



**ALCANCE DE LA PRESUNCIÓN DEL DESPIDO POR
MATRIMONIO: FALLO "PUIG"
DE LA CORTE SUPREMA**

NOTA A FALLO

Autora: Marisol Dibssié

D.N.I.: 26.073.447

Legajo: VABG104614

Profesor Director: César Daniel Baena

Ciudad de Rosario, 2022

Tema: Derechos fundamentales en el mundo del trabajo. Futuro y presente del derecho del trabajo.

Fallo: Corte Suprema de Justicia de la Nación, “Recurso de hecho deducido por el actor en la causa Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido”. Sentencia del 24 de Septiembre de 2020.

Sumario: 1. Introducción - 2. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión judicial. - 3. *Ratio decidendi* de la sentencia. – 4. Análisis crítico de la nota a fallo.- 4.1. Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. – 4.2. Postura de la autora. – 5. Conclusión. – 6. Referencias bibliográficas. – 6.1 Legislación. – 6.2 Doctrina. – 6.3 Jurisprudencia. – 7. Anexo: fallo completo.

1. Introducción

Motiva el presente comentario a fallo la sentencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, por la que se dejó sin efecto lo resuelto en la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en los autos “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido”, donde se había rechazado el reclamo de indemnización especial (art 182 de la Ley de Contrato de Trabajo) interpuesto por el actor, al considerar que su despido “sin causa” fue realmente a causa de contraer matrimonio. El *a quo* sostuvo que la indemnización agravada solicitada alcanza tanto a trabajadores mujeres como varones pero, la presunción (art. 181 de la Ley de Contrato de Trabajo) de que el despido sin invocación de causa es consecuencia del matrimonio, únicamente protege a las trabajadoras mujeres. Alega el Sr. Puig que esta interpretación es discriminatoria por razón de género y vulnera garantías constitucionales.

Dicha jurisprudencia debate un fenómeno recurrente que genera una consecuencia disvaliosa como es la discriminación, tanto a nivel económico, social como laboral. En el caso que nos concierne, donde se puede visibilizar claramente una discriminación laboral, encontramos como una de las principales causas el género y las cargas de familia de los dependientes. En la actualidad, si bien se consagra normativamente con certeza la igualdad de género y protección de la familia, no siempre se aplica fácticamente. Es aquí

donde aparecen los tribunales - como intérpretes de la ley - para efectivizar la protección, evitar discriminaciones y despidos arbitrarios con motivo de la vida matrimonial, resaltando que el trabajo no remunerado del cuidado de la familia es responsabilidad de mujeres y hombres por igual.

El principal problema jurídico detectado es la denominada laguna axiológica. El eminente Dr. Nino refiere que habrá laguna axiológica “cuando un caso está correlacionado por un sistema normativo con una determinada solución y hay una propiedad que es irrelevante para ese caso de acuerdo con el sistema normativo, pero debería ser relevante en virtud de ciertas pautas axiológicas.” (2003, pág. 287). La laguna axiológica o valorativa, que suele confundirse con la laguna normativa, se diferencia de esta última ya que acá no existe una solución por parte del sistema normativo, siendo que en aquella, sí existe. El problema en la laguna axiológica es que la propiedad considerada como relevante para el derecho en la solución propuesta, resulta ser irrelevante para los criterios axiológicos, residiendo allí la injusticia o irrazonabilidad, ya que la solución estipulada no puede aplicarse al caso en cuestión. (Nino, 2003). La idea abordada en la teoría del derecho de Alchourrón y Bulygin (2012), es que esta laguna se presenta cuando, a consideración del intérprete, las condiciones relevantes establecidas por el legislador, no son suficientes y existe la necesidad de tomar en consideración otra relevante.

En el caso de análisis, la laguna valorativa se da, ya que se estipula una indemnización agravada ante la presunción del art. 181 de la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 de que haya despido “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”. Dicha regulación se encuentra inserta bajo el Título VII “Trabajo de Mujeres” y en la causa de marras quien acciona la indemnización es un trabajador varón. Por consiguiente, el derecho estipula el supuesto de hecho (despido por matrimonio) y una solución para el caso (indemnización agravada), pero prescinde de ciertos criterios axiológicos no regulados expresamente (presunción para los varones) tornando un principio injusto para la solución del caso. He aquí donde la Corte determinó que considerar que no rige a favor del trabajador hombre la presunción de despido por causa de matrimonio establecido en el art. 181 de la LCT, contraría

principios básicos del derecho como son la igualdad, no discriminación y protección de la familia reconocidos por la Carta Magna.

