



# **UNIVERSIDAD SIGLO 21**

## **ABOGACÍA**

### **INTERPRETACIÓN DEL ART. 181 LCT: IGUALDAD DE LOS DERECHOS LABORALES SIN DISTINCIÓN DE GÉNERO.**

**SEMINARIO FINAL**

**MODELO DE CASO**

NOMBRE: Sonia Elisa Campos

LEGAJO: VABG11166

DNI: 30029181

TUTOR: Fernanda Díaz Peralta

CARRERA: Abogacía

**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. Bibliografía-**

## **I. Introducción**

En el citado fallo “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ Despido”, la CSJN se pronunció a favor de los derechos del trabajador, igualando la protección sin distinción de sexo.

La importancia jurídica del mismo se encuentra en que a partir del análisis que realiza la Corte, se abordó el Principio de Igualdad, el Principio de la no Discriminación y se reinterpretó el art 181 de la Ley 20.744, al aplicarse al trabajador varón la presunción de despido por causa de matrimonio.

La decisión para la elección del fallo tiene un doble enfoque, por un lado, resaltar la reinterpretación de normas, que se ubican en el Capítulo III “De la prohibición del despido por causa de matrimonio” del Título VII del “Trabajo de Mujeres” de los arts. 180/183 de la Ley de Contrato de Trabajo. Al referirse el título a la trabajadora, dio motivo a diferentes posturas sostenidas por la jurisprudencia, en cuanto al alcance de la presunción “*iuris tantum*” respecto del trabajador varón.

Se considera que este fallo esclarece pautas interpretativas de protección en cuanto alcanzan al trabajador varón en igual sentido que a la mujer. Teniendo en cuenta que el legislador, al momento de crear la norma, hizo énfasis en la mujer como sujeto vulnerable en el ámbito laboral, situándose en otro contexto histórico y realidad social en los que necesitaba de amparo legal.

Por otro lado, este caso da visibilidad a un nuevo paradigma en la institución familiar dejando atrás antiguos modelos. En este nuevo escenario, ambos cónyuges asumen obligaciones domésticas indistintamente, resguardando la protección del Instituto familia y la vida familiar.

En la presente nota a fallo se observa un problema jurídico axiológico, al decir el autor, que en un estado de derecho conviven reglas y principios, los cuales son empleados por el juez en la toma de sus decisiones (Dworkin, 2004). Hay una colisión entre una norma de derecho común como lo es la Ley de Contrato de Trabajo en los arts. 180/182 (Ley de Contrato de Trabajo, 1974) y los principios que garantizan la igualdad, la no discriminación y la protección de la familia que cuentan con consagración constitucional en los arts. 14 bis, 16, 75 inc. 22, por lo tanto, no se estaría reconociendo la aplicación igualitaria en el ámbito laboral para ambos géneros.

El propósito del estudio de este fallo es dar claridad sobre un aspecto controvertido en el mundo del trabajo, sin importar el género, todos los trabajadores se encuentran debidamente protegidos ante el despido por causa del matrimonio en los términos establecidos por los arts. 180/183 de la LCT.

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

### *Premisa Fáctica*

El Sr. Puig, Fernando Rodolfo se presentó como parte actora, reclamando a la empresa, Minera Santa Cruz S. A, una indemnización especial prevista en el art. 182 de la LCT para los casos de despido por causa del matrimonio.

En la fecha 18 de marzo del 2010, la empleadora había tomado conocimiento de la celebración matrimonial del Sr. Puig, y pese a ello, procedió a despedirlo sin causa el 25 de junio del 2010, dentro del periodo de protección contemplado por la ley art. 181 de la LCT.

### *Historial Procesal*

Por el hecho mencionado, el Sr. Puig interpuso demanda en el Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo N° 11, el cual rechazó lo solicitado en la fecha 16 de julio de 2014. El Tribunal interpretó que con respecto a la normativa el art. 182 de la LCT del beneficio de la indemnización agravada, le era procedente al trabajador varón. Ello conforme a la doctrina sentada en el fallo del (Plenario N° 272 en autos Drewes, Luis A. c/ Coselec S.A c/cobro de pesos).

Respecto al art. 181 de la LCT, afirmó que no le alcanzaba la presunción, correspondiendo al trabajador varón acreditar la prueba de que el despido obedecía a causa de haber contraído nupcias. Argumentó su negativa estableciendo que, si bien el empleador tuvo conocimiento fehaciente del matrimonio por parte del empleado, este no había podido probar, con los testigos propuestos, que la desvinculación obedecía a causa de matrimonio. (Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo N°11, Expte. 57589/2012, 2014).

Ante la negativa de la sentencia decidió apelar, ante la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo.

El actor se sintió agraviado por lo resuelto por el a quo, en cuanto al alcance del art. 181 LCT, argumentando que restringir la presunción a la trabajadora mujer significaría una discriminación en razón del sexo. Esto vulnera las garantías de la igualdad, consagradas por la Carta Magna y los Tratados Internacionales de Derechos Humanos.

El Tribunal desestimó sus dichos, razonando que no existe distinción arbitraria de sexo, sino una ley que brindaba protección a la mujer en el ámbito laboral, ya que históricamente fueron segregadas. Y dijo que la presunción iuris tantum no era aplicable, ya que éste no pudo satisfacer la carga procesal impuesta. (Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala VI, Expte. 57589/2012, 2015).

La denegación del recurso dio origen a la queja. De esta manera, la Corte Suprema de la Nación discrepó con la Cámara laboral concluyendo que 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.

#### *Descripción de la decisión del Tribunal*

Finalmente, resolvió el día 24 de septiembre del 2020 hacer lugar a la queja, declarando procedente el recurso y dejando sin efecto la sentencia apelada, dictada por la Sala VI de la CNAT, que había confirmado la sentencia de primera instancia y había

rechazado el reclamo de la indemnización especial del art. 182 de la LCT, promovida por el trabajador al ser desvinculado.

### **Análisis de la ratio decidendi en la sentencia**

Para resolver el problema jurídico planteado, el tribunal se basó en los siguientes fundamentos.

Primeramente, analizó que en el Título VII los capítulos están referidos al “Trabajo de Mujeres”. Sin embargo, en ninguna de las tres normas del Capítulo III - arts. 180, 181 y 182 de la LCT, se hace referencia a la mujer como exclusiva destinataria de la protección especial, teniendo alcance tanto a hombres como a mujeres.

Tal como lo remarcó el presidente Carlos Fernando Rosenkrantz en su voto concurrente, si se aborda de manera literal los tres artículos antes mencionados se puede observar que en ningún momento se refiere exclusivamente a la mujer como sujeto de protección.

La segunda interpretación refiere a las reglas de los arts.17 y 81, alegando que la propia ley prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores, “por motivo de sexo” y “trato desigual” de la Ley de Contrato de Trabajo frente a estas directivas, la única interpretación que cabe es que las disposiciones son aplicables indistintamente a trabajadores varones y mujeres, según razonamiento del Dr. Carlos Rosenkrantz.

