



NOTA A FALLO

**“Los principios de igualdad y no discriminación como medios para evitar despidos por causa de matrimonio”**

**Carrera: Abogacía**

**Alumno: Quiroga, Joaquín**

**Legajo: VABG 67875**

**DNI: 34.511.069**

**Fecha de entrega: 26/06/2022**

**Tutor: Cocca, Nicolás**

**Año: 2022**

**Tema:** Derechos Fundamentales en el Mundo del Trabajo.

**Autos:** Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido.

**Tribunal:** Corte Suprema de Justicia de la Nación.

**Fecha:** 24/10/2020

**Sumario:** **I.** Introducción. **II.** Reconstrucción de Premisa Fáctica, Historia Procesal y Decisión del Tribunal. **III.** Identificación de la Ratio Decidendi. **IV.** Análisis Conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. **V.** Postura del Autor. **VI.** Conclusión. **VII.** Bibliografía. **VIII.** Anexo.

## **I. Introducción**

Motiva esta nota la sentencia que ha expedido la Corte Suprema de la Nación (en adelante, CSJN) a los 24 días del mes de septiembre de 2020 en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires revocando, válida la redundancia, la sentencia de la sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo que se opuso a la pretensión del trabajador a obtener indemnización especial por despido sin expresión de causa, dentro de los seis meses posteriores a haber contraído matrimonio.

Por tal motivo, y en ocasión de una realidad fluctuante en relación a la fecha de sanción de la Ley de Contrato de Trabajo (En adelante, LCT), la discusión se centró en interpretar el alcance del Capítulo III, Título VII, arts. 180, 181 y 182 de dicho cuerpo normativo y si era oportuna la aplicación de la indemnización especial o, bien, la indemnización simple, establecida en el art. 245 de la ya aludida ley ut supra, tratándose de un problema de determinación de la norma aplicable (Moreso & Vilajosana, 2004) o problema de Relevancia, es decir, de no identificación inicial de la norma aplicable al caso (Alchourrón & Bulygin, 1987).

La sentencia, objeto de comentario, contribuye a clarificar ciertos oscuros de la LCT para adecuarse a la realidad actual. Se protege en forma efectiva a la familia, el principio de igualdad de trato, el principio de no discriminación.

El propósito de esta nota sintetizar de la manera más sencilla posible, en qué consiste el despido por causa de matrimonio, cuándo opera, sus requisitos de aplicabilidad, etc. y el sentido de los principios de igualdad de trato y de no discriminación.

## **II. Premisa Fáctica, Historia Procesal y Decisión del Tribunal**

A los 25 días del mes de junio del año 2010, la empresa Minera Santa Cruz S.A. (En adelante, Demandada) decide despedir sin expresión de motivo al sr. Puig, Fernando Rodolfo (En adelante, Actor - Demandante), quien unos meses antes había notificado debida y oportunamente a dicha entidad de sus nupcias a realizarse a los 18 días del mes de marzo de ese mismo año.

A partir de lo cual, el Sr. Puig interpone demanda laboral contra la empleadora por ante el Juzgado Nacional de Primera instancia del Trabajo N°11, pretendiendo indemnización especial por despido por causa de matrimonio dentro de los 6 meses de haber sido celebrado, sustentando legalmente dicha petición en LCT, arts. 180, 181 y 182. (Ley 20.744, 1976)

Acto seguido, dicho juzgado rechaza el reclamo interpuesto por el actor, alegando que los testigos propuestos no lograron probar satisfactoriamente que la causa del despido hubiese sido la de contraer matrimonio, aun cuando la noticia haya llegado a conocimiento de la demandada con anterioridad a la celebración y oportunamente.