Este fallo resulta ser relevante en la jurisprudencia argentina ya que pone de manifiesto la concepción de protección efectiva de la familia contra todo acto discriminatorio que se dé en la esfera laboral. El objetivo de la presente nota es determinar el alcance dado a la norma laboral y los estándares interpretativos cuando se discute la discriminación por género, específicamente la presunción consagrada en el ya mencionado art 181 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Lograr igualdad de género es una meta de la sociedad argentina, esto genera que el Estado cree normas protectorias que serán interpretadas por los tribunales de justicia. En razón de ello es que se procura, en el presente, establecer cuáles fueron las interpretaciones de los diferentes tribunales intervinientes, cómo se llegó a la solución y si ésta se considera ajustada a los nuevos paradigmas, superando estereotipos culturales con tintes discriminatorios.

2. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión judicial

El Sr. Puig, Fernando Rodolfo era empleado de la empresa Minera Santa Cruz S.A. El día 18 de Marzo del año 2010 contrajo matrimonio, notificándosele debidamente a su empleadora. Habiendo transcurrido el plazo de tres (3) meses, es decir, con fecha de 25 de Junio de 2010, la empleadora decidió su desvinculación sin expresión de causa.

Así las cosas, el trabajador se consideró agraviado y justo merecedor de la indemnización especial que reza el art. 182 de la Ley 20.744 del Régimen de Contratos de Trabajo (en adelante LCT), todo ello por contar con los presupuestos fácticos que prescribe la figura, ya que el despido fue efectivizado tres (3) meses luego del acto nupcial; en consecuencia, dentro del plazo establecido en el art. 181 de la LCT.

Atento a la situación no le quedó más remedio legal al Sr. Puig que demandar en los términos antes mencionados a la referida empresa. Las actuaciones se realizaron ante el Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo N° 11 quien rechazó el reclamo

indemnizatorio con costas alegando que, si bien la empresa reconoció haber sido notificada del matrimonio, el actor no había podido demostrar y probar que el distracto se hubiera producido por tal motivo, toda vez que los testigos manifestaron desconocer la causa de su desvinculación.

No quedándose conforme con la decisión judicial, el Sr. Puig, apeló la sentencia ante la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo confirmando nuevamente lo resuelto por el juez del tribunal *a quo*, es decir, rechazando la pretensión del accionante sobre la base de la doctrina del fuero que resultaba aplicable a partir del Fallo Plenario Nro. 272, en autos “Drewes Luis A. c/ Coselec S.A. s/cobro de pesos (1990)”.

Como última vía contra la resolución de la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, el actor interpuso recurso extraordinario federal que, denegado, motivó la presentación del Recurso de Queja ante la Corte Suprema de Justicia de la Nación. Que en el recurso extraordinario el apelante sostuvo que lo decidido vulnera, entre otras, las garantías de igualdad y no discriminación y la protección de la familia que cuentan con respaldo constitucional, así como en diversos tratados internacionales de derechos humanos. Alegó, asimismo, que el fallo es arbitrario porque carece de la debida fundamentación, se basa en afirmaciones dogmáticas y no aplicó el principio de equidad en materia de distribución de la carga de la prueba.

Por su parte, la Corte Suprema de Justicia de la Nación declaró admisible su queja y resolvió que los trabajadores varones también están amparados por la disposición de la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo que presume que el despido obedeció al matrimonio a los efectos de otorgar una indemnización especial. De esta manera dejó sin efecto el fallo de la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo y ordenó que vuelvan los autos al Tribunal de origen a fin de que, por quien corresponda, se dicte un nuevo pronunciamiento según la correcta interpretación de la ley.

