



**CASO PUIG: SUPREMACÍA DE LOS PRINCIPIOS CONSTITUCIONES
EN LA INTERPRETACIÓN DE LA LEGISLACIÓN LABORAL**

CARRERA: ABOGACÍA

ALUMNA: SILVINA VANNI

LEGAJO: VABG96573

DNI: 32029946

FECHA DE ENTREGA: 26 DE JUNIO

TUTOR: NICOLÁS COCCA

AÑO: 2022

TEMA: DERECHO LABORAL

FALLO: “PUIG, FERNANDO RODOLFO C/ MINERA SANTA CRUZ S.A. S/ DESPIDO”

TRIBUNAL: CORTE SUPREMA DE LA NACIÓN (2020)

SUMARIO: I. Introducción. **II.** Breve descripción del problema jurídico del caso. **III.** Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal. **IV.** Análisis de la ratio decidendi. **V.** Descripción del Análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. **V.A.** Trato igualitario a los trabajadores **VI.** Postura del Autor. **VII.** Conclusión. **VIII.** Referencias

I.- INTRODUCCIÓN

En el presente caso el trabajador Sr. Fernando Puig reclama la indemnización especial por despido por causa de matrimonio establecida en el Art N°182¹ de la Ley de Contrato de Trabajo N°20744(en adelante LCT) en el Capítulo III De la prohibición del despido por causa de matrimonio, argumentando que fue desvinculado sin expresión de causa, de la empresa Minera Santa Cruz SA, dentro del plazo de los 6 meses posteriores a su casamiento, lo que permite presumir, de acuerdo al Art 181 LCT que el despido sin invocación de causa, tuvo como tal el matrimonio del trabajador. Adelantando que la Corte Suprema avaló lo expuesto por el trabajador, de acuerdo a los argumentos que más adelante se expondrán.-

El régimen normativo protector contra el despido motivado por el matrimonio reconoce su génesis en la protección establecida por nuestra Carta Magna a la familia como órgano primigenio de la sociedad y la responsabilidad que deben asumir los trabajadores en pos de conciliar la vida laboral y familiar basada en la co-responsabilidad y solidaridad de los mismos.-

¹ Ley de Contrato de Trabajo (LCT) Art. 182- 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.-

El nuevo rol de la mujer en la sociedad ha sido de los hechos más relevantes del siglo pasado. Este fenómeno trajo consigo un nuevo modo de comprender las responsabilidades familiares, mayores oportunidades de formación profesional para las mujeres y una modificación en las trayectorias vitales femeninas. Esto significó un cambio en la forma de vida de las familias, dado que antes la mujer se encargaba de las tareas del hogar y el varón del trabajo fuera de él, ahora la mujer tiene mayor autonomía económica y laboral (Luis H. Olaguibe Y José Olaguibe, 2020)

Por lo que el propósito de realizar esta nota, a un fallo tan significativo, es ejemplificar y exponer el actuar de los jueces a la hora de resolver e interpretar la normativa jurídica vigente, a la luz de estos nuevos paradigmas de igualdad y de su compromiso por lograr un equilibrio jurídico, equiparando derechos sin distinciones de género, enfatizando en las consideraciones que expuso el tribunal para desterrar interpretaciones erróneas respecto del régimen tuitivo protector del Derecho Laboral.-

II- BREVE DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA JURÍDICO DEL CASO

El fallo elegido presenta una gran relevancia, desde el punto de vista jurídico, dado que el marco legal que prevalece actualmente, es el de la igualdad ante la ley de todos los sujetos que interactúan en la sociedad, sin distinciones de raza, género, rol social o laboral, por lo que una decisión como esta del tribunal cimero sienta precedentes jurisprudenciales, que impactan en una realidad manifiesta, la necesidad de trato igualitario entre hombres y mujeres.-

El hecho del despido sin causa que se produce en el caso “Puig c/ Minera Santa Cruz SA”, realizado en el periodo posterior a haberse producido el casamiento del trabajador, y la negación de la empleadora al pago de la indemnización especial establecida por la LCT, en el Art 182, por entender que dicha protección y sobre todo la Presunción surgida del Art 181² esta orientada a las trabajadoras mujeres, solo por que

² Ley de contrato de Trabajo (LCT) Art. 181. —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.

se encuentra inserta en el texto de la Ley N°20744 LCT, en el “*Título VII referido al Trabajo de Mujeres*” permiten visualizar acabadamente el problema jurídico objeto de debate de los juzgadores que presenta el caso.

