

UNIVERSIDAD SIGLO 21



SEMINARIO FINAL

MODELO DE CASO

**LA APLICACIÓN IGUALITARIA DE LA PROHIBICIÓN DE DESPIDO A
CAUSA DE MATRIMONIO**

Carina Elizabeth Pereyra

LEGAJO: VABG11227

DNI: 21.773.682

TUTOR: Romina Vittar

CARRERA: Abogacía

Selección del fallo

Tribunal: Corte Suprema de Justicia de la Nación

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

Fecha de sentencia: (24/09/2020)

Sumario: I. Introducción - II. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del tribunal - III. Análisis de la *ratio decidendi* en la sentencia – IV. Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales – V. Postura de la autora – VI. Conclusión. VII. Referencias

I. Introducción

En el pronunciamiento “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido” se resuelve sobre el despido a causa de matrimonio de un trabajador de sexo masculino y la posibilidad de que pueda recibir la indemnización agravada que el artículo 182 de la Ley 20.477 de Contrato de Trabajo otorga a la trabajadora mujer cuando es despedida mediando ese motivo. La importancia que tiene el pronunciamiento es que permite desestimar el modelo laboral fordista en donde existían roles bien determinados, siendo el hombre el proveedor y la mujer quien debía cumplir las tareas del hogar (Lobato,2021). El fallo manifiesta una idea de igualdad en donde todos los trabajadores son iguales y se les consagran los mismos derechos. Es por ello, que todas las personas que se encuentren dentro de una relación laboral contractual son legitimarios de la protección que la Ley 20.477 establece tanto en la presunción contenida en el artículo 181 como la indemnización agravada del 182.

La relevancia del fallo se encuentra en reconocer que la prohibición de despido a causa matrimonio no tiene un único destinatario. La trabajadora mujer no es exclusivamente la legitimaria de la protección por considerarse más propensa a ser vulnerada y haber resultado segregado dentro del ámbito laboral. Dejando de lado la

discriminación y los estereotipos de género, el amparo se extiende hacia todos los trabajadores y también sobre su familia de manera integral. Al establecerse el amparo sobre la familia de la persona trabajadora se procede a realizar una real inclusión respecto a los matrimonios igualitarios constituidos por varones que, en caso contrario, podrían quedar desprovistos de protección por parte de la ley.

Tomando como referencia el plenario “Drewes, Luís Alberto c/ Coselec S.A.C. s/ cobro de pesos”, que estableció la aplicación igualitaria respecto a la indemnización agravada establecida en el artículo 182 de la Ley de Contrato de Trabajo, pero no se expresó respecto a la presunción contenida en el artículo 181 de la misma ley es que puede plantearse en problema jurídico a resolver en esta nota a fallo. Por una parte, se presenta un problema jurídico de relevancia, ya que si bien existen normas dentro del ordenamiento jurídico que resultan ajustables al caso analizado se debe considerar cuál es la que resulta factible de ser aplicada (Mac Cormick, 1978). Es el artículo 181 de la LCT la norma que resuelve el caso al reconocerse su aplicación tanto al trabajador varón como a la mujer. Visto de otra manera podría plantearse un problema jurídico axiológico debido a que hay una regla que entra en conflicto con un principio (Dworkin, 2004). La regla estaría constituida por el artículo 181 de la LCT que al no ser aplicado al trabajador varón resultaría en contra de los principios de igualdad y no discriminación.

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

Fernando Rodolfo Puig (actor, demandante) se desempeña como trabajador dentro de la empresa Minera Santa Cruz (demandado). A los pocos meses de haber contraído matrimonio la patronal lo despiden sin causa. El trabajador se ampara en la presunción contenida en el artículo 181 de la LCT y procede a entablar demanda solicitando el cobro de la indemnización agravada que regula el artículo 182 de dicha ley frente a la prohibición de despido por causa de matrimonio.

La demanda ingresa en la Sala Cuarta de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo que rechaza el reclamo sosteniendo que el actor no había logrado acreditar que el distracto tuviera como causa principal su reciente matrimonio. Entre otros argumentos, se expuso que debe interpretarse que el artículo 182 de la LCT resulta de aplicación

igualitaria para todas las personas trabajadoras sin que medien distinciones fundadas en el género. En cambio, respecto a la presunción contenida en el artículo 181 de la LCT debe advertirse que su aplicación resulta circunscrita hacia la mujer trabajadora.

El actor impulsa nuevamente el proceso presentando recurso extraordinario frente al pronunciamiento de Cámara y al ser rechazado propicia la queja. Al momento de pronunciarse los miembros de la Corte Suprema de Justicia de la Nación acuerdan que resulta inadmisibile la queja y reconocen la procedencia del recurso extraordinario presentado por el actor. Desde un plano de igualdad la Corte sostuvo que la normativa debe aplicarse de manera igualitaria para todas las personas trabajadoras. Las actuaciones son remitidas al tribunal de origen para que conforme a ellas se expida.

III. Análisis de la *ratio decidendi* en la sentencia

La Corte Suprema de Justicia de la Nación en su resolución respecto al recurso extraordinario presentado por el actor manifestó que: los artículos 180, 181 y 182 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) carecen en su literalidad de la figura del sujeto al que va destinada a la protección, es por ello, que desde una mirada sistémica puede reconocerse que la mujer no es la única habilitada ante tal protección. Estas normas de derecho sustantivo están destinadas a fomentar la igualdad de trato entre las personas trabajadoras y de ninguna manera deben ser calificadas como discriminatorias respecto al género.

