



**ALCANCE DE LA PRESUNCIÓN DEL ARTICULO N° 181, E INDEMNIZACION AGRAVADA A FAVOR DEL TRABAJADOR VARON ARTICULO N° 182, DE LA LEY DE CONTRATO DE TRABAJO: ANÁLISIS DEL FALLO “PUIG, FERNANDO RODOLFO C/ MINERA SANTA CRUZ S.A. S/DESPIDO”**

NOTA A FALLO

Autora: María Celeste Franco

D.N.I.: 28.616.077

Legajo: VAGB3023

Prof. Director: César Daniel Baena

Córdoba, 2023

**Tema: Aplicación de la presunción de despido por causa de matrimonio al trabajador varón.**

**Fallo: Corte Suprema de Justicia de la Nación “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A s/Despido”, Número Fallo 343, del 24 de septiembre de 2020, en Causa CNT 57589/2012/1/RH1**

**Sumario: 1-Introducción, 2- Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del Tribunal, 3- Análisis de la ratio decidendi en la sentencia, 4- Análisis crítico del fallo, 4.1 La descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales, 4.2 La postura de la autora, 5- Conclusión, 6- Referencia Bibliográfica, 6.1-Doctrina, 6.2-Jurisprudencia, 6.3-Legislación, 7-Anexo**

### **1-Introducción:**

En la presente Nota a Fallo, realizada sobre el fallo “**Recurso de Hecho deducido por el Actor en la causa Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A s/Despido**” (Fallo N° 343 del 24 de septiembre del 2020 dictado por la Corte Suprema de Justicia de la Nación), se tratará sobre el alcance otorgado por la Corte a la presunción del artículo 181 de la Ley de Contrato de Trabajo, aplicando la indemnización agravada prevista en el artículo 182 de la misma Ley. Todo ello después de que el actor luego de haber obtenido una sentencia desfavorable a su pretensión de cobrar esa indemnización ante el Juez de Primera Instancia, recurriera ante la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo y que la misma confirmara el Fallo dictado por dicho Juez; motivo por el cual el actor presentó el Recurso de Hecho, aludido al principio.

La importancia social de este fallo de la Corte, radica en la interpretación que hace del artículo 181 de la LCT relacionándolo con la previsión del artículo 180, donde no se hace discriminación de género. También en la interpretación de la norma en el contexto socio-cultural actual, donde tanto el hombre como la mujer comparten las responsabilidades familiares. Por ello, según la propia Corte, sería inadecuado tener presente la presunción establecida en el artículo 181, únicamente cuando se trate de personal femenino. Dejando librada la aplicación o no de la indemnización agravada del artículo 182, a que el trabajador varón demuestre fehacientemente que el despido se

produjo por motivo de haber contraído matrimonio, lo cual lo somete a tener que acreditar el hecho con una prueba muy difícil de lograr.

En la descripción de este problema jurídico, se debe tener en cuenta el contexto dentro del cual está inserta la presunción del artículo 181, y para ello la Corte relaciona directamente este artículo, con el artículo 180 que le antecede, en el cual se establece que “*Serán nulos y sin valor los actos o contratos de cualquier naturaleza que se celebren entre las partes o las reglamentaciones internas que se dicten, que establezcan **para su personal** el despido por causa de matrimonio*”. Por lo expuesto, al no hacerse distinción de género, en ninguno de los dos artículos mencionados la presunción sería tanto para la mujer como para el varón. De esta manera, se zanja la disyuntiva que existía, respecto a que alcanzaba únicamente al personal femenino, por estar inserta dicha norma, dentro del Título 7: Trabajo de mujeres, de la LCT.

Así, la Corte resuelve sobre un problema axiológico (también llamado teoría de los valores), ya que presuntamente existía una laguna de ese tipo (tema que tratan en sus obras: Alchourroun Carlos E., 2003, p. 32; Guastini Riccardo, 2015, p. 31 y Nino, Carlos S., 2003, p. 287), consistente en la posible confrontación de una norma de la LCT (artículo 181), con otras disposiciones legales, garantías y principios contenidos en el ordenamiento legal de nuestro país; tanto en la misma LCT (artículos 17 y 81 sobre no discriminación e igualdad de trato), como asimismo del artículo 16 de la CN y los Tratados y Convenios Internacionales de los que nuestro país es parte, y en los cuales se establece la prohibición de discriminación y la igualdad de trato.

