



## **REGIMEN PROTECTORIO DEL DESPIDO POR CAUSA DEL MATRIMONIO. ANÁLISIS DEL FALLO “PUIG”**

NOTA A FALLO

**Autora:** Larroque, Bárbara Lía

**DNI:** 27.761.505

**Legajo:** VABG91296

**Prof. Director:** César Daniel Baena

**Perito Moreno, 2022**

**Tema:** Derechos fundamentales y derecho del TRABAJO

**Fallo:** “Recurso de hecho deducido por el actor en la causa Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido”

**Sumario:** 1. Introducción. 2. Premisa fáctica, historia procesal y decisión del Tribunal. 3. Reconstrucción de la ratio decidendi de la sentencia. 4. Análisis crítico de la autora. 4.a. Principio de igualdad y no Discriminación en materia laboral. 4.b. Flexibilidad en la carga de la prueba. 4.c. La postura de la autora. 5. Reflexiones finales. 6. Listado de referencias bibliográficas. 6.a. Doctrina. 6.b. Jurisprudencia 6.c. Legislación. 6.d. Otras fuentes. 7. Anexo: Fallo

## 1. Introducción

La presente nota a fallo tiene por finalidad analizar el pronunciamiento de la Corte Suprema de Justicia de la Nación (en adelante CSJN), en autos caratulados “Recurso de hecho deducido por el actor en la causa Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido”. El trabajador reclama la indemnización especial por despido por causa de matrimonio establecida en la Ley de Contrato de Trabajo, en adelante LCT, tras ser desvinculado sin expresión de motivos de la empresa demandada (Ley N° 20.744 de 1976, art. 182).

En el contexto socio cultural actual donde se evidencia un cambio de paradigma en las conformaciones de las familias, en las responsabilidades y tareas domésticas, el trabajador necesita una protección ante el despido discriminatorio por causa de matrimonio, es por ello que los estados han comenzado a tomar medidas que permiten eliminar el patrón socio cultural donde las tareas eran solo llevadas a cabo por las mujeres, tal como lo estipula la Asociación para los Derechos de las Mujeres y el Desarrollo (AWID, 2015) “**Todos los individuos tienen iguales derechos a una vida familiar**, la cual debe ser garantizada por el Estado”.

Según Samuel (2017), podemos decir que un despido discriminatorio es aquel que está basado en prejuicios irracionales sobre grupos que se encuentran protegidos para que no se vulneren su derecho a la igualdad de trato y oportunidades, y no tiene vínculo alguno con la funcionalidad de la empresa o eficiencia del trabajador.

El problema con el que se encontró la CSJN es de laguna axiológica, ya que esta debe establecer si la presunción “iuris tantum” de despido por causa de matrimonio que se ubica bajo el título “Trabajo de las Mujeres”, alcanza no solo a las trabajadoras mujeres sino también al trabajador varón. La laguna se deriva de un problema de interpretación judicial, orientada a buscar la solución para un caso concreto, cuyo objetivo es decidir si

el caso en cuestión entra o no en el campo de aplicación de la disposición normativa interpretada (Gascón Abellán y García Figueroa, 2003).

Para Nino (2003), una laguna axiológica se da cuando un caso que tiene una determinada solución presenta una propiedad que es irrelevante para el caso en ese sistema normativo, pero debería ser relevante en virtud de ciertas pautas axiológicas. Tal como lo expone Alchourrón y Bulygin (2012), 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 condición relevante. En el caso sub examine la propiedad relevante sería incluir a los trabajadores varones en la presunción de despido por causa de matrimonio ubicada bajo el título “Trabajo de las mujeres”.

En el supuesto de no aplicar esa condición relevante, se estaría frente a un conflicto entre una regla y un principio. Alexy (1993) expresa que existe conflicto entre principios o colisiones entre reglas cuando dos normas, aplicadas independientemente, conducen a resultados incompatibles, es decir, a dos juicios de deber ser jurídico contradictorios. Este autor sostiene que las reglas son “mandatos definitivos” ya que son normas que sólo pueden ser cumplidas o no, en cambio los principios son “mandatos de optimización” pues ordenan que algo sea realizado en la mayor medida posible y pueden ser satisfechos en diferente grado dependiendo de las posibilidades fácticas y jurídicas.