Se desprenden del análisis de la opinión de los jueces un error de interpretación jurídico-lingüística, que los llevó a extender la aplicación de normas, en este caso Art 181 y 182 de la LCT, que en la literalidad de su redacción no provocaría mayores dificultades, por no hacer distinción entre trabajadores y trabajadoras, de una manera restrictiva, condicionada, de modo tal que desvirtúa la presunción establecida, al extremo de provocar la contradicción entre la regla enunciada en la misma, con los principios rectores establecidos en el Artículo 16 de nuestra Carta Magna.-

Lo expuesto conlleva a un conflicto axiológico, entre lo expresado en el Artículo 181 de la LCT, norma de derecho común, y los principios de igualdad, protección integral de la familia, y demás principios y directivas constitucionales e internacionales que gozan de rango constitucional que será el objeto de estudio en esta nota.-

III.- RECONSTRUCCIÓN DE LA PREMISA FÁCTICA, HISTORIA PROCESAL Y DECISIÓN DEL TRIBUNAL

El inicio de este conflicto se remonta a cuando el Sr. Fernando Puig en fecha 25 de Junio de 2010, es desvinculado de su empleo en la Empresa Minera Santa Cruz sin expresión de causa. Ante ello el trabajador solicita se le abone la indemnización especial establecida en el Art 182 de la LCT en razón de que él había puesto en conocimiento a su empleadora de la celebración de su matrimonio, que se realizó en fecha 18 de Marzo de 2010, por lo que en razón de lo estipulado por la Ley de Contrato de trabajo en su art 181 se presumía que ante el despido sin causa, dentro de los 6 meses posteriores a la celebración del casamiento, la causa fue el mismo.

De acuerdo a lo expuesto el trabajador interpuso demanda contra su empleador, reclamo que fue rechazado en primera instancia y confirmado por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, ambas por no hallar elementos que

permitiesen tener por probado el despido discriminatorio, alegando que no cabe la presunción establecida en la ley, por entender que la misma fue establecida para el caso de una trabajadora mujer.-

Ante este pronunciamiento el trabajador interpuso Recurso Extraordinario expresando que se vulnera la garantía de igualdad y no discriminación y la protección de la familia que poseen consagración constitucional. Tacha de arbitrario el fallo por no aplicar el principio de equidad en materia de carga probatoria, recayendo solo en él la carga de probar que el despido fue motivado en el hecho de haber contraído matrimonio y no resultar alcanzado por la presunción pretendida, por su carácter de varón. Éste Recurso es denegado por la Cámara y da origen a la Queja ante la Corte Suprema de la Nación.-

El Tribunal Supremo entiende que resulta pertinente habilitar la instancia por excepción, atento a que la interpretación realizada por los jueces de Cámara respecto de lo dicho en el Art 181 de la Ley de Contrato de Trabajo es violatoria de garantías constitucionales, de los derechos a la protección de la familia, a la igualdad, y contraria al derecho fundado en ellas.-

Sostienen “...que el régimen protectorio contra el despido por causa de matrimonio, incluyendo la presunción consagrada en el art 181 de la LTC, abarca tanto a mujeres como a varones...” (voto Dr. Fernando Rosenkrantz considerando 4º, p12)

Expresaron que ninguna de las tres normas se refiere expresamente a la mujer trabajadora como exclusiva destinataria de la protección especial, la ley no restringe su protección, ni excluye expresamente al trabajador varón. Por lo que en consonancia con ello se hace lugar a la queja, se declara procedente el recurso extraordinario y se deja sin efecto la sentencia apelada.-

