



# **LA DISCRIMINACION POR GÉNERO EN EL MUNDO DEL TRABAJO.**

**Los nuevos paradigmas familiares del caso “PUIG” de la CSJN.**

NOTA A FALLO

Autor: Ernesto Javier Ranoni

D.N.I.: 29.296.755

Legajo: VABG 14158

Prof. Tutor: Mirna Lozano Bosch

Carrera: Abogacía

Neuquén, 2022

SUMARIO: 1.- Introducción. - 2.-Plataforma fáctica. - Historia procesal. - Decisión del tribunal. - 3.- Ratio decidendi. - 4.- Análisis crítico. 4.1. Desarrollo conceptual del despido discriminatorio. 4.2. Legislación internacional y nacional en materia de trato igualitario y no discriminación. 4.3. El derrotero jurisprudencial en el despido discriminatorio. 5.- Postura del autor. 6.- Conclusión. 7.- Referencias bibliográficas. 7.1 Doctrina. 7.2. Legislación. 7.3. Jurisprudencia. 8.- Anexo.

## 1. Introducción

En el presente trabajo se analizará un fallo que trata sobre la discriminación en el trabajo toda vez que existe en algunos contextos laborales ruptura de vínculos que responden solapadamente a motivos discriminatorios.

En el fallo que se trae a análisis se identifica un problema jurídico en el plano axiológico ante una regla y un principio general del sistema, a partir del cual los jueces a la hora de definir y argumentar su decisión se enfrentaron, y que consiste en tener que decidir si se mantenía una interpretación y consecuente aplicación restrictiva del artículo 181 excluyendo considerar el hecho del matrimonio de género varón dentro de la descripción fáctica de la norma que regula el despido por matrimonio en la sección mujeres, colisionando de esa manera con los principios fundamentales de no discriminación e igualdad receptados y protegidos en nuestra Constitución Nacional (en adelante CN) y en normativa internacional de Derechos Humanos (en adelante DDHH).

Dicho de otro modo, si se excluye la aplicación amplia del artículo en cuestión entonces entran en colisión por un lado el principio de libertad contractual que trae aparejado por ende la facultad de no contratar, es decir el principio de libertad en su faz negativa, y que se encuentra reglamentado en el artículo 245 (en adelante LCT) donde se le permite al empleador despedir sin expresión de causa sin ningún límite, y en el otro extremo de la relación colisiona con los principios de igualdad, no discriminación y protección contra el despido arbitrario receptados en la Constitución Nacional en sus artículo 14 bis y 16 y cuya reglamentación en el orden interno la encontramos en la ley antidiscriminatoria 23.592 (en adelante LAD).

El propósito de analizar este fallo es echar luz para una futura modificación legislativa sobre un aspecto controvertido, poniendo fin a debate de discusión respecto a

los alcances del artículo 181 de la Ley de Contrato de Trabajo, lo cual vulnera las garantías constitucionales y tratados internacionales de Derechos Humanos de Igualdad y no discriminación y la protección de la Familia.

## 2. Premisa Fáctica, Historia Procesal y decisión del tribunal

La historia de este conflicto tiene sus comienzos cuando el Señor Puig, Fernando Rodolfo en su carácter de trabajador a tiempo completo prestaba tareas como jefe de compras de la Empresa Minera Santa Cruz S.A., estando vigente su contrato de trabajo decide contraer matrimonio el 18 de marzo de 2010. A esos fines procede a notificar a la empresa que era su empleadora aquel suceso privado, y lo hace de un modo fehaciente conforme lo establece la legislación laboral vigente. A partir de ese hecho y dentro de los tres meses de aquella notificación del acto nupcial la empresa mina decide disolver el vínculo que lo unía al actor Puig. El punto de análisis es que lo hace el día 25 de junio de 2010, estando dentro del plazo de tres meses que regula el artículo 181 de la LCT que establece una presunción iuris tantum en contra del empleador que si se produce un distracto laboral dentro de aquel plazo va a tener que demostrar que no fue la causal subjetiva del matrimonio.

A raíz de lo sucedido es que el actor, el señor Puig decide interponer una demanda laboral contra la empresa el día 29 de noviembre de 2012 en el juzgado laboral de primera instancia n° 11 solicitando entonces, el reclamo de la indemnización especial prevista en el artículo 182 LCT basando su pretensión en que el hecho del matrimonio había sido la verdadera causal del despido solapada en un despido directo sin causa, y que por tal era aplicable la solución dispuesta por el artículo 1 de LAD que establece que todo acto del empleador arbitrario y que menoscabe derechos es contrario a la ley y debe, a pedido del damnificado pedirse el cese o la nulidad del mismo como así también el correspondiente pago de daño moral y material .

