



TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN

NOTA FALLO

La tutela de la familia en la Ley de Contrato de Trabajo y su aplicación en la actualidad.

Temática elegida: Derechos fundamentales en el mundo del Trabajo. futuro y presente del derecho del Trabajo

Fallo seleccionado: CNT57589/2012/1RH1 Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A s/ Despido. Corte Suprema de Justicia de la Nación. (24 de septiembre de 2020)

Carrera: Abogacía

Alumno: Martin Federico Pandolfi

Legajo: VABG91786

D.N.I N° 23.143.260

Producto seleccionado: Nota Fallo

Tutor de la Materia: Ferrer Agustín.

Año: 2022

Agradecimientos

Agradezco profundamente el acompañamiento de mi familia en esta etapa que se cierra.

Este logro es para mí señora, mis hijos, mi padre, mis abuelos y a la memoria de mi madre.

El ESFUERZO, SACRIFICIO DE CADA DIA DE ESTUDIO es la enseñanza que les voy a dejar a mis hijos.

Siempre se puede seguir aprendiendo en la vida...

Sumario: I. Introducción. II. Descripción de la premisa fáctica, historia procesal y resolución del tribunal. III. Análisis de la ratio decidendi. IV. Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. V. Postura del autor. VI. Conclusión. VII. Referencias bibliográficas.

I. Introducción

En la actualidad, la institución familiar, es contemplada como básica dentro de la sociedad, tal es así que la misma goza de protección constitucional, a través de la reforma constitucional del año 1.957 con la incorporación del artículo 14 bis en la Carta Magna, dicho artículo protege a los trabajadores en relación de dependencia, para que los mismos tengan un trato digno e igualitario, realizando de este modo una protección integral del núcleo familiar. Además, con la reforma constitucional del año 1994 se le dio raigambre constitucional a diversos Tratados Internacionales que también propenden a la protección de la familia.

En la actualidad, el Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo, en adelante, OIT, hace mención especial de los trabajadores con cargas familiares exponiendo que los mismos deben poder desempeñarse en sus funciones laborales sin ningún tipo de impedimento o discriminación por su situación. La ley 20.744, Ley de Contrato de Trabajo, en adelante LCT, en su artículo 180, expone que se considerará “Despido por matrimonio”, cuando el mismo se lleve adelante tres meses antes o seis meses posteriores de la celebración debidamente notificada del matrimonio cuando esta ha sido notificada fehacientemente al empleador, y cuando el despido se realiza sin causa justificada o dicha causa no puede comprobarse. Aunque el mismo se encuentra bajo el título “Trabajo de las mujeres”, en ningún momento hace mención que solamente dicha tipificación sea solamente para las mujeres y que el consorte de sexo masculino deba demostrar dicha causal. La discriminación por dicho motivo iría en contra de garantías constitucionales como la igualdad y no discriminación.

Esto iría en contra de lo que expone la LCT, en su artículo 17, en el cual prohíbe cualquier forma de discriminación, por lo tanto, basándose en el mismo se debe entender la aplicación general de la norma. Entendiendo que lo que busca la ley, en los artículos 180 y siguientes es la protección integral de la familia, y evitar cualquier tipo de discriminación por dicho motivo.

En el fallo analizado, CNT57589/2012/1RH1 Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A s/ Despido, se encuentran los presupuestos enumerados *ut supra*, debido a que el *a quo* falló de manera discriminatoria, ya que el despido del trabajador se produjo dentro de los seis meses posteriores a haber contraído nupcias, aunque los artículos que hablan sobre causales de despido por matrimonio, se encuentran bajo el título “Trabajo de las mujeres”, en ningún momento la norma establece respecto a que el mismo debe aplicarse solo a las trabajadoras. Por lo tanto, la postura del tribunal inferior ha sido contraria al artículo 17 de la misma norma y el artículo 16 de la Carta Magna.

Dicho fallo sienta jurisprudencia, al establecer que la indemnización por matrimonio regirá para ambos consortes indistintamente del género de estos.

En dicho fallo, “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A s/ Despido”, se identifica un problema lingüístico, por la interpretación errónea que hace el Tribunal inferior de la norma, debido a que este consideró que la misma en sus artículos 180 y siguientes solamente estaba dirigida a las trabajadoras mujeres, y el Tribunal superior considera que dicho articulado lo que busca es la protección integral de la familia independientemente del género de los consortes.