Frente al pronunciamiento adverso, el autor apela mediante recurso ante la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (en adelante CNTrab), la cual confirmó la sentencia del Juzgado de primera instancia, ratificando la Doctrina de Fallo Plenario consagrada en autos “Drewes, Luis A. c/ Coselec S.A.C.” (CNTrab., AR/JUR/193/1990, 1990) por la que la indemnización prevista en el art. 182 (Ley 20.744, 1976) será efectiva, siempre que se acredite que la causa de despido del trabajador varón haya sido contraer matrimonio. Cuestión que fue denegada por la Cámara, debido a que, si bien, hubo testigos, estos desconocían que el despido hubiese sido por ese motivo. Se negó, además, que la demandada de acuerdo a las declaraciones testimoniales haya incurrido en algún tipo de acto o práctica discriminatoria en razón del sexo ni que hubiese ocurrido algo similar con otras empleadas o empleados de la misma (CNTrab., Exp. 57589/2012/CA1, 2015), pues, hasta ese entonces, la presunción del art. 181 se interpretaba en función de la naturaleza protectoria especial del título perteneciente al “Trabajo de Mujeres” y sus respectivos capítulos (Ley 20.744, 1976).

Por este motivo, ante una nueva negativa, el demandante interpone Recurso Extraordinario al agotarse todas las instancias disponibles a tal efecto, fundando su derecho en que la ulterior sentencia se encuentra viciada de arbitrariedad, vulnerando principios y garantías constitucionales y laborales, sin aplicar el Principio de equidad en

la distribución de la carga de la prueba y carente de fundamentos que la sustenten al basarse en afirmaciones dogmáticas. (CNT 57589/2012/1/RH1 – Considerando III. Pp.2).

La CNTrab. Deniega el Recurso Extraordinario del sr. Puig, motivándolo a la presentación de Recurso de Queja por ante el Procurador Fiscal de la Nación, quien dictamina hacer lugar a la misma y declarar procedente el medio recursivo.

En la ulterior instancia, el Máximo tribunal entiende que, si bien, la materia objeto de análisis es ajena a lo expresado en el art. 14 de ley 48, denominado “Jurisdicción y Competencia de los Tribunales Nacionales”, al tratarse de una norma de derecho común como lo es el art. 181 (Ley 20.744, 1976) y al ser una cuestión meramente interpretativa, amerita hacer lugar a una excepción, ya que la sentencia recurrida vulnera principios constitucionales y Tratados de Derechos Humanos tendientes a la protección de la familia y de no discriminación en cualquiera de sus aspectos. (CNT 57589/2012/1/RH1 – Considerando IV. Pp.2).

De esta manera, con la firma de parte de 3 de los miembros, Ricardo Lorenzetti, Juan Carlos Maqueda y Elena Highton de Nolasco y los votos concurrentes de Carlos Rosenkrantz y Horacio Rosatti, se daría lugar a la decisión de dejar sin efecto la sentencia apelada, ordenando que se envíen los autos al tribunal de origen a fin de que, éste o por quien corresponda, se pronuncie en un nuevo fallo con el alcance de la sentencia de la CSJN a favor del Sr. Puig. (CNT 57589/2012/1/RH1, 2020).

En definitiva, La CSJN soluciona el problema de Relevancia al hacer aplicación de los arts. 180, 181 y 182 de LCT (Ley 20.744, 1976), es decir, hace lugar a la pretensión del actor de obtener la indemnización especial por despido por causa de matrimonio, más aún, cuando la primera de las normas mencionadas ut supra establece la prohibición de despido por causa de matrimonio. Como consecuencia de tal elección, extiende el alcance de las normas del Capítulo III, Título VII de LCT referente al “Trabajo de Mujeres” siendo aplicables también a los trabajadores varones sin distinción género.

### **III. Ratio Decidendi de la Sentencia**

La CSJN aborda la cuestión de fondo desde la no discriminación y la igualdad, principios constitucional e internacionalmente consagrados y aplicables a las respectivas materias del Derecho, específicamente, al Derecho del Trabajo que es la que nos interesa en esta obra.

Por ello, el Máximo Tribunal fue claro al explicar que los artículos sobre los cuales versa la cuestión de fondo, arts. 180, 181 y 182 de LCT, Capítulo III denominado “De la

prohibición del despido por causa del matrimonio” erróneamente inserto en el Título VII titulado “Trabajo de Mujeres” en ninguna parte prevén expresamente que la mujer trabajadora sea la exclusiva destinataria de protección especial de dichas normas, pues, la primer norma del capítulo está dirigida a todo el personal de empresa.

