas de la LCT y los principios generales de no discriminación, trato igualitario y protección de la familia comienza a resolverse cuando la CSJN hace una excepción de someter lo impugnado a la interpretación de una norma de derecho común y considera aplicable el art 14 de la ley 48 porque entiende que el *a quo* le ha dado al artículo 181 de la LCT un alcance irrazonable que “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”.

En este sentido, la Corte entendió que la cámara se expidió prescindiendo de los principios y directivas constitucionales e internacionales que protegen el matrimonio y la vida familiar (art 14 bis de la Constitución Nacional, arts. 11.2 y 17 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, art 23 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, Art 3 y 6 de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer y art 10 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales).

Estas directrices internacionales (que gozan de rango constitucional según el art. 75, inc. 22 de la CN) 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 ya obsoleto patrón sociocultural que pone exclusivamente a cargo de las mujeres las tareas domésticas y la crianza de los hijos. Resulta evidente que para cumplir con ese objetivo el Estado debe facilitar, incentivar y apoyar la participación de los hombres en esas tareas y 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.

El cimero Tribunal consideró igualmente importante mencionar el Convenio 156 de la OIT (ratificado por Argentina mediante ley 23.451, B.O 14/04/1987) que obliga a los estados miembros a incluir entre sus objetivos el de permitir que las personas con responsabilidades familiares puedan ejercer un empleo sin ser discriminados, y sin que medie conflicto entre lo laboral y lo personal, como una manera de “crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras” (Ley 23.451, 1987, art 3), e incluso cita el art. 402 del Código Civil y Comercial de la Nación que determina que ninguna norma puede ser interpretada ni aplicada en un sentido que limite, restrinja, excluya o suprima la igualdad de derechos y obligaciones de los cónyuges, sean de distinto o igual sexo.

Por todo lo expuesto y frente a la necesidad de unificar criterios, la CSJN resuelve que la única inteligencia posible que cabe asignarle al art 181 de la LCT es aquella que equipara a hombres y mujeres como destinatarios de la tutela especial para el caso de despido por matrimonio.

De esta manera, el fallo apelado queda descalificado, haciéndose lugar a la queja y declarando procedente el recurso extraordinario. Se agrega la queja al principal, se remiten los autos al tribunal de origen para que se dicte un nuevo fallo acorde a lo resuelto.

#### **4. Análisis crítico de la autora**

##### **4.1 ¿Qué se entiende por principio? La no discriminación e igualdad de trato.**

En el fallo analizado, la Corte expresó que la interpretación realizada por el a *quo* respecto del art. 181 de la LCT resulta violatoria de las garantías constitucionales de los derechos a la protección de la familia y a la igualdad de trato. Se expidió en pos de desalentar medidas discriminatorias que afecten al trabajador y operen en detrimento de la posibilidad de unirse en matrimonio y conformar una familia. Es menester desentrañar los conceptos aquí ponderados: Principio de no discriminación e igualdad de trato.

¿Qué se entiende por principio en derecho laboral? Ackerman, Maza, Sudera y Tula (2017) sostienen que los principios de una disciplina jurídica se asemejan a los que Dworkin (2004) llamo directrices políticas, es decir un tipo de estándar que propone un objetivo que ha de ser alcanzado y que supone una preferencia axiológica que da identidad a la disciplina de suerte que, la ausencia o contradicción de aquellos en la doctrina o legislación supondrá la negación de esta.

Discriminar, como lo especifica la Real Academia Española, es un concepto neutro: consiste simplemente en seleccionar excluyendo, pero el lenguaje nada nos dice acerca de si esa selección es valiosa o adversa. (Samuel, 2017)

Sin embargo, en su prólogo, Carlos Toselli (Samuel, 2017) dice que en la jerga del derecho la palabra “discriminación” tiene connotaciones claramente cuestionables y que por ello generalmente se utiliza la segunda acepción del Diccionario de la lengua española que implica: "dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos o políticos, etc.". Agrega además que “el concepto de igualdad, es la clave de bóveda para marcar cuándo se genera esta discriminación de impacto negativo con afectación sobre la dignidad del ser humano”.

Esto nos lleva a una segunda pregunta: ¿Qué es la igualdad de trato? La Dra. Grillo (2007) afirma que la igualdad ante la ley así reconocida significa que todos los habitantes de la Nación que se encuentran en similares circunstancias, tienen derecho a recibir el mismo tratamiento legal, sin sufrir discriminaciones arbitrarias. Es decir ser iguales ante

la ley en igualdad de circunstancias, sin que se deba otorgar excepciones o privilegios que excluyan a unos de lo que se reconoce a otros en igualdad de condiciones.

Al respecto, Amartino y Nuger (2020) afirman que la relación entre la persona trabajadora y el empleador es una relación de dependencia jurídica y económica, que parte de una desigualdad previa y asimétrica, ya que las partes tienen distinta posición económica y jerárquica. Por lo tanto, la función del Derecho del Trabajo no es sostener la igualdad sino nivelar las desigualdades.