En primer lugar, se ha detectado el problema jurídico del caso bajo análisis, seguidamente se procederá a realizar un breve recorrido por la premisa fáctica y la historia procesal para llegar al decisorio de la Corte Suprema de Justicia de la Nación. Finalmente se llevará adelante un análisis doctrinario a fin de encontrar argumentos a favor y en contra de dicha decisión.

II. Descripción de la premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal

El señor Puig, promueve acción por despido incausado contra su ex empleador, ya que al ser desvinculado de la empresa dentro de los seis meses posteriores a haber contraído nupcias, siguiendo el artículo 181 de la LCT, dicho artículo lleva a considerar que por no haber la empleadora invocado motivos para llevar adelante dicho despido el mismo considera que ha sido consecuencia del matrimonio celebrado, la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones de Trabajo confirma la sentencia de primer instancia y rechaza la indemnización especial, establecida en el artículo 182 de la LCT. El *a quo* considero que la pretensión había sido desestimada, ya que al margen de que se acreditó que la celebración del matrimonio había sido debidamente notificada a la empleadora, el actor no pudo probar que el despido se haya fundado en dicho acto, los testigos

desconocían los motivos de la desvinculación ni consideraban que la empresa llevara adelante actos discriminatorios.

Contra dicho pronunciamiento, el actor interpuso recurso extraordinario, la denegación de este origino el recurso de queja ante la Corte Suprema de Justicia de la Nación. En dicho recurso el apelante sostiene que lo decidido vulnera las garantías de igualdad y no discriminación como así también la protección de la familia como institución social, todos estos reconocidos en nuestra Carta Magna. Además, considera que el fallo apelado es arbitrario por basarse en afirmaciones dogmáticas y no aplicar el principio de equidad en materia de distribución de la prueba.

Hay que entender que la cuestión bajo análisis, es decir, el despido por causa de matrimonio, se encuentra inserto inapropiadamente bajo el título VII de la LCT, denominado “Trabajo de las Mujeres”, los artículos 180 y siguientes, establecen cuando se va a considerar que la causa fundante del despido sea el matrimonio, esto es cuando el hecho se produzca tres meses antes o seis meses posteriores a haber contraído nupcias, la norma en el artículo 182, establece una indemnización especial para dicho caso, además de contar con la indemnización prevista en el art. 245 se agrega el equivalente a un año más de remuneraciones. Pero en ningún momento, resulta de la norma el hecho de que dicha causa deba ser probada por el consorte masculino, ni que la misma se refiera solamente a las trabajadoras.

La CSJN hace lugar a la queja, procedente el recurso extraordinario y revoca la sentencia apelada, volviendo esta al tribunal de origen para que se dicte un pronunciamiento con arreglo al fallo presente.

III. Análisis de la *ratio decidendi*

El máximo tribunal, expresa que la LCT, en su articulado, por más que los artículos 180, 181 y 182 se encuentren bajo el título “Trabajo de las Mujeres” en ningún momento se hace alusión a que los mismos sean solamente aplicables a las trabajadoras mujeres.

El tribunal de origen siguiendo el fallo plenario N° 272 “Drewes”, en el mismo se establece que cuando el consorte prueba que el despido invocado obedece a causa de matrimonio, va a ser procedente la indemnización prevista en el artículo 182 de la LCT. En estos casos los magistrados consideran que no opera la presunción *iuris tantum* del artículo 181, por lo tanto, el trabajador varón deberá probar dicha causal. Si se entiende

de este modo, la interpretación de la norma iría en contra del principio de no discriminación, y vulneraría el principio de igualdad entre trabajadores.

Los jueces de la CSJN, entienden que la indemnización especial por el despido por matrimonio, lo que busca realmente es proteger a la familia como institución, ya que los empleadores consideran que el hecho de aumentar las responsabilidades familiares de los empleados, se vea afectado el rendimiento productivo de los mismos. A través de los artículos mencionados *ut supra*, los mismos entienden que lo que buscaba el legislador es el hecho de desalentar estas medidas, a las cuales considera discriminatorias contra quienes tienen como plan de vida el contraer nupcias y formar una familia.

