



**LA PROTECCION DEL DESPIDO POR MATRIMONIO Y EL NUEVO  
PARADIGMA FAMILIAR: UN ANALISIS DEL FALLO “PUIG, 2020”**

**NOTA A FALLO**

Autor: Facundo Cerino

D.N.I: 41.993.897

Legajo: ABG09329

Prof. Director: César Daniel Baena

Córdoba, 2022

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

**Fallo:** Corte Suprema de Justicia de la Nación, “Recurso de hecho deducido por el actor en la causa Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido” Buenos Aires, 24 de septiembre de 2020.

**Sumario:** 1. Introducción. -2. Premisa fáctica e historia procesal. - 3. Fundamentos del tribunal. - 4. Análisis crítico. - 4.1. Alcances del derecho. - 4. 2. Postura del autor. -5. Conclusión. 6.Referencias bibliográficas. -6.1. Doctrina. -6. 2. Jurisprudencia. -6. 3. Legislación. -7. Anexo: fallo completo.

## 1. Introducción

En el presente trabajo se realiza un preciso análisis del caso caratulado “Recurso de hecho deducido por el actor en la causa Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido” de la fecha 24 de septiembre del 2020. El mismo consta del despido de un trabajador (sin expresión de motivos) dentro de los seis meses posteriores a la fecha de haber contraído matrimonio. La causa fue resuelta por la Corte Suprema de Justicia de la Nación (en adelante CSJN) luego de que la parte actora haya interpuesto el recurso extraordinario ante la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, cuya denegación dio origen a la queja correspondiente.

La solidez del caso permite abordar diferentes aspectos -que en adelante se desarrollarán-, entre ellos la discriminación que recae sobre la parte actora por estimar el Tribunal a quo que la indemnización especial del art. 182, presente en el Título VII denominado Trabajo de Mujeres (Ley N° 20.744, 1976) sólo le concierne a la trabajadora. Cabe considerar que, con el paso del tiempo, se produjeron una serie de cambios económicos y sociales, generando así un nuevo escenario de oportunidades en el ámbito profesional; elemento esencial y central en la vida de los ciudadanos en cuestión, ya que no solo se trata de nuevas ofertas laborales, sino también, del principal medio para conseguir ingresos que abastezcan a una familia en conjunto.

Ahora bien “la tarea del interprete -como explica (...) Engisch- ‘consiste en interpretar de acuerdo con los tiempos, contemporáneamente’ y dirigir su mirada no hacia el pasado, sino hacia el presente y el futuro” (Squella Narducci, 2000, p.405) compartiendo líneas argumentales que también utilizó la CSJN al momento de expedirse sobre el caso.

En cuanto a los problemas jurídicos que se vislumbran en el presente fallo se encuentran el axiológico y el lingüístico. Considerando que un problema axiológico concierne a un choque entre reglas y principios, se logra observar que en un ordenamiento jurídico existen principios y normas que se pueden reconocer solamente por el contenido y fuerza argumentativa que disponen. Mientras las normas se aplican o no se aplican, los principios deben ser observados porque es una exigencia de la justicia y además dan razones para dictaminar en un sentido específico. Ambos, se dirigen a decisiones singulares alusivas al deber jurídico en precisas circunstancias, pero discrepan en la condición de la orientación que otorgan. Asimismo, los principios poseen una dimensión de peso o importancia que las normas no, debiendo así el juez resolver el problema considerando el peso relativo de cada uno (Dworkin, 1989).

Traspolando lo conceptualizado anteriormente respecto al problema axiológico, se observa en el fallo que la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, que reafirma lo resuelto por el a quo, desestima el recurso de apelación interpuesto por el actor. Esto es así, porque comprende que la indemnización correspondiente al art. 182 de la Ley de Contrato de Trabajo (en adelante LCT) solamente le corresponde a la mujer, recayendo sobre el trabajador masculino la carga de la prueba de forma singular y excepcional. De esta forma, se produce una sentencia arbitraria e irrazonable, además de un choque contra los principios de protección integral de la familia y no discriminación que poseen jerarquía constitucional en nuestro país.

El mencionado anteriormente se diferencia del problema lingüístico en donde Alchourrón y Bulygin (2012) se refieren a lo que son las lagunas de conocimiento y las lagunas de reconocimiento. Éstas últimas se sitúan en casos individuales, donde por falta de precisión semántica de los conceptos que caracterizan un caso general, no se logra vislumbrar si el caso individual compete o no al general. Básicamente, se manifiesta cuando no conocemos el valor de verdad de un enunciado de subsunción, debido a la vaguedad de los conceptos utilizados en la formulación de normas generales. Además, ambas lagunas se encuentran en el nivel de aplicación de la normativa a sucesos singulares y su causalidad se debe a problemas empíricos-conceptuales (semánticos). En consecuencia, el hecho de que un ordenamiento jurídico sea normativamente completo, no suprime de una forma íntegra la aparición de las lagunas de reconocimiento.

