



**Carrera: Abogacía.**

**Nombre: Juan Carlos Perez.**

**Fecha de entrega: 26/06/2022**

**Módulo: Entrega 4.**

**Nombre del tutor: Dra. Mirna Lozano Bosch.**

**Título de la obra: El derecho a la igualdad en la protección contra el despido discriminatorio sin distinción de género.**

Sumario: I. Introducción. – II. Descripción del problema jurídico del caso. – III. Premisa fáctica, historia procesal y decisión del Tribunal. – IV. Ratio decidendi. – V. Descripción del análisis conceptual, antecedentes legislativos, jurisprudenciales y doctrinarios. – VI. Postura del autor. – VII. Conclusión. VIII. Referencias.

## **I) INTRODUCCIÓN.**

En el fallo de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, Expte. N. ° CNT 57589/2012/1/RH1, “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido”, 24 de septiembre de 2020, su objeto de análisis, tiene como fin resolver el recurso extraordinario a raíz de la Queja planteada por la parte actora contra la sentencia dictada por la Sala VI de la Cámara de Apelaciones del Trabajo que había confirmado la sentencia de primera instancia transitada y agotada.

Su trascendencia se presenta en el sentido de que por primera vez el alto tribunal equiparó derechos laborales entre hombres y mujeres sin distinción de género.

Al realizar el análisis de dicho fallo el problema jurídico que se hace palpable es, mayormente, de tipo axiológico, dado que existe un conflicto de principios donde hay un confrontamiento de una norma del derecho común, como lo es el artículo 181 de la Ley de Contrato de Trabajo, con la aplicación de normas de raigambre constitucional que establecen nuestros derechos fundamentales.

El precedente en cuestión fue seleccionado considerando que viene a dar luz y arrojar nuevas pautas interpretativas a la hora de la aplicación del régimen protectorio contra despido sin causa.

Teniendo en cuenta los cambios en nuestra sociedad actual, la diversidad de pensamiento, y nuevas condiciones en las presentes polis, necesariamente deben abrirse nuevas líneas que marquen al derecho donde los cónyuges posean de manera

indistinta, responsabilidad frente a las obligaciones del régimen de familia sin discriminación de género.

El presente fallo viene a dar solución a una práctica poco feliz en el derecho laboral la cual consistía en no reconocer derecho a los trabajadores varones de ser amparados por la presunción del art. 181 de la ley de Contrato de Trabajo. Su trascendencia se presenta en el sentido de que por primera vez el alto tribunal equiparó derechos laborales entre hombres y mujeres sin distinción de género. Por lo que la Corte Suprema de Justicia de la Nación concluyó por hacer lugar al planteo de la parte actora reconociendo el mencionado derecho.

Será muy importante entonces hacer un pequeño estudio a este caso puesto que toca importantes derechos constitucionales, como el derecho a la no discriminación, protección a la familia y la igualdad de trato entre las personas, derechos todos contenidos en la parte orgánica y por ende con contenidos pétreos de la ley fundamental.

Se apunta con esta nota al fallo hacer hincapié y destacar que sentencias como ésta son de fundamental importancia para las nuevas corrientes de pensamiento. Ello es así porque reflexiona acerca de los estereotipos de género y demuestra una oportunidad para reconocer que las obligaciones y cargas familiares cotidianas no solo son atribuibles de manera exclusiva a las mujeres, sino que también lo son los hombres.

## **II) DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA JURÍDICO DEL CASO.**

Al realizar el análisis de dicho fallo el problema jurídico que se hace palpable es, mayormente, de tipo axiológico, dado que existe un conflicto de principios donde hay un confrontamiento de una norma del derecho común, como lo es el artículo 181 de la Ley de Contrato de Trabajo el cual establece que si el empleador despide sin causa o no prueba la causal que invocó para justificar el despido, se considera que éste obedece a haber contraído matrimonio, con la aplicación de normas de raigambre constitucional que establecen nuestros derechos fundamentales.