Por su parte, en el voto del ministro Horacio Rosatti señaló que 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. Sin embargo, afirmó que en la actualidad resulta imperante una amplia lectura dinámica y progresiva de la norma, superando los estereotipos culturales con tintes discriminatorios.

Por último, se menciona la reflexión sobre el nuevo paradigma sociocultural en el que ambos cónyuges asumen obligaciones domésticas, no pudiendo interpretarse que el estímulo del empleador para despedir a quien contrae matrimonio se basa solo en el

caso de la mujer trabajadora, y que solamente a ella le cabe la protección de los artículos.

En igual sentido, se anexa a lo expuesto por el Dr. Horacio Rosatti, quien alude a “la igualdad de condiciones de los integrantes del núcleo familiar en el ejercicio de responsabilidades, deberes en aspecto doméstico, económico e intrafamiliar. Imperantes en una sociedad global que ha logrado reconocimiento a nivel Nacional, como Internacional”.

Por lo expuesto anteriormente, los Doctores Maqueda, Highton, Lorenzetti, en voto conjunto, más los votos individuales y concurrentes de Rosenkrantz y Rosatti, deciden por unanimidad que la presunción del art 181 es de aplicación indistinta sin distinción de género.

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

En este apartado, se hará referencia a los principios en contraposición, seguidamente presentará un abordaje conceptual y el recorrido de los antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales.

Haciendo una breve mención del Título VII “Trabajo de mujeres”, Capítulo III de los arts.180, se prohíbe el despido por causa de matrimonio. En el art. 181 se hace referencia a la presunción de despido por la causal antes mencionada y el 182 otorga una indemnización especial. De lo analizado, queda fuera de discusión la aplicación del art. 180 y 182. Lo que se debatía era si correspondía o no aplicar la presunción al trabajador varón. Se evidenció una clara discriminación en razón del sexo en el mundo laboral, vedado tanto por la Constitución y en diferentes Tratados.

Para dar continuidad, se ha de conceptualizar al trabajador, “como el principal protagonista y destinatario del Derecho del Trabajo, con el propósito de mejorar las condiciones humanas y laborales de los trabajadores” (Ackerman y Maza, 2017, p. 58). Debe recordarse que los sujetos que celebran el contrato, se encuentran en evidente

desigualdad económica y social y es el derecho del trabajo, quien viene a moderar tal situación mediante el orden público (Ackerman y Maza, 2017).

Seguidamente cabe la mención del concepto de despido, según Krotoschin, es el “acto jurídico por el cual una parte del contrato de trabajo, declara en forma unilateral su extinción” (1998, p. 368). Queda manifestada una desproporción de igualdad y vulnerabilidad hacia el trabajador, precisando éste de una mayor protección legal.

Para comprender la discriminación en el mundo del trabajo, se hará referencia al concepto de despido discriminatorio, definido como aquél cuyo fundamento no está vinculado a la funcionalidad de la organización, ni a la laboriosidad o efectividad del trabajador, sino que su móvil son males irracionales sobre ciertos equipos, especialmente salvaguardados o categorías de situaciones que el sistema legal antidiscriminatorio salvaguarda para eludir que se vulnere el derecho a el equilibrio de trato u oportunidades (Osvaldo, 2017).

Este trato diferente, desfavorable, por alguna razón poco racional e interna a un determinado grupo humano, se vio plasmado con el Fallo Sisnero, en donde se produjo una notable discriminación en razón al sexo, al no poder acceder la trabajadora libremente a la elección del empleo al cual se postuló en varias oportunidades. (“Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Taldelva SRL y otros s/ amparo”, 2014).

En la relación laboral se ha procurado proteger a la parte más débil, y es por ello que el art. 245 de la LCT prevé indemnización por despido arbitrario.

Al decir el artículo que es la norma base que regula la indemnización por despido arbitrario, lo hace en función de dos elementos. El Salario, que incluye el sueldo formado por el mes de despido, los rubros de pago forzoso, vacaciones y el SAC. De acuerdo con el caso, podría corresponder compensación económica. Y la Antigüedad cuya indemnización se calcula al tomar la mejor remuneración mensual, habitual y usual, devengada en el último año o tiempo de prestación de servicio si fuese menor (Grisolia y Ahuad, 2014).

Por su parte, la Corte Suprema de Justicia de la Nación, en el fallo “Puig”, se pronunció a favor de una indemnización agravada porque se produjo el mismo sin

causal y a raíz de haber contraído matrimonio, vedado en la LCT, al señalar entre sus causales el matrimonio, tal como aconteció en los autos que es objeto de trabajo (“Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A s/despido, 2020).

El objeto del contrato de trabajo es la protección integral del núcleo familiar. El derecho a trabajar y el del matrimonio se encuentran ligados, de manera que el ejercicio de uno no puede lesionar al otro (Grisolia, 2019). Se trata de garantías que conforman los pilares básicos de todo estado de derecho.

Cabe citar la ley 26.618 de Matrimonio Civil, última parte del art. 42 prevé que ninguna norma en razón de matrimonio constituido por personas del mismo o distinto sexo podrán ver limitado el goce y ejercicio de sus derechos y obligaciones. Dando lugar a la revisión del fallo en el Plenario de Drewes N° 272, concluyendo que la indemnización agravada del art. 182 LCT, se hace extensiva al trabajador varón, en caso se acredite que el despido obedece a causa nupcial, tal cual lo decidió la C.N.A.T por voto mayoritario ("Drewes, Luis c. Coselec SAC", 1990). Con la vigencia de la ley de Matrimonio Civil, supone que la presunción se aplica también a todos los trabajadores, independientemente de sexo y género (Grisolia, 2019).

Del análisis del art 16, 2da parte de la C.N sobre el principio general de Igualdad refiere a la igualdad de circunstancias, laborales, impositivas entre otras. Por lo tanto, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la norma (Sagüés, 2007).

También se encuentra la regulación de la ley 23.592, llamada Ley Antidiscriminatoria, que plasmó el principio constitucional de igualdad en su art. 1°. Dispone que quien arbitrariamente restrinja o menoscabe el ejercicio de los derechos y garantías reconocidos por ley, debe dejar sin efecto el acto e indemnizar. Considera actos u omisiones discriminatorios determinados por motivos tales como raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos (Sagüés, 2007). El hecho de desconocer o negar por los motivos enumerados es irrazonable y choca con la ley indicada promulgada.