Por otro lado, el problema lingüístico consta de la desacertada interpretación que los jueces realizan sobre la normativa. El artículo 182 de la LCT, inserto en el Título VII “Trabajo de Mujeres”, fue asimilado por los jueces como inadecuado por tratarse de un trabajador masculino, resolviendo así que no le corresponde la indemnización especial. Aun así, tal como es evidente en el Capítulo III titulado “De la prohibición de despido por causa de matrimonio”, se denota una vaguedad en cuanto a la precisión técnica femenino/masculino, dejando en evidencia la falencia del articulado *ut supra*.

La relevancia académica de nuestro análisis consiste en que, por la existencia de problemas jurídicos en el fallo, se produce por parte de los tribunales, diversas interpretaciones con respecto a la normativa, generándose así una confrontación entre normas y principios. Por ello es menester realizar una modificación con respecto al encuadre del Capítulo III dentro del Título VII de la LCT, dejando de lado así sentencias arbitrarias y poder marcar un lineamiento igualitario en consideración a las mismas.

## **2. Premisa fáctica e historia procesal**

La premisa fáctica ocurre cuando la parte actora, Puig, Fernando Rodolfo, contrae matrimonio el día 18 de marzo de 2010 y posteriormente es desvinculado, sin expresión de motivos, del lugar donde desempeñaba su trabajo, Minera Santa Cruz S.A. Con motivo de ello realiza una demanda aduciendo que lo despidieron sin justa causa el día 25 de junio de 2010, fecha que se encuentra dentro de los seis meses posteriores a que el mismo contrajo matrimonio, periodo por el cual la LCT en su artículo 181, indica que el despido se trataría por causa de la unión matrimonial y en su artículo 182, fija una indemnización especial por tal despido.

El juez de origen desestimó la demanda entendiendo que no le correspondía la indemnización fijada en el artículo 182. Fundamenta que, aunque se había conocido que la empleadora tomo conocimiento de las nupcias celebradas en el mes de marzo, no se encontraba ninguna prueba de que el despido se haya efectuado por la unión matrimonial del actor. Según comprende el juez, al personal masculino no le corresponde la presunción *iuris tantum*, como si lo es en el caso de las mujeres. Sostiene, además, que no se encontraron elementos que permitiesen tener por configurado un despido discriminatorio que autorice a aplicar las pautas en materia de prueba.

Respecto a lo fallado por el a quo, la parte actora interpone un recurso de apelación ante la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, argumentando la

arbitrariedad de la sentencia del Juzgado de Primera Instancia. Sin embargo, la Cámara, rechaza el recurso interpuesto por considerar que, aunque se había acreditado que la empresa tomó conocimiento del matrimonio celebrado, el actor no había logrado probar que el distracto se hubiera producido por tal causa. Además, mencionó que lo resuelto no vulnera los derechos constitucionales invocados, sino que está respaldado por la misma y por los tratados internacionales que se ocupan de la protección especial de la mujer.

Ante dicha resolución, la parte actora plantea un recurso extraordinario, cuya denegación dio origen a la queja planteada ante la CSJN. Sustenta el actor que lo dictaminado por el a quo vulnera las garantías de igualdad y no discriminación y la protección de la familia que poseen consagración constitucional. También mantiene por su parte que la sentencia dictada es arbitraria porque carece de la debida fundamentación, se basa en afirmaciones dogmáticas y asimismo no aplica el principio de equidad en materia de distribución de la carga de la prueba.

La CSJN considera que a pesar de que la impugnación originada se dirige a la exegesis de una normativa de derecho común, contraria al art. 14 de la ley 48, cabe realizar una excepción, ya que la Cámara ha dado a tal disposición un alcance irrazonable. Sostiene que carece de sus propios términos y colisiona a su vez con directivas de la Constitución Nacional y tratados internacionales de derechos humanos en materia de no discriminación y protección integral de la familia. Tras proclamar la admisión de la queja, la Corte descalifica el fallo dictaminado en la Sala VI, remitiéndose los autos al tribunal de origen para que por medio de quien corresponda, se dicte un nuevo fallo con arreglo al presente.

### **3. Fundamentos del tribunal**

Para dar solución a los problemas vislumbrados, el tribunal argumenta buscando otorgar transparencia al inconveniente. En relación con el problema axiológico, la Corte entiende que lo dictaminado por la Cámara se aparta de los principios y directivas constitucionales e internacionales que además de tender al propio resguardo de la mujer, conceden una protección al matrimonio y a la vida familiar. Igualmente, afirman que, a nivel nacional, la LCT regula la prohibición de cualquier tipo de discriminación que recaerá sobre los trabajadores, sobre todo por motivo del sexo. Además, destacan el Convenio 156 de la OIT (Ley N° 23.451, 1987), el cual manifiesta que los Estados miembros tienen

la obligación de poder garantizar que las personas puedan desempeñar de forma habitual su trabajo, sin ser objeto de discriminación alguna.