Ante aquella pretensión del actor el tribunal de primera instancia decide no hacer lugar al requerimiento esgrimido por el señor Puig y rechaza la misma manifestando que el derecho que se pretendió vulnerado no fue acreditado porque no se logró probar por parte de aquel el supuesto despido discriminatorio.

Frente a aquel decisorio desfavorable el actor se siente agraviado y decide interponer un recurso de apelación ante la Cámara VI de Apelaciones del Trabajo (en

adelante CNAT) la cual confirmando la sentencia del tribunal a quo decide rechazar la pretensión del actor y convalida los argumentos del tribunal preopinante por considerar con base en la doctrina del “Plenario Drewes” donde se admite la aplicación de la indemnización agravada para el trabajador varón pero previamente debe acreditar la existencia del acto que se reprocha como discriminatorio. En el caso concreto la cámara entendió que no fueron configurados los supuestos fácticos del mismo.

Contra tal resolución el actor interpuso Recurso Extraordinario Federal en cuyos argumentos de agravio manifestó que se vulneró garantías constitucionales (artículo 14 de la Ley N° 48), el cual fue denegado y motivó la presentación de un recurso de queja ante la Corte Suprema de Justicia de la Nación (en adelante CSJN).

Una vez interpuesta el recurso de queja el máximo tribunal arribó a una decisión por unanimidad, revocó la sentencia del tribunal a quo con los votos de los ministros Elena Highton de Nolasco, Juan Carlos Maqueda y Ricardo Lorenzetti y los votos concurrentes de Carlos Rosenkrantz y Horacio Rosatti, que, si bien concurrieron a votar por la decisión mayoritaria, votaron con argumentos propios. La doctrina que utilizó fue la de la arbitrariedad de sentencia por no merituar correctamente los tribunales elementos probatorios esenciales y no utilizar la sana crítica racional.

### 3. Ratio decidendi

Para resolver el problema jurídico que se presenta en el fallo, el tribunal cimero se basó en una serie de premisas normativas que constituyen la siguiente línea argumental:

Como primera línea la corte para resolver la cuestión que se controvierte y para sustentar su decisión realiza una interpretación amplia del bloque protectorio compuesto por los artículos 180, 181 y 182 de la LCT donde no se limita a valorar la cuestión metodológica donde están insertos dentro del trabajo de mujeres en la legislación laboral, sino que lo hace a la luz de principios rectores del sistema como ser la protección de la familia, la igualdad y no discriminación receptados en el artículo 16 de la Constitución Nacional (en adelante CN) sin perder de vista el bloque convencional en materia de protección de la dignidad y la familia, derechos que tienen jerarquía supralegal conforme el artículo 75 inciso 22 de nuestra carta magna .

Se considera además que la Corte para poder así resolver introduce un nuevo paradigma de interpretación con un carácter integral y protectorio ya no de un género en específico sino de la familia como un todo.

Por tal no hace otra cosa la corte, de aplicar el argumento teleológico o del fin o propósito que tuvo el legislador cuando dio creación legislativa a la norma, no obstante encontrarse metodológicamente en un lugar donde se regula el trabajo de mujeres y menores dentro de la LCT nada obsta a ser aplicable al género varón, porque el lei motiv del legislador fue la protección de la familia y no solamente a un género.

Siguiendo en la línea argumental de la teleología o intención que tuvo el legislador no puede darse al artículo 181 otra interpretación en el contexto lingüístico donde le da un alcance amplio y no restringido a aquel artículo que establece la presunción.

En una segunda línea argumental que introduce la corte en materia de prueba en los procesos laborales cuando se introduce un hecho discriminatorio, y lo toma de fallos precedentes, es decir ya desarrolló en otros fallos la categoría conceptual de la pauta valorativa en materia probatoria es que en todo proceso laboral que se introduce un hecho que se reputa como acto discriminatorio, quien debe probarlo es quien se encuentra en mejores condiciones de hacerlo, y ello es un principio de la teoría de la carga dinámica de la prueba pero fue necesario incorporar una novedad en materia de flexibilidad de la misma, sobre todo para quien introduce o reprocha el acto discriminatorio, en este caso el actor, y al tornarse dificultoso probarlo es que va a ser suficiente a prima facie quede acreditado aquel acto discriminatorio a modo de indicio y es a partir de ese momento que se activa el onus probandi en cabeza del empleador quien debe rebatir aquel indicio y demostrar que el despido tuvo causal objetiva y funcional a la empresa.