Haciendo mención al art 14 bis, que contiene los derechos de la seguridad social y dentro de ella la “protección de la familia del trabajador”, se busca amparar a la persona contra ciertas contingencias de índole laboral, familiar (Sagüés, 2007). Desde la



normativa se hace referencia a lo establecido en el art. 14 bis de la Constitución Nacional, en cuanto a que la presunción es dirigida a la protección de la familia de manera integral. Otra norma aplicable para el caso es el art 402 Código Civil y Comercial de la Nación en el que se establece que no existe ninguna normativa que pueda restringir o suprima derechos basados en la igualdad respecto a los miembros del matrimonio. En cuanto a los artículos 11.2 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, alude a la protección de la honra y de la dignidad tanto en la esfera privada, como en la familiar y el 17 percibe a la familia como elemento natural y fundamental de la sociedad El art. 23 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, refiere al derecho a casarse y formar una familia y en el art. 3 propenden al especial resguardo y toma de medidas hacia la mujer en toda las esferas política, social , económica y 16 de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, toma medidas con respecto a eliminar toda diferenciación relacionada con el matrimonio y la familia, y el art. 10 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, cita al rol de los estados en cuanto al reconocimiento de medidas especiales de protección y asistencia familiar y el Convenio 156 de la OIT, que se aplica a los trabajadores y a las trabajadoras con carga familiar.

Todas estas posturas antes mencionadas tienden a una mirada proteccionista con el objetivo global de lograr el bienestar común en todos los aspectos del hombre en su vida.

## **V. Postura de la autora**

El caso planteado viene a igualar los derechos laborales sin distinción de género. Se considera oportuna la postura de la Corte, al hacer lugar a la instancia federal entendiendo que lo resuelto por la Cámara había prescindido de los principios y directivas constitucionales e internacionales. Siendo la Corte el Máximo Tribunal Judicial, y el encargado de velar por la protección de la supremacía constitucional de las leyes y en caso de violación de las mismas, debe restablecer el orden jurídico afectado.

En el análisis de la primera línea argumental en cuanto a la interpretación de los arts. controvertidos 180/182 de la LCT, se observa que en ningún momento se hace mención a la mujer como destinataria exclusiva. Por tal motivo se adhiere a la postura del Dr. Carlos Fernando Rosenkrantz, en su voto concurrente, el cual sostiene que, si se aborda de manera literal, no se observa dicha mención y resuelve aplicar en igual sentido para ambos sexos.

Se concluye que al aplicar e interpretar los jueces las reglas del art. 402 del Código Civil y Comercial de la Nación, en lo referente a la no limitación de igualdad de derechos a personas de igual o distinto sexo y frente a la necesidad de contar con criterios interpretativos homogéneos, La Corte dedujo que cabía asignar al art 181 de la LCT una equiparación varones y mujeres para acceder a la protección especial en caso de despido por matrimonio.

En igual sentido, se resalta la reflexión del Dr. Horacio Rosatti, quien alude a la existencia de un nuevo paradigma social y familiar tanto a nivel nacional como internacional. Se comparte la postura en cuanto a la protección del Instituto familia, la vida familiar y el respeto de las nuevas conformaciones familiares de igual o distinto sexo saliendo de antiguos estructuras. Teniendo presente que Argentina, ha aprobado la Ley de Matrimonio Igualitario por el año 2010 con el objetivo de brindar mayor igualdad y alcance de sus derechos a todos sin discriminación. Por tanto, hay tantas familias como personas existen desde familias monoparentales, matrimonios de mujeres, matrimonio de varones, por solo nombrar algunos.

Se considera que lo analizado, debería ser aplicado por los tribunales ordinarios del territorio de la nación con el mismo sentido interpretativo.

## **VI. Conclusión**

En este trabajo se han analizado los principales argumentos vertidos por la CSJN en el fallo Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A s/despido”, del expte. CNT 57589/2012/1/RHI de la sentencia del 24 de septiembre del 2020. El

Máximo Tribunal dio diferentes posturas, con el fin de resolver el problema jurídico axiológico planteado, entre las reglas del derecho común y principios del derecho constitucional. Interpretando a la luz de la sana crítica racional, que el art. 181 de la LCT contrariaba, no sólo a la Constitución Nacional, sino a los diferentes Tratados de Instrumentos Internacionales adheridos por nuestro país.

El fallo en cuestión presenta diferentes aristas a destacar, por un lado, la reinterpretación de los arts. 180/183 del Capítulo III “De la prohibición del despido por causa de matrimonio” del Título VII del “Trabajo de Mujeres” de la LCT. Al referirse el título a la trabajadora, dio motivo a variadas conclusiones sostenidas por la jurisprudencia en cuanto al alcance de la presunción “iuris tantum” del art. 181, respecto del trabajador varón, y en otro orden de ideas, se avanzó en cuestión de género al vislumbrar nuevos paradigmas familiares, resguardando la protección del Instituto familia y la vida familiar.

## VII. Bibliografía

### Doctrina

ACKERMAN, Mario E., y MAZA Miguel A. (2017). *Manual de Elementos de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*. Buenos Aires: Rubinzal-Culzoni

GRISOLÍA, Julio A. (2019) *Manual de Derecho Laboral*. (14<sup>a</sup> ed.). Buenos Aires: Abeledo Perrot

GRISOLIA, Julio A., y AHUAD, Ernesto J. (2014). *Ley de Contrato de Trabajo Comentada (5ta ed.)*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Estudio S.A.

MIROLO René R. (1998) *Curso de Derecho de Trabajo y la Seguridad Social -Tomo I-* Córdoba: Advocatus

OSVALDO, Mario S. (2017) *Discriminación Laboral*. Argentina: Astrea

SAGÜÉS, Néstor P. (2019) *Manual de Derecho Constitucional*. Argentina: Astrea

DWORKIN, R. (2004). *Los derechos en serio*. Madrid: Ariel

LIVELLARA, C. (2020) Para la Corte las normas sobre despido por causa de matrimonio rigen por igual para trabajadoras y trabajadores. RDLSS. LALEY AR/DOC/3364/2020

### **Legislación**

Congreso de la Nación. (1994). Constitución Nacional

Convención Americana sobre Derechos Humanos. (1984). Ley 23.054

Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. (1985). Ley 23.179

Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo. (1986). Ley 23.451

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. (1976).

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. (1966).

Congreso de la Nación. (2014). Ley 26.994 Código Civil y Comercial de la Nación.

Congreso de la Nación. (1974). Ley 20.744 de Contrato de Trabajo

Congreso de la Nación. (1988). Ley 23.595 de Actos Discriminatorios

### **Jurisprudencia**

CÁMARA DE APELACIONES DEL TRABAJO, SALA I “Cabezas, Raúl Edgardo c. Grupo Peñaflor SA s/ recurso de inconstitucionalidad” (2021). LALEY AR/JUR/146/2021

CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO, SALA VI “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido”. (2015).

CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO “Drewes, Luis Alberto C/ Coselec S.A.C. S/ Cobro De Pesos”. (1990).

CORTE SUPREMA DE LA JUSTICIA DE LA NACIÓN “Recurso deducido por el actor Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A s/despido”. (2020).

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA NACION “Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Taldelva SRL y otros s/ amparo”. (2014).