Para lograr comprender la amplitud de los artículos analizados hay que hacerlo dejando de lado aquellos estereotipos culturales basados en el género que están encaminados a dar lugar a la discriminación. La normativa resulta comprensible desde una perspectiva de igualdad en donde las ideologías patriarcales y los estereotipos culturales basados en el género no tienen lugar, es así como se construye en un mismo plano de igualdad respecto a los derechos de las personas trabajadoras.

La Corte ha considerado que los artículos anteriormente mencionados constituyen un mecanismo de protección, el cual guarda el respeto por la igualdad y la no discriminación de todos aquellos que contraigan matrimonio y que tengan como plan de vida formar una familia. Los artículos 181 y 182 no establecen ningún tipo de desigualdad, discriminación o restricción de derechos entre los miembros del matrimonio.

Es por ello, que debe tomarse en cuenta lo establecido en el artículo 402 del Código Civil y Comercial de la Nación: “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”.

El Máximo Tribunal tomando como referencia el plenario “Drewes” del año 1990, reconoce que anteriormente el trabajador varón debía acreditar que la causa del despido había sido el matrimonio para poder gozar de la indemnización agravada. En el presente, planteándose un cambio de paradigma respecto a la familia debe distinguirse que la protección que establece la prohibición de despido a causa de matrimonio no está dirigida a la mujer trabajadora cómo así tampoco al varón, sino, que la norma guarda una protección más profunda destinada a la familia de manera integral.

La Corte al referirse a la presunción establecida en el artículo 181 de la LCT consideró que debe ser aplicada de manera igualitaria para todas las personas trabajadoras. Sí ocurriera de otra manera, los empleadores podrían contratar solamente a trabajadores varones perjudicando la igualdad de derechos de las mujeres.

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

La Ley de Contrato de Trabajo vigente desde el año 1976, en del Título VII “Trabajo de mujeres” presenta un Capítulo destinado a la prohibición del despido por causa de matrimonio donde se encuentran los artículos comprendidos del 180 a 182. La nulidad establecida en el artículo 180 expresa 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”. Existe una carencia de valor respecto a los reglamentos internos de las empresas que tengan al matrimonio como motivo de despido (Fernández Madrid,2018). Debe tenerse en cuenta que no existe impedimento para que el empleador proceda al despido, pero debe asumir el pago de la indemnización establecida en el artículo 182 de la LCT que equivale “a un año de remuneraciones, que se acumulará a la establecida en el artículo 245”

En el fallo en análisis se ha prestado especial atención a la presunción contenida en el artículo 181 que establece:

Se considera que el despido responde a la causa mencionada cuando este 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 meses anteriores o seis meses posteriores al matrimonio y siempre que haya mediado su notificación fehaciente a su empleador, no pudiendo esta notificación efectuarse con anterioridad o posteridad a los plazos señalados.

Principalmente, lo que se ha tenido en cuenta es si dicha presunción resulta posible de ser aplicada al trabajador varón cuando es despedido a causa de matrimonio. Al momento de realizar la interpretación de una norma, como es la antes mencionada, debe tenerse en cuenta el plano axiológico y el práctico. Desde una perspectiva axiológica, es necesario que la ley este orientada al bien común de los ciudadanos y que respete los lineamientos establecidos en la Constitución Nacional. En cambio, desde una perspectiva práctica en la interpretación de la ley debe realizarse tomando como centro el análisis de sus palabras, su finalidad y los valores que persigue (Pose,2020).

La Ley de Contrato de Trabajo, en su contexto general, ha sido cuestionada por sus vinculaciones los feminismos jurídicos y la utilización de estereotipos de género que son los encargados de generar la desigualdad de la mujer en el trabajo, por considerarlo temporal (Lobato, 2021)

Es importante destacar que la protección por despido a causa de matrimonio encuentra su verdadero origen en la familia y para evitar la discriminación que padecían las mujeres trabajadoras (Livellara, 1991). Las mujeres debían ser amparadas ante los despidos discriminatorios perpetrados por los empleadores cuando conocían el cambio de estado civil. Puede comprenderse de cierta manera, que la protección de despido por causa de matrimonio destinada a la mujer no representa una discriminación hacia el trabajador varón, sino que, por el contrario, podría pensarse como una igualación.

Desde una mirada comparativa, en España, el Tribunal Superior de Justicia de Galicia consideró discriminatorio un despido por causa de matrimonio. La trabajadora tras haber anunciado que iba a casarse resulta despedida. El despido es considerado discriminatorio por razones de estado civil lo cual se encuentra proscripto por el artículo 14 de la Constitución Española que establece “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión,

opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”. Por su parte, el Estatuto de los Trabajadores en el artículo 4.2.c establece que:

4.2. En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho: c) A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.

En la República Argentina la prohibición de despido por matrimonio en sus orígenes se encontró motivada en amparar a la mujer trabajadora como una forma indirecta de lograr advertir el despido por razones de matrimonio (Etala, 2019) Con el tiempo esta prohibición va mutando y en la actualidad se encuentra enfocada en la protección de la familia de manera integral y ya no solo de la mujer.

Asumiendo una postura contraria a la descripta por la Corte en sus argumentos se considera que los artículos contenidos en la prohibición de despido por causa de matrimonio no resultan de aplicación desigual en cuanto a las personas trabajadoras. Por el contrario, se sostiene que haber otorgado estas normas para amparo de la mujer trabajadora es colocarla en igualdad respecto a los varones teniendo en consideración todos aquellos abusos padecidos por las mujeres dentro del ámbito laboral.