De los fundamentos del fallo, se aprecia que la Corte realizó un razonamiento interpretativo, partiendo de la noción del derecho como una integridad, para que tenga sentido (teoría sobre la que se manifiesta Dworkin Ronald, 2012, p.125).

Así, la Corte resuelve sobre la aplicabilidad de la presunción del artículo 181 de la LCT, abarcando a todos los trabajadores independientemente de su condición sexual. Pues existían algunos fallos de tribunales inferiores (como en el presente caso), que no hacían lugar a la presunción respecto al trabajador varón, por estar inserta dicha norma dentro del Título 7: Trabajo de mujeres, de la LCT; mientras que otra corriente de interpretación, sostenía que la presunción era válida para ambos sexos, amparados en la falta de determinación de sexo, que realiza el artículo 180 cuando señala: “...para su personal...”.

La relevancia del análisis del caso que realiza la CSJN en esta causa (tratando el tema desde el punto de vista de los Derechos Humanos, de la prohibición de

discriminación del trabajador y con referencia a derechos consagrados en la Constitución Nacional y Tratados Internacionales de los que la Republica Argentina es parte), radica en la importancia de los fundamentos vertidos para aclarar el alcance de la presunción. Así mismo se debe tener en cuenta, que de ahí en adelante los Tribunales Inferiores deberán ajustar sus decisiones a esa jurisprudencia, salvo que existan hechos nuevos que ameriten apartarse de la misma, para evitar un desgaste jurisdiccional.

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

En el caso que nos ocupa, al trabajador Fernando R. Puig, lo despidieron encontrándose vigente el período de prohibición del despido por causa de matrimonio, que establece el artículo 181 de la LCT (3 meses anteriores o 6 meses posteriores al matrimonio). El mismo, había notificado fehacientemente a la patronal, respecto al hecho de que iba a contraer matrimonio, cumpliendo así el requisito de notificación fehaciente que establece la misma normativa, para que se aplique la presunción consagrada en tal artículo.

Respecto a la historia procesal del caso, ante el despido producido el 25 de junio de 2010, el actor, (que había contraído matrimonio el 18 de marzo de 2010), entablo formal demanda en contra de su empleadora Minera Santa Cruz S.A. La misma, recayó en el Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo Número 11, el que falló no haciendo lugar a la demanda, mencionando que, si bien se había acreditado que la empleadora tomó conocimiento del matrimonio celebrado en la fecha aludida, el actor no había logrado probar que el distracto se hubiera producido por dicha razón.

Ante tal situación, el trabajador presentó su Recurso de Apelación ante la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (CNAT), que recayó en la Sala VI<sup>a</sup>, la cual confirmó el fallo de primera instancia, rechazando el reclamo de la indemnización especial por despido por causa de matrimonio (artículo 182 de la Ley de Contrato de Trabajo), que pretendía el trabajador tras ser desvinculado sin expresión de motivos de la empresa demandada, no obstante que la desvinculación se había producido dentro de los seis meses posteriores al matrimonio y que la empresa había tomado conocimiento del mismo (artículo 181 de la Ley de Contrato de Trabajo).

Contra esa sentencia, el actor interpuso un Recurso Extraordinario, que la Sala VI<sup>a</sup> se lo rechazó, y eso motivó que presentara un Recurso de Hecho (también denominado

de Queja), conforme lo previsto en el artículo 129 de la Ley 18.345 de Organización y Procedimiento de la Justicia Nacional del Trabajo.

Con relación a la decisión de la CSJN, la misma fue tomada por unanimidad, con el voto en conjunto de los Jueces Elena Highton de Nolasco, Juan Carlos Maqueda y Ricardo Lorenzetti y con los votos por separado, pero concurrentes, de los Jueces Carlos Rosenkrantz y Horacio Rosatti; y consistió en que, luego del dictamen del Procurador Fiscal, declaró admisible la queja, procedente el recurso extraordinario interpuesto por el actor, y con el alcance indicado al tratar la cuestión, revocó la sentencia apelada, con costas. Al mismo tiempo, dispuso que vuelvan los autos al tribunal de origen, a fin de que, por quien corresponda, se dicte pronunciamiento con arreglo a esa disposición.