3. Ratio decidendi de la sentencia

La Corte Suprema de Justicia de la Nación a cargo de los Dres. Rosenkrantz, Highton, Maqueda, Lorenzetti, y Rosatti por unanimidad resolvió en los autos “Recurso

de hecho deducido por el actor en la causa Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido” del 24 de Septiembre de 2020 valiéndose de las siguientes argumentaciones, a saber:

Primeramente, la Corte Suprema de Justicia de la Nación analizó los arts. 180 al 182 de la LCT, llegando a la conclusión que la tutela jurídica que desea el legislador abarcar es tanto para hombres como para mujeres. Asimismo, los jueces de la causa, basándose en 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 en caso de despido por causa de matrimonio, pero sostuvieron que la presunción “*iuris tantum*” contenida en el art. 181 LCT sólo se aplicaría a los supuestos de trabajadoras mujeres. Como consecuencia, para obtener el resarcimiento agravado, los varones deberían probar que la desvinculación obedeció al hecho de haber contraído enlace.

Así las cosas, para la Corte Suprema fue menester determinar que la legislación analizada, arts. 180, 181 y 182 de la LCT, no determinan un sexo o género y es indistinta su aplicación para ambos casos (mujeres y varones). La propia LCT, además, prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores, entre otros, por motivo de sexo (art. 17). 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.

Por otro lado, la Corte manifestaba 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 aquéllos 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.

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).

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

Asimismo, manifestaba la Corte que 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 que ninguna norma puede ser interpretada ni aplicada para limitar, restringir, excluir o suprimir la igualdad de derechos y obligaciones de los integrantes del matrimonio, ya que sea que estuviera constituido por dos personas de distinto o igual sexo.

Por su parte, el Dr. Rosenkrantz, expresó a través de su voto:

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 (Fallos: 343:1037, considerando 4º). Que los antecedentes de la sanción de las normas examinadas lo confirman (Fallos: 343:1037, considerando 5º). Que las consideraciones precedentes muestran que la postura de la Cámara, según la cual la presunción contenida en el art. 181 sólo beneficia a trabajadoras mujeres, no constituye derivación razonada del derecho vigente. 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 de la institución del matrimonio) claramente lo pone de manifiesto (Fallos: 343:1037, considerando 6º).

Por otro lado, el Dr. Rosatti dijo en su voto:

Que en el *sub judice*, es evidente que las normas en estudio (arts. 180, 181 y 182 de la LCT), referidas a la tutela contra el despido por causa de matrimonio, reglamentan de manera directa el art. 14 bis de la Constitución Nacional, en cuanto estipula la protección integral de la familia, pues el listado de beneficios mencionados expresamente por el constituyente (compensación económica, bien de familia y acceso a la vivienda digna) es meramente enunciativo y no invalida otros que se dirijan al mismo objetivo (Fallos: 343:1037, considerando 7º).

En definitiva, la Corte Suprema de Justicia de la Nación modificó la postura que por entonces era sostenida por el fuero y subsanó el problema jurídico axiológico al distinguir que el art. 181 LCT aplica para ambos sexos y que, luego de analizar todos los argumentos esgrimidos por los Magistrados, detentan que el legislador incluyó tanto a las mujeres como a los varones en la tutela protectoria de las normas de la LCT. 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.

4. Análisis crítico de la nota a fallo

4.1. Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales

Primeramente, es dable analizar la Ley 23.592, que en su art. 1º expresa que quien arbitrariamente impida, obstruya o restrinja el pleno ejercicio en pie de igualdad de los derechos y garantías constitucionales por actos u omisiones tales como raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos, estará incurriendo en actos discriminatorios y se le podrá solicitar el cese en su realización y la reparación del daño moral y material ocasionado.

Recientemente la Corte en el precedente “Caminos, Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ despido (2021)” sostuvo que la Ley 23.592 enumera como actos discriminatorios algunas motivaciones especialmente prohibidas que, sin embargo, no son taxativas. Para la parte que afirma un motivo discriminatorio resultará suficiente con la acreditación de hechos que, *prima facie* evaluados, resulten idóneos para inducir su existencia, correspondiéndole al demandado, la prueba de que la desvinculación tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación. Siguiendo con la misma línea de idea, la Corte ha sostenido en la causa “Maximiliano Álvarez y Otros c/ Cencosud S.A. s/ acción de amparo (2010)” la aplicabilidad de la Ley 23.592 al ámbito del derecho individual del trabajo, expresando que la proscripción de la discriminación no admite salvedades o ámbitos de tolerancia.