Los principios internacionales mencionados anteriormente imponen a los estados nacionales que adopten medidas adecuadas que permitan eliminar el patrón socio cultural que sitúa a la mujer a cargo de la crianza de los hijos y las tareas domésticas. De igual modo, consagran y velan por la igualdad de derechos de hombres y mujeres frente al matrimonio y las responsabilidades familiares. Los jueces señalan que para que pueda cumplirse el objetivo tratado, es imprescindible que el Estado incite y coadyuve a la cooperación de las tareas antedichas por parte de los hombres.

La Corte determina que, en el derecho interno del país, se encuentra el art. 402 del Código Civil y Comercial de la Nación. El propio, prohíbe el otorgamiento de un trato desigual al varón que contrae nupcias, respecto del que se le concede a la mujer.

Con respecto al problema lingüístico, el tribunal observó que en ninguna de las tres normas reproducidas (arts. 180, 181 y 182) de la Ley de Contrato de Trabajo, se hace referencia a la mujer de una forma excluyente a la del trabajador varón. Remarca así que el Capítulo III se encuentra indebidamente inserto en el Título VII denominado “Trabajo de Mujeres”. Es más, el art. 180, resalta la nulidad de los negocios jurídicos y reglamentaciones de una empresa que dispongan para su personal de trabajo, el despido por causa de la unión matrimonial, expresión notoriamente comprensiva tanto de las trabajadoras como de los trabajadores. Asimismo, señala que los restantes artículos que conforman en totalidad el Título VII de la LCT, dilucidan de forma adrede que su texto va dirigido al personal femenino, no ocurriendo lo propio con los que se encuentran dentro del Capítulo III, donde se hace mención al “personal” del trabajo.

Por demás, los jueces del cimero tribunal afirman que el paradigma familiar ha percibido diversas modificaciones en los últimos años. El oportuno, se ha posicionado hacia un nuevo modelo donde los cónyuges aceptan o propenden a aceptar por igual las responsabilidades familiares, ocupándose indistintamente de las tareas y obligaciones domésticas. Como se puede observar, finaliza concluyendo que no se encuentra en la literalidad de los arts. 180, 181 y 182 elemento alguno que faculte a exceptuar de su normativa al trabajador masculino.

Para concluir, la CSJN argumenta de forma unánime, que la única interpretación que se debe realizar sobre el art. 181 de la LCT, es la que ubica en paridad a mujeres y

hombres. De este modo, se logra así un discernimiento uniforme que garantiza la coexistencia armónica de los preceptos de la normativa nacional.

#### **4. Análisis crítico**

##### **4.1. Alcances del derecho**

Para dar comienzo a este análisis minucioso se procederá, en un primer momento, a conceptualizar la normativa objetable, bajo la valoración de un conjunto experimentado de autores. *A posteriori* se expondrá una jurisprudencia considerada de suma importancia y de estrecha relación con el tópico abordado.

Ahora bien, en nuestro país existen diversos principios generales en el plano laboral. Los mismos, son modelos originados por el raciocinio de la sociedad que establecen la normativa legal y orientan al intérprete de la norma (Butlow, 2017). En consideración con el principio de no discriminación, Grisolia (2019) denota que a nivel constitucional se encuentra el art. 16, el cual vela por el principio de igualdad ante la ley y hace mención a la “igualdad entre iguales y en igualdad de situaciones” (p.64).

En torno a la defensa del matrimonio en el campo del trabajo, la misma prosperó en Argentina a partir de la premisa basada en la protección de la institución familiar, donde el despido por haber contraído nupcias, se encuentra tutelado actualmente por una indemnización agravada, buscando así poder erradicar la discriminación que recae principalmente sobre el personal de trabajo femenino. De este modo, la familia y el matrimonio forman parte de una institución esencial de la comunidad, avalada por el art. 14 bis de la Carta Magna, que resguarda la eventualidad de poder constituir una familia, la cual no puede llevarse a cabo sin una serie de recursos que permitan la estabilidad económica del núcleo familiar (Grisolia, 2019).

La supresión de la discriminación es primordial para poder avanzar respecto a la justicia social, a nivel internacional se halla regulada la Organización Internacional del Trabajo. La misma se encuentra conformada por ‘recomendaciones y convenios’, siendo ambas normas de validez internacional que son acogidas por el organismo especializado. En cuanto a los Convenios en sí, vedan por todo tipo de discriminación, especialmente en el ámbito del trabajo (Grisolia, 2019). Con respecto al Convenio 111 de la OIT, en su artículo 1, establece el concepto de discriminación laboral aduciendo que es:

Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y en la ocupación (Olmos, 2016, párr.11).

En cuanto a la no discriminación, Grisolia (2019) plantea que los convenios internacionales celebrados con otros países, por la supremacía que posee el art. 75 inc. 22 de la Constitución Nacional -gracias a la reforma de la Carta Magna en el año 1994- gozan de jerarquía superior a las leyes. Formula, que los Pactos y Tratados fueron un factor decisivo para lograr la promoción de la guarda en materia de igualdad y no discriminación. Uno de ellos es el Pacto de San José de Costa Rica, que veda la discriminación por raza, color, sexo, idioma, religión, entre otros.