Conforme Alexy (1993) cuando dos principios entran en colisión uno de los dos principios tiene que ceder ante el otro. En el caso sub lite la regla es la que establece que cuando es un varón el que notifica el matrimonio, la presunción “iuris tantum” del art. 181 de la LCT no se activa y por ende no se aplica el art. 182 de la LCT. Para una mejor comprensión, significa que cuando se produce la notificación de un matrimonio por un trabajador varón, no se le da el mismo tratamiento que se les da a las mujeres, en los términos de que inmediatamente se presume que ese distracto del vínculo es por razón de ese acto nupcial denunciado. Entonces si esta regla no se aplica a los trabajadores varones colisiona con los principios de no discriminación, de igualdad y protección de la familia, consagrados con jerarquía constitucional.

El análisis de este fallo es relevante debido a que por ser una sentencia que surge de un tribunal cimero, sienta un precedente jurisprudencial para demás tribunales inferiores en cuanto a la interpretación que debería otorgársele al régimen normativo protector contra el despido por causa de matrimonio que surge de los arts. 180 a 182 de la LCT (Ley N° 20.744 de 1976).

## **2. Premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del Tribunal**

El Sr. Puig, Fernando Rodolfo notifica debidamente a su empleadora, la empresa Minera Santa Cruz, de su matrimonio celebrado el día 18 de marzo de 2.010. Posteriormente, el día 25 de junio de 2.010, se produce la desvinculación del trabajador de la empresa demandada, dentro de los seis meses posteriores al acto nupcial.

Por lo que considerándolo un despido discriminatorio, el actor interpone una demanda sustentando su pretensión en la Ley 23.592, por ser despedido dentro del plazo estipulado por la LCT que hace presumir que el despido tiene como causa al matrimonio, por lo que se reclama la indemnización especial por despido que establece el mismo ordenamiento laboral en el bloque protectorio referido (Ley N° 20.744 de 1976, arts. 181 y 182).

La demanda promovida por el trabajador, fue desestimada por el juez de origen debido a que no logró demostrarse que la ruptura del vínculo se hubiera producido por causa de matrimonio, entendiéndose que para los casos de trabajadores varones es necesario acreditar esta circunstancia.

Agraviado con el resultado de primera instancia, el actor apela la sentencia del tribunal inferior interponiendo recurso extraordinario ante la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo la que decide denegarlo, confirmando la sentencia del tribunal de origen.

Ante la denegatoria del recurso extraordinario por la cámara, el actor llega a la instancia del tribunal cimero mediante un recurso de queja. La corte analiza su admisibilidad y mediante una excepción a la regla contemplada en el art. 14 de la Ley 48, hace lugar a la misma por considerar que el tribunal a quo dio un alcance irrazonable a la interpretación del art. 181 de la LCT. Esa interpretación restrictiva para la corte vulneró mandatos de la Constitución Nacional y de los tratados internacionales de derechos humanos en materia de no discriminación y protección integral de la familia.

Por ello el tribunal cimero, con la firma de la totalidad de sus integrantes, concuerda con lo dictaminado por el procurador fiscal, declara procedente el recurso extraordinario y deja sin efecto la sentencia apelada.

## **3. Reconstrucción de la ratio decidendi de la sentencia**

Conforme al problema jurídico presentado al principio de este análisis se debe decidir si la presunción de despido por causa de matrimonio en su interpretación alcanza su significado sólo a las trabajadoras mujeres o si dicha interpretación restrictiva se hace

extensiva también al trabajador varón. Dicho de otro modo, si la interpretación restrictiva que realizaban los tribunales inferiores, conculcaban principios constitucionales a saber de la igualdad y de no discriminación. Para así decidir la CSJN lo resuelve con la siguiente línea argumental:

En primer lugar realiza un argumento en el plano del contexto lingüístico ya que decide interpretar la presunción conforme a la regla de la interpretación literal. La Corte sostiene que excluir al trabajador varón de esta protección especial, sería ir en contra de la propia LCT, la cual prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores, por motivo de sexo, y el trato desigual por estas mismas razones (Ley N° 20.744 de 1976, arts. 17 y 81). En este sentido, tiene en cuenta que mediante este sistema de protección normativo, contemplados en los arts. 180 a 182 de la LCT, el legislador procuraba desalentar los despidos discriminatorios para los trabajadores que decidieran unirse en matrimonio y conformar una familia.