Asimismo, en los presentes obrados y analizados recordó la Corte Suprema de Justicia de la Nación que las directivas internacionales consagran innegablemente la igualdad de derechos de hombres y mujeres frente al matrimonio y las responsabilidades familiares, imponiendo a los Estados nacionales la obligación de adoptar medidas adecuadas que permitan erradicar el obsoleto patrón sociocultural que pone exclusivamente en cabeza de las mujeres las tareas domésticas y la crianza de los hijos. Loianno (2014, pág.160) explica que “la ratificación de un tratado internacional (no sólo

la CADH) obliga a los Estados a velar por su cumplimiento aún por encima del ordenamiento jurídico interno”.

Continuando con los argumentos que sustentan la postura de la Corte Suprema nos encontramos ante la Ley de Matrimonio Civil 26.618 (2010) que en su art. 42 determina: “Todas las referencias a la institución del matrimonio que contiene nuestro ordenamiento jurídico se entenderán aplicables tanto al matrimonio constituido por DOS (2) personas del mismo sexo como al constituido por DOS (2) personas de distinto sexo”. Asimismo, la Ley 20.744 LCT en su art. 17 manifiesta que: “se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad”; y en el artículo 81 se aclara que “El empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones. Se considerará que existe trato desigual cuando se produzcan discriminaciones arbitrarias fundadas en razones de sexo, religión o raza”. En los autos “Farrell, Ricardo Domingo c/ Libertad S.A. s/ despido (2018)”, la Corte expresó que el mero señalamiento de que la supuesta conducta reprobada no surgía del acto mismo del despido resultaba inconsistente para dar sustento al pronunciamiento, pues la discriminación, por lo común, se caracteriza por constituir una conducta solapada, oculta o encubierta, que debe necesariamente ser demostrada mediante otras pruebas.

Entre los argumentos sostenidos por la doctrina restrictiva, encontramos a Grisolía (2019) exponiendo que la presunción del art. 181 LCT es aplicable *iuris tantum* sólo a la mujer, no siendo así en caso de despido del trabajador varón, quien tiene la carga procesal de probar fehacientemente que el distracto fue por causa del matrimonio (art. 377 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación). El requisito que impone el art. 181 LCT corresponde que sea considerado *ad probationem* y no *ad solemnitatem*; es decir que aun en el caso de que no se cumplan los recaudos previstos por el artículo, si se demuestra que el empleador tenía cabal conocimiento del casamiento y efectuó el despido, cabe presumir, para el caso de la mujer, que el mismo obedeció a esa causal.

El Dr. Víctor Arturo Pesino, juez de cámara, sostuvo que la doctrina del fallo plenario 272, dictado por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo “Drewes, Luis A. c/ Coselec S.A s/cobro de pesos” del 23/3/1990, resulta aplicable al caso de manera

obligatoria conforme al art. 303 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación. El citado fallo dispone que corresponde también al trabajador varón la indemnización agravada del art. 182 LCT cuando su cesantía se debe al hecho de haber contraído matrimonio, pero se le aplica un matiz diferencial al no quedar amparado en la medida protectoria del art. 181 LCT que sí se le reconoce a la mujer.

La Dra. Graciela Lucía Craig, jueza de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo - Sala VI, manifestó la ausencia de indicios serios e idóneos, por parte del actor, que permitiera presumir a *prima facie*, la existencia de un acto discriminatorio por causa de matrimonio. Continúa expresando que la norma brinda protección a las mujeres en el ámbito laboral donde fueron históricamente segregadas, por lo que esta interpretación de la ley no lesiona el derecho de igualdad y se la incluye en el título denominado “Trabajo de Mujeres” de la LCT, por ser el colectivo vulnerable. Finaliza su postura respaldada por las disposiciones de la Constitución Nacional, los tratados internacionales que consagran una protección especial para la mujer y por los legisladores que, con espíritu tuitivo, sancionaron la Ley de Protección Integral a las Mujeres 26.485. Esta ley, junto con su Decreto Reglamentario 1011/2010, sentaron los cimientos para dar una respuesta sistemática y transversal al flagelo de la discriminación, tendiente a lograr revertir y contrarrestar las normas y prácticas que agravan o perpetúan la posición de subordinación de este grupo desventajado que, de no existir, estas medidas serían innecesarias (Sentencia 67290, 2015).

4.2. Postura de la autora

La Corte Suprema de Justicia de la Nación, en la causa bajo análisis, ha dictado una solución ejemplificadora sobre la no distinción de género en la normativa laboral ajustada a los argumentos de la sentencia, desterrando la postura del fuero concebida hasta entonces.