En los fundamentos de “González Gerardo Esteban c/Casino de Buenos Aires S.A. Compañía de Inversiones en Entretenimiento SA UTE s/juicio sumarísimo” del 28 de junio de 2010, se afirmó que la Ley N.º 23.592 “dio un paso fundamental contra la discriminación al facultar a los jueces a pulverizar el acto discriminatorio y reparar las consecuencias derivadas del episodio lesivo” y que es plenamente aplicable a las relaciones laborales individuales. Sostiene que a todos los habitantes de la Nación les está garantizada la igualdad real de oportunidades y de trato que prevé nuestra Ley Fundamental a partir de la entrada en vigor de la modificación constitucional del año 1994 en el art. 75, inc. 23, CN.

En el fallo analizado la Corte afirma que los art 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”.

#### **4.2 Antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales**

Hasta el momento regía el Plenario Drewes (1990). Aquí la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo resolvió que el trabajador varón, para tener derecho a la indemnización especial del art. 182 debía acreditar que había sido despedido a raíz de haber contraído matrimonio. Al respecto, Grisolia (2016) afirma que muchas veces, la trabajadora mujer —a diferencia de lo que ocurre con el trabajador varón— es segregada de ciertos ámbitos laborales por razón del género, lo que justifica el diferente alcance que corresponde darle a la presunción del artículo referido.

Por su parte Mirolo (2003) se refiere a la prohibición del despido por matrimonio citando los orígenes de la ley 12.383, sancionada en 1938 por iniciativa del Dr. Alfredo L. Palacios, en la que se prohibía a los empleadores celebrar actos o convenios y dictar

reglamentaciones internas por las que se establezcan para su personal el despido por causa de matrimonio.

Y agrega este autor que “esta disposición protegió tanto a los hombres como a las mujeres, pero la jurisprudencia interpreto que respecto a los primeros el análisis de las circunstancias debe ser efectuado con criterio restrictivo” (p.419).

La primera regla de interpretación de la ley, según la doctrina de los fallos “Pirelli Neumáticos SAIC (TF 24943-I) y otro c/ DGI y otros/recurso directo a Cámara” del 9 de mayo de 2017 y “A., M. G. c/ Obra Social del Poder Judicial de la Nación s/ cobro de pesos/sumas de dinero” del 05 de setiembre del mismo año, es su letra. Es así que no hay, en la literalidad de los art 180, 181 y 182 de la LCT ninguna referencia acerca de que la única y exclusiva destinataria de la protección especial sea la trabajadora de sexo femenino.

En el precedente “Álvarez” de la CSJN, se señala que las leyes no pueden ser interpretadas históricamente, sin consideración a la nuevas condiciones y necesidades de la comunidad, sino que deben interpretarse de manera evolutiva, porque toda ley, por naturaleza, tiene una visión de futuro, está predestinada a recoger y regir hechos posteriores a su sanción. (CSJN, Fallo 333:2306, 2010)

### **4.3. La postura de la autora**

Luego de una conceptualización de los principios de no discriminación y de igualdad de trato, de recorrer la doctrina y jurisprudencia que rodea al fallo bajo análisis, esta autora concuerda con lo dispuesto por el Máximo Tribunal en su fallo.

El caso Puig se enmarca en una línea jurisprudencial de la Corte que, en las últimas décadas, ha avanzado en materia de igualdad de género, fallando a favor de un hombre al que se le había negado una protección laboral debido a su género. De esa manera, estableció condiciones paritarias entre los cónyuges en las responsabilidades familiares y domésticas, con el fin de evitar que esas responsabilidades constituyan un factor de discriminación contra las mujeres en el ámbito laboral (Ferrari y Fernández Mehle, 2021)

Es importante considerar la nueva realidad sociocultural, donde los espacios ganados por las mujeres incluyendo el ámbito laboral son cada vez más amplios y vastos.

En un nuevo paradigma cultural donde ambos cónyuges asumen por igual las responsabilidades familiares, no es posible pensar que el empleador tenderá a despedir solo a las trabajadoras mujeres y solo ellas estén alcanzadas por una tutela especial.

Esa interpretación es contraria a la Constitución Nacional, a los tratados y convenios internacionales sobre derechos humanos y derechos laborales, así como a nuestra ley civil. Todas estas normas no solo brindan especial protección a la mujer sino que también resguardan el matrimonio y la vida familiar consagrando iguales derechos a hombres y mujeres.

La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979), que posee rango constitucional a partir de la reforma de 1994, impone el deber de garantizar a mujeres y hombres los mismos derechos y deberes frente a la decisión de contraer matrimonio, durante su desarrollo y luego de su disolución; y como progenitores, sin importar su estado civil, en todo lo que concierne a sus hijos. En este sentido, la autora interpreta que la decisión del Máximo Tribunal efectuó una ponderación adecuada de los principios en juego.