Ilustrativamente, cabe mencionar que, al volver los autos a la CNAT, la Sala VIII° de la misma, dictó la sentencia con el alcance ordenado por la CSJN, haciendo lugar a la demanda presentada por el accionante y condenó a la demandada Minera Santa Cruz S.A., a abonarle la indemnización reclamada, por despido por causa de matrimonio.

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

Para tratar la cuestión traída a resolución, lo primero que hizo la CSJN, fue habilitar la vía recursiva (artículo 14 de la Ley 48), argumentando, que si bien el artículo 181 de la LCT, es una norma de derecho común, la resolución del A-quo, colisionaba con directivas Constitucionales y de los Tratados Internacionales de Derechos Humanos, en materia de no discriminación y de protección integral de la familia.

Asimismo, interpretó que el artículo 181 de la LCT, debe considerarse en conjunto con los otros dos artículos que integran el Capítulo III° de dicha ley, denominado “De la prohibición del despido por causa de matrimonio”, de donde surge que no se hace distinción entre mujer y varón, aunque ese capítulo esté inapropiadamente inserto en el Título 7: Trabajo de Mujeres. Para ello, citó la evolución legislativa histórica, haciendo mención a la ley 12.383, al texto original de la Ley 20.744 a la reforma introducida con la ley 21.297.

Tuvo en cuenta también, la prohibición de efectuar cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores (artículo 17 de la LCT) y la obligación de otorgar igualdad de trato prevista en el artículo 81 de la misma ley.

Analizó la situación desde el nuevo paradigma sociocultural, donde los cónyuges asumen por igual las responsabilidades familiares, sosteniendo que la presunción establecida en el artículo 181 de la LCT, tiene su razón de ser en la dificultad de probanza

de la real motivación discriminatoria del despido, y por ello debe aplicarse sin distinción de sexo.

Entre sus fundamentos para resolver como lo hizo, la CSJN tuvo en cuenta la prohibición de efectuar discriminaciones entre trabajadores y la libertad de contraer matrimonio, que surge de las previsiones de los artículos 14 bis, 16 y 75 inciso 22 de la C.N. y de los Tratados Internacionales: Convención Americana sobre Derechos Humanos (artículos 11.2 y 17), Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (artículo 23), Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (artículos 2, 3 y 16.1), Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (artículo 10), Convenio 156 de la OIT sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares (artículos 3 y 8), Código Civil y Comercial de la Nación (artículo 402).

En definitiva, consideró el problema axiológico que se presentaba en el caso por la confrontación de una norma de la LCT (artículo 181), con el resto de la normativa mencionada anteriormente, dando una respuesta jurídica al tema controvertido.

Para ello trató la cuestión realizando un razonamiento interpretativo y considerando las distintas normas de derecho vigente, como una integridad, con lo cual, al tener en cuenta todo el conjunto normativo analizado, obtuvo la conclusión reseñada.

#### **4- Análisis crítico del fallo**

##### **4.1 La descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales**

La situación que se debate, es relacionada con la aplicación de la presunción establecida en el artículo 181 de la LCT, cuando la prohibición del despido por causa de matrimonio, debe considerarse en el caso del trabajador varón.

Al respecto, en este caso no existen normas controvertidas en la propia Ley de Contrato de Trabajo, sino que las distintas opiniones sobre su aplicación o no radica en que algunos sectores opinan que no resulta de aplicación la presunción, por estar regulado el caso en el Capítulo 3, del Título 7 Trabajo de Mujeres.

Otras posturas, relacionan lo legislado en el artículo 181, con los otros dos artículos que integran el Capítulo 3 del Título 7 (artículos 180 y 182), donde ninguno de ellos menciona que la prohibición del despido por causa de matrimonio, resulte aplicable únicamente a las trabajadoras, haciendo hincapié, en que el artículo 180, declara nulos y

sin valor los actos, contratos o resoluciones internas que se dicten, y que establezcan **para su personal**, el despido por causa de matrimonio.