Hay convenios internacionales que protegen al trabajador con responsabilidades familiares, de este modo encontramos el Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo, en adelante OIT, ratificado en nuestro ordenamiento jurídico por la Ley 23.451 del año 1987, lo que expone dicho convenio es que los estados miembros tienen la obligación de incluir entre los objetivos de sus políticas nacionales, el permitir que las personas con cargas familiares puedan ejercer su derecho a trabajar sin ser objeto de discriminación, buscando de este modo lograr una verdadera igualdad entre trabajadores y trabajadoras.

El máximo tribunal además hace referencia a nuestro ordenamiento interno al mencionar, el artículo 402 de Código Civil y Comercial de la Nación, el cual determina expresamente que “Ninguna norma puede ser interpuesta 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 el mismo produce, sea constituido por dos personas del mismo o distinto sexo”, en concordancia con esto se entiende que la única interpretación que cabe darle a los art. 181 y siguientes, es la una protección contra el despido por causa de matrimonio a ambos consortes independientemente de su género.

Dicho Tribunal, considera que 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 siguiendo el artículo 14 de la Ley 48.

El Procurador Fiscal, hace lugar a la queja, se declara procedente el recurso extraordinario y se deja sin efecto la sentencia apelada con el alcance indicado.

IV. Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales.

Luego de llevar adelante el análisis del presente fallo y haber detectado el problema jurídico relevante, se procederá realizar el análisis doctrinario y jurisprudencial a fin de obtener una postura objetiva sobre el caso.

Con la reforma del año 1994, se incorporaron en la Carta Magna, Tratados Internacionales sobre Derechos Humanos con jerarquía constitucional, a través de estos se da, una protección a las personas en varios aspectos de su vida entre ellas cuestiones relativas al ámbito laboral. En dichos tratados se hace hincapié a principios rectores del derecho laboral, entre ellos el protectorio, el de igualdad y no discriminación, cuando se habla de igualdad, siguiendo a Dobarro (2017) nos referimos a una igualdad relativa, es decir un tratamiento igualitario en igualdad de circunstancias. Siendo los únicos justificantes de un trato diferencial la mayor eficacia, aptitud, mayor laboriosidad o mayor desempeño por parte del trabajador.

Siguiendo el análisis de este principio, el Convenio 111 de la OIT, expone que se considerará que despido discriminatorio, aquel llevado adelante con 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. Siguiendo a Olmos (2016), dicho doctrinario expone que las políticas públicas deberán garantizar que va a haber libertad para escoger empleo, se le deben otorgar a todos los trabajadores la posibilidad de obtener la formación necesaria para ocupar cualquier puesto de trabajo y que no serán causas justificadas para la finalización de la relación laboral los motivos enumerados anteriormente. Se abordará el principio de no discriminación, como el principio negativo del principio de igualdad para que no haya tratos irrazonables o arbitrarios, que perjudiquen a la parte más débil de la relación laboral. (Allegre y Gargarella, 2012).

Se analizará a continuación, el principio protectorio, Grisolia (2013), entiende al mismo, como aquel que busca proteger la dignidad del trabajador como persona, a través de diversos mecanismos que equilibran las diferencias preexistentes entre las partes de la relación laboral, para que los trabajadores no sean víctimas de abusos que ofendan su dignidad, dado el desequilibrio existente frente al poder de negociación que existe entre ambos. Por otro lado, Ferreirós (2009), considera que dicho artículo tiene jerarquía

constitucional, ya que el artículo 14 bis dice, “El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes...” siguiendo a dicha autora, esta considera que, con el devenir de los tiempos, los principios deben ser entendidos según las circunstancias sociales del momento y no de manera estática. Siguiendo a Rodríguez Mancini (2004), considera que el principio protectorio se enuncia de tres formas: a través de la regla *in dubio pro operario*, a través de la regla de la norma más favorable y por último la regla de la condición más beneficiosa.

La primera regla, la de *in dubio pro operario*, siguiendo a Grisolia (2013) considera que este es una directiva al Juez, y en caso de que exista duda acerca de la interpretación de la norma, se debe optar por la interpretación más favorable al trabajador.