IV.- ANÁLISIS DE LA RATIO DECIDENDI

Al momento de resolver los ministros de la Corte Suprema de la Nación; Highton de Nolasco, Maqueda y Lorenzetti y con la concurrencia de sus votos Rosenkrantz y Rosatti expusieron que correspondía hacer lugar a lo solicitado por el actor Sr. Puig, toda vez que entendieron que los hombres se encuentran alcanzados por

la presunción consagrada en el Artículo 181 de la Ley de Contrato de Trabajo, no siendo necesario que el empleado varón pruebe que el despido sin causa realizado dentro del plazo estipulado por ley obedeció al matrimonio contraído por el mismo. Por consiguiente le corresponde el pago de la indemnización especial estipulada.-

Dentro de los argumentos esgrimidos, el Tribunal sostiene que los magistrados preopinantes prescinden de los principios y directivas constitucionales e internacionales, sosteniendo que la base protectoria era en resguardo de la mujer, por entender que era la que comúnmente era objeto de discriminación, soslayando que los nuevos paradigmas socioculturales y familiares encuentran protección supranacional.-

La Corte entiende que el propio espíritu protectorio que caracteriza a la Ley de Contrato de Trabajo, prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por lo que no sería posible interpretar que los artículos que se encuentran bajo estudio sean aplicables a los trabajadores de acuerdo a su género, dado que en caso de despido por matrimonio es difícil de acreditar tanto en el caso de las mujeres como de los varones, con lo que la distinción es ilógica y discriminatoria.-

Para interpretar la LCT, la Corte tuvo en cuenta los antecedentes de su sanción, el anteproyecto que se trabajó y discutió en el Congreso, contenía expresamente la indemnización agravada en el caso de despido por causa de matrimonio y que la misma podía extenderse al trabajador varón, de acuerdo a las circunstancias de cada caso (antiguo artículo 299, luego eliminado). Asimismo tuvo en cuenta estándares constitucionales y convencionales aplicables al caso. En particular, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer- CEDAW (1979) que impone el deber de garantizar a mujeres y hombres los mismos derechos y deberes frente a la decisión de contraer matrimonio, durante su desarrollo y luego de su disolución; y como progenitores, sin importar su estado civil, en todo lo que concierne a sus hijos.

La Corte también destacó el Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajador, ratificado por Argentina mediante Ley N°23451 y con jerarquía constitucional conforme lo establecido en el Art 75 inc 22³ de la Constitución Nacional

³Art 75 inc 22 CN. Aprobar o desechar tratados concluidos con las demás naciones y con las organizaciones internacionales y los concordatos con la Santa Sede. Los tratados y concordatos tienen

Argentina del que surge la obligación de promover la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores cualquiera sea su género, y conciliar las responsabilidades derivadas de trabajo y familia. Señalando que la responsabilidad familiar no debe constituir una causa justificada de finalización de una relación de laboral.-

Para concluir se destaca el voto del Dr. Rosatti quien hizo hincapié en el escenario actual; “resulta imperativa una lectura dinámica y progresiva de la norma... superando los estereotipos culturales con tintes discriminatorios... procure su extensión a todos los trabajadores, con una hermenéutica de equidad de género...”(voto Dr. Rosatti considerando 10 p23), prescindiendo de criterios péticos, irrazonables y descontextualizados de las necesidades de la sociedad en su conjunto.-

V.- DESCRIPCIÓN DEL ANÁLISIS CONCEPTUAL, ANTECEDENTES DOCTRINARIOS Y JURISPRUDENCIALES.

V.A TRATO IGUALITARIO A LOS TRABAJADORES

En el fallo que se viene analizando, surge como principal tema de análisis la postura de los jueces ante la interpretación de una norma aplicable, cuando se esta frente a la toma de posición en un conflicto laboral tanto de trabajadoras mujeres como de trabajadores varones.-