Con estas observaciones, se coloca al hombre trabajador en igualdad de condiciones con respecto a la mujer trabajadora dentro del ámbito de protección de las normas mencionadas anteriormente. Expresando que, tanto mujeres como hombres trabajadores tienen derecho a la indemnización del art. 182 de LCT, esto porque la misma ley en su art.17, prohíbe cualquier tipo de discriminación entre trabajadores, entre otros, por motivo de sexo y el art. 81 dispone la igualdad de trato por parte del empleador respecto de sus empleados en identidad de situaciones.

La Corte se opuso a la aplicación de la Doctrina Plenaria de Fuero por parte de los jueces de la causa, al entender que la interpretación restrictiva del art. 181 es irrazonable, debido a que la no literalidad de tales normas no prohíbe ni impide que su tratamiento abarque también al hombre trabajador y se entiende que es contraria a la Constitución Nacional, a los Tratados Internacionales con jerarquía Constitucional y Convenios Internacionales afines sobre Derechos Humanos y de Derecho Laboral, como a toda norma de derecho común que conste ser transgredida.

Por otro lado, la interpretación de la Cámara resulta regresiva, ya que desconoció la importancia del paradigma sociocultural actual, en el que ambos cónyuges son responsables en forma indistinta de las obligaciones familiares y domésticas.

Acto seguido, el aquo hizo hincapié en el régimen protector contra el despido que tiene como causa el matrimonio, teniendo por finalidad evitar el despido de trabajadores ante el temor de los empleadores de verse afectado el cumplimiento de sus obligaciones laborales y de la capacidad productiva frente a la asunción de responsabilidades familiares derivadas del matrimonio. Dicho régimen, conformado por los arts. 180, 181 y 182 de LCT, tiende a evitar este tipo de medidas discriminatorias extintivas, protegiendo también el instituto de la familia, el cual encuentra sustento en al art. 14 bis de nuestra Carta Magna.

A su vez, se destacó el Convenio de la OIT (1981) que prescribe la obligación de evitar conflictos entre las responsabilidades personales y laborales del trabajador, como también, promover la igualdad de trato y de oportunidades entre trabajadores sin distinción de sexo.

En el voto concurrente del Dr. Rosenkrantz, uno de los argumentos, entre otros, fue destacar el principio Indubio pro operario, el cual enseña que ante la duda sobre aplicación de normas legales o convencionales prevalecerá la más favorable al trabajador. En este mismo sentido, los jueces o encargados decidirán en el sentido mas favorable al trabajador cuando la duda recaiga sobre la interpretación o alcance de la ley, o en la apreciación de la prueba en el caso concreto. (art. 9 de LCT, ley 20.744, 1976).

Por su parte, el Dr. Rosatti en su voto concurrente, uno de sus argumentos fue, entre otros, explicar que la interpretación de las normas comprometidas en detrimento de los varones, implicaría atentar contra la igualdad de oportunidades en el acceso a los puestos de trabajo de las mujeres. Entiende el Dr. Que, si la presunción Iuris Tantum de despido por matrimonio fuese exclusiva para el género femenino, el empleador podría optar por seleccionar solo varones a los fines de evitar la figura del art. 181 de LCT.

#### **IV. Análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales**

Con la reforma de LCT por ley 21.297 (1976) que modifica ley 20.744 del año 1976, se reubicó en el capítulo III del Título VII a los actuales artículos 180, 181 y 182 los que, con anterioridad a la misma, poseían otro orden numérico y fueron reelaborados en ciertos aspectos. Tales normas establecen la prohibición de despido por causa de matrimonio, derivándose de ello el principio de igualdad y de no discriminación teniendo como objeto la protección integral de la familia.

Explica Sardegna (1999) que el art. 181:

Establece un período de sospecha que se extiende desde tres meses antes del matrimonio hasta seis meses después del mismo e indica que durante ese lapso se presume que el despido lleva por causa este evento con la consiguiente incrementación de la indemnización a cargo del empleador que señala el artículo siguiente. (P. 534).