El cambio en el estado civil de la mujer fue tomado por los empleadores como una forma de bajar la productividad y también sostener que desde el matrimonio la mujer asumía otras responsabilidades frente a su familia las cuales iban a resultar prioritarias antes que su actividad laboral (Pose,2020)

Dentro de esta misma línea Herrera y Guisado (2015) han sostenido que existe en estas normas un propósito de igualar a la mujer respecto a los derechos del trabajador varón. Además, se ha considerado que resulta desacertado otorgar al trabajador varón la presunción contenida en el artículo 181 y la indemnización del artículo 182 debido a que es muy bajo el nivel de posibilidades de que el trabajador varón sea despedido por motivos de matrimonio.

V. Postura de la autora

En cuanto al problema jurídico respecto de este pronunciamiento reside en la afirmación de tomarlo como fallo ejemplar de la Corte Suprema de Justicia de la Nación en virtud del artículo 182 de la Ley de Contrato de Trabajo el actor podrá acceder a la indemnización especial establecida por la ley. Tal como ya se lo había afirmado en el plenario “Drewes, Luis A. c. Coselec SA”.

Sin dejar de destacar la importancia que tiene la discriminación dentro de la relación laboral, ya que es un suceso “cotidiano y universal, porque la relación de trabajo, en tanto relación de poder o relación desigual, es un campo fértil un caldo de cultivo para la discriminación” (Dobarro, 2021). Como así también el abordaje del desequilibrio las desigualdades entre varón y mujer basada en los mandatos patriarcales, ejemplo de ello, la teoría de techo de cristal que se refiere que solo pueden acceder a puestos jerárquicos los varones y no las mujeres. Lo cierto es que las mujeres tienen sus derechos reconocidos y tutelados desde hace larga data plasmados los diferentes cuerpos normativos y especialmente la Ley de Contrato de Trabajo, Tratado de Derechos Humanos a través del 75 inciso 22 con la reforma de la Constitución Nacional del año 1994 que hace referencia a la familia tradicional y abarca todo tipo de relaciones basadas en ese aspecto y, por lo tanto, se deriva de aquí que trato igualitario de sus integrantes, así lo entiende el Doctor Rosatti . Entonces, de favorecer a los varones es afectar la igualdad de oportunidades.

Por lo que se considera no era necesario llevar al trabajador varón a la misma condición de la mujer trabajadora. Desde una idea personal, se refiere al desequilibrio de las partes en la controversia, desigualdad estructural del empleador frente al despedido. Más allá de que el hecho concreto este atravesado por una situación de matrimonio este podría haber sido también algo circunstancial y coincidente con las fechas del mismo o sea sí solo se analiza el contexto matrimonial se podría llegar a cometer abuso del artículo 182 de la ley de Contrato de Trabajo. Esto es así porque las presunciones legales están establecidas siempre en favor del trabajador, por lo que es tarea del empleador desvirtuarlas mediante la prueba en contrario cuando son *iuris tantum*, pero en esta instancia las cuestiones analizadas son de fondo por lo que hubiese correspondido realizar la inversión de la carga de la prueba antes del recurso extraordinario ante la Corte. Es dable el carácter especial del que goza el derecho laboral y sus principios protectores *in dubio pro operario*, la regla de la norma más favorable, la regla de la condición más beneficiosa, en virtud también de 17 bis de la Ley de Contrato de Trabajo donde se refiere a la necesidad de equilibrar la natural desventaja y dependencia que mantiene el

trabajador con su empleador en el plano socioeconómico teniendo en cuenta lo expuesto a la teoría de la carga probatoria dinámica que consiste en invertir el peso de la prueba y que recaiga en la parte en que se coloca el mejor situación para probar sin importar el si es actor o demandado cedería ante el carácter especial de protección del derecho laboral y en este caso podría haberse visto vulnerado en sus derechos el demandado y empleador que enfrentó una causa por despido injustificado debido a que no pudo aportar a su imposibilidad de aportar las pruebas suficientes satisfactorias para el juzgador. Frente a esto vale preguntarse entonces si la causal de matrimonio fue pertinente para sentenciar el despido injustificado del actor o si solo quedó amparado por el artículo 182 de la ley de Contrato de Trabajo con acceso a la indemnización agravada, sin hacer uso el actor de su derecho de aportar pruebas contundentes y satisfactorias para presentar este fallo como ejemplar o solo se advierte el carácter protectorio del derecho laboral.

VI. Conclusión

El fallo “Puig” debe ser concebido como un precedente, pero no desde una manera ejemplificadora. Si bien en el pronunciamiento se procede a reconocer los derechos de las personas trabajadoras desde la igualdad por qué no puede sostenerse la idea de que la igualdad ya se encontraba signada cuando el plenario “Drewes” había establecido que para acceder a la indemnización especial el trabajador varón debía probar que el despido tenía como causa el matrimonio. Son dos miradas distintas sobre un mismo punto que no pueden considerarse equivocadas, ya que los tribunales para la resolución de múltiples causas se valieron de esos argumentos de manera indistinta.

VII. Referencias

Doctrina

- Dobarro, V. (2021) *La violencia y discriminación en el ámbito laboral, en especial por razón de género*. Argentina: La Ley
- Dworkin, R. (2004). *Los derechos en serio*. Madrid: Ariel
- Etala, C. (2019) *Contrato de Trabajo. Ley 20.744. Texto ordenado según decreto 390/76*. Buenos Aires: Astrea
- Etala, C. (2010) *Comentario al ART. 181 de la LCT. Presunción legal*. Buenos Aires: La Ley
- Fandos, M (2021) *Despido por matrimonio del trabajador varón. Comentarios al fallo "Puig" de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y análisis de la Corte santafecina en el fallo "Ledezma"*. Buenos Aires: La Ley
- Fernández Madrid, J. (2018) *Ley de Contrato de Trabajo Comentada*. Buenos Aires: ERREIUS
- Herrera, E. y Guisado, H. (2015) *Extinción de la relación de trabajo*. Buenos Aires: Astrea
- Lobato, J. (2021) Despido. Discriminación basada en el género. *Revista Debate sobre Derechos Humanos*. N°5. Buenos Aires: EDUMPAZ
- Mac Cormick, D. (1978) *Legal Reasoning and Theory*. Oxford: Clarendon Press
- Pose, C. (2020) El caso "Puig" o la interpretación dinámica de las leyes laborales. Publicado en: *DT 2021 (marzo)*, 67. Buenos Aires: La Ley
- Salomón, M. (1999) *El trabajador varón y la presunción de despido por matrimonio* Buenos Aires: La Ley
- Serrano Alou, S. (2009) *La discriminación por matrimonio y/o embarazo y los cambios culturales y legales*. Buenos Aires: La Ley
-