Se procederá al análisis del principio de no discriminación, Grisolia (2013) expone que el mismo se encuentra consagrado en la norma suprema en su artículo 16, el cual habla de la igualdad ante la ley. Además, en la LCT en su artículo 17, expresamente nos habla de dicho principio, al exponer “... se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivos de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad”.

Ferreirós (2009), al hablar de dicho principio dice que, la discriminación puede ser directa o indirecta, abarcando la segunda los tratamientos formales neutros, al decir de la autora, tienen consecuencias perjudiciales para determinadas personas, se considera una práctica neutra porque afecta a trabajadores de ambos sexos, pero puede constituir una discriminación de tipo indirecta cuando se afecte de manera desproporcionada a determinado sexo.

Se hará hincapié en la concepción del trato discriminatorio, ya que el cintero tribunal, entendió que el trato desplegado al trabajador al despedirlo dentro de los seis meses de haber contraído nupcias es discriminatorio, y por discriminatorio se entiende siguiendo a Grisolia (2013), que discriminación es el hecho de ser tratado de manera diferente, además considera que, si dicho acto discriminatorio además es injusto, el mismo será considerado ilegal. Borenstein (2013), cuando habla de discriminación hace alusión al Convenio 111 de la OIT, el mismo estipula que discriminación "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 la ocupación".

Ahora se definirá el despido por matrimonio, situación concreta del caso bajo estudio, Ferreirós (2009), nos dice que el despido por causales de matrimonio, siguiendo la línea impuesta por el artículo 181 de la LCT, se va a entender como aquel llevado adelante por el empleador sin invocación de causa o cuando la misma no este justificada, siempre que dicho despido se produzca en el siguiente lapso de tiempo, los tres meses anteriores o seis posteriores al matrimonio, siempre que el mismo haya sido notificado fehacientemente al empleador, la autora considera que esta causal de despido va a generar el pago de la indemnización agravada estipulada en el artículo 182 de la misma norma. Ferreirós (2009), trae el fallo plenario 272 de la Cámara de Apelaciones de Trabajo, el mismo establece que cuando el trabajador varón demuestre que el causal de despido haya sido el matrimonio le corresponderá la indemnización del artículo nombrado *ut supra*.

Aquí encontramos uno de los motivos de discriminación que se encuentran prohibidos por el Convenio 111, Borenstein (2013), enumera la discriminación por responsabilidades familiares.

En la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, encontramos el fallo “Drewes, Luis Alberto c/ Coselec SSCS s/ cobro de pesos” en el cual se acredita que el despido del trabajador por matrimonio es procedente la indemnización del art. 182 y que dicho artículo no genera una distinción de género sobre el trabajador. El mismo fue tomado en cuenta por el máximo tribunal como precedente.

Cuando se habla de trabajadores con cargas familiares, el Convenio 156, de 1981, dispone en su art. 3, que "con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional 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".

V. Postura del Autor

El presente fallo sienta jurisprudencia, ya que la Corte Suprema de Justicia de la Nación, al considerar que el despido ha sido arbitrario y por cuestión de nupcias, deja sentadas las bases de la verdadera igualdad entre trabajadores y trabajadoras, entendiendo el verdadero espíritu de los artículos 181 y siguientes de la LCT, es decir la protección de

la familia, institución que cuenta con protección constitucional, la misma se encuentra en el artículo 14 bis de la Carta Magna.

Con el devenir de los tiempos, ya no se puede considerar como familia solamente a la unión heterosexual de personas, ya que, con la ley de género, 26.743 sancionada en el año 2012, se permite la unión entre personas del mismo sexo. Por lo tanto, considerar que el trabajador varón debe probar que el despido se haya establecido por esta causa, es discriminatorio, ya que la norma como se dijo anteriormente busca la protección de la familia. Ya que, en la actualidad, las cargas familiares se han equiparado, y tanto hombres como mujeres, tienen deberes familiares que cumplir, como por ejemplo el cuidado de los hijos ya no es una cuestión exclusiva de la madre, y también los matrimonios homosexuales pueden llevar adelante la adopción, por lo tanto, estaríamos frente a una nueva visión de la familia.