En segundo lugar para darle solución al conflicto axiológico derivado de la interpretación restrictiva que los tribunales inferiores aplicaron al art. 181 de la LCT, colisionando con el principio de igualdad y no discriminación, siguió con la siguiente línea argumental:

En la primera sostuvo que la interpretación debe hacerse en línea con la constitución que exige que el trabajo debe ser protegido en sus diversas formas (Constitución de la Nación Argentina [Const.], 1994, art. 14bis).

En esa línea de interpretación la Corte sostiene que debe interpretarse la legislación interna a la luz de la normativa supra nacional con jerarquía constitucional, donde se consagran derechos y garantías que protegen la dignidad y la igualdad de la persona humana, como es la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Organización de los Estados Americanos [OEA], 1984) y la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (Organización de las Naciones Unidas [ONU] 1985).

En ese orden de ideas la Argentina suscribió también a Convenios internacionales que tienen jerarquía supralegal, y que se refieren a la protección del trabajador y su dignidad como son los convenios con la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) y que determina que las responsabilidades asumidas por el trabajador en materia de familia no debe ser una causal de despido (Ley 23.541, de 1986, art. 8).

Una segunda línea argumental es la valoración de la prueba, donde la corte establece una forma de valorar la carga dinámica de la prueba. La doctrina sobre la

valoración ya fue desarrollada por la corte en precedentes análogos donde explicó que cuando se introduzca en un caso controvertido de despido un asunto discriminatorio, es suficiente para quien lo alega que a prima facie quede acreditado a modo de indicio. Ello activa que el onus probandi en cabeza del demandado sea demostrar que el acto discriminatorio que se le reprocha, en este caso la causal de despido subjetiva por discriminatorio, es objetivo y que atiende a la finalidad de la empresa. Es decir se flexibiliza la carga de la prueba en el actor y se pone en cabeza de quien está en mejores condiciones de probar, la demostración del hecho controvertido, según lo establecido en el caso Pellicori (CSJN. 334:1387. 2011).

#### **4. Análisis crítico de la autora**

##### **a) Principio de igualdad y no Discriminación en materia laboral**

En el fallo bajo análisis la Corte considera al hecho como un comportamiento discriminatorio en el empleo, donde se vulneran derechos y garantías fundamentales de naturaleza laboral reconocidos por la Constitución Nacional, la garantía de la protección contra el despido arbitrario y la regla de la igualdad: "Todos los habitantes son iguales ante la ley..." (Const., 1994, arts. 14bis y 16).

Al principio rector de igualdad ante la ley consagrado en este último artículo lo podemos conectar como lo hace Gatti (2000) con el precepto que reza: la discriminación es una manera de separar a un individuo, con el objeto de negar o menoscabar sus derechos, en forma arbitraria, basada generalmente en antagonismos irracionales.

En este mismo sentido podemos incluir la definición discriminación específica laboral de Samuel (2017): aquella acción u omisión arbitraria y prejuiciosa, que no está sustentada en razones objetivas, y que tiene como pretensión la de excluir al trabajador de igualdad de oportunidades para acceder al progreso; menoscabando el derecho a la igualdad de trato.

En el derecho laboral argentino los principios de igualdad de trato y de no discriminación por razón de género, se encuentran consagrados en los arts. 17 y 81 de la LCT. La misma prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivos de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad. Y como principio general se afirma el del que el empleador debe dispensar igualdad de trato en identidad de situaciones. Se considerara que existe trato desigual cuando se produzcan discriminaciones arbitrarias fundadas en razones de sexo, religión o raza (Ley N° 20.744 de 1976, arts. 17 y 81).

Respecto a los actos u omisiones discriminatorios, nuestra legislación cuenta con la “Ley general de no discriminación” que prohíbe todo tipo de discriminación al consignar: “Quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional...” (Ley 23.592 de 1988, art. 1).

Debido a que, como menciona Fernández Madrid (2007), “La no discriminación encuentra su fundamento en la dignidad de la persona humana y en la igualdad de derechos, esto ha sido plasmado en declaraciones, convenios y pactos celebrados ante los diferentes organismos internacionales” (p.301).