Legislación

- Ley Nacional N° 20.744 de Contrato de Trabajo (13/05/1974). Congreso de la Nación. Boletín Oficial.
- Jefatura de Estado. (29/12/1978) Constitución Española. Disponible en: <https://www.iberley.es/legislacion/constitucion-espanola-27-diciembre-1978-715707>

- Ministerio de Empleo y Seguridad Social (23/10/2015) Estatuto de los trabajadores. Disponible: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

Jurisprudencia

- Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. “Drewes, Luis Alberto c/ Coselec S.A.C. s/ cobro de pesos” (1990)
- Corte de Justicia de la Provincia de Salta. “Cabezas, Raúl Edgardo c. Grupo Peñaflor SA s/ recurso de inconstitucionalidad” (2021)
- Suprema Corte Bs. As “Mendoza, Silvia L. v. SMTA (Obra Social de Mecánicos del Transporte) s/Indemnización arts. 181 y 182, LCT” (2000)
- Tribunal Superior de Justicia de Galicia “Fátima c/ ASOCIACION CLUSTER ALIMENTARIO DE GALICIA”. (03/06/2020) Disponible en: <https://diariolaley.laleynext.es/content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAA AAEAMtMSbH1CjUwMDAzMzczbRUK0stKs7Mz7Mty0xPzStJBfEz0ypd8pNDKgtSbdMSc4pT1TKLHQsKivLLUINSjQyMDA0MDY0MjUxMAVoBCzNMAAAAWKE>
-

Tribunal: Corte Suprema de Justicia de la Nación(CS)

Fecha: 24/09/2020

Partes: Puig, Fernando Rodolfo c. Minera Santa Cruz S.A. s/ Despido

Cita: TR LALEY AR/JUR/40617/2020

Sumarios:

1 . 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; ello 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.

2 . 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; ello en virtud de lo dispuesto en el art. 402 del Cód. Civ. y Com.

3 . La afirmación de los jueces de la causa, sobre la base de la doctrina plenaria del fuero, relativa a que tanto los empleados varones como las empleadas mujeres tienen derecho a la indemnización del art. 182 de la LCT en caso de despido por causa de matrimonio, pero que la presunción contenida en el art. 181 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, es arbitraria. La ley no restringe su protección a la 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.

4 . La Ley de Contrato de Trabajo 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 arts. 180 a 182 de la LCT 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.

5 . Si bien la Cámara, en el caso, puso de relieve la existencia de poderosas razones que justifican el otorgamiento de una especial protección legal a la mujer frente a la discriminación en el terreno laboral, haciéndose así eco de las motivaciones que condujeron al legislador de 1974 a incorporar el sistema protector particularmente dirigido a ella; 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. El paradigma familiar ha experimentado profundas modificaciones hacia un nuevo modelo en el cual ambos cónyuges —entre los cuales, incluso, puede no haber diferencia de sexo— se hacen cargo indistintamente de las tareas y obligaciones domésticas y familiares.

6 . 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.

7 . 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.

8 . Las directivas internacionales 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 patrón sociocultural que pone exclusivamente a cargo de las mujeres las tareas domésticas y la crianza de los hijos. Una imprescindible medida de facilitación y apoyo al efecto es la de proteger a los varones 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.

9 . 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. 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. (Del voto del Dr. Rosenkrantz).

10 . La presunción estatuida por el art. 181 de la LCT debe ser aplicada sin distinciones en razón de género. El diseño normativo actual 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. (Del voto del Dr. Rosatti).

11 . 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 sociocultural 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. (Del voto del Dr. Rosatti).

12 . De la cláusula constitucional relativa a la protección integral de la familia se depende el principio de trato igualitario de los integrantes primarios de ese núcleo social (del voto del Dr. Rosatti).

13 . Una visión actual conlleva 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. (Del voto del Dr. Rosatti).

14 . Restringir la exégesis de los arts. 180 a 182 de la LCT 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. (Del voto del Dr. Rosatti).

Texto Completo:

CNT 57589/2012/1/RH1

Dictamen del Procurador Fiscal

- I -

La Sala IV de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo confirmó la sentencia que rechazó la demanda dirigida a obtener una indemnización agravada derivada del despido que, según el actor, se produjo como consecuencia de la celebración de su matrimonio (fs. 180/183 de los autos principales, a los que me referiré salvo aclaración en contrario).

El tribunal señaló que la indemnización agravada prevista en el artículo 182 de la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo (LCT) para el supuesto de que el despido obedezca a razones de matrimonio alcanza tanto a las trabajadoras mujeres como a los trabajadores hombres, de conformidad con la doctrina sentada por el fallo plenario 272, en autos “Drewes, Luis c. Coselia SA”, de la cámara del fuero.