Este autor considera que el presente fallo tiene su base en los Convenios 111 y 156 de la OIT, los cuales recomiendan que los estados miembros deben llevar adelante políticas antidiscriminatorias para los trabajadores, sin distinción de género, por lo tanto, aquellos trabajadores que tengan obligaciones familiares pueden llevar adelante el derecho a trabajar sin ser objeto de discriminación.

El máximo tribunal centro su decisión, en los principios del Derecho Laboral, ya que ante la duda de la interpretación de la norma realizó la interpretación más beneficiosa para el trabajador, además implemento el principio de no discriminación al poner en igualdad de condiciones a trabajadores de ambos sexos, y entendiendo a la norma como aplicable indistintamente del género, debido a que el empleador no justifico la causal de despido, y el mismo consideró que no es necesario que el trabajador varón pruebe que el despido se haya debido a la adquisición de nupcias.

VI. Conclusión

En el fallo analizado en el presente trabajo “CNT57589/2012/1RH1 Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A s/ Despido.”, el actor es despedido dentro de los seis meses posteriores a haber adquirido nupcias, dicho despido siguiendo la legislación obrante correspondería a causal de matrimonio, debiendo corresponderle la indemnización agravada prevista en el artículo 182 de la LCT. Esto fue rechazado por el tribunal inferior por considerar que el actor no había probado que dicho despido correspondía a la mencionada situación. El máximo tribunal hace lugar al recurso de queja

presentado por el actor, al considerar la sentencia del *a quo* arbitraria, al violar el principio de protección de la familia.

Lo que nos permite abordar una problemática social actual, ya que hoy en día la institución familiar ha mutado, ya no se considera familia a las uniones heterosexuales, además también han mutado las cargas familiares, ya no corresponde a las mujeres hacerse cargo completamente de las actividades del hogar, en la actualidad dichas responsabilidades son compartidas, más allá del género de los consortes. Para llevar adelante una correcta aplicación de la tutela emanada de la LCT, es menester que se haga una interpretación de la norma adecuándola a la actualidad sociocultural, ya que lo que la norma busca proteger la institución de la familia, figura que cuenta con protección constitucional y no a la trabajadora mujer.

El cimero tribunal al llevar adelante el análisis del caso, lo hizo basándose en los principios del derecho laboral, ya que su decisión tuvo soporte en los principios *in dubio pro operario*, ya que ante la duda de la aplicación de la norma, la interpretó de la manera más beneficiosa para el trabajador, y basó su decisión, además en el principio de no discriminación, al aplicar la norma más allá del género del trabajador, y considero que, el hecho de que el trabajador varón pruebe que el despido por causa de matrimonio fue llevado adelante por esto, es discriminarlo frente a la trabajadora mujer y no se llevaría adelante una correcta aplicación de la ley, en el contexto social actual.

En la actualidad, se habla de igualdad de género, el hecho de que se desconozca dicha tutela en favor de los trabajadores varones, lo que hace es llevarnos a repetir actos discriminatorios que siguen perpetuando la desigualdad entre las personas.

La decisión de dicho tribunal ha marcado jurisprudencia respecto a la interpretación que debe realizarse respecto a la aplicación de los artículos 180 y siguientes de la LCT, en aquellos casos en que el trabajador varón sea despedido y la causal sea el matrimonio.

VII. Referencias Bibliográficas

Doctrina

- Allegre, M. y Gargarella, R. (2012) El derecho de igualdad: aportes para un constitucionalismo igualitario.
- Bronstein A. (2013). Derecho Internacional del Trabajo. Astrea.
- Dobarro, V. M. (2017). El derecho del trabajo ante la discriminación en el ámbito laboral. Revista Universidad de Buenos Aires.
- Ferreirós E. (2009). Daño Producido por el despido y su reparación. Hammurabi
- Gialdino, R. (2013) Derecho Internacional de los Derechos Humanos: Principios, Fuentes, Interpretación y Obligaciones. Buenos Aires, Abeledo Perrot.
- Grisolía, J. A. (2013). Tratado del derecho del trabajo y la seguridad social. Tomo I. La Ley: Buenos Aires.
- Olmos, F. A. (2016) El despido discriminatorio por enfermedad. Recuperado de: MJ-DOC-10387-AR
- Rodriguez Mancini, J. (2004). *Curso del derecho del trabajo y la seguridad social*. 5ta ED. Astrea: Buenos Aires.