Para interpretar la LCT, la Corte también destacó el Convenio 156 de la OIT (1981), que prescribe la obligación de promover la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores independientemente de su género, y de evitar conflictos entre sus responsabilidades personales y laborales. Además, señala expresamente en su art. 8 que la responsabilidad familiar no debe constituir una causa justificada para poner fin a una relación de trabajo.

La Corte consideró pertinente señalar, que la norma bajo análisis -art. 181- junto a los artículos 180 y 182 de la LCT, integran el capítulo III de dicha ley, insertos inapropiadamente en el título VII referido al “Trabajo de Mujeres”. La localización del capítulo en el título referido genera ambigüedades al momento de interpretar la letra de la ley. Esta cuestión es subsanada analizando que “ninguna de las tres normas se refiere de manera expresa a la mujer trabajadora como exclusiva destinataria de la protección especial que consagran”. Indica incluso que el art. 180 se refiere a “personal” para identificar a los sujetos alcanzados por la tutela, expresión que contempla ambos géneros.

Los jueces del *a quo* admitieron que el trabajador varón tiene derecho a la indemnización prevista en el art 182 de la LCT, pero que la presunción contenida en el

art. 181 no aplica a ellos, de manera que para obtener la indemnización especial deben probar que el despido tuvo como causa el matrimonio. El cívico Tribunal pone luz sobre este planteo, interpretando que lo decidido por el tribunal inferior “no constituye una derivación razonada de las normas examinadas”, ya que no hay elemento alguno en la letra de los art 180, 181 y 182 de la LCT que autorice a excluir de sus disposiciones al trabajador varón. Por ende, dice la Corte, la única interpretación posible es que lo dispuesto por los artículos en cuestión “es aplicable indistintamente a hombres y mujeres”, aunque el capítulo que contiene estas normas integre, de modo inadecuado, el título referido al “Trabajo de Mujeres”.

De esta manera, la autora considera que esta innovadora doctrina judicial implica por un lado, el sentido de interpretación que deberán tener los tribunales ordinarios de todo el territorio argentino para el art 181 de la LCT y por otra parte, que incluir al trabajador varón en un área especial de tutela, igualándolo ante la ley con la trabajadora mujer opera sobre una forma indirecta de discriminación, ya que hasta este momento, los empleadores podían elegir para los puestos a los hombres, que carecían de esta protección adicional.

## **5. Conclusión**

Al analizar los argumentos del fallo “Puig”, respecto de la presunción “*iuris tantum*” del art 181 de la LCT, se ponderan los principios de no discriminación y de igualdad de trato y al mismo tiempo se interpreta que la ubicación de dicho artículo dentro Título VII Del Trabajo de Mujeres es inadecuada, generando ambigüedad respecto del alcance de la norma.

Los artículos 180, 181 y 182 de la LCT operan como un sistema de garantías de protección integral de la familia y en este sentido, limitar los derechos laborales por cuestiones de género supone desconocer que tanto hombres como mujeres son igualmente responsables en el ejercicio de la actividad familiar, Por esta razón, la autora considera acertada la adhesión de la CSJN a la tesis amplia que incluye al trabajador varón dentro de la tutela por despido por causa de matrimonio.

La decisión adoptada por el Alto Tribunal representa un avance en materia de igualdad de género y establece los lineamientos que los tribunales inferiores de todo el país deberán seguir al momento de emitir sentencia.

Al reflexionar sobre lo trabajado a lo largo de esta nota a fallo, resulta evidente la necesidad de una modificación de la norma para poder adaptarla a la nueva realidad imperante. La familia como eje central de la sociedad ha sufrido importantes transformaciones desde la creación de la ley hasta la actualidad, son cambios que el legislador de aquella época -1976- no podía prever pero que hoy son una realidad y es preciso que el texto de la ley evolucione en esa dirección.

Al extenderse en este fallo al trabajador varón, aquellos derechos que hasta ahora eran reconocidos exclusivamente a las mujeres, basando la Corte sus fundamentos en la protección integral de la familia, es posible replantearse incluso el alcance de todas las normas de la LCT. Dentro de la LCT, la mujer goza de una tutela especial que resultaba imprescindible en los tiempos donde la igualdad de género parecía lejana, pero en estos tiempos, hombres y mujeres asumen por igual las responsabilidades familiares. Esta situación deja desprotegido al trabajador varón y lo expone a sufrir arbitrariedades por parte del empleador. Una reforma legislativa que contemple estas cuestiones, se adapte a las nuevas realidades sociales y culturales, concediendo derechos sin distinción de género, resulta sumamente necesaria.

## **6. Referencias bibliográficas**

### **6.1. Doctrina**

Ackerman, M. E., Maza, M. Á., Sudera, J. A., & Tula, D. J. (2017). *Manual de elementos de derecho del trabajo y de la seguridad social*. Santa Fe: Rubinzal-Culzoni Editores.