JUZGADO NACIONAL DE PRIMERA INSTANCIA DEL TRABAJO N°11 “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido”. (2014).

### **Anexo: Fallo Completo**

CNT 57589/2012/1/RH1

Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz

S.A. s/ despido.

Corte Suprema de Justicia de la Nación

Buenos Aires, 24 de Septiembre de 2020

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

Considerando:

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

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

logrado probar que el distracto se hubiera producido por dicha razón, toda vez que los testigos manifestaron desconocer el motivo de la desvinculación ocurrida el 25 de junio de 2010. Añadió que tampoco surgía de sus declaraciones que la empresa llevara adelante una “práctica discriminatoria” (arg. art. 1º de la ley 23.592), y no halló elementos que 11 permitiesen tener por configurado un despido discriminatorio que autorizase a aplicar las pautas en materia de prueba establecidas por esta Corte en los precedentes sobre la materia (Pellicori y Sisnero, Fallos: 334:1387 y 337:611 respectivamente). Recordó que, según el fallo plenario n° 272 del fuero, dictado en autos “Drewes” - que debía entenderse vigente en virtud de lo establecido en la acordada 23/2013 de esta Corte- “En caso de acreditarse que el despido del trabajador varón obedece a causas de matrimonio, es procedente la indemnización prevista en el art. 182 de la L.C.T.”. Y señaló, con cita de un precedente propio, que si bien conforme a ese criterio la protección contra el despido por matrimonio se extiende al dependiente -pues sostener lo contrario afectaría el “principio de prohibición de discriminación”-, no es menos verdad que, en estos casos, es necesario que se acredite que tal circunstancia fue la que causó el despido pues, a diferencia de lo que ocurre con la trabajadora mujer, no opera la presunción “iuris tantum” que establece el art. 181 de la LCT. Esta circunstancia, subrayó, no resulta contraria a los derechos constitucionales invocados sino que está respaldada por las disposiciones de la Constitución Nacional y por los tratados internacionales que consagran una protección especial de la mujer de manera que “No existe, en el caso, una distinción arbitraria por ‘razón del sexo’. Por el contrario, existe una realidad sociocultural –difícil de soslayar– y que busca (n) revertir y contrarrestar las normas legales...conformada por 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.

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

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

6°) Que los jueces de la causa, sobre la base de la doctrina plenaria del fuero, admitieron que tanto los empleados varones como las empleadas mujeres tienen derecho a la indemnización del art. 182 de la LCT -más arriba transcripto- en caso de despido por causa de matrimonio, pero sostuvieron que la presunción contenida en el art. 181 -también antes reproducido- solo se aplica a los supuestos de trabajadoras mujeres de manera que, para obtener el resarcimiento agravado, los varones deben "probar" que la desvinculación obedeció al hecho de haber contraído enlace. 13 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 14 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 cual fuere la orientación general que pueda atribuirse a la reforma dispuesta por la ley 21.297, lo cierto es que, a partir de ella el texto de la LCT ya no contiene norma que expresamente restrinja la aplicación del régimen protector del despido por causa de matrimonio en el supuesto de que el despedido sea un trabajador varón.

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

justifican el otorgamiento de una especial protección legal a la mujer frente a la discriminación de la que comúnmente es objeto, especialmente en el terreno laboral. Así, se hizo eco de las motivaciones que condujeron al legislador de 1974 a incorporar el sistema protector, particularmente dirigido a la mujer, en los términos 15 aludidos en el considerando anterior. Empero, al centrarse solo en esa circunstancia, ha omitido examinar la significación de las normas en juego en el actual contexto en el cual el modelo sociocultural que asignaba únicamente a la mujer la responsabilidad de la crianza de los hijos y de las tareas domésticas se encuentra en pleno proceso de cambio. En efecto, el paradigma familiar ha experimentado profundas modificaciones en los últimos años orientándose hacia un nuevo modelo en el cual ambos cónyuges -entre los cuales, inclusive, puede no haber diferencia de sexo- se hacen cargo indistintamente de las tareas y obligaciones domésticas y familiares.

9º) Que no puede perderse de vista que el régimen normativo protector contra el despido motivado por el matrimonio reconoce su génesis en el hecho de que, ante la asunción de responsabilidades familiares -derivada de la unión conyugal- por parte de los trabajadores, los empleadores temen que el cumplimiento de las obligaciones laborales y la capacidad productiva de aquellos se vean afectados, lo que los induce a desvincularlos. Los arts. 180 a 182 de la LCT conforman un sistema de protección mediante el cual el legislador ha procurado desalentar ese tipo de medidas extintivas claramente discriminatorias que afectan a quienes deciden unirse en matrimonio y conformar una familia. En tal contexto, la presunción del art. 181 es una pieza fundamental de ese sistema de garantías pues permite superar las dificultades que normalmente se presentan a la hora de probar la real motivación discriminatoria de un despido. Ahora bien, si en el nuevo paradigma sociocultural los cónyuges ya asumen o tienden a asumir por igual las responsabilidades familiares, no puede interpretarse que los estímulos del empleador para despedir a quienes contraen matrimonio se suscitan solamente en el caso de las mujeres trabajadoras, y que solamente ellas deben estar íntegramente abarcadas por el sistema protector especial de los arts. 180, 181 y 182 de la LCT.

10) Que la decisión de la cámara, en esas condiciones, se exhibe prescindente de los principios y directivas constitucionales e internacionales que, sin desmedro de

propender al especial resguardo de la mujer, privilegian también la protección del matrimonio y de la vida familiar (arts. 14 bis de la Constitución Nacional y 11.2 y 17 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, 23 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 3 y 16 de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y 10 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales). Entre otros aspectos relevantes para el esclarecimiento de los puntos debatidos en este caso, los instrumentos internacionales mencionados -que gozan de rango constitucional según el art. 75, inc. 22, de la Constitución Nacional- enfatizan que “la familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado” (art. 17.1 de la Convención citada en primer término, 23 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y 10.1 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales). Asimismo, reconocen el derecho del hombre y de la mujer a contraer matrimonio (art. 17.2 de la Convención y 23 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos cit. y establecen la obligación de los Estados de “tomar medidas apropiadas para asegurar la igualdad de derechos y la adecuada equivalencia de responsabilidades de los cónyuges en cuanto al matrimonio, durante el matrimonio y en caso de disolución del mismo” (art. 17.4 de la Convención y 23 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos). La eliminación de “la discriminación contra la mujer” y, particularmente, en lo que atañe a “los asuntos relacionados con el matrimonio y las relaciones familiares” constituye uno de los objetivos primordiales a los que apunta la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (arts. 2 y 16.1). Al efecto, la norma internacional prescribe que los estados deben adoptar todas las medidas adecuadas que aseguren “en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres”... “[e]l mismo derecho para contraer matrimonio”, “[l]os mismos derechos y responsabilidades durante el matrimonio y con ocasión de su disolución” y “[l]os mismos derechos y responsabilidades como progenitores, cualquiera que sea su estado civil, en materias relacionadas con sus hijos; en todos los casos, los intereses de los hijos serán la consideración primordial” (art. 16.1.a, c y d).