El argumento primigenio del Tribunal cimero para declarar admisible la queja interpuesta por el Trabajador Puig fue el que los Artículos 180 y 181 de la LCT discutibles en el caso, no hacían distinción alguna de sexo en la literalidad de su

jerarquía superior a las leyes. La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; la Declaración Universal de Derechos Humanos; la Convención Americana sobre Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y su Protocolo Facultativo; la Convención sobre la Prevención y la Sanción del Delito de Genocidio; la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial; la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; la Convención contra la Tortura y otros Tratos o Penas Cruelles, Inhumanos o Degradantes; la Convención sobre los Derechos del Niño; en las condiciones de su vigencia, tienen jerarquía constitucional, no derogan artículo alguno de la primera parte de esta Constitución y deben entenderse complementarios de los derechos y garantías por ella reconocidos. Sólo podrán ser denunciados, en su caso, por el Poder Ejecutivo Nacional, previa aprobación de las dos terceras partes de la totalidad de los miembros de cada Cámara. Los demás tratados y convenciones sobre derechos humanos, luego de ser aprobados por el Congreso, requerirán del voto de las dos terceras partes de la totalidad de los miembros de cada Cámara para gozar de la jerarquía constitucional.

redacción, entendiéndose justamente que su espíritu era el diametralmente opuesto. Pues justamente la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) prohíbe expresamente que se realicen distinciones de cualquier tipo o discriminación entre trabajadores por motivo de sexo, tal como lo expresa en su Art 17⁴ y concordantes.-

La Corte se aparta así de lo resuelto por el tribunal a quo y por la doctrina fijada por el Plenario “Drewes” (1990) en el que la justicia laboral había determinado que la presunción en favor de la mujer no operaba en el caso del varón, que podía acceder a la indemnización agravada de un año de remuneraciones si demostraba que el despido fue por causa de matrimonio y fallo a favor del trabajador extendiendo la presunción iuris tantum de despido por causa de matrimonio a los varones.-

Tal como lo expresa Grisolia (2009) «discriminar» implica ser tratado de manera distinta. En el ámbito de las relaciones laborales, la discriminación es ilegal cuando el tratamiento diferenciado es además, injusto. Esto es lo que se vivencia tras el fallo de la Cámara por cuanto le dan al trabajador varón un trato diferenciado en una cuestión en la que la Ley de Contrato de Trabajo no lo hace.

Los miembros de la Corte rechazan esta interpretación realizada por los jueces de Cámara, apoyando su postura de igualdad, no solo en el espíritu de la LCT, sino también en principios constitucionales que reconocen protección al matrimonio, a la familia tal como lo expresa el Art 14 bis de la Constitución Nacional: “El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea... En especial, la ley establecerá:...la protección integral de la familia; la defensa del bien de familia; la compensación económica familiar y el acceso a una vivienda digna”

Así también como en la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979) que establece el deber de garantizar a

4 Ley de Contrato de Trabajo (LCT) ART 17.- Prohibición de hacer discriminaciones: Por esta ley se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad.-

mujeres y hombres los mismos derechos y deberes frente a la decisión de contraer matrimonio, durante su desarrollo y luego de su disolución; y como progenitores, sin importar su estado civil, en todo lo que concierne a sus hijos. Las directivas internacionales consagran innegablemente la igualdad de derechos de hombres y mujeres frente al matrimonio y las responsabilidades familiares.

En materia laboral tuvo presente lo establecido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el año 1981 en su Convenio 156, que prescribe la obligación de promover la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores independientemente de su género, y de evitar conflictos entre sus responsabilidades personales y laborales. Señalando que la responsabilidad familiar no es por si misma una causa justificatoria de culminación de la relación laboral.-

Sobre el punto, oportunamente la Corte Internacional de Derechos Humanos (IDH) ha dicho que:

La noción de igualdad se desprende directamente de la unidad de naturaleza del género humano y es inseparable de la dignidad esencial de la persona, frente a la cual es incompatible toda situación que, por considerar superior a un determinado grupo, conduzca a tratarlo con privilegio; o que, a la inversa, por considerarlo inferior, lo trate con hostilidad o de cualquier forma lo discrimine del goce de derechos. (Corte IDH, Opinión Consultiva Oc 4/84, “Propuesta de Modificación a la Constitución Política de Costa Rica relacionada con la Naturalización”, 19/01/1984, párr. 55.)

En el plano de nuestro derecho interno fue la Reforma Constitucional de 1994 la que sumó, al derecho a la igualdad consagrado en términos formales, como igualdad ante la ley en el art. 16, la obligación de realizar acciones que garanticen la igualdad de oportunidades, conforme con los compromisos asumidos en el ámbito internacional.