Por el contrario, interpretó que la presunción iuris tantum, prevista en el artículo 181 de esa misma ley, según la cual se presume que el despido dispuesto, sin invocación de causa, es consecuencia del matrimonio cuando se produce en los tres meses anteriores o en los seis meses posteriores a su celebración, se aplica únicamente a las trabajadoras mujeres: Sostuvo que la norma brinda protección a las mujeres en el ámbito laboral, donde fueron históricamente segregadas. En ese contexto, consideró que la ley introduce una distinción que no es arbitraria, sino que tiene la finalidad de proteger a un grupo desaventajado. Por lo tanto, concluyó que esa interpretación de la ley no lesiona el derecho a la igualdad.

Indicó que, pese a que el actor fue desvinculado de la empresa dentro del período de seis meses posterior a la fecha en la que contrajo matrimonio, no era posible presumir que el despido hubiera obedecido a tal acontecimiento. En consecuencia, estimó que el actor no satisfizo la carga procesal de acreditar que el despido había sido motivado por su matrimonio, por lo que rechazó la demanda.

- II -

Contra esa sentencia, el actor interpuso recurso extraordinario (fs. 184/204), que fue contestado (fs. 206/209) y cuyo rechazo (fs. 211) motivó esta presentación directa (fs. 33/37 del cuaderno de queja).

En primer lugar, el recurrente alega que la interpretación del artículo 181 de la LCT adoptada por la cámara lesiona su derecho a la igualdad ante la ley. Por un lado, argumenta que limitar el alcance de esa norma a las trabajadoras mujeres significa discriminarlo en razón de su género lo cual, afirma, está prohibido constitucionalmente. Por otro lado, sostiene que esa distinción es irrazonable pues tanto hombres

como mujeres pueden temer ser despedidos al asumir mayores responsabilidades familiares.

En segundo lugar, explica que la norma en cuestión está destinada a implementar el derecho a la protección de la familia consagrado en los artículos 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. Puntualiza que, en la actualidad, tanto el hombre como la mujer se ocupan de las tareas domésticas y del cuidado de la familia. En ese contexto, aduce que el fin de la norma exige que esta sea aplicada sin distinciones en razón del género.

Por último, señala que reconocer que el hombre tiene derecho a la indemnización prevista en el artículo 182 de la LCT pero negar que se aplique la presunción que establece el artículo 181 de la misma ley supone, en la práctica, una desnaturalización de ese derecho. En tal sentido, enfatiza que la carga probatoria de mostrar que el despido se debió al matrimonio es casi imposible de satisfacer.

- III -

En mi opinión, el recurso extraordinario fue mal denegado pues se suscita una cuestión federal apta para su examen en esta instancia recursiva toda vez que se objeta que la interpretación realizada por el a quo respecto del artículo 181 de la Ley de Contrato de Trabajo es violatoria de garantías constitucionales, en particular, de los derechos a la protección de la familia y a la igualdad (art. 14, inc. 3, ley 48; doct. Fallos: 307:398, “Complejo Textil Bernalesa SRL”; 329:5266, “Asociación Lucha por la Identidad Travesti” y sus citas). Por lo tanto, el recurso de queja es procedente.

- IV -

Ante todo, cabe puntualizar que el capítulo III “De la prohibición del despido por causa de matrimonio” del título VII denominado “Trabajo de Mujeres” de la LCT está conformado por tres artículos.

El artículo 180 prevé la nulidad de los actos o contratos que determinen el despido por causa de matrimonio. Luego, de acuerdo con el artículo 181, se presume que el despido es consecuencia de la celebración del matrimonio cuando “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...”. Por último, el artículo 182 establece la sanción correspondiente para el incumplimiento de esa prohibición, determinando que “el empleador abonará una indemnización equivalente a un año de remuneraciones, que se acumulará a la establecida en el artículo 245”.

En las presentes actuaciones, el a quo juzgó que los trabajadores, sin distinción de género, tienen derecho a la indemnización agravada que establece el artículo 182 de la LCT sobre la base de la doctrina fijada por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en el plenario “Drewes, Luis c. Coselia SA” del 23 de marzo de 1990. Esa cuestión arriba firme a esta instancia. De este modo, el agravio que trae el recurrente se circunscribe a determinar si la presunción que establece el artículo 181 de la LCT se aplica al trabajador varón.

Cabe destacar que el origen de esta protección especial se remonta a 1938 cuando la ley 12.383 estableció, sin distinción de sexo, que “queda prohibido a los patronos, a las empresas concesionarias de servicios públicos y a las sociedades civiles y comerciales de cualquier naturaleza, dictar reglamentaciones internas y celebrar pactos o convenios que establezcan para su personal el despido por causa de matrimonio. Actos tales se reputarán nulos” (art. 1).

La sanción de la Ley de Contrato de Trabajo (ley 20.744) en 1974 contempló la protección del siguiente modo: por un lado, los artículos 196, 197 y 198 tenían una redacción similar a los actuales artículos 180, 181 y 182 —salvo por el plazo de la presunción, que era mayor— y por otro, el artículo 299 establecía que “lo dispuesto en el artículo 198 de esta ley podrá extenderse excepcionalmente al caso del trabajador despedido, de acuerdo con las circunstancias de cada caso, apreciado con criterio restrictivo”.

Durante el último gobierno de facto se dictó la ley 21.297 que, con el propósito de eliminar ciertos “excesos” en la regulación laboral y de reestablecer “el orden indispensable en la relación trabajo-empresa” (mensaje de elevación, 23 de abril de 1976), restringió ciertos derechos de los trabajadores. En ese marco,

derogó la extensión al trabajador prevista en el artículo 299 de la LCT (art. 1).