Si bien, existen diferentes planos normativos que tienden a la protección de las mujeres en el ámbito laboral, lo que el legislador ha querido transcribir prohibiendo el despido por causa del matrimonio y agravando su indemnización es para que sea aplicable

a ambos sexos puesto que supone, como finalidad perseguida, el proteger la institución del matrimonio, garantía que abarca a ambos cónyuges independientemente de su sexo.

Tomar una postura en contrario, lejos de amparar un derecho de la mujer, terminaría jugando en su contra, afectando la igualdad de oportunidades en el acceso a los puestos de trabajo, al presentarse como un incentivo para el empleador contratar a trabajadores varones, ya que no se vería agravada la indemnización del art. 182 LCT aplicable a éstos, por no estar amparados por la presunción *iuris tantum* del art. 181 LCT.

En el mismo sentido, la normativa aplicable al caso concreto, se establece en la Ley de Contrato de Trabajo, con la prohibición de convenir el despido por causa de matrimonio para el “personal” sin distinción de género (art. 180 LCT). Asimismo, se establece la presunción de que el despido sin invocación de causa o con causa no probada, es debido al matrimonio cuando se produce tres meses antes de la celebración o seis meses después, siempre que el mismo se haya notificado fehacientemente al empleador (art. 181 LCT). Por último, el artículo 182 LCT prevé la indemnización especial para los casos en los que se produce el despido por causa del matrimonio.

A su vez, la protección de la familia es un derecho reconocido constitucionalmente en nuestro Estado a través de los tratados que gozan de jerarquía constitucional, los cuales deben aplicarse sin distinción de sexo, ya que la familia no sólo está compuesta por la mujer, sino también por el hombre, quien actualmente tiene equivalencia de responsabilidades en la crianza de los hijos y en las tareas domésticas, tendiendo a eliminar cualquier concepto de superioridad o inferioridad entre alguno de los sexos.

En definitiva, confirmo todos los argumentos que expresó la Corte Suprema de Justicia en la causa objeto de esta nota a fallo, refutando los argumentos basados en una interpretación regresiva, discriminatoria y alejada del contexto actual de la sociedad. Comulgo entonces con la interpretación dinámica y progresiva de las leyes, con sentido constitucional, aplicando el derecho, principio de igualdad ante la ley y por supuesto el principio de indiscriminación, resolviendo así el problema jurídico axiológico de que la presunción *iuris tantum* del art. 181 LCT sea aplicable a todos trabajadores independientemente de su sexo.

5. Conclusión

El análisis desarrollado *ut supra*, resulta ser un caso sospechoso de despido discriminatorio. El actor contrajo matrimonio y la empresa decidió *a posteriori* y de manera unilateral desvincularlo de la misma sin causa. Es aquí donde versa el problema jurídico de laguna axiológica, cuya duda existencial era si aplicaba la presunción *iuris tantum* del artículo 181 LCT sólo a la mujer o a ambos sexos. En el presente trabajo se desarrolló ampliamente la legislación, doctrina y jurisprudencia, tanto de la postura restrictiva como de la progresiva, siendo esta última la que unánimemente arribó en su decisión la Corte Suprema de Justicia de la Nación. Podemos advertir que la acertada sentencia final, coincidente con mi posición, determinó indudablemente el alcance que el legislador le quiso dar a la norma cuando la incluyó en el plexo normativo, la cual se efectuó con el afán de no distinguir a los sexos, es decir, que la presunción del art. 181 LCT aplica tanto para mujeres como para hombres.

Se pudo observar que en nuestro Estado existe coherentemente una lucha de igualdad de género, lo cual las normas aplican indistintamente para ambos sexos en protección de las tutelas jurídicas que prevén y en concordancia con nuestra Constitución Nacional que sostiene la base de la igualdad para todos sus habitantes. Por ende, es dable destacar que estos tipos de fallos generan precedentes judiciales muy relevantes en pos del avance hacia la erradicación de la discriminación en cualquier ámbito.