Conforme al art. 182, la indemnización será equivalente a un año de remuneraciones acumulándose a la establecida en el art. 245. (Ley 20.744, 1976); Es decir, la indemnización agravada se calcula sobre la base de las remuneraciones del ulterior año trabajado, sin el tope del art. 245, ya que, en virtud de su carácter remuneratorio, cabe también calcular el Sueldo Anual Complementario de dicho año. Este cálculo contemplará todos los daños y perjuicios sufridos por el despido por matrimonio y, además, el derecho a su goce no se encuentra sujeto a antigüedad mínima. (Grisolia, 2019). El art. 245 de LCT, se refiere a la indemnización común, la que concierne en caso

de despido arbitrario o injusto. En palabras de Sardegnia (1999), correspondería en el cálculo de misma:

Un mes de sueldo por cada año o fracción mayor de 3 meses de antigüedad; el mejor mes, habitual y normal. (P. 537).

Para lo cual, Grisolia (2019) enseña:

**Mensual.** Están incluidas tanto las remuneraciones fijas como variables devengadas mensualmente (...). **Habitual.** Son considerados habituales los rubros que se devengan a favor del trabajador en forma reiterada y persistente (...). **Normal.** Se refiere al monto del rubro (...). **Mejor.** La remuneración de mayor cuantía dineraria. (P. 651 – 653).

Ahora bien, en el artículo 181 (Ley 20.744, 1976) se añadieron las condiciones de exigibilidad para considerar que el despido sea por causa de matrimonio. Los requisitos son: A) Que el mismo se haya dispuesto sin invocación de causa o no se pruebe la invocada. B) Se haya notificado fehacientemente al empleador siempre dentro de los plazos requeridos. Estos últimos, no se encontraban contenidos en la norma con anterioridad a la reforma. Pero, Grisolia (2019) explica que:

El requisito que impone el art. 181, LCT corresponde que sea considerado ad probationem y no ad solemnitatem; es decir que aun en el caso de que no se cumplan los recaudos que el artículo citado prevé, si se demuestra que el empleador tenía cabal conocimiento del inminente casamiento y, no obstante ello, los despidió, cabe presumir para el caso de la mujer, que el despido obedeció a esa razón. (P. 545).

Además, con la modificación, el período de tiempo de estabilidad laboral se redujo de 6 meses antes y 12 meses después de celebrado el matrimonio al lapso de tiempo de 3 meses anteriores y 6 meses posteriores a la celebración del mismo. (Sardegnia, 1999).

El artículo 182 (Ley 20.744, 1976), no sufrió alteraciones respecto de su texto original a pesar de las reformas. (sardegnia, 1999).

El artículo 180 (Ley 20.744, 1976), estableció la nulidad de aquellos actos o contratos que admitan el despido del personal por causa de matrimonio. Esta norma se mantuvo inalterada por la reforma, aunque su redacción tuvo más sentido en su origen, pues, el art. 299, hoy derogado, preveía una disposición para el trabajador varón, pero con alcance restringido. (Sardegnia, 1999).

A partir de esto, aunque del texto de la ley pueda surgir a prima facie el interés protectorio hacia la mujer por parte del legislador, la tarea de los jueces como intérpretes

cobró significativa importancia, ya que había contrastes en las apreciaciones sobre el tema en cuestión.

Todo esto continuó hasta que el 23 de marzo de 1990, el Fallo plenario N ° 272 en autos “Drewes Drewes, Luis A. c/ Coselec S.A.C.” fijó la Doctrina en la que será procedente la indemnización prevista en el art. 182 de LCT, cuando se acredite que el despido del trabajador varón tenga como causa el matrimonio. (CNTrab., AR/JUR/193/1990, 1990).

Continuando la idea, Arizmendi (2020) explica:

Congruentemente con ese criterio, la jurisprudencia prevaleciente y mayoritaria de las salas que integran la CNAT se pronunciaron en otros casos por la inaplicabilidad de la presunción del Art. 181 de la LCT al trabajador varón (CNAT, Sala II, 22/08/2014, "Bustamante, Damián c/ Interbaires S.A. s/ despido"; Id, Sala IX, 30/05, 2014, "Vega Giménez, Juan c/ Yell Argentina s/ despido; Id, Sala VII, 15/05/2014, "Ramos, Sebastián c/ Editorial Amfin S.A"). (Informe N ° 4922).