Desde su primera regulación, la protección contra el despido por matrimonio tiene por objeto garantizar, en el ámbito laboral, el derecho a la protección de la vida familiar que reconocen los artículos 14 bis de la Constitución Nacional, 112 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. Estos instrumentos internacionales refieren que la familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado; reconocen el derecho del hombre y de la mujer a contraer matrimonio; y establecen la obligación de los Estados de adoptar medidas apropiadas para asegurar la igualdad de derechos y de responsabilidades de ambos esposos.

Además, el derecho a fundar una familia integra la vida privada y la autonomía personal (artículo 11.2 de la Convención Americana y 19 de la Constitución Nacional), entendida como la posibilidad que tiene toda persona de organizar su plan de vida de acuerdo con la ley y conforme a sus propias opciones y convicciones exenta de la injerencia arbitraria o abusiva de las autoridades públicas o de terceros (Fallos: 308:2268, “Sejean”, voto de Enrique Santiago Petracchi, considerando 14°; Corte Interamericana de Derechos Humanos, “Artavia Murillo y otros c. Costa Rica”, sentencia del 28 de noviembre de 2012, párr. 142 y sus citas).

En esa línea, el Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo tutela a los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares (art. 8). Ese instrumento, que condena la discriminación contra las personas con responsabilidades familiares (arts. 3 y 4), prevé específicamente que “[I]a responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo”.

En efecto, la protección contra el despido por matrimonio supone que cuando las personas asumen responsabilidades familiares, los empleadores tienen incentivos para desvincularlas ante la expectativa de que su capacidad productiva se vea afectada. Ante ello, las medidas sancionatorias previstas en los artículos 180, 181 y 182 de la LCT conforman el sistema de garantías a través del cual el legislador procura desalentar que los empleadores adopten decisiones discriminatorias y abusivas en perjuicio de los trabajadores que deciden conformar una familia.

En mi entender, más allá de que el artículo 181 en cuestión se ubica bajo el título “Del trabajo de las Mujeres”, la interpretación de esa norma, atendiendo a su finalidad y a los derechos constitucionales involucrados, conduce a afirmar que la presunción allí prevista comprende a los trabajadores varones que, en ejercicio de su plan de vida autónomo, deciden contraer matrimonio y formar una familia.

Esa presunción *juris tantum* constituye, junto a la indemnización agravada, una pieza fundamental del dispositivo legal dirigido a inhibir despidos discriminatorios por causa de matrimonio en tanto contribuye a la implementación efectiva de la prohibición. En particular, esta presunción obedece a las serias dificultades probatorias que se presentan para acreditar la motivación real del despido y resulta, por ello, una vía imprescindible para asegurar la tutela efectiva de los trabajadores frente a despidos discriminatorios. Sobre esta cuestión, en el precedente registrado en Fallos: 334:1387, “Pellicori”, la Corte Suprema reafirmó la idea de que el régimen probatorio resulta decisivo para la eficaz implementación de la tutela antidiscriminatoria en la esfera laboral y puntualizó que la protección contra el despido discriminatorio exige arbitrar reglas probatorias que permitan que la protección correspondiente sea efectiva (considerandos 1° a 7°).

Además, la Corte Suprema expresó que las leyes deben interpretarse de manera evolutiva, teniendo en consideración las “nuevas condiciones y necesidades de la comunidad, porque toda ley, por naturaleza, tiene una visión de futuro” (Fallos: 333:2306, “Álvarez”, considerando 9°).

En este sentido, la interpretación del alcance del artículo 181 de la LCT que postulo se encuentra en línea con el mandato constitucional de generar condiciones paritarias entre los cónyuges en las tareas de cuidado y en las responsabilidades familiares, para asegurar igualdad real de oportunidades y evitar que esas tareas y responsabilidades constituyan un factor discriminatorio en perjuicio de las mujeres en

diferentes ámbitos, en especial en la esfera laboral.

Al respecto, el artículo 17, punto 4, de la Convención Americana sobre Derechos Humanos impone a los Estados la obligación de “tomar medidas apropiadas para asegurar la igualdad de derechos y la adecuada equivalencia de responsabilidades de los cónyuges en cuanto al matrimonio”. Asimismo, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer prevé que la acción estatal debe tender a “[m]odificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres” (art. 5, inc. a). A su vez, su artículo 16 estipula que 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, los mismos derechos y responsabilidades durante el matrimonio y como progenitores, en materias relacionadas con sus hijos (apartados e y d).

En particular, un patrón sociocultural que debe ser modificado es aquel que resulta de la división del trabajo doméstico no remunerado basado en el género, alentada por estereotipos según los cuales el hombre es el principal sostén de la familia, mientras que la mujer es la principal responsable de la crianza de los hijos y de las tareas domésticas (cf. Informe de la Relatora Especial sobre la extrema pobreza y los derechos humanos de la Organización de las Naciones Unidas, “La extrema pobreza y los derechos humanos”, A/68/293, 9 de agosto de 2013, párr. 21).

En este marco, resulta imperativo ponderar que “la discriminación contra los hombres que tratan de asumir una mayor parte de las responsabilidades familiares y de los quehaceres domésticos reafirma más los estereotipos y perjudica a las mujeres” (informe cit., párr. 29). Más aún, “[e]s evidente la necesidad de adoptar un criterio de transformación de conformidad con el derecho de derechos humanos, y combatir los prejuicios y las prácticas consuetudinarias basados en funciones estereotipadas de hombres y mujeres. A tal fin, las políticas estatales deben reconocer y valorar la importancia del trabajo doméstico no remunerado, pero sin reafirmarlo como responsabilidad exclusiva de la mujer, ni apoyar determinados modelos de familia con exclusión de otros” (informe cit., párr. 70). Por ello, “[e]s necesario que el Estado facilite, incentive y apoye la participación de los hombres en estas tareas, por ejemplo asegurándoles la igualdad de derechos a la licencia laboral como padres y cuidadores, y ofreciendo educación y capacitación a hombres, mujeres y empleadores” (informe cit., párr. 94, ver también en relación a estos criterios la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, aprobadas en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer de la Organización de las Naciones Unidas, Beijing, 4 a 15 de septiembre de 1995).