11) Que, es apropiado traer a colación, asimismo, que con similar orientación a la de la normativa reseñada en los considerandos precedentes, el Convenio 156 de la OIT, “sobre los trabajadores con responsabilidades familiares” (ratificado por la Argentina

mediante la ley 23.451; B.O. 14 de abril de 1987), pone en cabeza de los estados miembros de la entidad internacional la obligación de incluir entre los objetivos de sus políticas nacionales “el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales”. Todo ello “con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras” (art. 3º). El Convenio, además, determina expresamente que “la responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo” (art. 8). En suma, las directivas internacionales examinadas consagran innegablemente la igualdad de derechos de hombres y mujeres frente al matrimonio y las responsabilidades familiares. Más aún, imponen a los estados nacionales la obligación de adoptar medidas adecuadas que permitan erradicar el perimido patrón socio cultural que pone exclusivamente a cargo de las mujeres las tareas domésticas y la crianza de los hijos. Es evidente que para cumplir con tal cometido el Estado debe facilitar, incentivar y apoyar la participación de los hombres en esas tareas. Una imprescindible medida de facilitación y apoyo al efecto es la de protegerlos de la discriminación laboral de la que puedan ser objeto a la hora de contraer enlace y asumir, en pie de igualdad con las mujeres, los compromisos propios del ámbito doméstico.

12) Que, en concordancia con esos principios que emergen del ordenamiento internacional, las previsiones vigentes de nuestro derecho interno en materia civil vedan el otorgamiento de un trato diferencial al varón que contrae matrimonio respecto del que se da a la mujer. En efecto, el art. 402 del Código Civil y Comercial de la Nación determina expresamente que “Ninguna norma puede ser interpretada ni aplicada en el sentido de limitar, restringir, excluir o suprimir la igualdad de derechos y obligaciones de los integrantes del matrimonio, y los efectos que éste produce, sea constituido por dos personas de distinto o igual sexo”. En razón de ello y, frente a la necesidad de contar con criterios interpretativos homogéneos que aseguren la coexistencia armónica de las disposiciones existentes en las distintas ramas del ordenamiento nacional, la única inteligencia posible que cabe asignar al art. 181 de la LCT es la que equipara a varones y mujeres para acceder a la protección especial en caso de despido por matrimonio. En consecuencia, corresponde descalificar el fallo apelado pues media en el caso la relación

directa e inmediata entre lo debatido y resuelto y las garantías constitucionales que se dicen vulneradas (art. 14 de la ley 48). Por ello, y lo concordemente dictaminado por el señor Procurador Fiscal, se hace lugar a la queja, se declara procedente el recurso extraordinario y se deja sin efecto la sentencia apelada con el alcance indicado. Con costas (art. 68 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación). Agréguese la queja al principal, hágase saber y remítanse los autos al tribunal de origen para que, por medio de quien corresponda, se dicte un nuevo fallo con arreglo al presente.

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

Considerando:

1°) Que la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, al confirmar la sentencia de primera instancia, rechazó el reclamo de la indemnización especial por despido por causa de matrimonio (art. 182 de la Ley de Contrato de Trabajo, en adelante “LCT”) que fue promovido por el trabajador tras ser desvinculado sin expresión de motivos de la empresa demandada. Para así decidir, el a quo consideró que la pretensión había sido desestimada por el juez de origen porque, aunque se había acreditado que la empleadora tomó conocimiento del matrimonio celebrado el día 18 de marzo de 2010, el actor no había logrado probar que el distracto se hubiera producido por dicha razón, toda vez que los testigos manifestaron desconocer el motivo de la desvinculación ocurrida el 25 de junio de 2010. Añadió que tampoco surgía de sus declaraciones que la empresa llevara adelante una “práctica discriminatoria” (arg. art. 1° de la ley 23.592) y no halló elementos que permitiesen tener por configurado un despido discriminatorio que autorizase a aplicar las pautas en materia de prueba establecidas por esta Corte en los precedentes sobre la materia (Pellicori y Sisnero, Fallos: 334:1387 y 337:611, respectivamente). Recordó que, según el fallo plenario n° 272 del fuero dictado en autos “Drewes” -que debía entenderse vigente en virtud de lo establecido en la acordada 23/2013 de esta Corte-, “en caso de acreditarse que el despido del trabajador varón obedece a causas de matrimonio, es procedente la indemnización prevista en el art. 182 de la L.C.T.”. Señaló, con cita de un precedente propio, que, si bien conforme a ese criterio la protección contra el despido por matrimonio se extiende al dependiente -pues sostener lo contrario afectaría el “principio de 19 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.

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

4º) Que la cuestión que debe decidirse es si la presunción consagrada en el art. 181 de la LCT se aplica únicamente a la mujer trabajadora o si, por el contrario, se aplica también al trabajador varón. El art. 181 de la LCT integra, junto a otros dos artículos, el capítulo III de la ley titulado “De la prohibición del despido por causa de matrimonio”. El art. 180 establece: “Nulidad. Serán nulos y sin valor los actos o contratos de cualquier naturaleza que se celebren entre las partes o las reglamentaciones internas que se dicten, que establezcan para su personal el despido por causa de matrimonio”. El art.

181, por su parte, dispone lo siguiente: “Presunción. Se considera que el despido responde a la causa mencionada cuando el mismo fuese dispuesto sin invocación de causa por el empleador, o no fuese probada la que se invocare, y el despido se produjere dentro de los tres (3) meses anteriores o seis (6) meses posteriores al matrimonio y siempre que haya mediado notificación fehaciente del mismo a su empleador, no pudiendo esta notificación efectuarse con anterioridad o posteridad a los plazos señalados”. Finalmente, el art. 182 prevé: “Indemnización especial. En caso de incumplimiento de esta prohibición, el empleador abonará una indemnización equivalente a un año de remuneraciones, que se acumulará a la establecida en el artículo 245”. Si se atiende a la literalidad de estos preceptos (primera regla de la interpretación según la doctrina de Fallos: 340:644 y causa “A., M. G.”, Fallos: 340:1149, entre muchas otras), se advierte que ninguna de las tres normas se refiere expresamente a la mujer trabajadora como exclusiva destinataria de la protección especial. Más aun, el art. 180, que inicia el capítulo, determina la nulidad de los negocios jurídicos y de las reglamentaciones internas de una empresa que “establezcan para su personal el despido por causa de matrimonio” (énfasis añadido). Dicha expresión es comprensiva tanto de los trabajadores varones como de las mujeres. Por lo demás, el capítulo prohíbe el despido por causa de matrimonio, lo que supone que la finalidad perseguida consiste en proteger precisamente la institución del matrimonio y, por consiguiente, que la garantía abarca a ambos cónyuges independientemente de su sexo. Es claro entonces que el régimen protectorio contra el despido por causa de matrimonio, incluyendo la presunción consagrada en el art. 181 de la LCT, abarca tanto a mujeres como a varones.