Con un criterio distinto a la doctrina de fallo plenario, existen antecedentes en los que tribunales provinciales adhieren a una tesis amplia. Postura que luego es acogida por la CSJN para dar solución y sentar precedente sobre la cuestión. Según Arizmendi (2020), los fallos que sirvieron a la Corte Suprema de línea conceptual son:

(SCBA, 12/05/1987, "Molina, Gustavo c/ Algodonera Llavallol S.A.; Id, 26/02/1991, "Servidio, Hugo c/ Cargill S.A.; Id, 03/11/2010, "D´Alesandro, Fernando c/ Abbot Laboratorio Argentino S.A.). (Arizmendi, Informe N ° 4922).

Respecto de la igualdad de trato (art. 81, LCT), puede decirse que existe una relación directa con el principio de no discriminación (art. 17 de dicha ley), en palabras de Sardegna (1999) se expresa que:

Debe dispensarse un trato semejante a todos los trabajadores en igualdad de situación. Por ello se prohíben las discriminaciones fundadas en razones de sexo, religión o raza. Este derecho del trabajador tiene vieja raigambre, encontrándose ya en el Tratado de Versailles de 1919, reeptado luego en la reforma constitucional de 1957 cuando en el art. 14 nuevo se expresa que se garantiza a los trabajadores igual remuneración por igual tarea. (P. 302).

A su vez, Grisolia (2019) expone que:

Lo que la ley prohíbe son las discriminaciones arbitrarias entre el personal, es decir, distinciones infundadas; no impide que el empleador otorgue un trato desigual en situaciones desiguales. (Pp. 75).



Por último, es viable agregar que, con la reforma de la Constitución Nacional del año 1994, estos principios, como tantos otros e, incluso, institutos como el de la familia, que son los que interesan en esta obra, fueron objeto de mayor protección, debido a que determinados instrumentos internacionales sobre Derechos Humanos adquirieron jerarquía constitucional. Entre ellos, a modo de ejemplo, la Convención americana sobre Derechos Humanos (Ley 23.054, 1984), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Políticos (Ley 23.313, 1986), Ley sobre Actos Discriminatorios (Ley 23.592, 1988), Convenio 156 de la OIT (Ley 23.451, 1986) y Convención para la eliminación de la Discriminación de la Mujer (Ley 23.179, 1985).

#### **V. Postura del Autor**

La LCT (Ley 20.744, 1976) considera nulos aquellos actos o contratos de cualquier naturaleza o que, por reglamentaciones internas de determinada empresa, establezcan el despido por causa de matrimonio para su personal. Esto no obsta al empleador de conservar su facultad de despedir por esa causa, aunque si lo hiciera, será deudor de una indemnización agravada, la que se acumulará a la indemnización simple.

La CSJN responde a la necesidad de evitar despidos por discriminaciones arbitrarias, por lo que el aquo hace referencia a los arts. 17 y 81 de LCT (20.744. 1976) que establecen principios que protegen el trato igualitario y la no discriminación entre mujeres y varones. En palabras de Grisolia (2019):

El interés protegido por el art. 81, LCT, no es económico, sino moral. El principio en juego es el que establece que el ser humano debe ser tratado de acuerdo con los méritos personales y no según a su pertenencia a un grupo objeto de prejuicio; (...). (P. 357).

En este sentido, adoptando la tesis amplia, el Máximo Tribunal no sólo se limitó a interpretar el derecho, sino a integrarlo a la nueva realidad socio-cultural en la que las responsabilidades familiares de ambos cónyuges se han equiparado y donde la estructura tradicional de la familia ha mutado en Argentina, debido a la sanción de la Ley de Matrimonio Civil (Ley 26.618, 2010).

Por otro lado, la presunción Iuris Tantum contenida en el art. 181 de LCT (Ley 20.744, 1976) constituyó “Una medida de acción positiva” en la que se protegió, en su momento, al colectivo más vulnerable que es el de las trabajadoras. Pero, actualmente, se presenta la imperiosa necesidad de interpretar la norma de forma progresiva y dinámica, dejando de lado los antiguos estigmas discriminatorios, extendiéndose a todos los

trabajadores con una “Hermenéutica de equidad de género”, según el considerando décimo del voto del Dr. Horacio Rosatti.