En razón de ello, sobre la discriminación en las relaciones de trabajo, encontramos convenios con la Organización Internacional del Trabajo ratificados por la República Argentina, que establecen que la discriminación comprende “cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación” (OIT, 1958, art. 1).

Asimismo otra postura que avala la decisión de la corte de considerar el despido con ribetes discriminatorios lo encontramos en otro convenio de la (OIT) cuando expresa: “...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 “La responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo.” (Ley 23.451 de 1986, arts. 3 y 8).

En el ámbito normativo internacional encontramos los tratados de Derechos Humanos que operan en el derecho interno como fuente externa incorporada y con jerarquía constitucional, que consagran la protección a la familia cuando expresa: la familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado (OEA, 1984, art. 17.1); y consagran el principio de la igualdad del hombre y de la mujer (ONU, 1985), entre otros.

En base a todo este plexo normativo podemos observar que existe un derecho fundamental a no ser discriminado y que un acto discriminatorio es un acto prohibido, que vulnera las garantías de igualdad, no discriminación y la protección de la familia que cuentan con tutela constitucional así como en diversos tratados internacionales de derechos humanos. Agregando que debe darse una interpretación homogénea a las disposiciones del ordenamiento nacional e internacional, la Corte entiende que la única inteligencia posible que cabe asignarle al art. 181 de la LCT es la de equiparar a varones

y mujeres para acceder a la protección especial en caso de despido por causa de matrimonio.

### **b) Flexibilidad en la carga de la prueba**

Para resolver la colisión de principios que hablamos al inicio, la Corte, introduce una doctrina de interpretación de la Carga de la prueba, y al respecto se analiza en este acápite de qué manera la jurisprudencia abonó contenido doctrinario en la temática.

La jurisprudencia, en el caso Pellicori sostiene que la discriminación es difícil de demostrar para el trabajador, quien no cuenta con información y archivos que podrían servir de elemento de prueba, debido a la disparidad de fuerzas de negociación que existe naturalmente entre empleador y trabajador. Es por ello que se otorga una flexibilización de la carga dinámica de la prueba, ya que al demandado le corresponderá probar el hecho que justifique descartar el prima facie acreditado (CSJN. 334:1387. 2011).

De esta manera la corte siguiendo posturas asentadas por la OIT, sentó doctrina respecto del régimen probatorio y la distribución de la carga de la prueba en controversias originadas en la invocación de la Ley 23.592, en el fallo "Pellicori" antes mencionado.

Asimismo este tema ya había sido tratado en doctrina de la materia, específicamente por Oscar Zas citado por Rubio (2009) cuando expresa que debe producirse un desplazamiento de las reglas tradicionales de distribución de la carga de la prueba en los actos discriminatorios debido a su dificultad probatoria, y a la tutela con jerarquía constitucional y suprallegal que se le ha otorgado al derecho a la no discriminación y a su carácter de ius cogens.

Respecto a la carga de la prueba, podemos observar una postura disidente a la argumentación del tribunal cimero, en lo que menciona Grisolia (2016a) cuando dice: “le corresponde al trabajador varón la indemnización agravada del art. 182 de la LCT si acredita que el despido fue dispuesto como consecuencia del matrimonio contraído” (p. 241).

Sin embargo la postura de la corte parece ser la más acertada si tenemos en cuenta el principio protectorio, que incluso este mismo autor contempla cuando establece que: “El trabajador es la parte más débil en la relación del trabajo: mientras los empleadores tienen los recursos suficientes para imponer determinadas condiciones del contrato, los trabajadores sólo cuentan, a la hora de negociar, con su fuerza de trabajo” (Grisolia, 2016a. p.25).

### **c) La postura de la autora**

De acuerdo a lo analizado hasta aquí mi posición con respecto a la consideración de los varones en lo que respecta al despido por matrimonio, es que considero acertados los argumentos esgrimidos por el tribunal cimero. Basándome en la doctrina Ackerman y Maza (2017) que sostiene que si bien la prohibición se encuentra regulada dentro del Título VII referente al “Trabajo de mujeres”, ello no obsta a que la misma se haga extensiva a los varones pues se trata de una protección de la familia y a la esencia misma de la sociedad, y por otra parte resulta una interpretación acorde con el principio de no discriminación.