Por su parte, en su voto concurrente el ministro Rosenkrantz, en el argumento propio hace una valoración histórica de una discusión parlamentaria que existió al momento de sancionarse la ley, en donde si bien originariamente fue planteado como que se excluía al varón, finalmente quedó legislado y sancionado sin esa exclusión y que es el texto final de la norma, por tal fin del legislador no fue otro que incorporarlo (21 de marzo 1974).

Asimismo, el ministro Rosatti en voto propio y concurrente hizo una interpretación con fines prácticos y deontológicos donde sostuvo que darle una

interpretación restrictiva al artículo 181 LCT y no incluir dentro de sus propiedades relevantes al trabajador de género varón iba a producir un efecto no deseado de la norma, como ser futuras restricciones a puestos de trabajo de la mujer.

#### 4. Análisis crítico

##### 4.1. Desarrollo conceptual del despido discriminatorio

Ya se ha dicho en el análisis de esta nota que la decisión de la Corte de considerar al distracto laboral que se produjo entre el Señor Puig y su empleador tuvo ribetes discriminatorios y lo hizo con sustento en un nuevo cambio paradigmático sociocultural referido a la nueva visión de la familia y sus responsabilidades familiares, principios que fueron receptados en numerosos instrumentos internacionales de derechos humanos laborales.

Asimismo, la doctrina avala aquella tesis del máximo tribunal con el desarrollo dogmático del concepto discriminación laboral, igualdad de trato y sus implicancias en un contrato laboral a la hora de la extinción del vínculo. Es por ello que varios autores especializados tienen dicho que la prohibición de discriminar constituye un límite a las facultades de organización y dirección que le compete la legislación laboral al empleador obligando a éste a mantener un trato igualitario tanto al hombre como a la mujer para así asegurar una adecuada protección contra el despido arbitrario, lo contrario implicaría ser tratado de manera distinta y en el ámbito de las relaciones laborales aquella discriminación es ilegal cuando el tratamiento diferenciado sea además, injusto (Grisolia, 2019).

Es por todo ello que en la valoración de un distracto laboral para ser considerado o no como discriminatorio es fundamental la labor interpretativa de los operadores jurídicos a la luz de pautas interpretativas novedosos en materia de protección familiar consagrados en instrumentos internacionales y que al decir de Fernandez Madrid (2007) corresponde a los jueces examinar la razonabilidad de la extinción del vínculo y el contexto en el que se produce teniendo como fin establecer si la disposición atacada burla o no garantías constitucionales.

Asimismo [...] “El despido producirá su efecto extintivo del vínculo y dará derecho al trabajador a percibir las indemnizaciones por despido sin causa y la agravada prevista en el artículo 182” (Ackerman - Maza, 2017).

#### 4.2. Legislación internacional y nacional en materia de trato igualitario y no discriminación.

Con la reforma constitucional última nuestro país incorporó a través del artículo 75 inciso 22 con jerarquía constitucional y supralegal instrumentos internacionales que receptan derechos y garantías laborales con el carácter de Derechos humanos laborales, los cuales nuestro país es suscriptor y debe ser la piedra angular rectora del ordenamiento infraconstitucional.

Nuestra carta magna consagra en su artículo 14 bis que el trabajador tiene derecho a la protección contra el despido arbitrario, y es por ello que lo reglamenta en el artículo 245 de la LCT que permite al empleador extinguir un vínculo y a cambio de ello pagar una indemnización. No obstante ello, aquella facultad del empresario no es ilimitada, ya que puede verse motivada aquella ruptura por motivaciones que están prohibidas por injustas y que menoscaban derechos y garantías consagrados en nuestra CN. Ello es así que se recepta en el artículo 16 de la CN la garantía de la igualdad y la no discriminación como pilar fundamental para proteger la dignidad de la persona.

La decisión de la Corte en el fallo que se analiza decidió que el despido por matrimonio era aplicable sin distinción de géneros y que considerar lo contrario estaría vulnerando no solo los principios constitucionales de igualdad y no discriminación sino el bloque convencional de derechos humanos laborales que protege a la familia y al matrimonio en un nuevo cambio de paradigma en materia de responsabilidades familiares. Aquellas normas internacionales que consagran la igualdad de derechos de hombres y mujeres frente al matrimonio y las responsabilidades familiares imponen a los estados nacionales la obligación de adoptar medidas adecuadas que permitan erradicar el patrón sociocultural que pone exclusivamente a cargo de las mujeres las tareas domésticas y la crianza de los hijos.