Alchourron, C. y Bulygin, E. (2012). *Introducción a la Metodología de las Ciencias Jurídicas y Sociales*. Buenos Aires: Astrea.

Amartino, M & Nuger V. (2020) Las responsabilidades familiares en la LCT. Análisis a la luz del fallo de la Corte Suprema “Puig c/ Minera Santa Cruz”. *Revista La Causa Laboral*, (83).

Dworkin, R., (1984). *Los derechos en serio*. Barcelona: Ariel S.A.

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

Gascón Abellán, M. y García Figueroa, A. (2003). *Interpretación y argumentación jurídica*. San Salvador: Consejo Nacional de la Judicatura

Grillo, I. (2007) *La igualdad de condiciones*. Recuperado de [http://www.saij.gob.ar/doctrina/dacf070004-grillo-igualdad\\_condiciones.htm#:~:text=La%20igualdad%20ante%20la%20ley,legal%2C%20sin%20sufrir%20discriminaciones%20arbitrarias.](http://www.saij.gob.ar/doctrina/dacf070004-grillo-igualdad_condiciones.htm#:~:text=La%20igualdad%20ante%20la%20ley,legal%2C%20sin%20sufrir%20discriminaciones%20arbitrarias.)

Grisolía, J. A. (2016). *Manual de derecho laboral*. Buenos Aires: Abeledo Perrot.

Miroló, R. R. (2003). *Curso de derecho del trabajo y de la seguridad social* (2a ed.). Córdoba: Advocatus

Samuel, O. M. (2017). *Discriminación laboral*. Buenos Aires: Astrea.

## 6.2. Jurisprudencia

CNAT Sala X (28 de junio de 2010) "González Gerardo Esteban c/Casino de Buenos Aires S.A. Compañía de Inversiones en Entretenimiento SA UTE s/juicio sumarísimo" S.D. 17.579, Expte. N.º 30.632/08

Corte Suprema de Justicia de la Nación. (07 de diciembre de 2010) “Álvarez, Maximiliano y otros c/ CENCOSUD S.A. s/ACCION DE AMPARO” Fallos: 333:2306

Corte Suprema de Justicia de la Nación. (09 de mayo de 2017) “Pirelli Neumáticos SAIC (TF 24943-I) y otro c/ DGI y otro s/recurso directo a Cámara” Fallos 340:644

Corte Suprema de Justicia de la Nación. (05 de setiembre de 2017) “A., M. G. c/ Obra Social del Poder Judicial de la Nación s/ cobro de pesos/sumas de dinero” Fallos 340:1149

Corte Suprema de Justicia de la Nación. (24 de setiembre de 2020) CNT 57589/2012/1/RH1

### 6.3. Legislación

Constitución Nacional de la República Argentina (1994). Honorable Congreso de la Nación Argentina. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm>

Honorable Congreso de la Nación Argentina (1 de marzo de 1984) Convención Americana de Derechos Humanos [Ley 23.054 de 1984] Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/28152/norma.htm>

Honorable Congreso de la Nación Argentina (8 de mayo de 1985) Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación sobre la Mujer [Ley 23.179 de 1985] Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/26305/norma.htm>

Honorable Congreso de la Nación Argentina (29 de octubre de 1986) Convenio 156 sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: Trabajadores con responsabilidades familiares. [Ley 23.451 de 1986] Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/22030/norma.htm>

Honorable Congreso de la Nación Argentina (13 de mayo de 1976) Ley de Contrato de Trabajo [Ley 20.744 de 1976] Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>

Honorable Congreso de la Nación Argentina (6 de mayo de 1986) Pactos Internacionales de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y Civiles y Políticos y su Protocolo facultativo. [Ley 23.313 de 1986] Recuperado de

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/23782/norma.htm>

Honorable Congreso de la Nación Argentina (23 de agosto de 1988) Actos Discriminatorios. [Ley 23.592 de 1988] Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/20465/texact.htm>

## **7. Anexo: Fallo Completo.**

Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz

S.A. s/ despido.

Corte Suprema de Justicia de la Nación

Buenos Aires, 24 de Septiembre de 2020

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

Considerando:

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

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

2º) Que, para así decidir, el a quo consideró que la pretensión había sido desestimada por el juez de origen porque, aunque se había acreditado que la empleadora tomó conocimiento del matrimonio celebrado el día 18 de marzo de 2010, el actor no