En línea con esa orientación, el Cód. Civ. y Com. de la Nación prescribe que los cónyuges se deben asistencia recíproca y privilegia el cuidado compartido de los hijos, así como la obligación compartida de criarlos (arts. 431, 651 y 658).

Bajo este prisma, estimo que, en el sub lite, no está en juego una simple cuestión de igualdad formal de trato entre hombres y mujeres como plantea el recurrente, que conduciría a darle a uno lo que se le brinda al otro, en idénticas circunstancias. En el presente caso, el referido marco constitucional, vinculado con el derecho a formar una familia y con el deber estatal de promover la distribución equitativa de las responsabilidades familiares, es el que impone interpretar las normas laborales aludidas en el sentido más amplio posible, de modo de asegurar a todos los trabajadores la protección especial de la vida familiar otorgada por la ley laboral, sin distinción de género. Esta protección amplia es además la vía adecuada para asegurar la igualdad real de oportunidades y de trato en el empleo de las mujeres —artículo 75, inciso 23, Constitución Nacional—, históricamente segregadas en las relaciones laborales a causa de la asunción de responsabilidades familiares y tareas de cuidado.

En estas condiciones, entiendo que debe interpretarse que la presunción establecida en el artículo 181 de la LCT rige para todos los trabajadores sin distinción de género.

- V -

Por lo expuesto, opino que corresponde hacer lugar al recurso extraordinario, revocar la sentencia

apelada y devolver los autos al tribunal de origen a fin de que, por quien corresponda, se dicte un nuevo pronunciamiento con arreglo a lo aquí dictaminado. Buenos Aires, 13 de noviembre de 2017. — Víctor Abramovich.

CNT 57589/2012/1/RH1

Buenos Aires, septiembre 24 de 2020.

Considerando:

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

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

2º) Que, para así decidir, el a quo consideró que la pretensión había sido desestimada por el juez de origen, porque, aunque se había acreditado que la empleadora tomó conocimiento del matrimonio celebrado el día 18 de marzo de 2010, el actor no había logrado probar que el distracto se hubiera producido por dicha razón, toda vez que los testigos manifestaron desconocer el motivo de la desvinculación ocurrida el 25 de junio de 2010. Añadió que tampoco surgía de sus declaraciones que la empresa llevara adelante una “práctica discriminatoria” (arg. art. 1º de la ley 23.592), y no halló elementos que permitiesen tener por configurado un despido discriminatorio que autorizase a aplicar las pautas en materia de prueba establecidas por esta Corte en los precedentes sobre la materia (Pellicori y Sisnero, Fallos: 334:1387 y 337:611 respectivamente). Recordó que, según el fallo plenario N° 272 del fuero, dictado en autos “Drewes” —que debía entenderse vigente en virtud de lo establecido en la acordada 23/2013 de esta Corte— “En caso de acreditarse que el despido del trabajador varón obedece a causas de matrimonio, es procedente la indemnización prevista en el art. 182 de la LCT”. Y señaló, con cita de un precedente propio, que si bien conforme a ese criterio la protección contra el despido por matrimonio se extiende al dependiente —pues sostener lo contrario afectaría el “principio de prohibición de discriminación”—, no es menos verdad que, en estos casos, es necesario que se acredite que tal circunstancia fue la que causó el despido pues, a diferencia de lo que ocurre con la trabajadora mujer, no opera la presunción “iuris tantum” que establece el art. 181 de la LCT. Esta circunstancia, subrayó, no resulta contraria a los derechos constitucionales invocados sino que está respaldada por las disposiciones de la Constitución Nacional y por los tratados internacionales que consagran una protección especial de la mujer de manera que “No existe, en el caso, una distinción arbitraria por razón del sexo”. Por el contrario, existe una realidad sociocultural —difícil de soslayar— y que busca(n) revertir y contrarrestar las normas legales...conformada por aquellas prácticas que agravan o perpetúan la posición de subordinación de grupos especialmente desventajados, como lo son las mujeres, sobre todo en el mundo del trabajo”.

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

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

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

Como puede observarse, ninguna de las tres normas 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 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.”, 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 solo históricamente, sin consideración a las nuevas condiciones y necesidades de la comunidad, porque toda ley, por naturaleza, tiene una visión de futuro, [y] está predestinada a recoger y regir hechos posteriores a su sanción” (Fallos: 333:2306, considerando 9°).

Ciertamente, para sustentar su posición, la cámara puso de relieve la existencia de poderosas razones que justifican el otorgamiento de una especial protección legal a la mujer frente a la discriminación de la que comúnmente es objeto, especialmente en el terreno laboral. Así, se hizo eco de las motivaciones que condujeron al legislador de 1974 a incorporar el sistema protector, particularmente dirigido a la mujer, en los términos aludidos en el considerando anterior. Empero, al centrarse solo en esa circunstancia, ha omitido examinar la significación de las normas en juego en el actual contexto en el cual el modelo sociocultural que asignaba únicamente a la mujer la responsabilidad de la crianza de los hijos y de las tareas domésticas se encuentra en pleno proceso de cambio. En efecto, el paradigma familiar ha experimentado profundas modificaciones en los últimos años orientándose hacia un nuevo modelo en el cual ambos cónyuges —entre los cuales, inclusive, puede no haber diferencia de sexo— se hacen cargo indistintamente de las tareas y obligaciones domésticas y familiares.