A raíz de lo expuesto y la nueva realidad sociocultural se modificó la responsabilidad familiar tradicional y hoy ambos cónyuges asumen las mismas responsabilidades del hogar, por lo que excluir al trabajador varón de esta protección de la LCT conlleva a una discriminación por razón de sexo prohibida no solamente en el artículo 16 de la CN, sino que esos principios están también consagrados en artículo 2 de la Declaración americana de los derechos y deberes del hombre en el 7 de la Declaración Universal de derechos humanos, artículo 17 inc. 1 y 2 y artículo 24 de la Convención

Americana sobre Derechos Humanos, artículo 23 y 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el artículo 10 inc.1 del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, los cuales integran el bloque de constitucionalidad federal (Bidart Campos, 2000).

En el orden interno laboral el debate se dio en el bloque protectorio contra el despido por razones de matrimonio conformado por el artículo 180,181 y 182 de la LCT especialmente el artículo 181, consagra una presunción, que admite prueba en contrario donde establece que se produce en el lapso de tiempo que consagra la norma de protección, el mismo obedece a una motivación a causa del matrimonio y que por tal acarrea una indemnización a favor del trabajador correspondiente a un año de remuneraciones como reparación del daño, con la única condición que aquel evento nupcial sea fehacientemente notificado al empleador. La importancia radica en que se sanciona con una indemnización especial consistente en el monto equivalente a un año de remuneraciones además de las indemnizaciones por despido que prevé el artículo 245 LCT (Grisolia, 2019).

En este orden de normas internacionales es de vital importancia lo que establece la Organización Internacional del trabajo mediante el Convenio 111 que la Argentina es firmante donde establece la igualdad de oportunidades en el empleo y ocupación y tiene vedado cualquier tipo de discriminación basa en motivaciones de raza, sexo, política (OIT, 1958, artículo 3).

Se dijo que el límite a la facultad de despedir del empleador lo encontramos en no vulnerar el principio de igualdad y no discriminación, cuya reglamentación de la consagración de aquellos principios en el orden local lo encontramos en la LAD 23.592, la cual en la textura normativa de su articulado establece que “todo acto del empleador arbitrario y que menoscabe derechos es contrario a la ley y debe, a pedido del damnificado pedirse el cese o la nulidad del mismo como así también el correspondiente pago de daño moral y material.”( Ley 23.592, 1988, artículo 1)

Es importante destacar el Código Civil y Comercial que establece la forma de interpretar los derechos y obligaciones de las partes en un matrimonio sin limitar, menoscabar derechos de igualdad de trato (Ley 26.994, 2015, artículo 402). Asimismo, la ley de matrimonio civil regula la unión conyugal de dos personas de distinto o igual



sexo, al tiempo que establece que ninguna norma limitará, excluirá o suprimirá el goce de los mismos derechos y obligaciones (Ley 26. 618, artículo 42).

#### 4.3. El derrotero jurisprudencial en el despido discriminatorio

Hasta el dictado del fallo en análisis la doctrina imperante en materia de prueba de un despido discriminatorio en caso del trabajador de género varón fue atendido a raíz del “Plenario Drewes”, que establecía que en nada obsta que el varón pueda ser acreedor de la indemnización especial que prevé el artículo 182 de la LCT en protección al despido arbitrario por matrimonio. Ello era así en la medida que aquel pruebe en forma fehaciente que el distracto tuvo como causal aquella motivación, lo que motivó un derrotero de pedidos de inconstitucionalidades por considerar que se violaba los principios de igualdad y no discriminación (“Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Drewes Luis Alberto c/ Coselec SAC s/Cobro de pesos”, 1990).

Ello fue así hasta que la Corte asume la postura de crear una nueva pauta valorativa en cuestión de prueba en un proceso laboral cuando se introduce un hecho discriminatorio y lo hizo en el caso “Pellicori” al sostener como uno de sus argumentos que la información y los archivos que podrían servir de elementos de prueba están la mayor parte de las veces en manos de la persona a la que se dirige el reproche de la discriminación, la carga de la prueba no debe corresponder al empleado que alega una discriminación sino más bien, debe flexibilizarse la carga dinámica de la misma y permitir que el trabajador a prima facie pueda acreditar la existencia del hecho discriminatorio a modo de indicio, y a partir de allí se activa el onus probandi en cabeza del empleador para demostrar que el hecho nada tuvo que ver con aquella motivación subjetiva injusta (“CSJN , Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio público de abogados de la Capital Federal s/amparo”, 2011).