Se puede afirmar que la Corte refuerza, en este fallo, la línea argumental de sus últimos dictámenes, en cuanto al avance en igualdad de géneros, tal como se expuso en los fallos: CSJN., Pellicori Liliana Silva C/ Colegio Público De Abogados De La Capital Federal, 2011, y CSJN. Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Taldelva SRL y otros s/ Amparo, 2014.-

VI. POSTURA DEL AUTOR

Teniendo presente todo lo expuesto hasta aquí, respecto de la decisión tomada por la Corte Suprema, en cuanto a su análisis, su interpretación y el apoyo doctrinal y jurisprudencial ya mencionado, entiendo que lo resuelto en el presente fallo es acorde con las expectativas que la sociedad pretende de quienes imparten Justicia, interpretando y fijando posturas en pos de la igualdad de todos los miembros de la sociedad, sin discriminación y con una visión integral de justicia.-

Lo resuelto en el presente fallo dejó de manifiesto que los principios de igualdad ante la ley, de no discriminación, ni distinción alguna entre personas son transversales a toda la legislación jurídica argentina, independientemente de estar explícitamente presente en algunas leyes de derecho común, son preeminentes a las mismas, por encontrarse expresamente contemplados en la Carta Magna de nuestro país y en la legislación internacional que da marco legal a la mayoría de los Estados.-

Asimismo la CSJN no solo modificó posturas históricas, respecto de distinciones, que la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) no hacía, enfatizando sobre todo lo expuesto en su Art 17, sino que también priorizó los principios consagrados constitucionalmente, de manera real, que destacan su supremacía por ante las leyes comunes, pero sobre todo la interpretación integral de todo el ordenamiento jurídico.-

Para ello sostuvieron, que la protección de las leyes deben ser acorde a lo estipulado por nuestra Carta Magna, particularmente en este caso, entendiendo los magistrados el carácter no discriminatorio de la ley y la trascendencia por reconocer la igualdad y la dignidad, que ella conlleva, a todas las personas, sean hombres o mujeres, es decir más allá del género del trabajador. Que el manto tuitivo de la legislación laboral debe recaer sobre ambos y sobre todo en la familia como órgano primordial de la sociedad, que es en definitiva para quienes se establecen las normas jurídicas.-

Entiendo que es acertado el paso dado para ello por la Corte en este fallo dando igualdad de protección sin distinción de género, ante el despido por razón de matrimonio, sobre todo teniendo presente, que el litigio tuvo una duración de 10 años, lo que conllevó una larga espera para el trabajador de ver realizado el don de Justicia, por lo este precedente judicial, debe ser punta de lanza para todos aquellos que se

encuentren actualmente ante una situación de discriminación por razón de género, aún más teniendo en cuenta los nuevos paradigmas que nos presenta el futuro.-

VII.- CONCLUSIÓN:

Es menester, para concluir, dar cuenta que el fallo analizado en este trabajo presentó como principal problema jurídico la interpretación que realizaron los jueces inferiores del Art 181 de la LCT respecto a la presunción establecida para el caso de despido sin invocación de causa en el periodo comprendido dentro de los 3 meses anteriores o 6 meses posteriores al matrimonio del trabajador. Nuestro máximo tribunal expuso claramente que no se encuentran, en la literalidad del artículo, conceptos que permitan entender que existen diferencias entre varones y mujeres al momento de poder acceder a la presunción y por consiguiente a la protección especial en caso de despido por matrimonio. Que no caben otras interpretaciones sino que las que surgen de la comprensión de nuestro ordenamiento jurídico visto como un todo. Que excluir al trabajador varón de derechos expresados en la legislación laboral, no es más que ir en contra de la igualdad frente a la ley, consagrada en nuestra constitución.-

En definitiva la Corte Suprema de Justicia de la Nación dejó sin efecto la sentencia impugnada y devolvió los autos a fin de que se dicte un pronunciamiento ajustado a derecho, sentando como precedente, que las leyes laborales deben interpretarse siempre de modo tal que se incluya a todos y sin privilegiar por alguna cualidad intrínseca a solo algunos.-