había logrado probar que el distracto se hubiera producido por dicha razón, toda vez que los testigos manifestaron desconocer el motivo de la desvinculación ocurrida el 25 de junio de 2010. Añadió que tampoco surgía de sus declaraciones que la empresa llevara adelante una —práctica discriminatoria‖ (arg. art. 1º de la ley 23.592), y no halló elementos que permitiesen tener por configurado un despido discriminatorio que autorizase a aplicar las pautas en materia de prueba establecidas por esta Corte en los precedentes sobre la materia (Pellicori y Sisnero, Fallos: 334:1387 y 337:611 respectivamente). Recordó que, según el fallo plenario n° 272 del fuero, dictado en autos —Drewes‖ —que debía entenderse vigente en virtud de lo establecido en la acordada 23/2013 de esta Corte— “En caso de acreditarse que el despido del trabajador varón obedece a causas de matrimonio, es procedente la indemnización prevista en el art. 182 de la L.C.T.”. Y señaló, con cita de un precedente propio, que si bien conforme a ese criterio la protección contra el despido por matrimonio se extiende al dependiente —pues sostener lo contrario afectaría el —principio de prohibición de discriminación‖—, no es menos verdad que, en estos casos, es necesario que se acredite que tal circunstancia fue la que causó el despido pues, a diferencia de lo que ocurre con la trabajadora mujer, no opera la presunción “*iuris tantum*” que establece el art. 181 de la LCT. Esta circunstancia, subrayó, no resulta contraria a los derechos constitucionales invocados sino que está respaldada por las disposiciones de la Constitución Nacional y por los tratados internacionales que consagran una protección especial de la mujer de manera que “No existe, en el caso, una distinción arbitraria por „razón del sexo“. Por el contrario, existe una realidad sociocultural —difícil de soslayar— y que busca(n) revertir y contrarrestar las normas legales...conformada por 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”.

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

4º) Que si bien la impugnación traída conduce a la interpretación de una norma de derecho común —el art. 181 de la LCT— y tal cuestión sería, en principio,

ajena a la instancia del art. 14 de la ley 48, cabe hacer excepción a esa regla en la medida en que la cámara ha dado a tal precepto un alcance irrazonable, que no solo prescinde de sus propios términos sino que, además, colisiona abiertamente con las directivas que fluyen de la Constitución Nacional y de los tratados internacionales de derechos humanos en materia de no discriminación y protección integral de la familia (confr. doctrina de Fallos: 307:398; 314:1849; 319:2676; 329:5266, entre muchos más).

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 cual fuere la orientación general que pueda atribuirse a la reforma dispuesta por la ley 21.297, lo cierto es que, a partir de ella el texto de la LCT ya no contiene norma que expresamente restrinja la aplicación del régimen protector del despido por causa de matrimonio en el supuesto de que el despedido sea un trabajador varón.

8°) Que, además, la restricción consagrada en el fallo apelado se revela como producto de una inteligencia regresiva que contrasta con la orientación postulada por esta Corte al señalar que —las leyes no pueden ser interpretadas sólo históricamente, sin consideración a las nuevas condiciones y necesidades de la comunidad, porque toda ley, por naturaleza, tiene una visión de futuro, [y] está predestinada a recoger y regir hechos posteriores a su sanción” (Fallos: 333:2306, considerando 9°). Ciertamente, para sustentar su posición, la cámara puso de relieve la existencia de poderosas razones que justifican el otorgamiento de una especial protección legal a la mujer frente a la discriminación de la que comúnmente es objeto, especialmente en el terreno laboral. Así, se hizo eco de las motivaciones que condujeron al legislador de 1974 a incorporar el sistema protector, particularmente dirigido a la mujer, en los términos aludidos en el considerando anterior. Empero, al centrarse solo en esa circunstancia, ha omitido examinar la significación de las normas en juego en el actual contexto en el cual el modelo sociocultural que asignaba únicamente a la mujer la responsabilidad de la crianza de los hijos y de las tareas

domésticas se encuentra en pleno proceso de cambio. En efecto, el paradigma familiar ha experimentado profundas modificaciones en los últimos años orientándose hacia un nuevo modelo en el cual ambos cónyuges –entre los cuales, inclusive, puede no haber diferencia de sexo- se hacen cargo indistintamente de las tareas y obligaciones domésticas y familiares.

9°) Que no puede perderse de vista que el régimen normativo protector contra el despido motivado por el matrimonio reconoce su génesis en el hecho de que, ante la asunción de responsabilidades familiares -derivada de la unión conyugal- por parte de los trabajadores, los empleadores temen que el cumplimiento de las obligaciones laborales y la capacidad productiva de aquellos se vean afectados, lo que los induce a desvincularlos. Los arts. 180 a 182 de la LCT conforman un sistema de protección mediante el cual el legislador ha procurado desalentar ese tipo de medidas extintivas claramente discriminatorias que afectan a quienes deciden unirse en matrimonio y conformar una familia. En tal contexto, la presunción del art. 181 es una pieza fundamental de ese sistema de garantías pues permite superar las dificultades que normalmente se presentan a la hora de probar la real motivación discriminatoria de un despido. Ahora bien, si en el nuevo paradigma sociocultural los cónyuges ya asumen o tienden a asumir por igual las responsabilidades familiares, no puede interpretarse que los estímulos del empleador para despedir a quienes contraen matrimonio se suscitan solamente en el caso de las mujeres trabajadoras, y que solamente ellas deben estar íntegramente abarcadas por el sistema protector especial de los arts. 180, 181 y 182 de la LCT.