### **III) PREMISA FÁCTICA, HISTORIA PROCESAL Y DECISIÓN DEL TRIBUNAL.**

El Sr. Puig Fernando Rodolfo, promovió una demanda laboral persiguiendo el cobro de la indemnización especial prevista en el artículo 182 de la Ley de Contrato de Trabajo en el cual se describe la Indemnización especial en la cual 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, ya que alegaba que su despido había sido sin expresión de causa por parte de su empleador (Minera Santa Cruz S.A), el que se había producido el día 25 de junio del año 2010, situación que se produjo dentro de los seis meses posteriores a la fecha de su matrimonio, plazo que conforme el artículo 181 de la Ley de Contrato de Trabajo, presume como un despido por causa del matrimonio.

En Primera Instancia, el juez laboral no hizo lugar rechazando el planteo de la parte actora, fundamentando su decisión en el hecho que, si bien la empleadora había tomado conocimiento del acto nupcial celebrado el 18 de marzo del 2010, el actor de autos no había logrado probar con los testigos propuestos, que el despido se hubiera producido por causa de su matrimonio.

Frente a este pronunciamiento, el actor interpuso un Recurso de Apelación y la Sala IV de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Allí no encontró mejor suerte, ya que la Cámara concluyó por confirmar la sentencia de Primera Instancia. El fundamento que se utilizó esta vez fue que, si bien el actor había sido despedido dentro del periodo de seis meses posterior a la fecha de su matrimonio, no resultó posible presumir que el distracto se hubiere producido por tal acontecimiento, no logrando así acreditar que su despido tuviera como causa su acto nupcial.

Contra la nueva sentencia, el actor consideró que lo decidido vulneraba sus derechos constitucionales como la de igualdad, no discriminación y protección a la familia entre otros, alegando también, que era arbitraria porque carecía de fundamentación y no se había cumplido con el principio de equidad en materia de

distribución de la carga de la prueba. Por lo cual esa decisión motivó que el actor interpusiera nuevamente un remedio procesal, pero esta vez en forma de Recurso Extraordinario que, al ser denegado por la Cámara, tuvo que ser planteado como un Recurso de Queja.

Interpuesta la queja y con los fundamentos expuestos, el Procurador Fiscal, hizo lugar a la Queja y declaró procedente el Recurso Extraordinario, lo que dio lugar al fallo por el que el Máximo Tribunal concluyó por dejar sin efecto la sentencia apelada, ordenando así se dicte un nuevo fallo, esta vez con los alcances del nuevo pronunciamiento.

Aquí la Corte Suprema de Justicia de la Nación determinó que, si bien el tema nos remite a la interpretación de una norma de derecho laboral como lo es el artículo 181 de la Ley de Contrato de Trabajo, y que dicha materia resulta ajena al remedio del artículo 14 de la Ley 48 en el cual se enumera y describe los diferentes caminos para asumir la competencia, se hace necesario hacer una nueva lectura y excepción a esta regla, ya que la sentencia recurrida efectivamente vulnera tanto derechos como garantías constitucionales.

El Alto Tribunal también apuntó que la cuestión a dictaminar es, si la presunción que consagra el artículo 181 de la Ley de Contrato de Trabajo se aplica a trabajadores sea cual sea su identidad, sexo o género.

Sobre esta base sostuvo que, atento a la literalidad de los artículos que integran el capítulo II de la Ley de Contrato de Trabajo (De la prohibición del despido por causa de matrimonio), se hace ostensible que ninguna de las normas hace referencia expresa a la mujer trabajadora como la exclusiva destinataria de la protección especial laboral. Es por ello que, siguiendo este mencionado criterio, la Corte Suprema, reafirmando que el régimen de protección contra el despido por causa de matrimonio abarca a ambos cónyuges sin distinción de sexo, declaró procedente el Recurso Extraordinario interpuesto y dejó sin efecto la sentencia apelada.

#### **IV) RATIO DECIDENDI.**

Los ministros de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, Ricardo Lorenzetti, Juan Carlos Maqueda, Elena Highton de Nolasco, junto a los votos concurrentes de Horacio Rosatti y Carlos Rosenkrantz, resolvieron así que los trabajadores de sexo masculino también están comprendidos por la letra del artículo 181 la Ley de Contrato de Trabajo, que presume que el despido obedeció al matrimonio a los efectos de otorgar una indemnización agravada.