No puede soslayarse en este sentido el caso emblemático de “Sisnero” quien la corte también deja sin efecto y revoca la sentencia de primera instancia por considerar que no se valoró adecuadamente a la luz de las nuevas pautas interpretativas en materia de valoración de la prueba el contexto en el cual la empresa de colectivos le menoscaba la igualdad de oportunidad en el empleo a la actora postulante para chofer de colectivos (CSJN, Sisnero Mirtha Graciela y otros c/ Taldelva SRL y otros s/ Amparo, 2014).

En un fallo reciente del máximo tribunal en la tesis de una interpretación amplia entendió que el bien jurídico tutelado está constituido por el matrimonio en sí mismo y la protección de la vida familiar, resultando por ende aplicable la presunción del artículo 181 LCT en forma igualitaria tanto a mujeres como a varones, y “además de proteger a la familia en su integridad protege el trato discriminatorio y condice con el mandato constitucional de garantizar la igualdad de oportunidades”(Cámara de Apelaciones del Trabajo, Cabezas, R. E. c/ Grupo Peñaflores S.A.- Recurso de Inconstitucionalidad, 2019).

## 5. Postura del Autor

Luego de analizar en el presente trabajo los principales argumentos vertidos por las partes y tribunales intervinientes en el fallo “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido, como así también la doctrina y jurisprudencia aplicable al caso, nos encontramos en condiciones de expresar nuestra postura al respecto.

Consideramos acertada la decisión de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, tras resolver a favor del empleado varón que fuera despedido por causas de matrimonio, en donde la indemnización agravada contemplada en el artículo 182 de la LCT debe aplicarse tanto a los trabajadores varones como a las mujeres, no debiendo recaer la carga probatoria en el varón, donde el motivo de su despido fuera el matrimonio, es el empleador quien debería argumentar fehacientemente la razón de su decisión ya que resultaría una discriminación por razón de sexo, prevaleciendo la protección de la familia, basado en nuestra carta magna y las normas internacionales que forman parte del bloque constitucional y el Convenio 156 de la OIT que promueve la igualdad de trato y oportunidades a los integrantes del matrimonio en lo que respecta a las obligaciones familiares,

Sustentamos nuestra posición favorable a la decisión de la Corte de resolver el problema axiológico que se derivó de la restrictiva interpretación que los tribunales fueron dando al bloque protectorio del artículo 180, 181 y 182, inclinando la balanza por la ponderación del principio de igualdad y no discriminación por sobre la faz negativa de la libertad de contratar del artículo 14 de la CN. Dicha ponderación de peso es la solución que brinda Robert Alexy (1993) cuando sostiene que en el conflicto de dos principios debe prevalecer el que más peso tiene en la dimensión de validez en el caso concreto. Una solución contraria nos llevaría al incumplimiento de la garantía de igualdad como derecho fundamental del trabajador, de rango constitucional y supranacional.

Este fallo reivindica la valoración histórica y la teleología de la norma producto del debate legislativo que se mantuvo al momento de la incorporación de los artículos 180, 181 y 182 que componen el bloque protectorio inserto metodológicamente en el trabajo de mujeres y niños. Texto normativo cuyo diseño final es el que está vigente y en nada obsta para considerar una interpretación que no alcance al trabajador varón en la presunción protectora contra el despido arbitrario por matrimonio establecido en el artículo 181 de la LCT. Es menester destacar la necesidad de una reforma de la Ley de Contratos de Trabajo, entendiendo que ampliar los derechos del hombre en este caso junto a los de la mujer, implicaría no solo cuidar al trabajador sin importar su sexo, sino respetar los principios de igualdad y no discriminación.

La interpretación de una norma al momento de su aplicación no puede ser hecha a espaldas del contexto sociocultural en el cual se pretende aplicar, que con una mirada actual nuestro máximo tribunal realiza una interpretación de la ley adecuada con los nuevos paradigmas de estructura familiar donde prevalece la equiparación de las responsabilidades familiares que recaen sobre los cónyuges sean de uno u otro sexo, orientada hacia un modelo en el cual ambos cónyuges se hacen cargo indistintamente de las tareas domésticas, dicha responsabilidad no debe constituir una causa justificada para poner fin a una relación de trabajo.

## 6. Conclusión

En el presente trabajo se analizó la sentencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación en el caso “Puig” donde se resuelve el problema jurídico axiológico planteado al inicio donde se controvierte la interpretación de la presunción del artículo 181 de la LCT que favorece a la trabajadora mujer ante un despido por matrimonio, pero excluía al trabajador varón en su núcleo de certeza del significado. Se desprende en el análisis del fallo cómo el máximo tribunal interpretó en forma amplia el bloque protectorio del despido por causa de matrimonio a la luz de la normativa constitucional y convencional con protección de la familia y de la vida familiar.