En este mismo sentido si bien la disposición del art. 180 de la LCT, aunque incluida en el Título ya mencionado, se aplica por igual a todos los trabajadores, debido a que como menciona Gatti (2000) “la finalidad de la ley es atacar, en cualquier caso, la desvinculación del trabajador debida a un acto natural propio de la vida social” (p. 311).

Estoy de acuerdo en considerar al bloque protectorio contra despidos por matrimonio brindado por los arts. 180, 181 y 182 de la LCT como extensivos no solo a las mujeres, pese a que metodológicamente se encuentra dentro de la ley de esa manera. Esta postura la avalo con la doctrina que sienta bases en la forma amplia y extensiva de considerar a la familia, con un cambio de paradigma en ese ámbito. Así lo sostiene Grisolia (2016b) cuando expresa que el objetivo final de este bloque es la protección integral de la familia, por este motivo la constitución de una familia no se puede asumir en forma responsable si no existe una fuente de recursos que permita no sólo la subsistencia sino la consolidación del grupo familiar.

No estoy de acuerdo en que se siga aplicando la doctrina del Plenario N° 272 (1990) “Drewes Luis c/ Coselec S.A.” que consistía en hacerle probar al varón que la causa del despido había sido por matrimonio. Ello lo sustentó en que seguir manteniendo ese criterio viola principios como el de igualdad, y de no discriminación. Y que en la resolución del problema jurídico axiológico planteado al principio la Corte resuelve con buen tino dando mayor peso a estos principios que al que le tiene facultado al empleador y que se refiere a la libertad de despedir sin expresión de causa. Basando mi postura en la doctrina de los autores Ackerman y Maza (2017) cuando sostienen que el principio protectorio es el que reclama que en las relaciones laborales se otorgue una tutela o amparo a los trabajadores, entre los cuales podemos mencionar el de igualdad de trato, y el de las reglas para interpretar o seleccionar las normas jurídicas (in dubio pro operario, norma más favorable y condición más beneficiosa).

Seguir aplicando esta doctrina plenaria sería irrazonable, tomemos como ejemplo el caso que expone Grisolia (2016b): un trabajador varón que contrae matrimonio con otra persona de su mismo sexo gozaría de esa protección, sin embargo el contrayente heterosexual varón no. Es por ello que lo que parece ser razonable es entender que la presunción debe aplicarse tanto al varón como a la mujer, en igualdad de condiciones.

Lo que correspondería aplicar una postura amplia, tal como se menciona en el fallo Cabezas donde la Corte señaló que existen dos posturas, una restrictiva basada en el Plenario N° 272 que considera que la presunción no es aplicable al trabajador varón, y otra amplia que es aquella que entiende que la presunción opera de modo indistinto, cualquiera sea el sexo del trabajador, y que queda a cargo del empleador la prueba de la justificación del despido que enerve su aplicación (CSJN. “Cabezas, Raúl Edgardo vs. Grupo Peñaflor S.A. s. Recurso de inconstitucionalidad”).

## **5. Reflexiones finales**

En este trabajo se ha analizado los principales argumentos de la CSJN en el fallo caratulado: “Recurso de hecho deducido por el actor en la causa Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido”. El problema jurídico presentado ante esta Corte es que debe decidir si la presunción de despido por causa de matrimonio 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.

La corte basándose en la literalidad de las normas del régimen protectorio del despido por causa de matrimonio (arts. 180, 181 y 182 de la LCT), advierte que ninguna de las tres normas se refiere expresamente a la mujer trabajadora como exclusiva destinataria de esta protección especial. Y debido a que el capítulo prohíbe el despido por causa de matrimonio, lo que hace suponer que la finalidad perseguida consiste en proteger precisamente la institución del matrimonio y, por consiguiente, que esta garantía abarca a ambos cónyuges independientemente de su sexo.

También tiene en cuenta que dentro de las políticas nacionales, que deben adoptar los estados mediante directivas internacionales, se encuentra la 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

En virtud del análisis realizado a lo largo del trabajo y de las consideraciones aquí vertidas, una decisión que considere que no rige a favor del trabajador varón la presunción

del despido por causa de matrimonio comprendería alejarse del contexto socio-cultural actual en el que la igualdad de género ha alcanzado un alto grado de desarrollo y reconocimiento tanto a nivel nacional como internacional.