En relación con la interpretación que le concierne a la normativa en cuestión, existen diferentes posturas: Contando con un criterio amplio, Goldin et al. (2013) establece que debe considerarse a la prohibición del despido por causa en el matrimonio, como una adaptación precisa al precepto normativo que, en el art. 14 bis de la Carta Magna, exige la “protección integral de la familia” (p.1039). Explica a su vez que el supuesto de prueba que recae sobre el personal del trabajo, es muy dificultoso, consagrando así justamente la LCT una presunción *iuris tantum*. Sin embargo, la Corte Suprema de Justicia de la Provincia de Buenos Aires sustentó que la presunción resultaría aplicable al trabajador y trabajadora, mientras la norma no realice distinciones de género.

Por su parte, Litterio, (2016) en Ackerman y Sforsini (2016) reflexiona respecto a la indemnización especial, entendiendo que el varón tiene derecho a la misma protección que la mujer. No obstante, estima que, para poder ser receptor de la remuneración, debe acreditar que el despido responde a causa de su matrimonio. Reconoce a su vez que la carga de la prueba no es simple, pero que se encuentra facilitada a través del fallo “Sisnero”, donde el tribunal estimó que “si el reclamante puede acreditar la existencia de hechos de los que pueda presumirse su carácter discriminatorio, corresponderá al demandado la prueba de su inexistencia” (Corte Suprema de Justicia de la Nación, SP932, 2014, p.5)

Al mismo tiempo, Grisolia (2019) menciona que la LCT en su art. 180, prohíbe que la empresa y su personal de trabajo, estipulen cláusulas contractuales que establezcan

el despido por causa del matrimonio. Lo que se busca con ello es poder evitar que el empleador procure fijar reglamentos de empresa que vulneren el principio de no discriminación. De igual forma, la presunción *iuris tantum*, que se encuentra regulada en el art. 181, sólo es aplicable al personal femenino, caso contrario al trabajador varón, donde no le es extensiva la aludida *ut supra*, correspondiéndole al empleado la carga de la prueba de la destitución del trabajo por causa en el matrimonio.

En cuanto a los arts. 17 y 18 de la LCT, encontraremos en el primero la prohibición de cualquier tipo de discriminación entre el personal de trabajo por motivo de sexo, raza, religión, nacionalidad y política. Por otra parte, el segundo artículo, ordena al empleador el deber de conceder igual trato en igualdad de condiciones (Olmos, 2016)

Ahora bien, es importante traer a colación jurisprudencia antigua y contemporánea, que ha demarcado lineamientos con respecto a la temática comentada. Se vislumbra que existen diferentes posiciones con respecto a la aplicación de la presunción *iuris tantum* al trabajador varón.

Desde una perspectiva más amplia, se entiende que la presunción que se encuentra regulada dentro del art. 181 de la LCT, es procedente sin distinción entre hombres y mujeres. La mayoría de los jueces fundamentan su decisión, argumentando que la normativa regulada dentro del Capítulo III, resguarda en la actualidad a la institución matrimonial y específicamente el derecho constitucional que posee todo individuo al contraer nupcias y construir una familia. Reflexionan, además, que si lo que se encuentra en protección es la institución familiar, no existen motivos para que esa facilitación procesal no se aplique extensivamente al trabajador varón. (Corte Suprema de Justicia, Sala en lo Laboral y Contencioso Administrativo, SP944, 2013)

Bajo la misma óptica, en la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala V, SP 74879, 2013, se modifica la sentencia de primera instancia, ya que se estimó que la exclusión de la presunción tutelada en el art. 181 al suceso del trabajador, es discriminatoria, puesto que no se encuentra justificación legítima de la misma. Se argumenta que la disparidad del trato que se manifiesta en relación a la trabajadora mujer, no se encuentra acreditada con criterios razonables y objetivos, trazados a la luz de una interpretación activa y evolutiva.

Por otro lado, se halla una postura más restrictiva que si bien admite la indemnización que se encuentra en el art 182 para el trabajador, no estableció un sistema

sobre la aplicación de la presunción con respecto al varón, por lo cual le correspondía al propio, invocar y acreditar que el despido obedeció a causa del matrimonio contraído. Sin embargo, como se alude precedentemente, el plenario fijó doctrina de cumplimiento obligatorio en la justicia nacional del trabajo de la Capital Federal, con respecto a la indemnización agravada a medida que, si se acredita que el despido del trabajador varón se da por haber contraído matrimonio, es apropiada la indemnización regulada en el art. 182 de la LCT (Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala Segunda, SP272, 1990)

#### **4.2. Postura del autor**

Luego de haber realizado un análisis pormenorizado del fallo en cuestión, estoy de acuerdo con lo argumentado y dictaminado por la Corte Suprema de Justicia de la Nación. Ello es así, porque además de marcar un lineamiento positivo con respecto a la interpretación que le confiere en la actualidad al Capítulo III de la LCT, purifica el espíritu y el sentido de la normativa aplicada en consideración con fallos anteriores. En los mismos, no se atendía a que el paradigma familiar estaba percibiendo modificaciones, en el cual el modelo socio cultural asignaba de manera excepcional a la mujer la competencia de la crianza de sus hijos y las tareas domésticas.