10) Que la decisión de la cámara, en esas condiciones, se exhibe prescindente de los principios y directivas constitucionales e internacionales que, sin desmedro de propender al especial resguardo de la mujer, privilegian también la protección del matrimonio y de la vida familiar (arts. 14 bis de la Constitución Nacional y 11.2 y 17 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, 23 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 3 y 16 de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y 10 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales). Entre otros aspectos relevantes para el esclarecimiento de los puntos debatidos en este caso, los instrumentos internacionales mencionados -que gozan de rango constitucional según el art. 75, inc. 22, de la Constitución Nacional- enfatizan que —la familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado (art. 17.1 de la

Convención citada en primer término, 23 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y 10.1 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales). Asimismo, reconocen el derecho del hombre y de la mujer a contraer matrimonio (art. 17.2 de la Convención y 23 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos cit. y establecen la obligación de los Estados de -tomar medidas apropiadas para asegurar la igualdad de derechos y la adecuada equivalencia de responsabilidades de los cónyuges en cuanto al matrimonio, durante el matrimonio y en caso de disolución del mismo (art. 17.4 de la Convención y 23 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos). La eliminación de —la discriminación contra la mujer (art. 16.1) y, particularmente, en lo que atañe a —los asuntos relacionados con el matrimonio y las relaciones familiares (art. 16.1) 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 (art. 16.1), —[l]os mismos derechos y responsabilidades durante el matrimonio y con ocasión de su disolución (art. 16.1) 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 (art. 3°). El Convenio, además, determina expresamente que —la responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo (art. 8). En suma, las directivas internacionales examinadas consagran innegablemente la igualdad de derechos de hombres y mujeres frente al matrimonio y las responsabilidades

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

12)Que, en concordancia con esos principios que emergen del ordenamiento internacional, las previsiones vigentes de nuestro derecho interno en materia civil vedan el otorgamiento de un trato diferencial al varón que contrae matrimonio respecto del que se da a la mujer. En efecto, el art. 402 del Código Civil y Comercial de la Nación determina expresamente que “Ninguna norma puede ser interpretada ni aplicada en el sentido de limitar, restringir, excluir o suprimir la igualdad de derechos y obligaciones de los integrantes del matrimonio, y los efectos que éste produce, sea constituido por dos personas de distinto o igual sexo”. En razón de ello y, frente a la necesidad de contar con criterios interpretativos homogéneos que aseguren la coexistencia armónica de las disposiciones existentes en las distintas ramas del ordenamiento nacional, la única inteligencia posible que cabe asignar al art. 181 de la LCT es la que equipara a varones y mujeres para acceder a la protección especial en caso de despido por matrimonio. En consecuencia, corresponde descalificar el fallo apelado pues media en el caso la relación directa e inmediata entre lo debatido y resuelto y las garantías constitucionales que se dicen vulneradas (art. 14 de la ley 48). Por ello, y lo concordemente dictaminado por el señor Procurador Fiscal, se hace lugar a la queja, se declara procedente el recurso extraordinario y se deja sin efecto la sentencia apelada con el alcance indicado. Con costas (art. 68 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación). Agréguese la queja al principal, hágase saber y remítanse los autos al tribunal de origen para que, por medio de quien corresponda, se dicte un nuevo fallo con arreglo al presente.

VOTO DEL SEÑOR PRESIDENTE DOCTOR DON CARLOS  
FERNANDO ROSENKRANTZ

Considerando:

1°) Que la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, al confirmar la sentencia de primera instancia, rechazó el reclamo de la indemnización especial por despido por causa de matrimonio (art. 182 de la Ley de Contrato de Trabajo, en adelante —LCT) que fue promovido por el trabajador tras ser desvinculado sin expresión de motivos de la empresa demandada. Para así decidir, el a quo consideró que la pretensión había sido desestimada por el juez de origen porque, aunque se había acreditado que la empleadora tomó conocimiento del matrimonio celebrado el día 18 de marzo de 2010, el actor no había logrado probar que el distracto se hubiera producido por dicha razón, toda vez que los testigos manifestaron desconocer el motivo de la desvinculación ocurrida el 25 de junio de 2010. Añadió que tampoco surgía de sus declaraciones que la empresa llevara adelante una —práctica discriminatorial (arg. art. 1° de la ley 23.592) y no halló elementos que permitiesen tener por configurado un despido discriminatorio que autorizase a aplicar las pautas en materia de prueba establecidas por esta Corte en los precedentes sobre la materia (Pellicori y Sisnero, Fallos: 334:1387 y 337:611, respectivamente). Recordó que, según el fallo plenario n° 272 del fuero dictado en autos —Drewes— que debía entenderse vigente en virtud de lo establecido en la acordada 23/2013 de esta Corte—, “en caso de acreditarse que el despido del trabajador varón obedece a causas de matrimonio, es procedente la indemnización prevista en el art. 182 de la L.C.T.”. 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 Alfonzo 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 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”. 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 (—Pellicorill Fallos: 334:1387 y —Sisneroll, y Fallos: 337:611). En consecuencia, al no haber satisfecho la carga procesal de acreditar que el despido fue motivado en el hecho de haber contraído matrimonio, y al no resultar alcanzado por la presunción pretendida por su carácter de varón, la cámara confirmó el pronunciamiento apelado que había rechazado la demanda.