Se muestra en este trabajo el resultado desfavorable judicial de primera instancia luego de que el actor presentara la demanda por despido cuyos argumentos se basaron en una discriminación por matrimonio. Resultado idéntico en la etapa revisora de Cámara hasta llegar al fallo de la CSJN que motivó nuestro análisis crítico en este trabajo. Llegado el caso al tribunal sostuvo que la sentencia de los tribunales inferiores fue arbitraria y se

basó en diferentes líneas argumentales sustentadas en nuevas forma de valorar el onus probandi, la interpretación de la normativa laboral en armonización contextual con los principios rectores que iluminan el derecho a igualdad y no discriminación, y el rigorismo de los nuevos paradigmas familiares que conforman el derecho familiar como derecho humano fundamental receptado en diferentes instrumentos internacionales con jerarquía constitucional.

En efecto de aquella argumentación hicimos un recorrido por las principales líneas doctrinarias específicas en la materia y se abonó la tesis de la Corte Suprema de Justicia con una posición unánime de los máximos exponentes, que hay despido discriminatorio cuando en las relaciones laborales aquella discriminación es ilegal y cuando el tratamiento diferenciado sea además, injusto. A partir de la sentencia de la CSJN y de ese análisis doctrinario y jurisprudencial se destacó la postura del autor de este trabajo donde se posiciona a favor del máximo tribunal al sostener que no hay otra forma de interpretar el artículo 181 LCT con la máxima de las fuentes de interpretación de una norma que es su literalidad y que por tal el sentido que debe dársele a la presunción de dicha normativa es protectora de todos los trabajadores independientemente del género.

Es importante poner de manifiesto que en esta instancia es necesario proponer una reforma legislativa en lo que respecta a la cuestión metodológica donde se encuentra inserto el bloque protectorio de los artículos 180 a 182 de la LCT ya que en su modo actual prestan confusión a los operadores del derecho.

El fallo si bien significó un avance en la aplicación igualitaria de estas normas laborales sin hacer distinción de género entre los cónyuges no alcanza con ello si no se recepta en forma expresa las normativas convencionales supralegales, tratados y convenciones internacionales y contenga preceptos contundentes en materia de nuevo paradigma familiar en las relaciones laborales de modo tal que su aplicación no implique distinciones en razón del género ni por cualquier otro motivo injustificado y discriminatorio. Corresponde al Estado adecuar tanto su normativa interna como su interpretación conforme los Estándares Interamericanos de Derechos Humanos.

## 7. Referencias bibliográficas

### 7.1. Doctrina:

Ackerman, M. y Maza, M. (2017) manual de elementos de derecho del trabajo y de la seguridad social. Buenos Aires, Argentina: Editorial Rubinzal-Culzoni.

Bidart Campos, G. (2000) Tratado elemental de derecho constitucional argentino. Buenos Aires, Argentina: Editorial Ediar.

Fernandez Madrid, J. (2007) Tratado Práctico del Derecho del Trabajo. 3° edición actualizada y ampliada. Buenos Aires, Argentina: Editorial La Ley

Gascón Abellán, M. y García Figueroa, A. (2003) interpretación y argumentación jurídica. San Salvador, SV: Consejo Nacional de la Judicatura.

Gatti, A. (2000). Ley de Contrato de Trabajo Comentada. Buenos Aires, Argentina: Editorial Euro editores s.r.l.

Grisolia, J. (2019). Manual de Derecho Laboral. Buenos Aires, Argentina: Editorial Abeledo Perrot

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (1958) Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), número 111. [Entrada de blog] Recuperado de: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C111](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111)

Robert, A. (1993). Teoría de los Derechos Fundamentales. Madrid, España: Centros de estudios constitucionales.

### 7.2. Legislación:

Código Civil y Comercial de la Nación Argentina. (2015) 1° ed. Editorial Estudio S.A.

Congreso de la Nación Argentina (23 de agosto de 1988) artículo 1. Actos discriminatorios. [ley 23592 de 1988]. BO: 26458

Congreso de la Nación Argentina (15 de julio de 2010). Ley de matrimonio civil. [Ley N° 26.618]. recuperado de [infoleg.gob.ar](http://infoleg.gob.ar).

Constitución de la Nación Argentina [Const.] (1853). Reformada 1994 (03 de enero de 1995).