Si bien los artículos 180, 181 y 182 que regulan la protección del despido por causa en el matrimonio, se encuentran insertos dentro del Título VII designado “Trabajo de mujeres”, el tribunal estima que no se halla en la literalidad de los mismos, elemento alguno que faculte a exceptuar de su normativa al trabajador. De esta forma, se puede apreciar que extiende la presunción *iuris tantum* al varón.

Se logra observar que el cimero tribunal ubica en paridad a trabajadoras y trabajadores. Esto se produce luego de soslayar que lo decidido por el *a quo* quebranta el principio de no discriminación e igualdad de trato que posee jerarquía constitucional en nuestro país.

Por su parte, la Corte estima que, al realizar una interpretación restringida de la procedencia de la indemnización agravada, aplicable al trabajador varón, la propia conduciría y se dirigiría en oposición a la Constitución Nacional y a los tratados internacionales. Además, en el ámbito interno, la LCT en su art. 17 prohíbe toda figura de discriminación que se efectuó entre el personal de trabajo, por motivos de sexo.

Entiendo, que a pesar del error metodológico que han cometido los legisladores al encuadrar el Capítulo III dentro del Título VII, se debe poder avanzar con la respectiva y adecuada interpretación que le concierne a la normativa en cuestión. La misma, no hace más que cumplir con principios constitucionales e internacionales que se ubican en la cima de la pirámide normativa, velando principalmente por la familia y la no discriminación e igualdad de trato. Ahora bien, realizar una interpretación limitativa de los artículos 180, 181 y 182 de la LCT -como se pudo observar en diversos fallos- nos conduciría nuevamente a un paradigma socio cultural antiguo, sin tener en cuenta que la institución familiar ha percibido amplias y positivas modificaciones, tratando de ubicar en un plano de igualdad a los integrantes de las mismas.

Por otro lado, concederle la presunción *iuris tantum* al trabajador varón y, por consiguiente, la indemnización agravada, no violaría los principios y normativas que encuentran como fundamento la protección a la mujer, ya que no se manifiesta una exclusión de la misma ante derechos tan fundamentales, sino por el contrario, busca equiparar al trabajador y trabajadora.

Con lo expuesto, se sitúan en relieve institutos básicos como lo es el del matrimonio y el de la no discriminación. Es imprescindible que los legisladores al momento de redactar la normativa, se atinen a la realidad en la cual se encuentran, pudiendo avanzar a la par con criterios y discernimientos jurisprudenciales positivos.

## **5. Conclusión:**

En el presente caso, se sitúa en relieve la problemática que recae sobre la interpretación de la normativa regulada en el Capítulo III, perteneciente al Título VII denominado “Trabajo de mujeres”. El fallo “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A s/ despido” aborda conceptos fundamentales como lo son el de la familia y la no discriminación e igualdad de trato. Es primordial que tales nociones vayan de la mano con la sociedad actual, en donde el paradigma familiar ya no es el mismo que antes, sino que ha percibido diversas y amplias modificaciones en relación con su constitución/estructura.

Por consiguiente, es esencial realizar una correcta aplicación de la normativa, entendiendo que la real intención del precepto, por más que se encuentre inserto indebidamente en el Título VII, es la protección de la familia de los trabajadores que se encuentran en relación de dependencia laboral. De esta manera, además de cumplimentar

con los Tratados Internacionales que regulan la materia, se logra dejar atrás el encuadramiento que se le había otorgado en diferentes oportunidades al art 181, no pudiendo gozar así el trabajador varón de la presunción iuris tantum, como si lo hacía la mujer, desde un principio.

Es por ello, que el intérprete, debe atenerse a realizar una apreciación con miras al futuro, apartándose de ideas y estereotipos antiguos, que lo único que obtienen es retroceder años y años, efectuando así, caso omiso al ámbito sociocultural en el que nos encontramos y el cual se encuentra constantemente en cambio.

## **6. Referencias bibliográficas:**

### **6.1 Doctrina:**

Ackerman, M. E. (direc.) Sforsini, I.M. (coord.). (2016). *Ley de contrato de trabajo*.

Tomo II. (1ª ed.rev.). Buenos Aires: Rubinzal- Culzoni editores.

Alchourrón, C. E. y Bulygin, E. (2012). *Sistemas normativos: Introducción a la metodología de las ciencias jurídicas*. (2a ed.rev.). Buenos Aires: Astrea.

Butlow, R. A. (2017). *Principios del Derecho del Trabajo en Argentina*. Recuperado de: <https://arquilegal.com.ar/principios-del-derecho-del-trabajo-en-argentina/>

Dworkin, R. (1989). *Los derechos en serio*. (2a ed.). Barcelona: Ariel.