5°) Que los antecedentes de la sanción de las normas examinadas lo confirman. La ley 20.744, publicada en 1974, surgió de un proyecto presentado por el Poder Ejecutivo. En el mensaje de elevación se empleaba específicamente la palabra “mujeres”. El art. 196 establecía, en efecto, que “Serán nulos y sin valor los actos o contratos de cualquier naturaleza que se celebren entre las partes o las reglamentaciones internas que se dicten, que establezcan para su personal de mujeres el despido por causa de matrimonio” (énfasis agregado). El mensaje decía explícitamente, además, que “el despido por tal causa se reputa nulo y carente de valor los actos o contratos de cualquier naturaleza que establezcan el despido de la mujer por causa de matrimonio” (énfasis añadido). Más aun, el proyecto de ley contenía otra norma (el art. 299) según la cual las disposiciones

sobre indemnización agravada en el caso de despido por causa de matrimonio podían “extenderse excepcionalmente al caso del trabajador despedido, de acuerdo a las circunstancias de cada caso, apreciado con criterio restrictivo”. De hecho, el mensaje decía que, “tratándose de una situación siempre excepcional la del hombre cuyo despido se dispusiera por causa de matrimonio, por el artículo 299 (Título XV, Disposiciones complementarias) se admite la aplicación de lo dispuesto en el artículo 198, apreciado con criterio restrictivo. No se dan por supuesto en tal caso las motivaciones que informan aquellas otras disposiciones de tutela ni se justificaría el beneficio del art. 197. Acreditado el caso excepcional, la indemnización que en tal caso correspondería al trabajador no podría ser otra que la del artículo 198” (Diario de Sesiones de la Cámara de Senadores de la Nación, 21 de marzo de 1974, pág. 3888). En otras palabras, el mensaje de elevación afirmaba que la protección se aplicaba únicamente a mujeres y que, excepcionalmente, se aplicaba el régimen a los varones, que además no gozaban de la presunción. Al discutirse el proyecto en la Cámara de Senadores, sin embargo, este aspecto del proyecto de ley fue modificado. Tal como surge del dictamen de las Comisiones de Trabajo y Previsión Social y de Legislación General, se suprimió la locución “de mujeres” del art. 196. El miembro informante de la Comisión de Trabajo y Previsión Social, Senador Pennisi, sostuvo en efecto lo siguiente: “La comisión ha suprimido la expresión “de mujeres” por entender que esta causal puede comprender tanto a mujeres como a varones. Por otra parte, con la modificación aprobada no hacemos otra cosa que ajustarnos al texto original de la ley 12.383, sancionada en el año 1938, y donde no se hace la distinción del sexo contenida en el proyecto remitido por el Poder Ejecutivo. Con motivo de esta ley se suscitó un debate muy interesante, tanto en la Cámara de Senadores como en la Cámara de Diputados, que, por supuesto, no voy a traer aquí porque no deseo fatigar la atención de los compañeros senadores. Hago la referencia simplemente para reafirmar el despacho de la comisión en la modificación que introduce al texto del artículo 196 original del proyecto. Por el dispositivo del artículo 197 se establece una presunción iuris tantum de que el despido dispuesto dentro de los seis meses de celebrado el matrimonio lo es por causa del mismo, si no se invocara otra causa o si la invocada no tuviera prueba fehaciente” (op. cit., pág. 494, énfasis agregados). Como puede verse, el miembro informante dice claramente que las normas protectorias, incluyendo la que establece la presunción, fueron modificadas



teniendo en miras tanto a la mujer como al varón. Recuperaba así la regulación de la ley 12.383, que protegía a los dos cónyuges. Más aun, cuando el proyecto volvió a Senadores, el miembro informante de la Comisión volvió a dejar en claro que la protección alcanzaba a varones y mujeres. Sostuvo así que “El artículo 196 establece la prohibición absoluta del despido por matrimonio. Muchas veces encontrábamos que la parte empresaria se enteraba de que un compañero o compañera trabajador iba a contraer matrimonio y procedía a despedirlo” (op. cit., pág. 1695). En suma, no hay duda alguna de que la protección contra el despido por causa de matrimonio, incluyendo la presunción, alcanzaba a todo trabajador independientemente de su sexo. Es verdad que el art. 299, que según se vio disponía que la protección alcanzaba al varón solo excepcionalmente, permaneció en el articulado de la ley. No hay una explicación clara de por qué ello fue así. La tensión evidente entre esta norma y las restantes fue advertida durante el debate en la Cámara de Senadores. El Senador De la Rúa expresó: “Eso sí: entre las modificaciones introducidas debió haberse suprimido el artículo 299 porque pensamos que efectuadas aquellas este artículo pierde su objeto y razón de ser”. Sea como fuere, lo cierto es que el art. 299 solo sobrevivió dos años porque fue derogado. En efecto, en 1976 la ley 21.297 reubicó en el nuevo articulado general el contenido del capítulo III del título VII modificando el orden numérico de los preceptos y, por otro lado, suprimió el mencionado art. 299. La derogación despeja entonces cualquier duda sobre el particular. A menos que haya una razón en contrario, el acto de derogar una disposición dejando vigente otras implican que aquellas no derogadas mantienen su mismo alcance y sentido. Ello es así en tanto el órgano que deroga la ley está en condiciones, si lo desea, de derogar o modificar aquellas disposiciones que deja subsistentes de manera que, si no lo hace, las disposiciones no derogadas permanecen intactas. En el caso no hay ningún argumento válido para pensar que la ley de 1976, que derogó el art. 299, pretendía también modificar la regulación contenida en los arts. 196 a 198 (de hecho, se limitó únicamente a modificar el plazo de la prohibición, que se redujo). Por consiguiente, la ley 21.297 no modificó las normas que consagraban la protección contra despido por causa de matrimonio tanto para el varón como para la mujer. Conviene recordar también, por 23 lo demás, que, aun si subsistiese alguna duda, esta debe resolverse en favor del trabajador por expresa disposición legal (art. 9 de la LCT). En definitiva, así quedó determinado el diseño normativo actual que, como se

dijo, no contiene norma alguna que restrinja la aplicación del régimen protectorio del despido por causa de matrimonio, incluyendo la presunción, a los trabajadores en función de su sexo.