3º) Que contra ese pronunciamiento el actor interpuso recurso extraordinario federal que al ser denegado dio origen a la presente queja. El recurrente sostiene que la decisión apelada no solo es arbitraria porque carece de la debida fundamentación, se basa en afirmaciones dogmáticas y no aplica el principio de equidad en materia de distribución de la carga de la prueba, sino que vulnera -entre otras- las garantías de igualdad y de no discriminación y resulta contraria al mandato constitucional de protección a la familia, consagrado en los arts. 14 bis de la Constitución Nacional, 17 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, 16 de la Declaración Universal de Derechos Humanos y 23 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Alega que limitar el alcance de la presunción que surge de la norma en cuestión solo a las trabajadoras mujeres significa discriminarlo en razón de su género, lo que está constitucionalmente vedado; que la cláusula de marras tiene como objeto implementar la mencionada protección de la familia y que, puesto que tanto el hombre como la mujer se ocupan de tareas domésticas y del cuidado de la familia corresponde su aplicación sin distinciones.

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

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

5°) Que no resultando controvertido en el caso que la empleadora tomó conocimiento que el actor contrajo matrimonio el día 18 de marzo de 2010 y que lo desvinculó de la empresa demandada sin expresar motivo alguno y dentro de los seis meses posteriores a la celebración del acto nupcial del que fue debidamente notificada, el debate en la causa se circunscribe a precisar los alcances de la tutela que emerge del art. 181 de la LCT en cuanto presume *-iuris tantum-* que el despido dispuesto por el empleador i) sin invocación de causa o con causa invocada pero no probada, ii) producido dentro de los tres (3) meses anteriores o seis (6) meses posteriores a la celebración del matrimonio del empleado y iii) habiendo mediado notificación fehaciente del mismo al empleador dentro de dichos plazos, responde al evento nupcial. En concreto, en el sub examine se trata de establecer si la presunción de despido por causa de matrimonio establecida en la norma citada, ubicada bajo el título —Trabajo de las mujeres!, alcanza no solo a las trabajadoras mujeres sino también al trabajador varón.

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

“Varela”, Fallos: 341:1106, considerando 9°). De ahí que, para respetar su validez constitucional, la lectura del texto y/o la interpretación del art. 181 de la LCT debe reflejar el íntimo enlace que dicho precepto debe guardar con el marco conceptual y la exégesis de las normas que integran el bloque constitucional que se vinculan con la materia que le da contenido.

7°) Que en el sub 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 Jaureguierry y Hernán Cortés, en Jaureguierry, op. cit. págs. 143 y ss.).

8°) Que de la cláusula constitucional relativa a la protección integral de la familia se depende el principio de trato igualitario de los integrantes primarios de dicho núcleo social (Bidart Campos, Germán, —Tratado Elemental de Derecho Constitucional Argentino, Editorial Ediar, Buenos Aires, 2006, Tomo I B, pág. 219), que recibe reconocimiento expreso en un conjunto de instrumentos internacionales con jerarquía constitucional, conforme lo dispuesto por el art. 75, inciso 22, de la Norma Fundamental nacional. Así, el art. 17 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos establece, en su inciso 1, que “la familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y debe ser protegida por la sociedad y el Estado”. Por su parte, el inciso 4 agrega que los Estados partes “deben tomar medidas apropiadas para asegurar la igualdad de derechos y la adecuada equivalencia de responsabilidades de los cónyuges en cuanto al matrimonio, y