Legislación

- Constitución de la Nación Argentina [Const.]. (1994)
- Senado y la Cámara de Diputados de la Nación Argentina. (13 de mayo de 1976). Ley de Contrato de Trabajo. [Ley 20744 de 1976]
- Senado y la Cámara de Diputados de la Nación Argentina. (29 de octubre de 1986). Convenio sobre igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras. [Ley 23451 de 1986].
- Convención Americana sobre Derechos Humanos. Recuperado de: https://www.oas.org/dil/esp/tratados_b-32_convencion_americana_sobre_derechos_humanos.htm
- Senado y la Cámara de Diputados de la Nación Argentina. (01 de octubre de 2014). Código Civil y Comercial de la Nación Argentina. [Ley 26994 de 2014]
- Senado y la Cámara de Diputados de la Nación Argentina. (09 de mayo de 2012). Ley de Identidad de Género. [Ley 26.743 de 2012]

Jurisprudencia

- Corte Suprema de Justicia de la Nación. (24 de septiembre de 2020) CNT57589/2012/1RH1 Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A s/ Despido.
- Drewes, Luis Alberto c/ Coselec S.A.C. s/cobro de pesos. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Capital Federal, Ciudad Autónoma de Buenos Aires. (23 de Marzo de 1990) Id SAIJ: FA90040001

VIII. Fallo seleccionado

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

Considerando:

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

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

2°) Que, para así decidir, el *a quo* consideró que la pretensión había sido desestimada por el juez de origen porque, aunque se había acreditado que la empleadora tomó conocimiento del matrimonio celebrado el día 18 de marzo de 2010, el actor no había logrado probar que el distracto se hubiera producido por dicha razón, toda vez que los testigos manifestaron desconocer el motivo de la desvinculación ocurrida el 25 de junio de 2010. Añadió que tampoco surgía de sus declaraciones que la empresa llevara adelante una "práctica discriminatoria" (arg. art. 1° de la ley 23.592), y no halló elementos que permitiesen tener por configurado un despido discriminatorio que autorizase a aplicar las pautas en materia de prueba establecidas por esta Corte en los precedentes sobre la materia (*Pellicori* y *Sisnero*, Fallos: 334:1387 y 337:611 respectivamente). Recordó que, según el fallo plenario n° 272 del fuero, dictado en autos "Drewes" -que debía entenderse vigente en virtud de lo establecido en la acordada

23/2013 de esta Corte- *"En caso de acreditarse que el despido del trabajador varón obedece a causas de matrimonio, es procedente la indemnización prevista en el art. 182 de la L.C.T."*. Y señaló, con cita de un precedente propio, que si bien conforme a ese criterio la protección contra el despido por matrimonio se extiende al dependiente -pues sostener lo contrario afectaría el "principio de prohibición de discriminación"-, no es menos verdad que, en estos casos, es necesario que se acredite que tal circunstancia fue la que causó el despido pues, a diferencia de lo que ocurre con la trabajadora mujer, no opera la presunción "*iuris tantum*" que establece el art. 181 de la LCT. Esta circunstancia, subrayó, no resulta contraria a los derechos constitucionales invocados sino que está respaldada por las disposiciones de la Constitución Nacional y por los tratados internacionales que consagran una protección especial de la mujer de manera que *"No existe, en el caso, una distinción arbitraria por 'razón del sexo'. Por el contrario, existe una realidad sociocultural -difícil de soslayar- y que busca(n) revertir y contrarrestar las normas legales...conformada por aquéllas prácticas que agravan o perpetúan la posición de subordinación de grupos especialmente desventajados, como lo son las mujeres, sobre todo en el mundo del trabajo"*.