Goldin, A.O. (direc.). Alimenti, J.F (coord.). (2013). *Curso del derecho de trabajo y la seguridad social*. (2ª ed.). Buenos Aires: La Ley

Grisolia, J. A, (2019). *Manual de Derecho Laboral*. (1ª ed. rev.). Buenos Aires: AbeledoPerrot.

Olmos, F.A. (2016). *El despido discriminatorio por enfermedad*. Recuperado de: <https://aldiaargentina.microjuris.com/2016/12/01/el-despido-discriminatorio-por-enfermedad/>

Squella Narducci, A. (2000) *Introducción al derecho*. Chile: Jurídica de Chile.

## **6.2. Jurisprudencia:**

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala Segunda. (23 de marzo de 1990)

Plenario272.

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala V. (28 de febrero de 2013) SP74879.

Corte Suprema de Justicia de la Nación. (24 de septiembre de 2020) CNT

57589/2012/1/RH1 Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido.

Corte Suprema de Justicia, Sala en lo Laboral y Contencioso Administrativo. (21 de

octubre de 2013) SP944.

Corte Suprema de Justicia la Nación. (20 de mayo de 2014) SP932.

## **6.3. Legislación:**

Congreso de la Nación Argentina. (13 de mayo de 1976) Ley de contrato de trabajo. [Ley

20.744 de 1976].

Congreso de la Nación 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 de 1986].

Código Civil y Comercial de la Nación Argentina. [Ley 26.994 de 2014]

7.

## 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 nº 272 del fuero, dictado en autos “Drewes” –que debía entenderse vigente en virtud de lo establecido en la acordada 23/2013 de esta Corte– “*En caso de acreditarse que el despido del trabajador varón obedece a causas de matrimonio, es*

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

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

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

5°) Que es pertinente señalar que la disposición legal en cuestión integra, junto a otros dos artículos, el capítulo (III) de la LCT denominado “De la prohibición del despido por causa de matrimonio”, inapropiadamente inserto –por lo que se verá a continuación–

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

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

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

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

Esta última conclusión no constituye derivación razonada de las normas examinadas en los dos considerandos precedentes pues, como quedó claramente expuesto, la ley no restringe su protección a las hipótesis de despido de trabajadoras mujeres. No hay en la literalidad de los arts. 180, 181 y 182 de la LCT (a la que corresponde estar como primera regla de la interpretación legal; Fallos: 340:644 y causa

“A., M. G”, Fallos: 340:1149, entre muchas otras) elemento alguno que autorice a excluir de sus disposiciones al trabajador varón.

La propia LCT, además, “prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores”, entre otros, “por motivo de sexo” (art. 17) y considera “trato desigual” al dispensado a los trabajadores por esa misma razón, entre otras (art. 81). Frente a tan claras directivas, la única interpretación que cabe efectuar de los artículos en cuestión es que sus disposiciones son aplicables indistintamente a hombres y mujeres; sin que obste a tal conclusión la circunstancia de que el capítulo en el que se ubican estas normas de modo inadecuado integre el título VII de la ley referente al “Trabajo de Mujeres”.

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

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

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

En cuanto a la disposición complementaria del art. 299, en el punto II de las consideraciones en particular del proyecto de ley quedó consignado que “*tratándose de*

*una situación siempre excepcional la del hombre, cuyo despido se dispusiera por causa de matrimonio...se admite la aplicación de lo dispuesto en el artículo 198, apreciado con criterio restrictivo. No se dan por supuesto en tal caso las motivaciones que informan aquellas otras disposiciones de tutela ni se justificaría el beneficio del artículo 197 (presunción). Acreditado el caso excepcional, la indemnización que en tal caso correspondería al trabajador no podría ser otra que la del artículo 198” (diario de sesiones citado, p. 464).*

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

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

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

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

últimos años orientándose hacia un nuevo modelo en el cual ambos cónyuges –entre los cuales, inclusive, puede no haber diferencia de sexo- se hacen cargo indistintamente de las tareas y obligaciones domésticas y familiares.

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

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

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

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

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

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

En suma, las directivas internacionales examinadas consagran innegablemente la igualdad de derechos de hombres y mujeres frente al matrimonio y las responsabilidades

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

12) Que, en concordancia con esos principios que emergen del ordenamiento internacional, las previsiones vigentes de nuestro derecho interno en materia civil vedan el otorgamiento de un trato diferencial al varón que contrae matrimonio respecto del que se da a la mujer. En efecto, el art. 402 del Código Civil y Comercial de la Nación determina expresamente que *“Ninguna norma puede ser interpretada ni aplicada en el sentido de limitar, restringir, excluir o suprimir la igualdad de derechos y obligaciones de los integrantes del matrimonio, y los efectos que éste produce, sea constituido por dos personas de distinto o igual sexo”*.

En razón de ello y, frente a la necesidad de contar con criterios interpretativos homogéneos que aseguren la coexistencia armónica de las disposiciones existentes en las distintas ramas del ordenamiento nacional, la única inteligencia posible que cabe asignar al art. 181 de la LCT es la que equipara a varones y mujeres para acceder a la protección especial en caso de despido por matrimonio.