A través de la búsqueda de información para el análisis y comentario de la presente nota a fallo pude ir adentrándome en el fascinante mundo de la investigación, lectura, comprensión y redacción jurídica. Como corolario sobre el problema axiológico detectado en el fallo seleccionado, nos deja entrever que aún hay mucho por evolucionar no sólo a nivel legislativo, dictando normas claras y acordes a las necesidades actuales, sino también a nivel judicial, interpretándolas en coherencia con una línea progresiva, dinámica e inclusiva. Asimismo, como ciudadanos y futuros abogados tenemos el rol protagónico de contribuir al logro de una convivencia armoniosa, respetuosa, empática, justa y pacífica, salvaguardando los principios y garantías fundamentales de nuestra Constitución Nacional, manteniendo su llama encendida, para que ilumine y atraviese la vida familiar, laboral y social de todos los ciudadanos que habiten el suelo argentino.

6. Referencias bibliográficas

6.1. Legislación

Constitución de la Nación Argentina [Const.]. (1853). Reformada 1994.

Congreso de la Nación Argentina. (13 de mayo de 1976) Ley de Contrato de Trabajo. [Ley 20.744 de 1976].

Congreso de la Nación Argentina. (1 de abril de 2009) Ley de Protección Integral a las Mujeres. [Ley 26.485 de 2009].

Congreso de la Nación Argentina. (19 de julio de 2010) Decreto Reglamentario de la Ley de Protección Integral a las Mujeres. [Decreto Reglamentario 1011 de 2010].

Congreso de la Nación Argentina. (21 de julio de 2010) Matrimonio Civil. [Ley 26.618 de 2010].

Código Procesal Civil y Comercial de la Nación [CPCyCN]. (1981).

Código Civil y Comercial de la Nación [CCyCN]. Reformado (2015).

Convenio 156° Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (1986).

6.2. Doctrina

Alchourrón, C. E. y Bulygin, E. (2012). *Sistemas normativos*. Buenos Aires. Astrea.

Grisolía, J. A. (2019). *Manual de derecho laboral*. Buenos Aires. Abeledo Perrot.

Loianno, A. (2014). Revista Jurídica UCES. *El control de convencionalidad y la justicia constitucional. Retos de la justicia constitucional y el control de convencionalidad*, 18. Recuperado de:

http://dspace.uces.edu.ar:8180/xmlui/bitstream/handle/123456789/2502/Control_Loianno.pdf?sequence=1

Nino, C. S. (2003). *Introducción al análisis del derecho* (Segunda edición). Buenos Aires. Astrea.

6.3. Jurisprudencia

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (23 de marzo de 1990). Sentencia SP 19900323.

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (27 de febrero de 2015) Sentencia SP 67290.

Corte Suprema de Justicia de la Nación (07/12/2010) Sentencia SP 333:2306.

Corte Suprema de Justicia de la Nación (6 de Febrero de 2018). Sentencia SP 341:29

Corte Suprema de Justicia de la Nación (24 de septiembre del 2020). Sentencia SP 343:1037.

Corte Suprema de Justicia de la Nación (10 de Junio de 2021) Sentencia SP 344:1336.

7. 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:

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

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

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

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

Como puede observarse, ninguna de las tres normas transcritas se refiere expresamente a la mujer trabajadora como exclusiva destinataria de la protección especial que consagran. Es más, el art. 180, que inicia el capítulo, enfatiza la nulidad de los negocios jurídicos y de las reglamentaciones internas de una empresa “que establezcan **para su personal** el despido por causa de matrimonio” (énfasis agregado), expresión ciertamente comprensiva tanto de los trabajadores como de las trabajadoras.

6°) Que los jueces de la causa, sobre la base de la doctrina plenaria del fuero, admitieron que tanto los empleados varones como las empleadas mujeres tienen derecho a la indemnización del art. 182 de la LCT –más arriba 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 sólo históricamente, sin consideración a las nuevas condiciones y necesidades de la comunidad, porque toda ley, por naturaleza, tiene una visión de futuro, [y] está predestinada a recoger y regir hechos posteriores a su sanción”* (Fallos: 333:2306, considerando 9°).

Ciertamente, para sustentar su posición, la cámara puso de relieve la existencia de poderosas razones que justifican el otorgamiento de una especial protección legal a la mujer frente a la discriminación de la que comúnmente es objeto, especialmente en el terreno laboral. Así, se hizo eco de las motivaciones que condujeron al legislador de 1974 a incorporar el sistema protector, particularmente dirigido a la mujer, en los términos aludidos en el considerando

anterior. Empero, al centrarse solo en esa circunstancia, ha omitido examinar la significación de las normas en juego en el actual contexto en el cual el modelo sociocultural que asignaba únicamente a la mujer la responsabilidad de la crianza de los hijos y de las tareas domésticas se encuentra en pleno proceso de cambio. En efecto, el paradigma familiar ha experimentado profundas modificaciones en los últimos años orientándose hacia un nuevo modelo en el cual ambos cónyuges –entre los cuales, inclusive, puede no haber diferencia de sexo- se hacen cargo indistintamente de las tareas y obligaciones domésticas y familiares.