Por lo que para todos los casos venideros en los cuáles la legislación vigente, no se adecúe a los nuevos paradigmas sociales, familiares y laborales, se deberá tener presente el “Caso Puig”.-

REFERENCIAS:

DOCTRINA:

Alchourrón y Bulygin (2012). Introducción a la metodología de las Ciencias Jurídicas y Sociales. Editorial Astrea

Barbieri, T. (2007). Equidad de Género, Políticas y Plan de Acción, Buenos Aires: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

Ferrari, Gisela; Fernández Mehle, Guadalupe: El caso Puig, ¿un homenaje de la Corte Suprema argentina a Ruth Bader Ginsburg, 2021/02/11

Grisolia, J. A. y Ahuad E. J. (2009). Ley de Contrato de Trabajo comentada / y Ernesto Jorge. Ahuad. - Derecho Laboral, Abeledo Perrot 2a edición, 2009. (p.52).

Olaguibe, L. H. y Olaguibe, J. (2021). “La conciliación de la vida laboral y familiar en Argentina a partir de la experiencia española: Hacia una política pública basada en la corresponsabilidad y solidaridad familiar”. Prudentia Iuris, N. 91, pp. 101-126

Revista Anales de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad Nacional de La Plata. UNLP. Año 18/Nº 51-2021. Anual. Impresa ISSN 0075-7411-Electrónica ISSN 2591-6386

LEGISLACIÓN

Constitución Nacional (CN) Art 16, Art 75 inc 22. 3 de Enero de 1995.

Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Ley Nº 23179. 27 Mayo de 1985 (Argentina)

Convenio 156 de la OIT. Ratificado por la Argentina: Ley 23.451. 1º de Diciembre de 1986. (Argentina)

Corte IDH, Opinión Consultiva Oc 4/84, “Propuesta de Modificación a la Constitución Política de Costa Rica relacionada con la Naturalización”, 19/01/1984, párr. 55.

OIT (2007). La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean, Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo

Ley de Contrato de Trabajo Nº 20.744. 13 de mayo del 1976.

JURISPRUDENCIA

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA NACIÓN – 15/11/2011- Nº334:1387 – "Pellicori Liliana Silva C/ Colegio Público De Abogados De La Capital Federal" –

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA NACIÓN- 20/05/2014- Nº337:611- “Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Taldelva SRL y otros s/ Amparo”.-

“Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido”

Corte Suprema de **J**usticia de la Nación

Buenos Aires, 24 de Septiembre de 2020

Vistos los autos: —Recurso de hecho deducido por el actoren 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 discriminatorial (arg. art. 1° de la ley 23.592), y no halló elementos que permitiesen tener por configurado un despido discriminatorio que autorizase a aplicar las pautas en materia de prueba

establecidas por esta Corte en los precedentes sobre la materia (*Pellicori y Sisnero*, Fallos: 334:1387 y 337:611 respectivamente). Recordó que, según el fallo plenario n° 272 del fuero, dictado en autos —Drewes— que debía entenderse vigente en virtud de lo establecido en la acordada 23/2013 de esta Corte— *“En caso de acreditarse que el despido del trabajador varón obedece a causas de matrimonio, es procedente la indemnización prevista en el art. 182 de la L.C.T.”*. 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).

5º) 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 transcrito- 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.l, Fallos: 340:1149, entre muchas otras) elemento alguno que autorice a excluir de sus disposiciones al trabajador varón.

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

En cuanto a esto último, es un dato sumamente relevante que cada uno de los artículos que conforman los demás capítulos del Título VII de la ley expresamente aclara que su texto va dirigido al personal femenino lo cual no ocurre

con los que integran el capítulo III, cuyo primer precepto, por el contrario, deja en claro que las normas de este capítulo están dirigidas a todo el personal de la empresa.