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

Por ello, y lo concordemente dictaminado por el señor Procurador Fiscal, se hace lugar a la queja, se declara procedente el recurso extraordinario y se deja sin efecto la sentencia apelada con el alcance indicado. Con costas (art. 68 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación). Agréguese la queja al principal, hágase saber y remítanse los autos al tribunal de origen para que, por medio de quien corresponda, se dicte un nuevo fallo con arreglo al presente.

VO-//-

-//TO DEL SEÑOR PRESIDENTE DOCTOR DON CARLOS FERNANDO ROSENKRANTZ

Considerando:

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

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

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

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

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

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

El art. 181 de la LCT integra, junto a otros dos artículos, el capítulo III de la ley titulado “De la prohibición del despido por causa de matrimonio”. El art. 180 establece: *“Nulidad. Serán nulos y sin valor los actos o contratos de cualquier naturaleza que se celebren entre las partes o las reglamentaciones internas que se dicten, que establezcan para su personal el despido por causa de matrimonio”*. El art. 181, por su parte, dispone lo siguiente: *“Presunción. Se considera que el despido responde a la causa mencionada cuando el mismo fuese dispuesto sin invocación de causa por el empleador, o no fuese probada la que se invocare, y el despido se produjere dentro de los tres (3) meses*

*anteriores o seis (6) meses posteriores al matrimonio y siempre que haya mediado notificación fehaciente del mismo a su empleador, no pudiendo esta notificación efectuarse con anterioridad o posteridad a los plazos señalados”. Finalmente, el art. 182 prevé: “Indemnización especial. En caso de incumplimiento de esta prohibición, el empleador abonará una indemnización equivalente a un año de remuneraciones, que se acumulará a la establecida en el artículo 245”.*

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

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

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

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

La ley 20.744, publicada en 1974, surgió de un proyecto presentado por el Poder Ejecutivo. En el mensaje de elevación se empleaba específicamente la palabra “mujeres”. El art. 196 establecía, en efecto, que “*Serán nulos y sin valor los actos o contratos de cualquier naturaleza que se celebren entre las partes o las reglamentaciones internas que se dicten, que establezcan para su personal de mujeres el despido por causa de matrimonio*” (énfasis agregado). El mensaje decía explícitamente, además, que “*el despido por tal causa se reputa nulo y carente de valor los actos o contratos de cualquier naturaleza que establezcan el despido de la mujer por causa de matrimonio*” (énfasis añadido). Más aun, el proyecto de ley contenía otra norma (el art. 299) según la cual las disposiciones sobre indemnización agravada en el caso de despido por causa de

matrimonio podían “*extenderse excepcionalmente al caso del trabajador despedido, de acuerdo a las circunstancias de cada caso, apreciado con criterio restrictivo*”. De hecho, el mensaje decía que, “*tratándose de una situación siempre excepcional la del hombre cuyo despido se dispusiera por causa de matrimonio, por el artículo 299 (Título XV, Disposiciones complementarias) se admite la aplicación de lo dispuesto en el artículo 198, apreciado con criterio restrictivo. No se dan por supuesto en tal caso las motivaciones que informan aquellas otras disposiciones de tutela ni se justificaría el beneficio del art.197. Acreditado el caso excepcional, la indemnización que en tal caso correspondería al trabajador no podría ser otra que la del artículo 198*” (Diario de Sesiones de la Cámara de Senadores de la Nación, 21 de marzo de 1974, pág. 3888). En otras palabras, el mensaje de elevación afirmaba que la protección se aplicaba únicamente a mujeres y que, excepcionalmente, se aplicaba el régimen a los varones, que además no gozaban de la presunción.

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

Como puede verse, el miembro informante dice claramente que las normas protectorias, incluyendo la que establece la presunción, fueron modificadas teniendo en miras tanto a la mujer como al varón. Recuperaba así la regulación de la ley 12.383, que

protegía a los dos cónyuges. Más aun, cuando el proyecto volvió a Senadores, el miembro informante de la Comisión volvió a dejar en claro que la protección alcanzaba a varones y mujeres. Sostuvo así que *“El artículo 196 establece la prohibición absoluta del despido por matrimonio. Muchas veces encontrábamos que la parte empresaria se enteraba de que un compañero o compañera trabajador iba a contraer matrimonio y procedía a despedirlo”* (op. cit., pág. 1695).