En este sentido la Corte entendió que, si se analiza la literalidad de los artículos en cuestión, en ninguno de ellos se refiere exclusivamente a la mujer trabajadora, por más de que el artículo se encuentre dentro del título “Del trabajo de las mujeres”. Más aún, el artículo 180 de la mencionada Ley de Contrato de Trabajo que declara 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 el despido por causa de matrimonio, que inicia el capítulo III se titula “De la prohibición del despido por causa de matrimonio”, y establece 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”, esto es tanto de los trabajadores varones como de las mujeres.

Interpretan que la finalidad perseguida, no es otra que la protección a los trabajadores ante despidos arbitrarios que tengan por causa asumir responsabilidades familiares, como el matrimonio, ante el temor de sus empleadores porque se vea afectada la capacidad productiva, independientemente de su sexo de los mismos.

También agregar que señalan que es la misma Ley de Contrato de Trabajo, la cual consagra el principio de igualdad y no discriminación por razones de sexo en su artículo 17 toda vez que establece la prohibición de hacer discriminaciones en la cual se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad, y establece que si eso ocurre se genera una situación de trato desigual según el artículo 81 al señalar la igualdad de trato donde el empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones. Se considerará que existe trato desigual cuando se produzcan discriminaciones arbitrarias fundadas en razones de sexo, religión o raza,

pero no cuando el diferente tratamiento responda a principios de bien común, como el que se sustente en la mayor eficacia, laboriosidad o contracción a sus tareas por parte del trabajador.

Fundados en los mencionados motivos consideran que la interpretación que hace la Cámara VI no resulta razonable ya que se aparta de lo dispuesto mencionada norma, y por también por ser contraria a la Constitución Nacional Argentina, como a los Tratados y Convenios Internacionales sobre Derechos Humanos, derechos laborales, a nuestra Ley Civil y a todo espíritu de justicia.

En un orden de ideas, el juez Rosenkrantz, reafirmó que los antecedentes de la sanción de las normas analizadas confirman que la protección también incluye al trabajador de sexo masculino. La ley 20.774 emergió de un proyecto que en su antiguo artículo 299 contenía expresamente que la indemnización agravada en el caso de despido por causa de matrimonio podía “extenderse excepcionalmente al caso del trabajador despedido, de acuerdo a las circunstancias de cada caso, apreciado con criterio restrictivo”. (Considerando 5, p20).

Este artículo se discutió en la Cámara de Senadores y fue eliminado. Pero en la Comisión de Trabajo y Previsión Social, el Senador Pennisi, expresó que:

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 (Considerando 5, pp 20-21).

En el mismo sentido el Dr. Rosatti consideró que la presunción del artículo 181, otorga un manto de protección a un colectivo vulnerable como lo era el de las trabajadoras, pero que tiempos modernos nos obligan a hacer una lectura dinámica y progresiva de la norma, superando así estereotipos culturales en busca de su extensión a todos los trabajadores.

Destacó que limitar la presunción únicamente a las mujeres, significaría desconocer la igualdad entre los cónyuges en el ejercicio de sus derechos, responsabilidades y deberes familiares.

De relevante importancia resulta, la reflexión que hace acerca del nuevo contexto sociocultural. Es decir, las modificaciones que se ha experimentado en los últimos años el paradigma familiar, y que nos orienta a entender que ya no es solo la mujer la encargada de las tareas del hogar y familiares, sino que ambos cónyuges asumen esa responsabilidad de forma indistinta, habiendo o no distinción de sexo.

En este sentido sostuvo que la Cámara realizó una interpretación regresiva de la ley, porque no contempló estas nuevas realidades y que además de que la cuestión resulta desfavorable para los varones, trae como inmediata consecuentemente una total desigualdad para las mujeres a la hora de ser contratadas, pues los empleadores podrían inclinarse a contratar solo varones para no tener que aplicar la figura que se analiza en un futuro.

Dicho esto, se puede concluir que, el Tribunal Superior no hizo más que adaptarse al nuevo contexto social/cultural en el cual la igualdad de género ha venido a insertarse en todos los estándares, y particularmente en este caso, en el ámbito de los derechos de los trabajadores.