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

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

En cuanto a la disposición complementaria del art. 299, en el punto II de las consideraciones en particular del proyecto de ley quedó consignado que *“tratándose de una situación siempre excepcional la del hombre, cuyo despido se dispusiera por causa de matrimonio...se admite la aplicación de lo dispuesto en el artículo 198, apreciado con criterio restrictivo. No se dan por supuesto en tal caso las motivaciones que informan aquellas otras disposiciones de tutela ni se justificaría el beneficio del artículo 197 (presunción). Acreditado el caso excepcional, la indemnización que en tal caso correspondería al trabajador no podría ser otra que la del artículo 198”* (diario de sesiones citado, p. 464).

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

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

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

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

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

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

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

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 lasociedad y del Estado (art. 17.1 de la Convención citada en primer término, 23 del Pacto Internacional de Derechos Civiles yPolíticos 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 mismoll (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 constituyee uno de los objetivos primordiales a los que apunta la Convención sobre la Eliminaciónde 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 matrimonioll, —[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 primordialll (art. 16.1.a, c y d).

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.

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

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

plenario n° 272 del fuero dictado en autos —Drewesl —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”*.

2º) 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.

3º) 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 otros, Fallos: 341:1268).

4º) 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.

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

La ley 20.744, publicada en 1974, surgió de un proyecto presentado por el Poder Ejecutivo. En el mensaje de elevación se empleaba específicamente la palabra —mujeres. El art. 196 establecía, en efecto, que *“Serán nulos y sin valor los actos o contratos de cualquier naturaleza que se celebren entre las partes o las reglamentaciones internas que se dicten, que establezcan para su personal de mujeres el despido por causa de matrimonio”* (énfasis agregado). El mensaje decía explícitamente, además, que *“el despido por tal causa se reputa nulo y carente de valor los actos o contratos de cualquier naturaleza que establezcan el despido de la mujer por causa de matrimonio”* (énfasis añadido). Más aun, el proyecto de ley contenía otra norma (el art. 299) según la cual las disposiciones sobre indemnización agravada en el caso de despido por causa de matrimonio podían *“extenderse excepcionalmente al caso del trabajador despedido, de acuerdo a las circunstancias de cada caso, apreciado con criterio restrictivo”*. De hecho, el mensaje decía que, *“tratándose de una situación siempre excepcional la del hombre cuyo despido se dispusiera por causa de matrimonio, por el artículo 299 (Título XV, Disposiciones complementarias) se admite la aplicación de lo dispuesto en el artículo 198, apreciado con criterio restrictivo. No se dan por supuesto en tal caso las motivaciones que informan aquellas otras disposiciones de tutela ni se justificaría el beneficio del art. 197. Acreditado el caso excepcional, la indemnización que en tal caso correspondería al trabajador no podría ser otra que la del artículo 198”*

(Diario de Sesiones de la Cámara de Senadores de la Nación, 21 de marzo de 1974, pág. 3888). En otras palabras, el mensaje de elevación afirmaba que la protección se aplicaba únicamente a mujeres y que, excepcionalmente, se aplicaba el régimen a los varones, que además no gozaban de la presunción.

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

Como puede verse, el miembro informante dice claramente que las normas protectorias, incluyendo la que establece la presunción, fueron modificadas teniendo en miras tanto a la mujer como al varón. Recuperaba así la regulación de la ley 12.383, que protegía a los dos cónyuges. Más aun, cuando el proyecto volvió a Senadores, el miembro informante de la Comisión volvió a dejar en claro que la protección alcanzaba a varones y mujeres. Sostuvo así que *“El artículo 196 establece la prohibición absoluta del despido por matrimonio. Muchas veces encontrábamos*

que la parte empresaria se enteraba de que un compañero o compañera trabajador iba a contraer matrimonio y procedía a despedirlo” (op. cit., pág. 1695).

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

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

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

también, por lo demás, que, aun si subsistiese alguna duda, esta debe resolverse en favor del trabajador por expresa disposición legal (art. 9 de la LCT).

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

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

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

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

Por ello, y lo concordemente dictaminado por el señor Procurador Fiscal, se hace lugar a la queja, se declara procedente el recurso extraordinario y se

deja sin efecto la sentencia apelada con el alcance indicado. Con costas (artículo 68 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación). Agréguese la queja al principal, hágase saber y remítanse los autos al tribunal de origen para que, por medio de quien corresponda, se dicte un nuevo fallo con arreglo al presente.