Continuando con lo expresado, el Dr. Carlos F. Rosenkrantz, a su vez, en su voto concurrente según el considerando sexto, entiende que acoger la postura de la cámara de apelaciones constituiría una derivación irrazonada del derecho vigente, debido a que tal posición justificaría que la presunción del art. 181 de LCT (Ley 20.744, 1976) restringiría su aplicación únicamente a las trabajadoras mujeres.

Lo que a criterio del Dr. Horacio Rosatti, significaría un perjuicio para las mujeres trabajadoras respecto de las oportunidades a ocupar puestos de trabajo, como se desarrolló al analizar la Ratio Decidendi de la sentencia.

Todo lo expuesto, con acertado criterio, surge como consecuencia de lo que la Corte expresa en el considerando décimo segundo (2020):

(...). la necesidad de contar con criterios interpretativos homogéneos que aseguren la coexistencia armónica de las disposiciones existentes en las distintas ramas del ordenamiento nacional. (...). (CNT 57589/2012/1/RH1 - P. 13)(Anexo P.20).

## **VI. Conclusión**

El análisis del fallo en cuestión es de significativa importancia, sobre todo social, debido a que la Corte logró resolver el problema de relevancia del caso, conduciendo a una solución innovadora que permitió adecuar el texto de la LCT a las necesidades y paradigmas actuales. Validando así, la igualdad laboral de hombres y mujeres, en sus oportunidades y en la forma en la que estos pretendan construir o conformar su vida y su familia, sin el temor de ser despedidos de sus empleos.

Conforme a esto, si bien el aquo interpretó el texto de la ley hacia el futuro, pienso, enmarcó dentro de sus argumentos, de manera implícita, una imperante necesidad de reforma del texto de la LCT.

Por lo demás, creo, que la sentencia de la CSJN significó un gran avance en materia laboral y Perspectiva de Género, al lograr interrelacionar de forma homogénea los principios, disposiciones e instrumentos de cada disciplina, en favor de la parte más débil de la relación laboral, los trabajadores de ambos sexos indistintamente.

En definitiva, esta solución nos demuestra que debemos ser conscientes de los inminentes cambios socio-culturales y legislativos que se aproximan y el deber que nos compete como profesionales de especializarnos y actualizar nuestros conocimientos para afrontar tales transformaciones con la debida responsabilidad.

## VII. Bibliografía

### Doctrina:

**Alchourrón, C. E. & Bulygin, E.** (1987). *Introducción a la metodología de las ciencias jurídicas y sociales*. Ed. Astrea. Buenos Aires. Disponible en: [https://www.cervantesvirtual.com/obra-visor/introduccion-a-la-metodologia-de-las-ciencias-juridicas-y-sociales--0/html/ff1ec610-82b1-11df-acc7-002185ce6064\\_23.html#I\\_2](https://www.cervantesvirtual.com/obra-visor/introduccion-a-la-metodologia-de-las-ciencias-juridicas-y-sociales--0/html/ff1ec610-82b1-11df-acc7-002185ce6064_23.html#I_2)

**Arizmendi. Soluciones integrales en RRHH** (2020). *Informe N ° 4922. Aplicación de la presunción de despido por matrimonio al trabajador varón. Importante fallo de la Corte Suprema de la Nación. Comentario Laboral*. Disponible en: [https://www.arizmendi.com/orientacion\\_legal/boletines\\_y\\_publicaciones/info.arizmendi/info.arizmendi\\_completo/2020/10/01\\_10\\_2020#comentarios1](https://www.arizmendi.com/orientacion_legal/boletines_y_publicaciones/info.arizmendi/info.arizmendi_completo/2020/10/01_10_2020#comentarios1)

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

**Moreso, J. J. & Vilajosana, J. M.** (2004). *Introducción a la teoría del derecho*. Ed. Marsal Pons. Madrid, Es. pp. 175 – 189.