## **V) DESCRIPCIÓN DEL ANÁLISIS CONCEPTUAL, ANTECEDENTES LEGISLATIVOS, JURISPRUDENCIALES Y DOCTRINARIOS.**

En este punto se procederá a detallar de qué manera se interpretaron los conceptos y a qué antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales se remitieron los miembros de la Corte a la hora de resolver.

En primer lugar, la Corte reconoció que, si bien el tema que hoy analizamos hace una remisión a una interpretación de derecho común (laboral) y dicha materia no resulta propia al art. 14 de la Ley 48, será necesario entonces expedirse excepcionalmente ya que los magistrados sostuvieron que la sentencia recurrida se



había apartado de la solución legal prevista para el caso y había vulnerado derechos y garantías constitucionales, y se había apoyado fuertemente en el fallo "Recurso de hecho deducido por la demandada en la causa Páez Alfonso, Matilde y otro c/ Asociart ART S.A. y otro s/ indemnización por fallecimiento" del año 2018 entre otros precedentes. En ello coinciden con lo dictaminado por el Procurador Fiscal, que hizo lugar a la Queja y declaró procedente el Recurso Extraordinario.

En otro orden, se resalta la interpretación que hizo la Cámara, al apoyarse en los fallos Pellicori (2011) y Sisnero (2014) en materia de carga de la prueba y de discriminación.

Recordó el Sr. Juez que en fallo "Drewes, Luis Alberto C/ Coselec S.A.C. S/ Cobro De Pesos" del 23 de marzo de 1990, la doctrina fijada por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, hizo extensiva la indemnización especial agravada prevista en el art. 182 de la Ley de Contrato de Trabajo a los trabajadores varones cuando el despido obedece a causas de matrimonio, pero sostuvo que no opera la presunción "iuris tantum" del art. 181 LCT.

Ahora bien, como se viene haciendo mención, en un principio, los ministros de la Corte se basaron en la literalidad de los arts. 180, 181 y 182, los cuales no hacen ninguna distinción de sexo, sino todo lo contrario ya que es la propia Ley de Contrato de Trabajo la que prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo en su art. 17 (entre otros) y considera como un trato desigual al provocado a trabajadores por esa misma razón art. 81.

A su vez, se apoyaron en el proyecto del año 1974 que fue presentado por el Poder Ejecutivo del cual surgió la Ley 20.774, que contenía un artículo específico (el art. 299), según el cual establecía que "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".

Hay que aclarar que este artículo fue modificado al discutirse en la Cámara de Senadores, ya que se suprimió la palabra “mujeres” y dos años después sería derogado, pero es válido como antecedente.

Se pone en consideración también a la Ley 12.383 de 1938 que estableció en su art. 1:

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. (Considerando 10, pp 35-36).

En similar orientación, se tomaron como pautas directivas para el sustento del mismo, los principios constitucionales e internacionales que le otorgan protección al matrimonio tales como el derecho a la protección de la vida familiar, reconocido tanto en los artículos 14 bis de la Constitución Nacional, 11.2 y 17.2 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, 23 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 15 y 16 de la Convención para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer y 10 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el derecho a fundar una familia íntegra, la vida privada y la autonomía personal consagrado en el artículo 11.2 de la Convención Americana y 19 de la Constitución Nacional.

También cabe mencionar que el Convenio 156 de la OIT, sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, el cual fue ratificado por nuestro país con la Ley 23.451 (norma con jerarquía constitucional conforme art. 75, inciso 22, de la Constitución Nacional) obliga a los estados miembros a incluir entre sus objetivos 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. Ello con miras a fortalecer el derecho a la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras (art. 3). El mencionado

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 similar visión, nuestro derecho interno, en 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.

Asimismo, establece que los cónyuges se deben asistencia recíproca, privilegiando el cuidado compartido de los hijos, como la obligación conjunta de criarlos.