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

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

En efecto, en 1976 la ley 21.297 reubicó en el nuevo articulado general el contenido del capítulo III del título VII modificando el orden numérico de los preceptos y, por otro lado, suprimió el mencionado art. 299. La derogación despeja entonces cualquier duda sobre el particular. A menos que haya una razón en contrario, el acto de derogar una disposición dejando vigente otras implica que aquellas no derogadas mantienen su mismo alcance y sentido. Ello es así en tanto el órgano que deroga la ley está en condiciones, si lo desea, de derogar o modificar aquellas disposiciones que deja subsistentes de manera que, si no lo hace, las disposiciones no derogadas permanecen intactas. En el caso no hay ningún argumento válido para pensar que la ley de 1976, que derogó el art. 299, pretendía también modificar la regulación contenida en los arts. 196 a 198 (de hecho, se limitó únicamente a modificar el plazo de la prohibición, que se redujo). Por consiguiente, la ley 21.297 no modificó las normas que consagraban la protección contra despido por causa de matrimonio tanto para el varón como para la mujer. Conviene recordar también, por lo demás, que, aun si subsistiese alguna duda, esta debe resolverse en favor del trabajador por expresa disposición legal (art. 9 de la LCT).

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

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

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

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

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

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

VO-//-

-//TO DEL SEÑOR MINISTRO DOCTOR DON HORACIO ROSATTI

Considerando:

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

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

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

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

Señaló que limitar la presunción *iuris tantum* a la trabajadora mujer no resultaba contrario a los derechos constitucionales invocados por el demandante, sino que constituía una pauta acorde a las disposiciones de la Constitución Nacional y de los tratados internacionales que consagraban para aquella una tutela especial. En síntesis, consideró que *“no existe, en el caso, una distinción arbitraria por ‘razón del sexo’. Por el contrario, existe una realidad sociocultural –difícil de soslayar– y que busca(n) revertir y contrarrestar las normas legales...conformada por 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 (“Pellicori” Fallos: 334:1387 y “Sisnero”, y Fallos: 337:611).

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

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

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

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

ocupan de tareas domésticas y del cuidado de la familia corresponde su aplicación sin distinciones.

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

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

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

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

6°) Que conforme lo ha sostenido este Tribunal, el control constitucional de las leyes que compete a los jueces, y especialmente a la Corte Suprema en los casos concretos sometidos a su conocimiento en una causa judicial, no se limita a la función -en cierta manera negativa- de descalificar una norma por lesionar principios de la Ley Fundamental, sino que se extiende positivamente a la tarea de interpretar las leyes con fecundo y auténtico sentido constitucional, en tanto la letra o el espíritu de aquellas lo

permita (*"Municipalidad de Laprida c/ Universidad de Buenos Aires"*, Fallos: 308:647 y voto del juez Rosatti en *"Varela"*, Fallos: 341:1106, considerando 9°).

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

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

La manda constitucional tutela "*los atributos de la familia*", entendida como una "*sociedad natural organizada... sin discriminar sobre su forma de constitución, protegiendo además la maternidad, la infancia, y la menor edad*" (Jaureguiberry, Luis María, "El artículo nuevo (constitucionalismo social), ed. Castellvi, Santa Fe, 1957, pág. 139). Una conceptualización dinámica impone afirmar que la familia constitucionalmente aludida no es solo la llamada "familia tradicional" sino que abarca asimismo a otro tipo de relaciones basadas en el afecto, conforme a ponderaciones sociales que se expresan históricamente en criterios legislativos y jurisprudenciales (conf. Fallos: 312:1681; 340:1154, disidencia del juez Rosatti). Este era el criterio dominante en la Convención Constituyente de 1957 (ver las opiniones de los convencionales Luis María Jaureguiberry y Hernán Cortés, en Jaureguiberry, op. cit. págs. 143 y ss.).

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 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 patronos, a las empresas concesionarias de servicios públicos y a las sociedades civiles y comerciales de cualquier naturaleza, dictar reglamentaciones

internas y celebrar pactos o convenios que establezcan para su personal el despido por causa de matrimonio. Actos tales se reputarán nulos” (art. 1).

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

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

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

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

11) Que, por lo demás, restringir la exegesis de la norma en estudio al supuesto exclusivo del matrimonio de la trabajadora mujer implicaría privar de tutela al trabajador

varón, a quien también corresponde atribuir el ejercicio de tareas de cuidado, conforme al mandato del bloque de constitucionalidad analizado ut supra.

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

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

La solución que aquí se propone encuentra correlato con lo previsto en el Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo (ley 23.451), norma con nivel supra-legal en el orden interno conforme el art. 75, inciso 22, de la Constitución Nacional, en cuanto condena la discriminación contra las trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares y prevé expresamente que “la responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo” (art. 8).

13) Que atento a la forma en que se decide la controversia, resulta innecesario el tratamiento de los restantes planteos propuestos por el recurrente.

En tales condiciones corresponde descalificar la sentencia impugnada, pues media en el caso la relación directa e inmediata entre lo debatido y lo resuelto y las garantías constitucionales que se dicen vulneradas (art. 14 de la ley 48).

Por ello, habiendo dictaminado el señor Procurador Fiscal, se declara admisible la queja, procedente el recurso extraordinario interpuesto y con el alcance indicado se revoca la sentencia apelada, con costas (art. 68 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación). Vuelvan los autos al tribunal de origen a fin de que, por quien corresponda, se dicte pronunciamiento con arreglo al presente. Hágase saber, acumúlese la queja al principal y, oportunamente, remítase.

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.