Desde el punto de vista doctrinario, y para tener en cuenta dos opiniones de autores especializados de reconocido prestigio, cuyos títulos incluyo en las referencias bibliográficas y recomiendo su lectura total, considero oportuno citar dos posiciones controvertidas sobre el mismo tema, que, si bien fueron expuestas luego del fallo Puig, en ambos casos refieren “con posturas diferentes”, a los antecedentes de cómo se interpretaba la cuestión que nos ocupa.

Por una parte, el Dr. Julián A. De Diego, en su trabajo titulado “La Corte Suprema equiparó al hombre y a la mujer en las presunciones del despido por causa de matrimonio”, entiende que no resulta de aplicación la presunción, por estar regulado en el caso en el Capítulo 3, del Título 7 Trabajo de Mujeres, sosteniendo que “En el art. 181 (LCT) se prohíbe el despido en forma relativa por causa de matrimonio de la mujer... castigando al empleador que ejecutara el despido con las indemnizaciones legales ordinarias más una indemnización agravada (art. 182, LCT...)”

Esa interpretación que realiza, de que es “de la mujer”, presumiblemente la hace por el Título de la ley en que está encuadrado el tema, pero no porque el artículo mencionado lo establezca, y luego de examinar los fundamentos del fallo Puig, de la CSJN, concluye sosteniendo que:

“En el caso de autos, a un derecho clara y exclusivamente consagrado para la mujer, en donde no se incluye al varón con el beneficio de la presunción *iuris tantum*, que admite prueba en contrario, importa una reformulación de la ley de fondo, donde el texto no resulta a todas luces aplicable al varón igual que a la mujer”...“La segunda crítica, muy opinable, por cierto, es que el derecho del trabajo es un derecho tuitivo, y, por ende, el legislador, y el juez, guiado por lo que impone la legislación vigente, deben propender a proteger al más débil. Esta hiposuficiencia se la visualiza en la mujer en las hipótesis de maternidad y de matrimonio, y no ocurre lo mismo con el varón”. “El fallo “Puig” sin dudas, reivindica al varón que a menudo, se lo desvaloriza y se lo critica frente a la mujer en la vida conyugal, en las obligaciones domésticas, y en las responsabilidades familiares”.

Por su parte el Dr. Miguel Ángel Mazza, en su trabajo titulado “Despido del trabajador de género masculino por causa de matrimonio”, manifiesta su acuerdo con la aplicación de la presunción del artículo 181 de la LCT cuando se trate de un trabajador varón, emitiendo sus fundamentos con las siguientes consideraciones:

“...la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo de la Capital Federal mediante el Plenario “Drewes”, había dado un paso hacia la igualdad de trato, pero se había quedado corta al no hacer aplicable a los dependientes de género masculino la presunción con que el Congreso Nacional dotó a las trabajadoras, carencia que tornaba nada efectiva tal tutela en un campo en el que, como lo advirtiera el Máximo Tribunal en “Pellicori” siguiendo posturas asentadas por la OIT, “la discriminación constituye una acción o una actividad más presunta que patente, y difícil de demostrar [...] tanto más cuanto que la información y los archivos que podrían servir de elemento de prueba están la mayor parte de las veces en manos de la persona a la que se dirige el reproche de discriminación... Pues bien, el fallo que me ha movido a estas consideraciones cumple ese paso faltante estableciendo una verdadera y completa igualación para la protección ante el despido discriminatorio en razón del matrimonio al considerar que también la presunción del artículo 181 del RCT es aplicable al trabajador de género masculino”

Continúa sosteniendo que “ La decisión de la Corte Suprema tendrá profundos efectos en la materia, pese al restringido marco en que la decisión fue dictada... Por ende, resulta indiscutible que la interpretación que el Máximo Tribunal ha hecho en “Puig” del artículo 181 de la Ley de Contrato de Trabajo será la que deberán adoptar los tribunales ordinarios de todo el país para no incurrir en la descalificación por irrazonabilidad por parte de dicho Tribunal... Y creo oportuno señalar que esta novísima doctrina judicial implica, por un lado, incluir al trabajador del género masculino en un área de especial tutela, igualándolo ante la ley a la trabajadora del género femenino... Pero a la par, lo decidido ataca una forma indirecta y oculta de discriminación que era la nacida, paradójicamente, de la tutela asignada exclusivamente a la trabajadora del género femenino. Esa protección especial contra el despido discriminatorio alimentaba, involuntariamente, la discriminación en el ingreso al empleo, ya que los empleadores podían preferir a trabajadores varones, exentos de esa tutela adicional”.