## **VI) POSTURA DEL AUTOR.**

Tras haber realizado una fugaz lectura de los puntos que se consideran más relevantes del paradigmático fallo, y luego del análisis de conceptos, la doctrina y jurisprudencia mencionada, es que es dable expresar conformidad respecto a la solución arribada, en el cual la Corte Suprema dictaminó acertadamente por interpretar la norma en cuestión, de acuerdo a las nuevas realidades y circunstancias sociales que vivimos.

Es que este pronunciamiento viene a sentar un sustancial precedente al régimen de protección integral al trabajador argentino y un avance con una mirada moderna, no solo en el ámbito de los derechos estrictamente laborales sino fundamentalmente en materia de género, lo cual es de impacto mucho mayor.

Todo esto porque si nos remontamos a épocas pasadas resultaba totalmente descabellado pensar que un trabajador fuera despedido luego de contraer matrimonio, dado que estaba implícitamente establecido que la mujer era quien debía ocuparse de las labores familiares, no provocando ningún cambio en su vida, lo que podría suponer una disminución de su capacidad laboral.

Por lo cual se sostiene que el presente fallo no solo viene a generar una mejor y mayor protección frente al despido en razón del matrimonio sin

discriminación de género, sino que además rompe con estereotipos culturalmente poco felices en nuestra sociedad actual, que solo reducían únicamente a las mujeres como únicas responsables de las obligaciones y cargas familiares. Por lo que justamente lo paradigmático acá es que actúa sobre el principio de no discriminación por parte de derechos humanos y *ius cogens*, apuntando a romper el estereotipo de protección solo a la mujer, y no es solo para la familia o proteger esta institución buscando es quebrar esas ideas estereotipadas y ser más equitativos reconociendo el tema de géneros tanto de mujeres, varones y grupos lgtibq en torno al trabajo.

En definitiva, se entiendo que la interpretación que hace la Corte, es el camino que deberán seguir de aquí en adelante, los tribunales ordinarios de nuestro país, por los motivos antes mencionados y así no alejarse del verdadero respeto y cumplimiento a la disposición constitucional de igualdad entre las personas ante la ley.

## **VII) CONCLUSIÓN.**

Con la exposición de este trabajo quedó palpable que el fallo en cuestión presenta un problema axiológico, dado que existe conflicto jurídico entre reglas del derecho común y principios de raigambre constitucional.

La Corte Suprema de Justicia de la Nación, resuelve la controversia haciendo una interpretación del artículo 181 de la Ley de Contrato de Trabajo, en la cual entendieron que resulta contraria a la Constitución Nacional, los Tratados y Convenios Internacionales sobre Derechos Humanos, Derechos Laborales como así también nuestro Código Civil y Comercial al plasmarla a tiempos actuales.

Ya que, excluir al trabajador varón de la presunción no solo importa una discriminación en razón del sexo, sino que también supone ignorar la igualdad de condiciones de los miembros del núcleo familiar en el ejercicio de los deberes y responsabilidades familiares, perjudicando además indirectamente a otro género.

Teniendo en consideración todo lo analizado, el Superior Tribunal falló a favor de la aplicación de la indemnización por causal de matrimonio de manera equitativa y muy acertadamente.

Con este pronunciamiento se constituye un importante y claro avance en materia de género al equiparar las obligaciones familiares y domésticas de las diferentes personas que prestan labores, ofreciendo así la oportunidad de dejar planteada una gran reforma de la Ley de Contrato de Trabajo, ponderando de esta manera los paradigmas modernos y la realidad social estos tiempos que el derecho no puede dejar observar.

## VIII) REFERENCIAS.

### I) Doctrina:

Bidart Campos, Germán, (2006). Tratado Elemental de Derecho Constitucional Argentino. Tomo I B, pág. 219. Editorial Ediar, Buenos Aires.

Jaureguiberry, Luis María, (1957). El artículo nuevo (Constitucionalismo Social), ed. Castellvi, pág. 139. Santa Fe.

### II) Jurisprudencia

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Capital Federal, Ciudad Autónoma de Buenos Aires. (23/03/1990). “Drewes, Luis Alberto C/ Coselec S.A.C. S/ Cobro De Pesos” FA90040001.