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

4°) Que si bien la impugnación traída conduce a la interpretación de una norma de derecho común -el art. 181 de la LCT- y tal cuestión sería, en principio, ajena a la instancia del art. 14 de la ley 48, cabe hacer excepción a esa regla en la

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

5°) Que es pertinente señalar que la disposición legal en cuestión integra, junto a otros dos artículos, el capítulo (III) de la LCT denominado "De la prohibición del despido por causa de matrimonio", inapropiadamente inserto -por lo que se verá a continuación- en el título (VII) referido al "Trabajo de Mujeres". El primero de los artículos del capítulo determina: *"Nulidad. Serán nulos y sin valor los actos o contratos de cualquier naturaleza que se celebren entre las partes o las reglamentaciones internas que se dicten, que establezcan para su personal el despido por causa de matrimonio"* (art. 180). El segundo artículo establece: *"Presunción. Se considera que el despido responde a la causa mencionada cuando el mismo fuese dispuesto sin invocación de causa por el empleador, o no fuese probada la que se invocare, y el despido se produjere dentro de los tres (3) meses anteriores o seis (6) meses posteriores al matrimonio y siempre que haya mediado notificación fehaciente del mismo a su empleador, no pudiendo esta notificación efectuarse con anterioridad o posteridad a los plazos señalados"* (art. 181). Finalmente, el tercer artículo prevé: *"Indemnización especial. En caso de incumplimiento de esta prohibición, el empleador abonará una indemnización equivalente a un año de remuneraciones, que se acumulará a la establecida en el artículo 245"* (art. 182).

Como puede observarse, ninguna de las tres normas transcriptas se refiere expresamente a la mujer trabajadora como exclusiva destinataria de la protección especial que consagran. Es más, el art. 180, que inicia el capítulo, enfatiza la nulidad de los negocios jurídicos y de las reglamentaciones internas de una empresa "que establezcan **para su personal** el despido por causa

de matrimonio" (énfasis agregado), expresión ciertamente comprensiva tanto de los trabajadores como de las trabajadoras.

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

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

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

En cuanto a esto último, es un dato sumamente relevante que cada uno de los artículos que conforman los demás capítulos del Título VII de la ley expresamente aclara que su texto va

dirigido al personal femenino lo cual no ocurre con los que integran el capítulo III, cuyo primer precepto, por el contrario, deja en claro que las normas de este capítulo están dirigidas a todo el personal de la empresa.

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

En suma, las directivas internacionales examinadas consagran innegablemente la igualdad de derechos de hombres y mujeres frente al matrimonio y las responsabilidades familiares. Más aún, imponen a los estados nacionales la obligación de adoptar medidas adecuadas que permitan erradicar el perimido patrón socio cultural que pone exclusivamente a cargo de las mujeres las tareas domésticas y la crianza de los hijos. Es evidente que para cumplir con tal cometido el Estado debe facilitar, incentivar y apoyar la participación de los hombres en esas tareas. Una imprescindible medida de facilitación y apoyo al efecto es la de protegerlos de la discriminación laboral de la que puedan ser objeto a la hora

de contraer enlace y asumir, en pie de igualdad con las mujeres, los compromisos propios del ámbito doméstico.

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

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

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

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

Carlos Fernando Rosenkrantz (según su voto) - Elena I. Highton de Nolasco - Juan Carlos Maqueda - Ricardo Luis Lorenzetti - Horacio Rosatti (según su voto).

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 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.

Carlos Fernando Rosenkrantz.

Voto del Señor Ministro Doctor Don Horacio Rosatti

Considerando:

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

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

el fallo plenario n° 272, en los autos "*Drewes, Luis A. c/ Coselec SA s/ cobro de pesos*", del 23 de marzo de 1990, vigente en virtud de lo establecido en la acordada 23/2013 de esta Corte.

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

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

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

prueba establecidas por esta Corte en distintos precedentes ("Pellicori" Fallos: 334:1387 y "Sisnero", y Fallos: 337:611).

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

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

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

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

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

virtud de las dificultades para satisfacer la carga probatoria respectiva.

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

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

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

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 desprende el principio de trato igualitario de los integrantes primarios de dicho núcleo social (Bidart Campos, Germán, "Tratado Elemental de Derecho Constitucional Argentino", Editorial Ediar, Buenos Aires, 2006, Tomo I B, pág. 219), que recibe reconocimiento expreso en un conjunto de instrumentos internacionales con jerarquía constitucional, conforme lo dispuesto por el art. 75, inciso 22, de la Norma Fundamental nacional.