Desde el punto de vista jurisprudencial, resulta interesante tener en cuenta dos posturas diferentes que se esbozaron por Vocales de la CNAT en el plenario Drewes (que trata solamente sobre la indemnización del artículo 182 de la LCT en caso del trabajador varón, pero se toca tangencialmente el artículo 180 y el 181, por estar dentro del mismo capítulo de la ley), donde emiten su voto haciendo mención a la postura que venían sosteniendo en fallos sobre de la indemnización agravada en caso de despido por causa de matrimonio, en los que habían intervenido anteriormente.

Al respecto, en su voto por la aplicación de la indemnización tratándose de trabajador varón, el Dr. Horacio Vaccari, reconoció que la convocatoria al plenario era demasiado restringida porque no contemplaba la posibilidad de aplicar, en el caso del hombre, la presunción del artículo 181 de la LCT y sostiene que "...los tres artículos que se refieren al tema, los números 180, 181 y 182 de la ley de contrato de trabajo constituyen un todo cuya división no se justifica, ya que el carácter sancionatorio de la indemnización prevista en el tercero guarda coherencia con la presunción contenida en el segundo. Sin esta, será muy difícil la prueba de que el despido fue causado por el matrimonio. Bastará al empleador no dar explicación alguna y rescindir sin causa. Por ello, mi respuesta, que anticipo afirmativa, implica sostener la aplicabilidad de las tres normas mencionadas al caso del trabajador varón despedido con motivo o en ocasión de su matrimonio". Agregando que "La resistencia a responder a las propias intuiciones valorativas con el argumento de que el sentido de la ley lo impide, constituye a menudo un prejuicio que, aun cuando tenga su origen en el sano principio republicano de la división de los poderes, conduce a preferir una interpretación restrictiva a otra más protectoria" y que a su juicio "Parece mejor atender a los términos de la norma que se analiza y al bien jurídico tutelado, que, como antes dije, es la institución familiar. En cuanto al texto mismo, no ofrece ninguna dificultad, ya que está referido al artículo 180 y éste exhibe la suficiente amplitud como para incluir a ambos cónyuges en la protección legal.

En sentido contrario y postulando la no aplicación de la indemnización del artículo 182 de la LCT, en el mismo fallo plenario, el Dr. Antonio L. R. Vázquez Vialard, apoyándose para ello en que el abrogado artículo 299 del texto primitivo de la ley de contrato de trabajo establecía que, "lo dispuesto en el art. 198 (art. 182) de esta ley podrá extenderse excepcionalmente al caso del trabajador despedido, de acuerdo con las circunstancias de cada caso, apreciado con criterio restrictivo". Sosteniendo así que "Ello, a mi juicio, significaba que lo dispuesto en el referido art. 198 (art. 182) de la ley de contrato de trabajo incluido dentro del título VII, "Trabajo de mujeres", cap. III, "prohibición del despido por causa de matrimonio", no le era aplicable al empleado varón, a tal punto que de haber sido así, no tenía sentido la referida extensión por el ex art. 299 de la ley de contrato de trabajo" y sostiene que "Estimo que las razones de orden social que juegan en el caso del matrimonio de la trabajadora mujer (una ampliación de su responsabilidad familiar y la posibilidad de que a un periodo determinado deba faltar con motivo de su embarazo y maternidad, lo que resiente su prestación laboral), han hecho que el legislador haya considerado oportuno, sancionar con mayor energía su despido por

esa causal...En el caso del hombre, esa situación no se compadece con nuestra realidad social, ya que el despido del varón por matrimonio no es presumible por ser inhabitual e improbable...Ello me lleva al convencimiento de que la disposición del artículo 182 de la ley de contrato de trabajo solo se refiere al despido de la mujer trabajadora... Por lo tanto, aunque el empleado varón acredite “que el despido obedeció a causa de matrimonio”, no tiene derecho a reclamar una indemnización superior a la que establece el artículo 245 de la ley de contrato de trabajo, por no existir norma que disponga lo contrario. Por ello, voto por la negativa”