**Sardegna, M. A.** (1999). *Ley de Contrato de Trabajo y sus Reformas. Comentada, Anotada y Concordada. 7ma edición*. Ed. Universidad. Buenos Aires, Ar.

### Jurisprudencia:

**Corte Suprema de Justicia de la Nación.** Capital Federal. CABA. (2020). *Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido*.

**Cámara Nacional de Apelaciones.** Capital Federal. CABA. (1990). *Drewes, Luis Alberto c/ Coselec S.A.C. s/ cobro de pesos*. Fallo Plenario N ° 272.

**Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Sala VI.** Capital Federal. CABA. (2015). *Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido*. Voto de Dr. Craig, Graciela Lucia. Sentencia 67.290.

**Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo N ° 11.** Capital Federal. CABA. (2014). *Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido*

Legislación:

**Ley N ° 24.430** (1994). *Constitución de la Nación Argentina.* Honorable Congreso de la Nación Argentina.

**Ley N ° 23.313** (1986). *Pactos Internacionales de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.* Honorable Congreso de la Nación Argentina.

**Ley N ° 23.054** (1984). *Convención American sobre Derechos Humanos.*

**Ley N ° 23. 179** (1985). *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.*

**Ley N ° 23.451** (1986). *Convenio sobre la Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Trabajadores y Trabajadoras: Trabajadores con Responsabilidades Familiares.*

**Ley N ° 23.592** (1988). *Actos Discriminatorios.*

**Ley N ° 48** (1863). *Jurisdicción y Competencia de los Tribunales Federales.*

**Ley N ° 20.744** (1976). *Ley de Contrato de Trabajo.* Honorable Congreso de la Nación Argentina.

**Ley N ° 26.618** (2010). *Ley de Matrimonio Civil.*

**VIII. Anexo**

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:

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

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

2º) Que, para así decidir, el *a quo* consideró que la pretensión había sido desestimada por el juez de origen porque, aunque se había acreditado que la empleadora tomó conocimiento del matrimonio celebrado el día 18 de marzo de 2010, el actor no había logrado probar que el distracto se hubiera producido por dicha razón, toda vez que los testigos manifestaron desconocer el motivo de la desvinculación ocurrida el 25 de junio de 2010. Añadió que tampoco surgía de sus declaraciones que la empresa llevara adelante una “práctica discriminatoria” (arg. art. 1º de la ley 23.592), y no halló elementos que permitiesen tener por configurado un despido discriminatorio que autorizase a aplicar las pautas en materia de prueba establecidas por esta Corte en los precedentes sobre la materia (*Pellicori y Sisnero*, Fallos: 334:1387 y 337:611 respectivamente). Recordó que, según el fallo plenario nº 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 despedido sea un trabajador varón.

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

Ciertamente, para sustentar su posición, la cámara puso de relieve la existencia de poderosas razones que justifican el otorgamiento de una especial protección legal a la mujer frente a la discriminación de la que comúnmente es objeto, especialmente en el terreno laboral. Así, se hizo eco de las motivaciones que condujeron al legislador de 1974 a incorporar el sistema protector, particularmente dirigido a la mujer, en los términos aludidos en el considerando anterior. Empero, al centrarse solo en esa circunstancia, ha omitido examinar la significación de las normas en juego en el actual contexto en el cual el modelo sociocultural que asignaba únicamente a la mujer la responsabilidad de la

crianza de los hijos y de las tareas domésticas se encuentra en pleno proceso de cambio. En efecto, el paradigma familiar ha experimentado profundas modificaciones en los últimos años orientándose hacia un nuevo modelo en el cual ambos cónyuges –entre los cuales, inclusive, puede no haber diferencia de sexo- se hacen cargo indistintamente de las tareas y obligaciones domésticas y familiares.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Por ello, y lo concordemente dictaminado por el señor Procurador Fiscal, se hace lugar a la queja, se declara procedente el recurso extraordinario y se deja sin efecto la

sentencia apelada con el alcance indicado. Con costas (art. 68 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación). Agréguese la queja al principal, hágase saber y remítanse los autos al tribunal de origen para que, por medio de quien corresponda, se dicte un nuevo fallo con arreglo al presente.