En otras palabras de no aplicarse a los trabajadores varones la presunción “*iuris tantum*”, esto es cuando se produce la notificación de un matrimonio por un trabajador varón, no se presume inmediatamente que ese distracto del vínculo es por razón de ese acto nupcial denunciado, como ocurre con las trabajadoras mujeres, se vulnerarían los principios de no discriminación, de igualdad y protección de la familia, con consagración constitucional, así como en diversos tratados internacionales de derechos humanos.

## **6. Listado de referencias bibliográficas**

### **a) Doctrina**

- Ackerman, M. E. y Maza, M. A. (2017), Manual de Elementos de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Buenos Aires, AR: Rubinzal-Culzoni.
- Alchourrón, C. y Bulygin, E. (2012). Introducción a la Metodología de las Ciencias Jurídicas y Sociales. Buenos Aires, AR: Astrea.
- Alexy, R. (1993). Teoría de los Derechos Fundamentales. Madrid: Centro de Estudios Constitucionales.
- Fernández Madrid, J. C. (2007). Tratado Practico del Derecho del Trabajo. Buenos Aires, AR: La Ley.
- Gascón Abellán, M. y García Figueroa, A. (2003). Interpretación y argumentación jurídica. San Salvador, SV: Consejo Nacional de la Judicatura.
- Gatti, A. E. (2000). Ley de Contrato de Trabajo. Buenos Aires, AR: Euros Editores S.R.L.
- Grisolia, J.A. (2016a) Laboral (Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social). Buenos Aires, AR: Editorial Estudio.
- Grisolia, J.A. (2016b) Manual de Derecho Laboral. Buenos Aires, AR: Abeledo Perrot.
- Nino, C. (2003). Introducción al Análisis del Derecho. Buenos Aires, AR: Astrea.
- Rubio, V. (2009). Discriminación en el Trabajo. Despido discriminatorio. Santa Fe, AR: Rubinzal-Culzoni.
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. 1986. Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras. Convenio 156 (Ley 23.451).
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. 1958. Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación. Convenio 111 (Ley 17.677).

Samuel, O. M. (2017). Discriminación Laboral. Buenos Aires, AR: Astrea.

### **b) Jurisprudencia**

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” Fallo: 343:1037. 2020.

Corte Suprema de Justicia de la Nación. “Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo”. Fallo: 334:1387. 2011

Corte Suprema de Justicia de la Nación. “Cabezas, Raúl Edgardo vs. Grupo Peñaflor S.A. s. Recurso de inconstitucionalidad”.

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Plenario 272, 1990, "Drewes, Luis Alberto v. Coselec SAC"

### **c) Legislación**

Constitución de la Nación Argentina [Const.] (1994). Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm>

Organización de los Estados Americanos [OEA] 1984. Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica). Ley N° 23.054. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/28152/norma.htm>

Organización de las Naciones Unidas [ONU] 1985. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer. Ley N° 23179. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/26305/norma.htm>

Honorable Congreso de la Nación Argentina. 1976. Régimen de Contrato de Trabajo. Ley N° 20.744. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>

Honorable Congreso de la Nación Argentina. 1988. Actos Discriminatorios. Ley N° 23.592. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/20465/norma.htm>

Honorable Congreso de la Nación Argentina. 1863. Jurisdicción y Competencia de los Tribunales Nacionales. Ley N° 48. Recuperado de

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/115000-119999/116296/texact.htm>

#### **d) Otras fuentes**

Asociación para los Derechos de las Mujeres y el Desarrollo (AWID), 2015, La “Protección de la familia”: Una respuesta desde los derechos humanos. (Consultado el 23 de abril 2022) <https://www.awid.org/es/publicaciones/la-proteccion-de-la-familia-una-respuesta-desde-los-derechos-humanos#:~:text=Todos%20los%20individuos%20tienen%20iguales%20derechos%20a%20una,discriminaci%C3%B3n.%20Art%C3%ADculos%203%2C%2023%20y%2026%20del%20PIDCP>

### **7. Anexo: Fallo**

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”.