#### **4.2 La postura de la autora.**

Dentro del amplio panorama de los Derechos Humanos, está el derecho de protección integral de la familia, como una institución natural y fundamental de la sociedad, y que en forma primordial se consolida jurídicamente, mediante la celebración del matrimonio. Ese instituto, es precisamente, el que la Ley de Contrato de Trabajo, trata de tutelar, disuadiendo al empleador que intente atacarlo, mediante la imposición del pago de una indemnización agravada.

Por su parte, no cabe duda que el Derecho a trabajar, también forma parte del concepto de los Derechos Humanos. Pues, el trabajo, hace a la dignidad humana y por ello cuenta con todo el respaldo de las organizaciones especializadas a nivel internacional y nacional. Ello surge claramente de las disposiciones de los Tratados y Convenios Internacionales; y de la Constitución Nacional, que se han mencionado anteriormente.

Así mismo es de destacar que la propia LCT en su artículo 4, establece que: “*Constituye trabajo, a los fines de esta ley, toda actividad lícita que se preste en favor de quien tiene la facultad de dirigirla, mediante una remuneración. **El contrato de trabajo tiene como principal objeto la actividad productiva y creadora del hombre en sí...***”. (Lo resaltado me corresponde).

O sea que considera que el trabajo en el ser humano tiene una función dignificante y que hace al desarrollo de la persona como tal, y por ello le brinda protección especial para evitar su despido por causa de matrimonio.

De lo expresado, surge nítidamente la importancia que el legislador le ha querido brindar al hecho del trabajo humano, que hace a la misma esencia del ser y que no hay otra posibilidad de considerarlo, que no sea como un derecho humano fundamental, tanto para el hombre, como para la mujer trabajadora.

Por su parte, sabido es que el Derecho del Trabajo, es un derecho tuitivo, en el que se parte de la premisa que entre los que conforman el contrato de trabajo (empleador – trabajador), se presume que el más débil es el sector de los trabajadores; y por ese motivo, la LCT contiene normas de orden público y de orden privado, donde resultan disponibles por las partes, únicamente las mencionadas en segundo término.

Con la misma finalidad la ley establece un sistema de presunciones legales, cuando la probanza de un hecho es de muy difícil demostración.

Por ello, si al legislar sobre la prohibición de despido por causa de matrimonio, la LCT establece una presunción en el artículo 181, cuya razón de ser está dada por la dificultad probatoria del motivo subyacente o encubierto, tenido en cuenta al disponer el despido, es inadmisibles por inequitativo y discriminatorio, que se tenga en cuenta la misma únicamente cuando se trata de trabajadoras, y no cuando se trata de trabajadores, a los que se sometería a transitar el dificultoso camino, de tener que probar acabadamente, que su despido se relacionó con el hecho de haber contraído matrimonio.

Por su parte, si el objetivo de la ley con el establecimiento de dicha presunción, fue la protección del matrimonio (en el cual concurren dos partes, o sea una mujer y un varón, y en la actualidad social y jurídica actual, hasta se admite que ambos contrayentes sean del mismo sexo), tampoco parece adecuado, hacerla efectiva respecto a una parte en razón de su condición sexual y a la otra no.

## **5- Conclusión**

### **Prohibición del despido por causa de matrimonio – aplicación de la presunción del artículo 181 de la LCT en caso del trabajador varón – fallo “PUIG” de la CSJN**

La protección integral de la familia, que primordialmente comienza con el hecho de contraer matrimonio (no siendo eso excluyente), tiene su correlato en la Ley de Contrato de Trabajo, donde a través de la prohibición de despido por esa causa, se busca tutelar ese derecho en el caso de trabajadores, en relación de dependencia privada, disuadiendo al empleador que lo infrinja, mediante la aplicación de una indemnización agravada, independientemente de la que pudiera corresponderle por el despido sin causa, o con invocación de una causa que no se pudiera probar.