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

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

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

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

11) Que, es apropiado traer a colación, asimismo, que con similar orientación a la de la normativa reseñada en los considerandos precedentes, el Convenio 156 de la OIT, “sobre los trabajadores con responsabilidades familiares” (ratificado por la Argentina mediante la ley 23.451; B.O. 14 de abril de 1987), pone en cabeza de los estados miembros de la entidad internacional la obligación de incluir entre los objetivos de sus políticas nacionales “el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales”. Todo ello “con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y

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

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

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

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

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

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

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

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

Voto del Señor Presidente Doctor Don Carlos Fernando Rosenkrantz

Considerando:

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

Para así decidir, el *a quo* consideró que la pretensión había sido desestimada por el juez de origen porque, aunque se había acreditado que la empleadora tomó conocimiento del matrimonio celebrado el día 18 de marzo de 2010, el actor no había logrado probar que el distracto se hubiera producido por dicha razón, toda vez que los testigos manifestaron desconocer el motivo de la desvinculación ocurrida el 25 de junio de 2010. Añadió que tampoco surgía de sus declaraciones que la empresa llevara adelante una “práctica discriminatoria” (arg. art. 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 L.C.T.*”. Señaló, con cita de un precedente propio, que, si bien conforme a ese criterio la protección contra el despido por matrimonio se extiende al dependiente —pues sostener lo contrario afectaría el “principio de prohibición de discriminación”—, no era menos verdad que, en estos casos, era necesario que se acredite que tal circunstancia era la causante del despido pues, a diferencia de lo que ocurre con la trabajadora mujer, no operaba la presunción “*iuris tantum*” que establece en el art. 181 de la LCT. Esta circunstancia, subrayó, no resulta contraria a los derechos

constitucionales invocados sino que está respaldada por las disposiciones de la Constitución Nacional y por los tratados internacionales que consagran una protección especial de la mujer de manera que *“No existe, en el caso, una distinción arbitraria por ‘razón del sexo’. Por el contrario, existe una realidad sociocultural –difícil de soslayar– y que busca(n) revertir y contrarrestar las normas legales...conformada por aquéllas prácticas que agravan o perpetúan la posición de subordinación de grupos especialmente desventajados, como lo son las mujeres, sobre todo en el mundo del trabajo”*.

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

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

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

El art. 181 de la LCT integra, junto a otros dos artículos, el capítulo III de la ley titulado “De la prohibición del despido por causa de matrimonio”. El art. 180 establece: *“Nulidad. Serán nulos y sin valor los actos o contratos de cualquier naturaleza que se celebren entre las partes o las reglamentaciones internas que se dicten, que establezcan para su personal el despido por causa de matrimonio”*. El art. 181, por su parte, dispone lo siguiente: *“Presunción. Se considera que el despido responde a la causa mencionada cuando el mismo fuese dispuesto sin invocación de causa por el empleador, o no fuese probada la que se invocare, y el despido se*

producere dentro de los tres (3) meses anteriores o seis (6) meses posteriores al matrimonio y siempre que haya mediado notificación fehaciente del mismo a su empleador, no pudiendo esta notificación efectuarse con anterioridad o posteridad a los plazos señalados". Finalmente, el art. 182 prevé: *"Indemnización especial. En caso de incumplimiento de esta prohibición, el empleador abonará una indemnización equivalente a un año de remuneraciones, que se acumulará a la establecida en el artículo 245"*.