en caso de disolución del mismo...”. En sentido similar, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), consagra en su art. 16 que “1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas adecuadas para eliminar la discriminación contra la mujer en todos los asuntos relacionados con el matrimonio y las relaciones familiares y, en particular, asegurarán, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres: (...) d) Los mismos derechos y responsabilidades como progenitores, cualquiera que sea su estado civil, en materias relacionadas con sus hijos; en todos los casos, los intereses de los hijos serán la consideración primordial; (...) f) Los mismos derechos y responsabilidades respecto de la tutela, curatela, custodia y adopción de los hijos, o instituciones análogas cuando quiera que estos conceptos existan en la legislación nacional; en todos los casos, los intereses de los hijos serán la consideración primordial”. En la misma orientación, el art. 10 del Pacto de Derechos Económicos Sociales y Culturales establece que “(l)os Estados Partes en el presente pacto reconocen que: 1. Se debe conceder a la familia, que es el elemento natural y fundamental de la sociedad, la más amplia protección y asistencia posibles, especialmente para su constitución y mientras sea responsable del cuidado y la educación de los hijos a su cargo...”. Por su parte, el Comité de los Derechos del Niño -organismo que el Tribunal ha considerado intérprete autorizado de la Convención sobre los Derechos del Niño (Fallos: 331: 2047)-, en su Observación General n° 7 reconoce que existe una tendencia global hacia una mayor diversidad en el tamaño de la familia, las funciones parentales y las estructuras para la crianza de los niños, y considera que —‘familia’ se refiere a una variedad de estructuras que pueden ocuparse de la atención, el cuidado y el desarrollo de los niños pequeños y que incluyen a la familia nuclear, la familia ampliada y otras modalidades tradicionales y modernas de base comunitaria, siempre que sean acordes con los derechos y el interés superior del niño (conf. párrafos 15 y 19, Fallos: 340:1154, disidencias de los jueces Maqueda y Rosatti, considerandos 20). Los criterios reseñados, orientados a la protección de la familia —entendida en una concepción amplia- encuentran proyección infra constitucional en el Código Civil y Comercial de la Nación, en tanto establece que los cónyuges se deben asistencia recíproca, privilegiando el cuidado compartido de los hijos, así como la obligación conjunta de criarlos (arts. 431, 651, 658).

9°) Que a la luz de la evolución y el desarrollo progresivo y dinámico de los conceptos, principios y pautas constitucionales que definen y gobiernan la garantía de —protección integral de la familiar 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- empresarial. De lo expuesto se sigue que el espíritu tuitivo que llevó a consagrar la presunción del artículo 181 bajo el título —Del trabajo de las mujeres‖, constituyó una precursora y temprana —medida de acción positiva‖ dirigida —en ese entonces- a proteger a un colectivo vulnerable como el de las trabajadoras. En la actualidad resulta imperativa una lectura dinámica y progresiva de la norma que, superando los estereotipos culturales con tintes discriminatorios precedentemente referidos, procure su extensión a todos los trabajadores, con una hermenéutica de equidad de género. Por lo dicho, la restricción consagrada en el fallo apelado expone una inteligencia regresiva que contrasta con la orientación postulada por esta Corte al señalar que “las leyes no pueden ser interpretadas sólo históricamente, sin consideración a las nuevas condiciones y necesidades de la comunidad, porque toda ley, por su naturaleza, tiene una visión de futuro, (y) está predestinada a recoger y regir hechos posteriores a su sanción” (Fallos: 333:2306, considerando 9°).

11)Que, por lo demás, restringir la exegesis de la norma en estudio al supuesto exclusivo del matrimonio de la trabajadora mujer implicaría privar de tutela al trabajador varón, a quien también corresponde atribuir el ejercicio de tareas de cuidado, conforme al mandato del bloque de constitucionalidad analizado ut supra. Tal interpretación, desfavorable a los varones, implicaría asimismo afectar la igualdad de oportunidades de las mujeres en el acceso a los puestos de trabajo, restringiendo la contratación del género femenino. En efecto, al tener éstas y no aquellos la presunción de despido por matrimonio, el empleador podría inclinarse por seleccionar varones a fin de evitar la futura aplicación de la figura.

12)Que de lo expuesto se concluye que, en el marco de las pautas constitucionales e internacionales con jerarquía constitucional aplicables al sub examine, la presunción estatuida por el art. 181 de la LCT debe ser aplicada sin distinciones en razón de género. La solución que aquí se propone encuentra correlato con lo previsto en el Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo (ley 23.451), norma con nivel supra- legal en el orden interno conforme el art. 75, inciso 22, de la Constitución Nacional, en cuanto condena la discriminación contra las trabajadoras y trabajadores con responsabilidades

familiares y prevé expresamente que—la responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo (art. 8).

13) Que atento a la forma en que se decide la controversia, resulta innecesario el tratamiento de los restantes planteos propuestos por el recurrente. En tales condiciones corresponde descalificar la sentencia impugnada, pues media en el caso la relación directa e inmediata entre lo debatido y lo resuelto y las garantías constitucionales que se dicen vulneradas (art. 14 de la ley 48). Por ello, habiendo dictaminado el señor Procurador Fiscal, se declara admisible la queja, procedente el recurso extraordinario interpuesto y con el alcance indicado se revoca la sentencia apelada, con costas (art. 68 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación). Vuelvan los autos al tribunal de origen a fin de que, por quien corresponda, se dicte pronunciamiento con arreglo al presente. Hágase saber, acumúlese la queja al principal y, oportunamente, remítase.

Firmado Digitalmente por ROSENKRANTZ Carlos Fernando

Firmado Digitalmente por HIGHTON Elena Inés

Firmado Digitalmente por MAQUEDA Juan Carlos

Firmado Digitalmente por LORENZETTI Ricardo Luis

Firmado Digitalmente por ROSATTI Horacio Daniel

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

Dr. Ariel Gustavo Lucero.

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

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