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

4º) Que si bien la impugnación traída conduce a la interpretación de una norma de derecho común —el art. 181 de la LCT— y tal cuestión sería, en principio, ajena a la instancia del art. 14 de la ley 48, cabe hacer excepción a esa regla en la medida en que la cámara ha dado a tal precepto un alcance irrazonable, que no solo prescinde de sus propios términos sino que, además, colisiona abiertamente con las directivas que fluyen de la

Constitución Nacional y de los tratados internacionales de derechos humanos en materia de no discriminación y protección integral de la familia (confr. doctrina de Fallos: 307:398; 314:1849; 319:2676; 329:5266, entre muchos más).

5°) Que es pertinente señalar que la disposición legal en cuestión integra, junto a otros dos artículos, el capítulo (III) de la LCT denominado —De la prohibición del despido por causa de matrimonio, inapropiadamente inserto —por lo que se verá a continuación- en el título (VII) referido al —Trabajo de Mujeresl. 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.

Esta última conclusión no constituye derivación razonada de las normas examinadas en los dos considerandos precedentes pues, como quedó claramente expuesto, la ley no restringe su protección a las hipótesis de despido de trabajadoras mujeres. No hay en la literalidad de los arts. 180, 181 y 182 de la LCT (a la que corresponde estar como primera regla de la interpretación legal; Fallos: 340:644 y causa —A., M. G.l, Fallos: 340:1149, entre muchas otras) elemento alguno que autorice a excluir de sus disposiciones al trabajador varón.

La propia LCT, además, —prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores, entre otros, —por motivo de sexo<sup>11</sup> (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.

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 primordiall (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.

VOTO DEL SEÑOR PRESIDENTE DOCTOR DON CARLOS FERNANDO ROSENKRANTZ

Considerando:

1º) Que la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, al confirmar la sentencia de primera instancia, rechazó el reclamo de la indemnización

especial por despido por causa de matrimonio (art. 182 de la Ley de Contrato de Trabajo, en adelante —LCTI) que fue promovido por el trabajador tras ser desvinculado sin expresión de motivos de la empresa demandada.

Para así decidir, el a quo consideró que la pretensión había sido desestimada por el juez de origen porque, aunque se había acreditado que la empleadora tomó conocimiento del matrimonio celebrado el día 18 de marzo de 2010, el actor no había logrado probar que el distracto se hubiera producido por dicha razón, toda vez que los testigos manifestaron desconocer el motivo de la desvinculación ocurrida el 25 de junio de 2010. Añadió que tampoco surgía de sus declaraciones que la empresa llevara adelante una —práctica discriminatoria (arg. art. 1º de la ley 23.592) y no halló elementos que permitiesen tener por configurado un despido discriminatorio que autorizase a aplicar las pautas en materia de prueba establecidas por esta Corte en los precedentes sobre la materia (Pellicori y Sisnero, Fallos: 334:1387 y 337:611, respectivamente). Recordó que, según el fallo plenario n° 272 del fuero dictado en autos —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”.

2º) Que contra ese pronunciamiento el vencido interpuso el recurso extraordinario cuya denegación origina esta queja. El apelante sostiene que lo decidido vulnera, entre otras, las garantías de igualdad y no discriminación y la protección de la familia que

cuentan con protección constitucional así como en diversos tratados internacionales de derechos humanos. Alega, asimismo, que el fallo es arbitrario porque carece de la debida fundamentación, se basa en afirmaciones dogmáticas y no aplica el principio de equidad en materia de distribución de la carga de la prueba.

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

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

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

Si se atiende a la literalidad de estos preceptos (primera regla de la interpretación según la doctrina de Fallos: 340:644 y causa —A., M. G.l, 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.

#### 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 —Sisnerol, y Fallos: 337:611).

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

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

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

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

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

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" (Jaureguierry, 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 Jaureguierry y Hernán Cortés, en Jaureguierry, op. cit. págs. 143 y ss.).

8°) Que de la cláusula constitucional relativa a la protección integral de la familia se desprende el principio de trato igualitario de los integrantes primarios de dicho núcleo social (Bidart Campos, Germán, —Tratado Elemental de Derecho Constitucional Argentino, Editorial Ediar, Buenos Aires, 2006, 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).

9º) Que a la luz de la evolución y el desarrollo progresivo y dinámico de los conceptos, principios y pautas constitucionales que definen y gobiernan la garantía de —protección integral de la familiar 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. 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.

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.