Si bien en el texto de la ley, en ningún momento se dice que sea para un solo género de los contrayentes, la ubicación de la prohibición y de la presunción, en el Título: Trabajo de Mujeres, ha dado pie a controversias respecto a si esa presunción operaba también para el trabajador varón. Con el pronunciamiento de la CSJN en el caso “Puig”, desde el punto de vista jurídico, ha quedado en claro, que corresponde también su aplicación, en el caso de despido por contraer matrimonio, cuando se trate de trabajadores varones.

Con ese fallo del Tribunal Supremo de la Nación, queda zanjada la discusión que antes del mismo existía. Pues, a partir de su dictado, los tribunales inferiores deberán adecuar sus pronunciamientos de acuerdo a lo allí señalado, salvo que se presenten hechos nuevos, que ameriten apartarse del mismo, para evitar así un desgaste jurisdiccional por declaración de irrazonabilidad.

También ha quedado en claro que los Derechos Humanos, salvo motivos específicos de género, tienen que tener su alcance de aplicación al ser humano en sí, sin distinción de sexo.

## **6- Referencias bibliográficas:**

### **6.1-Doctrina**

Alchourroun Carlos, Introducción a la Metodología de las Ciencias Jurídicas y Sociales 2003.

De Diego, Julián A., La Corte Suprema equiparó al hombre y a la mujer en las presunciones del despido por causa de matrimonio, <https://dediego.com.ar/2021/05/28/la-corte-suprema-equiparo-al-hombre-y-a-la-mujer-en-las-presunciones-del-despido-por-causa-de-matrimonio-nota-derecho-del-trabajo/>

Dworkin Ronald, El Imperio de la Justicia, 2ª Ed, 2012, Barcelona

Guastini Riccardo, Interpretación y construcción jurídica, octubre 2015

Maza, Miguel Ángel, Despido del trabajador de género masculino por causa de matrimonio – Santa Fe: Rubinzal Culzoni/ número 2020 (10-octubre) (Revista (serie)), 2020.

Nino Carlos S., Introducción al Análisis del Derecho, 2ª Ed, 2003

### **6.2-Jurisprudencia**

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Ciudad Autónoma de Buenos Aires. (23/03/1990), “Drewes, Luis Alberto c/ Coselec SSCS. s/ Cobro de Pesos”. Fallo Plenario N° 272

Corte Suprema de Justicia de la Nación. (15/11/2011). “Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo” P.489.XLIV.

Corte Suprema de Justicia de la Nación (24/09/2020) “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A s/Despido”, Número Fallo 343, en Causa CNT 57589/2012/1/RH1

Corte Suprema de Justicia de la Nación. (20/5/2014). “Recurso de Hecho deducido por la actora en la causa Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Taldelva SRL y otros s/ amparo”. S.932.XLVI

### **6.3-Legislación**

Código Civil y Comercial de la Nación (artículo 410) Ley 26.994. Octubre 7 de 2014

Constitución Nacional Argentina

Convención Americana sobre Derechos Humanos. Ley N° 23.054. 19 marzo de 1984 y (artículo 75 inc. 22 CN)

Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Ley N° 23179. 27 mayo de 1985 (artículo 75 inc. 22 CN)

Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo: Ley 17.677. 19 de marzo de 1968.

Convenio 153 de la OIT. Ratificado por la Argentina: Ley 23.451. 1° de diciembre de 1986

Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo: Ley 23.451. 1° de diciembre de 1986

Declaración Universal de Derechos Humanos (artículo 75 inc. 22 CN)

Ley N° 20.744 Ley de Contrato de Trabajo (Texto ordenado por Decreto 390/1976 del 13 de mayo del 1976)

Ley N° 23.592 Actos Discriminatorios, del 23 de agosto de 1988

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (artículo 75 inc. 22 CN)

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (artículo 75 inc. 22 CN, artículo 2 inc. 2 del Pacto)

Tratados Internacionales de Derechos Humanos (incorporados mediante el artículo 75 inc 22 CN)

**7-Anexo: Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A s/Despido”, Número Fallo 343, del 24 de septiembre de 2020, en Causa CNT 57589/2012/1/RH1**

CNT 57589/2012/1/RH1  
Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A.  
s/ despido.