Así, el art. 17 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos establece, en su inciso 1, que *"la familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y debe ser protegida por la sociedad y el Estado"*. Por su parte, el inciso 4 agrega que los Estados partes *"deben tomar medidas apropiadas para asegurar la igualdad de derechos y la adecuada equivalencia de responsabilidades de los cónyuges en cuanto al matrimonio, y en caso de disolución del mismo..."*.

En sentido similar, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), consagra en su art. 16 que *"1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas adecuadas para eliminar la discriminación contra la mujer en todos los asuntos relacionados con el matrimonio y las relaciones familiares y, en particular, asegurarán, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres: (...) d) Los mismos derechos y responsabilidades como progenitores, cualquiera que sea su estado civil, en materias relacionadas con sus hijos; en todos los casos, los intereses de los hijos serán la consideración primordial; (...) f) Los mismos derechos y responsabilidades respecto de la tutela, curatela, custodia y adopción de los hijos, o instituciones análogas cuando quiera que estos conceptos existan en la legislación nacional; en todos los casos, los intereses de los hijos serán la consideración primordial"*.

En la misma orientación, el art. 10 del Pacto de Derechos Económicos Sociales y Culturales establece que "*(l)os Estados Partes en el presente pacto reconocen que: 1. Se debe conceder a la familia, que es el elemento natural y fundamental de la sociedad, la más amplia protección y asistencia posibles, especialmente para su constitución y mientras sea responsable del cuidado y la educación de los hijos a su cargo...*".

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

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

9°) Que a la luz de la evolución y el desarrollo progresivo y dinámico de los conceptos, principios y pautas constitucionales que definen y gobiernan la garantía de "protección integral de la familia" que surgen de las consideraciones precedentes, limitar a la trabajadora mujer la presunción de despido por causa de matrimonio supone desconocer la igualdad de condiciones de los integrantes del núcleo familiar

en el ejercicio de las responsabilidades y deberes que se derivan de ese especial vínculo social en sus aspectos filiales, domésticos, económicos e interfamiliares.

La decisión de considerar que no rige a favor del trabajador varón la presunción del despido por causa de matrimonio importa recurrir a consideraciones que no encuentran acogida en una sociedad global en la que imperan criterios que se alejan de los estereotipos vigentes en otro tiempo, enmarcados en un contexto socio-cultural en el que la igualdad de género no alcanzaba el grado de desarrollo y reconocimiento que hoy ha logrado tanto a nivel nacional como internacional. Una visión actual conlleva a afirmar que las premisas o presunciones sobre los atributos, capacidades o características personales de los componentes de la familia, que expresan una preferencia cultural sobre un determinado tipo de vínculo y sobre el rol de sus integrantes, no pueden ser admisibles como factores determinantes para la restricción de derechos (cfr. arg. Corte Interamericana de Derechos Humanos, "Fornerón e hija vs. Argentina", Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 27 de abril de 2012. Serie C No. 242, párr. 50).

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

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

En 1974, la sanción de la Ley de Contrato de Trabajo (ley 20.744) contempló la protección contra el despido por matrimonio tanto a trabajadores varones como mujeres (los arts. 196, 197 y 198 se encontraban ubicados en el mismo capítulo y

título -"Trabajo de mujeres"- y presentaban una redacción similar a los actuales arts. 180, 181 y 182, reconociéndose un plazo mayor de presunción que el actual). Con específica referencia a los trabajadores varones, la legislación preveía la protección en el art. 299, en los siguientes términos: *"lo dispuesto en el artículo 198 de esta ley podrá extenderse excepcionalmente al caso del trabajador despedido, de acuerdo a las circunstancias de cada caso, apreciado con criterio restrictivo"*.

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

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

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

11) Que, por lo demás, restringir la exegesis de la norma en estudio al supuesto exclusivo del matrimonio de la

trabajadora mujer implicaría privar de tutela al trabajador varón, a quien también corresponde atribuir el ejercicio de tareas de cuidado, conforme al mandato del bloque de constitucionalidad analizado *ut supra*.

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

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

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

Horacio Rosatti.

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**.