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

7°) Que, para concluir, conviene recordar que la propia LCT “prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores”, entre otros, “por motivo de sexo” (art. 17) y considera “trato desigual” al dispensado a los trabajadores por esa misma razón, entre otras (art. 81). Frente a tan claras directivas, la única interpretación que cabe efectuar de los artículos en cuestión es que sus disposiciones son aplicables indistintamente a hombres y mujeres. Por lo demás, la postura contraria resulta irrazonable porque la dificultad de acreditar que el despido obedece al matrimonio es tan significativa en el caso de la mujer como en el caso del cónyuge varón, con lo que la distinción es irrazonable y, a la postre, discriminatoria (art. 16 de la Constitución Nacional). En consecuencia, corresponde descalificar el fallo apelado en tanto media en el caso la relación directa e inmediata entre lo debatido y resuelto y las garantías constitucionales que se dicen vulneradas (art. 14 de la ley 48). Por ello, y lo concordemente dictaminado por el señor Procurador Fiscal, se hace lugar a la queja, se declara procedente el recurso extraordinario y se deja sin efecto la sentencia apelada con el alcance indicado. Con costas (artículo 68 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación). Agréguese la queja al principal, hágase saber y remítanse los autos al tribunal de origen para que, por medio de quien corresponda, se dicte un nuevo fallo con arreglo al presente.

VO-/--/--TO DEL SEÑOR MINISTRO DOCTOR DON HORACIO ROSATTI

Considerando:

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, 25 existe una realidad sociocultural -difícil de soslayar- y que busca(n) revertir y contrarrestar las normas legales...conformada por aquellas prácticas que agravan o perpetúan la posición de subordinación de grupos especialmente desventajados, como lo son las mujeres, sobre todo en el mundo del trabajo”. Añadió

que no se habían presentado elementos que hubieran permitido tener por configurado un despido discriminatorio que autorizase a aplicar las pautas en materia de prueba establecidas por esta Corte en distintos precedentes (“Pellicori” Fallos: 334:1387 y “Sisnero”, y Fallos: 337:611). En consecuencia, al no haber satisfecho la carga procesal de acreditar que el despido fue motivado en el hecho de haber contraído matrimonio, y al no resultar alcanzado por la presunción pretendida por su carácter de varón, la cámara confirmó el pronunciamiento apelado que había rechazado la demanda.

3°) Que contra ese pronunciamiento el actor interpuso recurso extraordinario federal que al ser denegado dio origen a la presente queja. El recurrente sostiene que la decisión apelada no solo es arbitraria porque carece de la debida fundamentación, se basa en afirmaciones dogmáticas y no aplica el principio de equidad en materia de distribución de la carga de la prueba, sino que vulnera -entre otras las garantías de igualdad y de no discriminación y resulta contraria al mandato constitucional de protección a la familia, consagrado en los arts. 14 bis de la Constitución Nacional, 17 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, 16 de la Declaración Universal de Derechos Humanos y 23 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Alega que limitar el alcance de la presunción que surge de la norma en cuestión solo a las trabajadoras mujeres significa discriminarlo en razón de su género, lo que está constitucionalmente vedado; que la cláusula de marras tiene como objeto implementar la mencionada protección de la familia y que, puesto que tanto el hombre como la mujer se ocupan de tareas domésticas y del cuidado de la familia corresponde su aplicación sin distinciones. Concluye que negar que se aplique la presunción que establece el referido art. 181 a supuestos como el de autos conlleva, en la práctica, una desnaturalización del derecho a la indemnización que gozan los hombres por causal de matrimonio, en virtud de las dificultades para satisfacer la carga probatoria respectiva.

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

5°) Que no resultando controvertido en el caso que la empleadora tomó conocimiento que el actor contrajo matrimonio el día 18 de marzo de 2010 y que lo desvinculó de la empresa demandada sin expresar motivo alguno y dentro de los seis meses posteriores a la celebración del acto nupcial del que fue debidamente notificada, el debate en la causa se circunscribe a precisar los alcances de la tutela que emerge del art. 181 de la LCT en cuanto presume -iuris tantum- que el despido dispuesto por el empleador i) sin invocación de causa o con causa invocada pero no probada, ii) producido dentro de los tres (3) meses anteriores o seis (6) meses posteriores a la celebración del matrimonio del empleado y iii) habiendo mediado notificación fehaciente del mismo al empleador dentro de dichos plazos, responde al evento nupcial. En concreto, en el sub examine se trata de establecer si la presunción de despido por causa de matrimonio establecida en la norma citada, ubicada bajo el título “Trabajo de las mujeres”, alcanza no solo a las trabajadoras mujeres sino también al trabajador varón.

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

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

objetivo. La manda constitucional tutela “los atributos de la familia”, entendida como una “sociedad natural organizada... sin discriminar sobre su forma de constitución, protegiendo además la maternidad, la infancia, y la menor edad” (Jaureguiberry, Luis María, “El artículo nuevo (constitucionalismo social), ed. Castellvi, Santa Fe, 1957, pág. 139). Una conceptualización dinámica impone afirmar que la familia constitucionalmente aludida no es solo la llamada “familia tradicional” sino que abarca asimismo a otro tipo de relaciones basadas en el afecto, conforme a ponderaciones sociales que se expresan históricamente en criterios legislativos y jurisprudenciales (conf. Fallos: 312:1681; 340:1154, disidencia del juez Rosatti). Este era el criterio dominante en la Convención Constituyente de 1957 (ver las opiniones de los convencionales Luis María Jaureguiberry y Hernán Cortés, en Jaureguiberry, op. cit. págs. 143 y ss.). 8º) Que de la cláusula constitucional relativa a la protección integral de la familia se desprende el principio de trato igualitario de los integrantes primarios de dicho núcleo social (Bidart Campos, Germán, “Tratado Elemental de Derecho Constitucional Argentino”, Editorial Ediar, Buenos Aires, 2006, Tomo I B, pág. 219), que recibe reconocimiento expreso en un conjunto de instrumentos internacionales con jerarquía constitucional, conforme lo dispuesto por el art. 75, inciso 22, de la Norma Fundamental nacional. Así, el art. 17 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos establece, en su inciso 1, que “la familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y debe ser protegida por la sociedad y el Estado”. Por su parte, el inciso 4 agrega que los Estados partes “deben tomar medidas apropiadas para asegurar la igualdad de derechos y la adecuada equivalencia de responsabilidades de los cónyuges en cuanto al matrimonio, y en caso de disolución del mismo...”. En sentido similar, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), consagra en su art. 16 que “1. Los Estados 28 Partes adoptarán todas las medidas adecuadas para eliminar la discriminación contra la mujer en todos los asuntos relacionados con el matrimonio y las relaciones familiares y, en particular, asegurarán, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres: (...) d) Los mismos derechos y responsabilidades como progenitores, cualquiera que sea su estado civil, en materias relacionadas con sus hijos; en todos los casos, los intereses de los hijos serán la consideración primordial; (...) f) Los mismos derechos y responsabilidades respecto de la tutela, curatela, custodia y adopción de los hijos, o instituciones análogas cuando