Corte Suprema de Justicia de la Nación. (15/11/2011). “Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo” FA11000149.

Corte Suprema de Justicia de la Nación. (20/5/2014). “Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Taldelva SRL y otros s/ amparo”. S.932.XLVI.

Corte Suprema de Justicia de la Nación. (27/9/2018). "Recurso de hecho deducido por la demandada en la causa Páez Alfonzo, Matilde y otro c/ Asociart ART S.A. y otro s/ indemnización por fallecimiento" 64722/2013/1/RH1.

### III) Legislación:

Código Civil y Comercial de la Nación: Ley 26.994. 7 de octubre de 2014.

Constitución Nacional Argentina. [Const]. Art. 1 – 33 de agosto de 1994 (Argentina).

Convención Americana sobre Derechos Humanos. Ley N° 23.054. 19 marzo de 1984. (Argentina).

Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

Ley N° 23.179 del 27 mayo de 1985.

Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo: Ley 17.677. 19 de marzo de 1968.

Convenio 153 de la OIT. Ratificado por la Argentina: Ley 23.451. 1° de diciembre de 1986.

Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo: Ley 23.451. 1° de diciembre de 1986.

Jurisdicción y Competencia de los Tribunales Nacionales. Ley 48 Artículo 14. 14/9/ de 1863.

Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744. 13 de mayo del 1976. Decreto Nacional 254/98.

Plan para la igualdad de oportunidades entre varones y mujeres en el mundo laboral.

*Corte Suprema de Justicia de la Nación*

Buenos Aires, 24 de septiembre de 2020.

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

Considerando:

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

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

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

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

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 aquellas prácticas que agravan o perpetúan la posición de subordinación de grupos especialmente desventajados, como lo son las mujeres, sobre todo en el mundo del trabajo”.*

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

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

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

El art. 181 de la LCT integra, junto a otros dos artículos, el capítulo III de la ley titulado -De la prohibición del despido por causa de matrimonio||. El art.

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

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

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

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

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

La ley 20.744, publicada en 1974, surgió de un proyecto presentado por el Poder Ejecutivo. En el mensaje de elevación se empleaba específicamente la palabra -mujeres||. El art. 196 establecía, en efecto, que "*Serán nulos y sin valor los actos o contratos de cualquier naturaleza que se celebren entre las partes o las reglamentaciones internas que se dicten, que establezcan para su personal de mujeres el despido por causa de matrimonio*" (énfasis agregado). El mensaje decía explícitamente, además, que "*el despido por tal causa se reputa nulo y carente de valor los actos o contratos de cualquier naturaleza que establezcan el despido de la mujer por causa de matrimonio*" (énfasis añadido). Más aun, el proyecto de ley contenía otra norma (el art. 299) según la cual las disposiciones sobre indemnización agravada en el caso de despido por causa de matrimonio podían "*extenderse excepcionalmente al caso del trabajador despedido, de acuerdo a las circunstancias de cada caso, apreciado con criterio restrictivo*". De hecho, el mensaje decía que, "*tratándose de una situación siempre excepcional*

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

Al discutirse el proyecto en la Cámara de Senadores, sin embargo, este aspecto del proyecto de ley fue modificado. Tal como surge del dictamen de las Comisiones de Trabajo y Previsión Social y de Legislación General, se suprimió la locución -de mujeres|| del art. 196. El miembro informante de la Comisión de Trabajo y Previsión Social, Senador Pennisi, sostuvo en efecto lo siguiente: "La comisión ha suprimido la expresión „de mujeres" por entender que esta causal puede comprender tanto a mujeres como a varones. Por otra parte, con la modificación aprobada no hacemos otra cosa que ajustarnos al texto original de la ley 12.383, sancionada en el año 1938, y donde no se hace la distinción del sexo contenida en el proyecto remitido por el Poder Ejecutivo. Con motivo de esta ley se suscitó un debate muy interesante, tanto en la Cámara de Senadores como en la Cámara de Diputados, que, por supuesto, no voy a traer aquí porque no deseo fatigar la atención de los