VOTO DEL SEÑOR MINISTRO DOCTOR DON HORACIO ROSATTI

Considerando:

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

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

Seguidamente el tribunal consideró que si bien la causal de matrimonio como fundamento del despido rige –conforma 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 (—Pellicoril Fallos: 334:1387 y —Sisneroll,y Fallos: 337:611).

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

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

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

Convención Americana sobre Derechos Humanos, 16 de la Declaración Universal de Derechos Humanos y 23 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

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

Concluye que negar que se aplique la presunción que establece el referido art. 181 a supuestos como el de autos con lleva, 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 establecerse la presunción de despido por causa de matrimonio establecida en la norma citada, ubicada bajo el título —Trabajo de las mujeres—, alcanza no solo a las trabajadoras mujeres sino también al trabajador varón.

6°) Que conforme lo ha sostenido este Tribunal, el control constitucional de las leyes que compete a los jueces, y especialmente a la Corte Suprema en los casos concretos sometidos a su conocimiento en una causa judicial, no se limita a la función -en cierta manera negativa- de descalificar una norma por lesionar principios de la Ley Fundamental, sino que se extiende positivamente a la tarea de interpretar las leyes con fecundo y auténtico sentido constitucional, en tanto la letra o el espíritu de aquellas lo permita (*"Municipalidad de Laprida c/Universidad de Buenos Aires"*, Fallos: 308:647 y voto del juez Rosatti en *"Varela"*, Fallos: 341:1106, considerando 9°). De ahí que, para respetar su validez constitucional, la lectura del texto y/o la interpretación del art. 181 de la LCT debe reflejar el íntimo enlace que dicho precepto debe guardar con el marco conceptual y la exégesis de las normas que integran el bloque constitucional que se vinculan con la materia que le da contenido.

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

La manda constitucional tutela "*los atributos de la familia*", entendida como una "*sociedad natural organizada... sin discriminar sobre su forma de constitución, protegiendo además la maternidad, la infancia, y la menor edad*" (Jaureguiberry, Luis María, —El artículo nuevo (constitucionalismo social), ed. Castellvi, Santa Fe, 1957, pág. 139). Una conceptualización dinámica impone afirmar

que la familia constitucionalmente aludida no es solo la llamada —familia tradicional— sino que abarca asimismo a otro tipo de relaciones basadas en el afecto, conforme a ponderaciones sociales que se expresan históricamente en criterios legislativos y jurisprudenciales (conf. Fallos: 312:1681; 340:1154, disidencia del juez Rosatti). Este era el criterio dominante en la Convención Constituyente de 1957 (ver las opiniones de los convencionales Luis María Jaureguiberry y Hernán Cortés, en Jaureguiberry, op. cit. págs. 143 y ss.).

8º) Que de la cláusula constitucional relativa a la protección integral de la familia se desprende el principio de trato igualitario de los integrantes primarios de dicho núcleo social (Bidart Campos, Germán, —Tratado Elemental de Derecho Constitucional Argentino—, Editorial Ediar, Buenos Aires, 2006, Tomo I B, pág. 219), que recibe reconocimiento expreso en un conjunto de instrumentos internacionales con jerarquía constitucional, conforme lo dispuesto por el art. 75, inciso 22, de la Norma Fundamental nacional.

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

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

conceptos existan en la legislación nacional; en todos los casos, los intereses de los hijos serán la consideración primordial”.

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

Por su parte, el Comité de los Derechos del Niño -organismo que el Tribunal ha considerado intérprete autorizado de la Convención sobre los Derechos del Niño (Fallos: 331: 2047)-, en su Observación General n° 7 reconoce que existe una tendencia global hacia una mayor diversidad en el tamaño de la familia, las funciones parentales y las estructuras para la crianza de los niños, y considera que —‘familia’ se refiere a una variedad de estructuras que pueden ocuparse de la atención, el cuidado y el desarrollo de los niños pequeños y que incluyen 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).

9º) 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- empresarial.

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

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

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

aquellos la presunción de despido por matrimonio, el empleador podría inclinarse por seleccionar varones a fin de evitar la futura aplicación de la figura.

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

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

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

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

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