### 7.3. Jurisprudencia:

Corte Suprema de Justicia de la Nación (24 de septiembre de 2020) “Puig, Fernando Rodolfo C/ Minera Santa Cruz S.A. S/Despido”. Recuperado de <http://www.saij.gob.ar/corte-suprema-justicia-nacion-federal-ciudad-autonoma-buenos-aires-puig-fernando-rodolfo-minera-santa-cruz-sa-despido-fa20000114-2020-09-24/123456789-411-0000-2ots-eupmocsollaf>.

Corte Suprema de Justicia de la Nación (15 de noviembre de 2011) “Pellicori, Liliana S. c/ colegio publico de Abogados de la Capital Federal. recuperado de <https://w.w.w.saij.gob.ar/corte-suprema-justicia-nacion-federal-ciudad-autonoma-buenos-aires-pellicori-liliana-silvia-colegio-publico-abogados-capital-federal-amapro-fa11000149-2011-11-15/123456789-941-0001-1ots-eupmocsollaf>.

Corte Suprema de Justicia de la Nación (20 de mayo de 2014) “Sisnero, Mirtha G. c/ Taldelva S.R.L. y otros s/ amparo”. recuperado de <https://w.w.w.saij.gob.ar/corte-suprema-justicia-nacion-federal-ciudad-autonoma-buenos-aires-sisneros-mirtha-graciela-otros-taldelva-srl-otros-amapro-fa14000071-2014-05-20/123456789-170-0004-1ots-eupmocsollaf>.

Camara Nacional de Apelaciones del Trabajo (23 de marzo de 1990) “Drewes, Luis A. c/ Coselec S.A.C. s/ cobro de pesos. recuperado de <https://w.w.w.saij.gob.ar/camara-nacional-apelaciones-trabajo-nacional-ciudad-autonoma-buenos-aires-drewes-luis-alberto-coselec-sac-cobro-pesos-fa90040001-1990-03-23/123456789-100-0400-9ots-eupmocsollaf>.

Cámara de Apelaciones del Trabajo, Sala 1 (02 de febrero de 2021) “Cabezas, Raul E. c/ Grupo Peñaflor S.A. - Recurso de inconstitucionalidad”. Recuperado de <https://w.w.w.diariojudicial.com/public/documentos/000/095/390/000095390.pdf>

## 8. Anexo

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

Considerando:

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

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

2°) Que, para así decidir, el a quo consideró que la pretensión había sido desestimada por el juez de origen porque, aunque se había acreditado que la empleadora tomó conocimiento del matrimonio celebrado el día 18 de marzo de 2010, el actor no había logrado probar que el distracto se hubiera producido por dicha razón, toda vez que los testigos manifestaron desconocer el motivo de la desvinculación ocurrida el 25 de junio de 2010. Añadió que tampoco surgía de sus declaraciones que la empresa llevara adelante una “práctica discriminatoria” (arg. art. 1° de la ley 23.592), y no halló elementos que permitiesen tener por configurado un despido discriminatorio que autorizase a aplicar las pautas en materia de prueba establecidas por esta Corte en los precedentes sobre la materia (Pellicori y Sisnero, Fallos: 334:1387 y 337:611 respectivamente). Recordó que, según el fallo plenario n° 272 del fuero, dictado en autos “Drewes” –que debía entenderse vigente en virtud de lo establecido en la acordada 23/2013 de esta Corte– “En caso de acreditarse que el despido del trabajador varón obedece a causas de matrimonio, es procedente la indemnización prevista en el art. 182 de la L.C.T.”. Y señaló, con cita de un precedente propio, que si bien conforme a ese criterio la protección contra el despido por matrimonio se extiende al dependiente –pues sostener lo contrario afectaría el

“principio de prohibición de discriminación”-, no es menos verdad que, en estos casos, es necesario que se acredite que tal circunstancia fue la que causó el despido pues, a diferencia de lo que ocurre con la trabajadora mujer, no opera la presunción “iuris tantum” que establece el art. 181 de la LCT. Esta circunstancia, subrayó, no resulta contraria a los derechos constitucionales invocados sino que está respaldada por las disposiciones de la Constitución Nacional y por los tratados internacionales que consagran una protección especial de la mujer de manera que “No existe, en el caso, una distinción arbitraria por ‘razón del sexo’. Por el contrario, existe una realidad sociocultural –difícil de soslayar– y que busca(n) revertir y contrarrestar las normas legales...conformada por aquéllas prácticas que agravan o perpetúan la posición de subordinación de grupos especialmente desventajados, como lo son las mujeres, sobre todo en el mundo del trabajo”.