---

---

---

---



*compañeros senadores. Hago la referencia simplemente para reafirmar el despacho de la comisión en la modificación que introduce al texto del artículo 196 original del proyecto. Por el dispositivo del artículo 197 se establece una presunción iuris tantum de que el despido dispuesto dentro de los seis meses de celebrado el matrimonio lo es por causa del mismo, si no se invocara otra causa o si la invocada no tuviera prueba fehaciente" (op. cit., pág. 494, énfasis agregados).*

Como puede verse, el miembro informante dice claramente que las normas protectorias, incluyendo la que establece la presunción, fueron modificadas teniendo en miras tanto a la mujer como al varón. Recuperaba así la regulación de la ley 12.383, que protegía a los dos cónyuges. Más aun, cuando el proyecto volvió a Senadores, el miembro informante de la Comisión volvió a dejar en claro que la protección alcanzaba a varones y mujeres. Sostuvo así que *"El artículo 196 establece la prohibición absoluta del despido por matrimonio. Muchas veces encontrábamos que la parte empresaria se enteraba de que un compañero o compañera trabajador iba a contraer matrimonio y procedía a despedirlo"* (op. cit., pág. 1695).

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

Es verdad que el art. 299, que según se vio disponía que la protección alcanzaba al varón solo excepcionalmente, permaneció en el articulado de la ley. No hay una explicación clara de por qué ello fue así. La tensión evidente entre esta norma y las restantes fue advertida durante el debate en la Cámara de Senadores. El Senador De

la Rúa expresó: *"Eso sí: entre las modificaciones introducidas debió haberse suprimido el artículo 299 porque pensamos que efectuadas aquellas este artículo pierde su objeto y razón de ser"*. Sea como fuere, lo cierto es que el art. 299 solo sobrevivió dos años porque fue derogado.

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

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

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

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

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

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

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

VOTO DEL SEÑOR MINISTRO DOCTOR DON HORACIO ROSATTI

Considerando:

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

2°) Que, para así decidir, el *a quo* sostuvo inicialmente que la indemnización agravada prevista en el art. 182 de la LCT para el supuesto de que el despido

obedezca a razones de matrimonio alcanza tanto a las trabajadoras mujeres como a los trabajadores varones, de conformidad con la doctrina sentada en el fallo plenario n° 272, en los autos "*Drewes, Luis A. c/ Coselec SA s/ cobro de pesos*", del 23 de marzo de 1990, vigente en virtud de lo establecido en la acordada 23/2013 de esta Corte.

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

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

Señaló que limitar la presunción *iuris tantum* a la trabajadora mujer no resultaba contrario a los derechos constitucionales invocados por el demandante, sino que constituía una pauta acorde a las disposiciones de la Constitución Nacional y de los tratados internacionales que consagraban para aquella una tutela especial. En síntesis, consideró que "*no existe, en el caso, una distinción arbitraria por „razón del sexo". Por el contrario, existe una realidad sociocultural -difícil de soslayar- y que busca(n) revertir y contrarrestar las normas*

*legales...conformada por aquéllas prácticas que agravan o perpetúan la posición de subordinación de grupos especialmente desventajados, como lo son las mujeres, sobre todo en el mundo del trabajo".* Añadió que no se habían presentado elementos que hubieran permitido tener por configurado un despido discriminatorio que autorizase a aplicar las pautas en materia de prueba establecidas por esta Corte en distintos precedentes (-Pellicori|| Fallos: 334:1387 y -Sisnero||, y Fallos: 337:611).

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

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

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

Alega que limitar el alcance de la presunción que surge de la norma en cuestión solo a las trabajadoras mujeres

significa discriminarlo en razón de su género, lo que está constitucionalmente vedado; que la cláusula de marras tiene como objeto implementar la mencionada protección de la familia y que, puesto que tanto el hombre como la mujer se ocupan de tareas domésticas y del cuidado de la familia corresponde su aplicación sin distinciones.

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

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

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

(6) meses posteriores a la celebración del matrimonio del empleado y *iii*) habiendo mediado notificación fehaciente del mismo al empleador dentro de dichos plazos, responde al evento nupcial.

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

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 deprende 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 "*(1)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 trabajoempresa||.

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°).

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.

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

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

12) 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**.