quiera que estos conceptos existan en la legislación nacional; en todos los casos, los intereses de los hijos serán la consideración primordial”. En la misma orientación, el art. 10 del Pacto de Derechos Económicos Sociales y Culturales establece que “(l)os Estados Partes en el presente pacto reconocen que: 1. Se debe conceder a la familia, que es el elemento natural y fundamental de la sociedad, la más amplia protección y asistencia posibles, especialmente para su constitución y mientras sea responsable del cuidado y la educación de los hijos a su cargo....”. Por su parte, el Comité de los Derechos del Niño –organismo que el Tribunal ha considerado intérprete autorizado de la Convención sobre los Derechos del Niño (Fallos: 331: 2047)-, en su Observación General n° 7 reconoce que existe una tendencia global hacia una mayor diversidad en el tamaño de la familia, las funciones parentales y las estructuras para la crianza de los niños, y considera que “‘familia’ se refiere a una variedad de estructuras que pueden ocuparse de la atención, el cuidado y el desarrollo de los niños pequeños y que incluyen a la familia nuclear, la familia ampliada y otras modalidades tradicionales y modernas de base comunitaria, siempre que sean acordes con los derechos y el interés superior del niño” (conf. párrafos 15 y 19, Fallos: 340:1154, disidencias de los jueces Maqueda y Rosatti, considerandos 20). Los criterios reseñados, orientados a la protección de la familia -entendida en una concepción amplia- encuentran proyección infra constitucional en el Código Civil y Comercial de la Nación, en tanto establece que los cónyuges se deben asistencia recíproca, privilegiando el cuidado compartido de los hijos, así como la obligación conjunta de criarlos (arts. 431, 651, 658).

9°) Que a la luz de la evolución y el desarrollo progresivo y dinámico de los conceptos, principios y pautas constitucionales que definen y gobiernan la garantía de “protección integral de la familia” que surgen de las consideraciones precedentes, limitar a la 29 trabajadora mujer la presunción de despido por causa de matrimonio supone desconocer la igualdad de condiciones de los integrantes del núcleo familiar en el ejercicio de las responsabilidades y deberes que se derivan de ese especial vínculo social en sus aspectos filiales, domésticos, económicos e interfamiliares. La decisión de considerar que no rige a favor del trabajador varón la presunción del despido por causa de matrimonio importa recurrir a consideraciones que no encuentran acogida en una sociedad global en la que imperan criterios que se alejan de los estereotipos vigentes en otro tiempo, enmarcados en un contexto socio-cultural en el que la igualdad de género

no alcanzaba el grado de desarrollo y reconocimiento que hoy ha logrado tanto a nivel nacional como internacional. Una visión actual conlleva a afirmar que las premisas o presunciones sobre los atributos, capacidades o características personales de los componentes de la familia, que expresan una preferencia cultural sobre un determinado tipo de vínculo y sobre el rol de sus integrantes, no pueden ser admisibles como factores determinantes para la restricción de derechos (cfr. arg. Corte Interamericana de Derechos Humanos, “Fornerón e hija vs. Argentina”, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 27 de abril de 2012. Serie C No. 242, párr. 50).

10) Que la exégesis señalada, lejos de ser extraña a la legislación laboral, reconoce antecedentes normativos que autorizan a respaldar el criterio que se viene sosteniendo. En efecto, en el año 1938, la ley 12.383 estableció, sin formular distinción de sexo: “...queda prohibido a los patrones, a las empresas concesionarias de servicios públicos y a las sociedades civiles y comerciales de cualquier naturaleza, dictar reglamentaciones internas y celebrar pactos o convenios que establezcan para su personal el despido por causa de matrimonio. Actos tales se reputarán nulos” (art. 1). En 1974, la sanción de la Ley de Contrato de Trabajo (ley 20.744) contempló la protección contra el despido por matrimonio tanto a trabajadores varones como mujeres (los arts. 196, 197 y 198 se encontraban ubicados en el mismo capítulo y título –“Trabajo de mujeres”- y presentaban una redacción similar a los actuales arts. 180, 181 y 182, reconociéndose un plazo mayor de presunción que el actual). Con específica referencia a los trabajadores varones, la legislación preveía la protección en el art. 299, en los siguientes términos: “lo dispuesto en el artículo 198 de esta ley podrá extenderse excepcionalmente al caso del trabajador despedido, de acuerdo a las circunstancias de cada caso, apreciado con criterio restrictivo”.<sup>30</sup> Finalmente, la extensión al trabajador varón prevista en dicho artículo fue derogada por la ley 21.297, adoptada durante el último gobierno de facto -conforme su mensaje de elevación de fecha 23 de abril de 1976- tuvo como objeto eliminar ciertos “excesos” en la regulación laboral y restablecer “el orden indispensable en la relación trabajoempresa”. De lo expuesto se sigue que el espíritu tuitivo que llevó a consagrar la presunción del artículo 181 bajo el título “Del trabajo de las mujeres”, constituyó una precursora y temprana “medida de acción positiva” dirigida -en ese entonces- a proteger a un colectivo vulnerable como el de las trabajadoras. En la actualidad resulta imperativa una lectura dinámica y progresiva de la norma que,



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

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

12) Que de lo expuesto se concluye que, en el marco de las pautas constitucionales e internacionales con jerarquía constitucional aplicables al sub examine, la presunción estatuida por el art. 181 de la LCT debe ser aplicada sin distinciones en razón de género. La solución que aquí se propone encuentra correlato con lo previsto en el Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo (ley 23.451), norma con nivel supra -legal 31 en el orden interno conforme el art. 75, inciso 22, de la Constitución Nacional, en cuanto condena la discriminación contra las trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares y prevé expresamente que “la responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo” (art. 8).

13) Que atento a la forma en que se decide la controversia, resulta innecesario el tratamiento de los restantes planteos propuestos por el recurrente. En tales condiciones corresponde descalificar la sentencia impugnada, pues media en el caso la relación directa e inmediata entre lo debatido y lo resuelto y las garantías constitucionales que se

dicen vulneradas (art. 14 de la ley 48). Por ello, habiendo dictaminado el señor Procurador Fiscal, se declara admisible la queja, procedente el recurso extraordinario interpuesto y con el alcance indicado se revoca la sentencia apelada, con costas (art. 68 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación). Vuelvan los autos al tribunal de origen a fin de que, por quien corresponda, se dicte pronunciamiento con arreglo al presente. Hágase saber, acumúlese la queja al principal y, oportunamente, remítase.

Firmado Digitalmente por ROSENKRANTZ Carlos Fernando

Firmado Digitalmente por HIGHTON Elena Ines

Firmado Digitalmente por MAQUEDA Juan Carlos

Firmado Digitalmente por LORENZETTI Ricardo Luis

Firmado Digitalmente por ROSATTI Horacio Daniel

Recurso de queja interpuesto por Fernando Rodolfo Puig, representado por el Dr. Ariel Gustavo Lucero.

Tribunal de origen: Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo.

Tribunal que intervino con anterioridad: Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo n° 11.