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

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

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

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

La ley 20.744, publicada en 1974, surgió de un proyecto presentado por el Poder Ejecutivo. En el mensaje de elevación se empleaba específicamente la palabra "mujeres". El art. 196 establecía, en efecto, que *"Serán nulos y sin valor los actos o contratos de cualquier naturaleza que se celebren entre las partes o las reglamentaciones internas que se dicten, que establezcan para su personal de mujeres el despido por causa de matrimonio"* (énfasis agregado). El mensaje decía explícitamente, además, que *"el despido por tal causa se reputa nulo y carente de valor los actos o contratos de cualquier naturaleza que establezcan el despido de la mujer por causa de matrimonio"* (énfasis añadido). Más aun, el proyecto de ley contenía

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

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

Como puede verse, el miembro informante dice claramente que las normas protectorias, incluyendo la que establece la presunción, fueron modificadas teniendo en miras

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Carlos Fernando Rosenkrantz.

Voto del Señor Ministro Doctor Don Horacio Rosatti

Considerando:

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

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

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

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

Señaló que limitar la presunción *iuris tantum* a la trabajadora mujer no resultaba contrario a los derechos constitucionales invocados por el demandante, sino que constituía una pauta acorde a las disposiciones de la Constitución Nacional y de los tratados internacionales

que consagraban para aquella una tutela especial. En síntesis, consideró que *“no existe, en el caso, una distinción arbitraria por ‘razón del sexo’. Por el contrario, existe una realidad sociocultural –difícil de soslayar– y que busca(n) revertir y contrarrestar las normas legales...conformada por aquéllas prácticas que agravan o perpetúan la posición de subordinación de grupos especialmente desventajados, como lo son las mujeres, sobre todo en el mundo del trabajo”*. Añadió que no se habían presentado elementos que hubieran permitido tener por configurado un despido discriminatorio que autorizase a aplicar las pautas en materia de prueba establecidas por esta Corte en distintos precedentes (“Pellicori” Fallos: 334:1387 y “Sisnero”, y Fallos: 337:611).

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

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

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

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

Concluye que negar que se aplique la presunción que establece el referido art. 181 a supuestos como el de autos conlleva, en la práctica, una desnaturalización del derecho a

la indemnización que gozan los hombres por causal de matrimonio, en virtud de las dificultades para satisfacer la carga probatoria respectiva.

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

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

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

6°) Que conforme lo ha sostenido este Tribunal, el control constitucional de las leyes que compete a los jueces, y especialmente a la Corte Suprema en los casos concretos sometidos a su conocimiento en una causa judicial, no se limita a la función -en cierta manera negativa- de descalificar una norma por lesionar principios de la Ley Fundamental, sino que se extiende positivamente a la tarea de interpretar las leyes con fecundo y auténtico sentido constitucional, en tanto la letra o el espíritu de aquellas lo permita ("*Municipalidad de Laprida c/ Universidad de Buenos Aires*", Fallos: 308:647 y voto del juez Rosatti en "*Varela*", Fallos: 341:1106, considerando 9°).

De ahí que, para respetar su validez constitucional, la lectura del texto y/o la interpretación del art. 181 de la LCT debe reflejar el íntimo enlace que dicho precepto debe

guardar con el marco conceptual y la exégesis de las normas que integran el bloque constitucional que se vinculan con la materia que le da contenido.

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

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

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

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

equivalencia de responsabilidades de los cónyuges en cuanto al matrimonio, y en caso de disolución del mismo...”.

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

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

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

Los criterios reseñados, orientados a la protección de la familia –entendida en una concepción amplia- encuentran proyección infra constitucional en el Código Civil y

Comercial de la Nación, en tanto establece que los cónyuges se deben asistencia recíproca, privilegiando el cuidado compartido de los hijos, así como la obligación conjunta de criarlos (arts. 431, 651, 658).

9°) Que a la luz de la evolución y el desarrollo progresivo y dinámico de los conceptos, principios y pautas constitucionales que definen y gobiernan la garantía de “protección integral de la familia” que surgen de las consideraciones precedentes, limitar a la trabajadora mujer la presunción de despido por causa de matrimonio supone desconocer la igualdad de condiciones de los integrantes del núcleo familiar en el ejercicio de las responsabilidades y deberes que se derivan de ese especial vínculo social en sus aspectos filiales, domésticos, económicos e interfamiliares.

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

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

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

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

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

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

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

11) Que, por lo demás, restringir la exegesis de la norma en estudio al supuesto exclusivo del matrimonio de la trabajadora mujer implicaría privar de tutela al trabajador varón, a quien también corresponde atribuir el ejercicio de tareas de cuidado, conforme al mandato del bloque de constitucionalidad analizado *ut supra*.

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

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

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

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

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

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

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**.