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

CNT 57589/2012/1/RH1  
Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A.  
s/ despido.

“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

CNT 57589/2012/1/RH1  
Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A.  
s/ despido.

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

CNT 57589/2012/1/RH1  
Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A.  
s/ despido.

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.

7º) 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

CNT 57589/2012/1/RH1  
Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A.  
s/ despido.

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

CNT 57589/2012/1/RH1  
Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A.  
s/ despido.

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

CNT 57589/2012/1/RH1  
Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A.  
s/ despido.

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

CNT 57589/2012/1/RH1  
Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A.  
s/ despido.

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

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

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

En razón de ello y, frente a la necesidad de contar con criterios interpretativos homogéneos que aseguren la coexistencia armónica de las disposiciones

CNT 57589/2012/1/RH1  
Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A.  
s/ despido.

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:

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

Para así decidir, el *a quo* consideró que la pretensión había sido desestimada por el juez de origen porque, aunque se había acreditado que la empleadora tomó conocimiento del matrimonio celebrado el día 18 de marzo de 2010, el actor no había logrado probar que el distracto se hubiera producido por dicha razón, toda vez que los testigos manifestaron desconocer el motivo de la desvinculación ocurrida el 25 de junio de 2010. Añadió que tampoco surgía de sus declaraciones que la empresa llevara adelante una “práctica discriminatoria” (arg. art. 1º de la ley 23.592) y no halló elementos que permitiesen tener por configurado un despido discriminatorio que autorizase a aplicar

CNT 57589/2012/1/RH1  
Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A.  
s/ despido.

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

CNT 57589/2012/1/RH1  
Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A.  
s/ despido.

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

CNT 57589/2012/1/RH1  
Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A.  
s/ despido.

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.

CNT 57589/2012/1/RH1  
Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A.  
s/ despido.

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.

CNT 57589/2012/1/RH1  
Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A.  
s/ despido.

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

CNT 57589/2012/1/RH1  
Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A.  
s/ despido.

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.

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

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

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

Carlos Fernando Rosenkrantz.

Voto del Señor Ministro Doctor Don Horacio Rosatti

Considerando:

1º) 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,

CNT 57589/2012/1/RH1  
Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A.  
s/ despido.

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

CNT 57589/2012/1/RH1  
Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A.  
s/ despido.

que no se habían presentado elementos que hubieran permitido tener por configurado un despido discriminatorio que autorizase a aplicar las pautas en materia de prueba establecidas por esta Corte en distintos precedentes (“Pellicori” Fallos: 334:1387 y “Sisnero”, y Fallos: 337:611).

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

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

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

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

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

CNT 57589/2012/1/RH1  
Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A.  
s/ despido.

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

CNT 57589/2012/1/RH1  
Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A.  
s/ despido.

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

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

La manda constitucional tutela “*los atributos de la familia*”, entendida como una “*sociedad natural organizada... sin discriminar sobre su forma de constitución, protegiendo además la maternidad, la infancia, y la menor edad*” (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.).

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

Así, el art. 17 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos establece, en su inciso 1, que “*la familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y debe ser protegida por la sociedad y el Estado*”. Por su parte, el inciso 4

CNT 57589/2012/1/RH1  
Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A.  
s/ despido.

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

CNT 57589/2012/1/RH1  
Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A.  
s/ despido.

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 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.

CNT 57589/2012/1/RH1  
Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A.  
s/ despido.

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

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,*

CNT 57589/2012/1/RH1  
Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A.  
s/ despido.

*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

CNT 57589/2012/1/RH1  
Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A.  
s/ despido.

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**.

**Firmado Digitalmente por los jueces:**

Elena Inés Highton de Nolasco,

Juan Carlos Maqueda,

Ricardo Luis Lorenzetti,

Carlos Fernando Rosenkrantz y

Horacio Daniel Rosatti.