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

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

5°) Que es pertinente señalar que la disposición legal en cuestión integra, junto a otros dos artículos, el capítulo (III) de la LCT denominado “De la prohibición del despido por causa de matrimonio”, inapropiadamente inserto –por lo que se verá a continuación- en el título (VII) referido al “Trabajo de Mujeres”. El primero de los artículos del capítulo determina: “Nulidad. Serán nulos y sin valor los actos o contratos de cualquier naturaleza que se celebren entre las partes o las reglamentaciones internas que se dicten, que establezcan para su personal el despido por causa de matrimonio” (art. 180). El segundo



artículo establece: “Presunción. Se considera que el despido responde a la causa mencionada cuando el mismo fuese dispuesto sin invocación de causa por el empleador, o no fuese probada la que se invocare, y el despido se produjere dentro de los tres (3) meses anteriores o seis (6) meses posteriores al matrimonio y siempre que haya mediado notificación fehaciente del mismo a su empleador, no pudiendo esta notificación efectuarse con anterioridad o posteridad a los plazos señalados” (art. 181). Finalmente, el tercer artículo prevé: “Indemnización especial. En caso de incumplimiento de esta prohibición, el empleador abonará una indemnización equivalente a un año de remuneraciones, que se acumulará a la establecida en el artículo 245” (art. 182).

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

6°) Que los jueces de la causa, sobre la base de la doctrina plenaria del fuero, admitieron que tanto los empleados varones como las empleadas mujeres tienen derecho a la indemnización del art. 182 de la LCT –más arriba transcripto- en caso de despido por causa de matrimonio, pero sostuvieron que la presunción contenida en el art. 181 –también antes reproducido- solo se aplica a los supuestos de trabajadoras mujeres de manera que, para obtener el resarcimiento agravado, los varones deben “probar” que la desvinculación obedeció al hecho de haber contraído enlace.

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 despido 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 primordial” (art. 16.1.a, c y d).

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

En suma, las directivas internacionales examinadas consagran innegablemente la igualdad de derechos de hombres y mujeres frente al matrimonio y las responsabilidades familiares. Más aún, imponen a los estados nacionales la obligación de adoptar medidas adecuadas que permitan erradicar el perimido patrón socio cultural que pone

exclusivamente a cargo de las mujeres las tareas domésticas y la crianza de los hijos. Es evidente que para cumplir con tal cometido el Estado debe facilitar, incentivar y apoyar la participación de los hombres en esas tareas. Una imprescindible medida de facilitación y apoyo al efecto es la de protegerlos de la discriminación laboral de la que puedan ser objeto a la hora de contraer enlace y asumir, en pie de igualdad con las mujeres, los compromisos propios del ámbito doméstico.

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

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

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

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

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. 1° de la ley 23.592) y no halló elementos que permitiesen tener por configurado un despido discriminatorio que autorizase a aplicar las pautas en materia de prueba establecidas por esta Corte en los precedentes sobre la materia (Pellicori y Sisnero, Fallos: 334:1387 y 337:611, respectivamente). Recordó que, según el fallo plenario n° 272 del fuero dictado en autos “Drewes” —que debía entenderse vigente en virtud de lo establecido en la acordada 23/2013 de esta Corte—, “en caso de acreditarse que el despido del trabajador varón obedece a causas de matrimonio, es procedente la indemnización prevista en el art. 182 de la L.C.T.”. Señaló, con cita de un precedente propio, que, si bien conforme a ese criterio la protección contra el despido por matrimonio se extiende al dependiente —pues sostener lo contrario afectaría el “principio de 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 produjere dentro de los tres (3) meses anteriores o seis (6) meses posteriores al matrimonio y siempre que haya mediado notificación fehaciente del mismo a su empleador, no pudiendo esta notificación efectuarse con anterioridad o posteridad a los plazos señalados”. Finalmente, el art. 182 prevé: “Indemnización especial. En caso de incumplimiento de esta prohibición, el empleador abonará una indemnización equivalente a un año de remuneraciones, que se acumulará a la establecida en el artículo 245”.



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

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

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

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

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

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

Seguidamente el tribunal consideró que si bien la causal de matrimonio como fundamento del despido rige –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.

7°) Que en el sub iudice, es evidente que las normas en estudio (arts. 180, 181 y 182 de la LCT), referidas a la tutela contra el despido por causa de matrimonio, reglamentan de manera directa el art. 14 bis de la Constitución Nacional, en cuanto estipula la “protección integral de la familia”, pues el listado de beneficios mencionados expresamente por el constituyente (compensación económica, bien de familia y acceso a

la vivienda digna) es meramente enunciativo y no invalida otros que se dirijan al mismo objetivo.

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

8º) Que de la cláusula constitucional relativa a la protección integral de la familia se depende 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.

Horacio Rosatti.

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.