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

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

LCT.

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

Entre otros aspectos relevantes para el esclarecimiento de los puntos debatidos en este caso, los instrumentos internacionales mencionados —que gozan de rango constitucional según el art. 75, inc. 22, de la Constitución Nacional— enfatizan que “la familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado” (art. 17.1 de la Convención citada en primer término, 23 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y 10.1 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales). Asimismo, reconocen el derecho del hombre y de la mujer a contraer matrimonio (art. 17.2 de la Convención y 23 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos cit. y establecen la obligación de los Estados de “tomar medidas apropiadas para asegurar la igualdad de derechos y la adecuada equivalencia de responsabilidades de los cónyuges en cuanto al matrimonio, durante el matrimonio y en caso de disolución del mismo” (art. 17.4 de la Convención y 23 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos). La eliminación de “la discriminación contra la mujer” y, particularmente, en lo que atañe a “los asuntos relacionados con el matrimonio y las relaciones familiares” constituye uno de los objetivos primordiales a los que apunta la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (arts. 2 y 16.1). Al efecto, la norma internacional prescribe que los estados deben adoptar todas las medidas adecuadas que aseguren “en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres “...” [e]l mismo derecho para contraer matrimonio”, “[l]os mismos derechos y responsabilidades durante el matrimonio y con ocasión de su disolución” y “[l]os mismos derechos y responsabilidades como progenitores, cualquiera que sea su estado civil, en materias relacionadas con sus hijos; en todos los casos, los intereses de los hijos serán la consideración primordial” (art. 16.1.a, c y d).

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

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

12) Que, en concordancia con esos principios que emergen del ordenamiento internacional, las previsiones vigentes de nuestro derecho interno en materia civil vedan el otorgamiento de un trato diferencial al varón que contrae matrimonio respecto del que se da a la mujer. En efecto, el art. 402 del

Cód. Civ. y Com. 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 este 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 Cód. Proc. Civ. y Com. 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. — Juan C. Maqueda. — Carlos F. Rosenkrantz (por su voto). — Ricardo L. Lorenzetti. — Elena I. Highton de Nolasco. — Horacio Rosatti (por su voto).

Voto del doctor 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 “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. 1º de la ley 23.592) y no halló elementos que permitiesen tener por configurado un despido discriminatorio que autorizase a aplicar las pautas en materia de prueba establecidas por esta Corte en los precedentes sobre la materia (Pellicori y Sisnero, Fallos: 334:1387 y 337:611, respectivamente). Recordó que, según el fallo plenario N° 272 del fuero dictado en autos “Drewes” —que debía entenderse vigente en virtud de lo establecido en la acordada 23/2013 de esta Corte—, “en caso de acreditarse que el despido del trabajador varón obedece a causas de matrimonio, es procedente la indemnización prevista en el art. 182 de la LCT”. 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”.

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.

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

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

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

Si se atiende a la literalidad de estos preceptos (primera regla de la interpretación según la doctrina de Fallos: 340:644 y causa “A., M. G.”, Fallos: 340:1149, entre muchas otras), se advierte que ninguna de las tres normas se refiere expresamente a la mujer trabajadora como exclusiva destinataria de la protección especial. Más aun, el art. 180, que inicia el capítulo, determina la nulidad de los negocios jurídicos y de las reglamentaciones internas de una empresa que “establezcan para su personal el despido por causa de matrimonio”. 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”. 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”. 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, p. 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., p. 494).

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., p. 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 Cód. Proc. Civ. y Com. de la Nación).

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

Voto del doctor Rosatti

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

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

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

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

Señaló que limitar la presunción iuris tantum a la trabajadora mujer no resultaba contrario a los derechos constitucionales invocados por el demandante, sino que constituía una pauta acorde a las disposiciones de la Constitución Nacional y de los tratados internacionales que consagraban para aquella una tutela especial. En síntesis, consideró que “no existe, en el caso, una distinción arbitraria por ‘razón del sexo’. Por el contrario, existe una realidad sociocultural —difícil de soslayar— y que busca(n) revertir y contrarrestar las normas legales...conformada por aquellas prácticas que agravan o perpetúan la posición de

subordinación de grupos especialmente desventajados, como lo son las mujeres, sobre todo en el mundo del trabajo”. Añadió que no se habían presentado elementos que hubieran permitido tener por configurado un despido discriminatorio que autorizase a aplicar las pautas en materia de prueba establecidas por esta Corte en distintos precedentes (“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.

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 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.

4º) 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. 3º, ley 48, doct. Fallos: 307:398; 329:5266, y sus citas).

5º) 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.

6º) 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 9º).

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

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

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

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

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

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

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

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

15 y 19, Fallos: 340:1154, disidencias de los jueces Maqueda y Rosatti, considerandos 20).

Los criterios reseñados, orientados a la protección de la familia —entendida en una concepción amplia— encuentran proyección infra constitucional en el Cód. Civ. y Com. 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 c. Argentina”, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 27 de abril de 2012. Serie C N° 242, párr. 50).

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

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

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

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

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

Por lo dicho, la restricción consagrada en el fallo apelado expone una inteligencia regresiva que contrasta con la orientación postulada por esta Corte al señalar que “las leyes no pueden ser interpretadas solo 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 estas 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 Cód. Proc. Civ. y Com. de la Nación). Vuelvan los autos al tribunal de origen a fin de que, por quien corresponda, se dicte pronunciamiento con arreglo al presente. Hágase saber, acumúlese la queja al principal y, oportunamente, remítase. — Horacio Rosatti.