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

Voto del Señor Presidente Doctor Don Carlos Fernando Rosenkrantz

Considerando:

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

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

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

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

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

El art. 181 de la LCT integra, junto a otros dos artículos, el capítulo III de la ley titulado “De la prohibición del despido por causa de matrimonio”. El art. 180 establece: “*Nulidad. Serán nulos y sin valor los actos o contratos de cualquier naturaleza que se celebren entre las partes o las reglamentaciones internas que se dicten, que establezcan para su personal el despido por causa de matrimonio*”. El art. 181, por su parte, dispone lo siguiente: “*Presunción. Se considera que el despido responde a la causa*

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

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

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

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

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

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

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

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



*otra causa o si la invocada no tuviera prueba fehaciente*” (op. cit., pág. 494, énfasis agregados).

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

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

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

En efecto, en 1976 la ley 21.297 reubicó en el nuevo articulado general el contenido del capítulo III del título VII modificando el orden numérico de los preceptos y, por otro lado, suprimió el mencionado art. 299. La derogación despeja entonces cualquier duda sobre el particular. A menos que haya una razón en contrario, el acto de derogar una disposición dejando vigente otras implica que aquellas no derogadas mantienen su mismo alcance y sentido. Ello es así en tanto el órgano que deroga la ley está en condiciones, si lo desea, de derogar o modificar aquellas disposiciones que deja subsistentes de manera que, si no lo hace, las disposiciones no derogadas permanecen intactas. En el caso no hay ningún argumento válido para pensar que la ley de 1976, que derogó el art. 299, pretendía también modificar la regulación contenida en los arts. 196 a

198 (de hecho, se limitó únicamente a modificar el plazo de la prohibición, que se redujo). Por consiguiente, la ley 21.297 no modificó las normas que consagraban la protección contra despido por causa de matrimonio tanto para el varón como para la mujer. Conviene recordar también, por lo demás, que, aun si subsistiese alguna duda, esta debe resolverse en favor del trabajador por expresa disposición legal (art. 9 de la LCT).

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

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

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

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

Por ello, y lo concordemente dictaminado por el señor Procurador Fiscal, se hace lugar a la queja, se declara procedente el recurso extraordinario y se deja sin efecto la

sentencia apelada con el alcance indicado. Con costas (artículo 68 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación). Agréguese la queja al principal, hágase saber y remítanse los autos al tribunal de origen para que, por medio de quien corresponda, se dicte un nuevo fallo con arreglo al presente.

Carlos Fernando Rosenkrantz.

Voto del Señor Ministro Doctor Don Horacio Rosatti

Considerando:

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, 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.

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

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

Alega que limitar el alcance de la presunción que surge de la norma en cuestión solo a las trabajadoras mujeres significa discriminarlo en razón de su género, lo

que está constitucionalmente vedado; que la cláusula de marras tiene como objeto implementar la mencionada protección de la familia y que, puesto que tanto el hombre como la mujer se ocupan de tareas domésticas y del cuidado de la familia corresponde su aplicación sin distinciones.

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

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

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

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

6°) Que conforme lo ha sostenido este Tribunal, el control constitucional de las leyes que compete a los jueces, y especialmente a la Corte Suprema en los casos concretos sometidos a su conocimiento en una causa judicial, no se limita a la función -

en cierta manera negativa- de descalificar una norma por lesionar principios de la Ley Fundamental, sino que se extiende positivamente a la tarea de interpretar las leyes con fecundo y auténtico sentido constitucional, en tanto la letra o el espíritu de aquellas lo permita (*"Municipalidad de Laprida c/ Universidad de Buenos Aires"*, Fallos: 308:647 y voto del juez Rosatti en *"Varela"*, Fallos: 341:1106, considerando 9°).

De ahí que, para respetar su validez constitucional, la lectura del texto y/o la interpretación del art. 181 de la LCT debe reflejar el íntimo enlace que dicho precepto debe guardar con el marco conceptual y la exégesis de las normas que integran el bloque constitucional que se vinculan con la materia que le da contenido.

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

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

8°) Que de la cláusula constitucional relativa a la protección integral de la familia se desprende el principio de trato igualitario de los integrantes primarios de dicho núcleo social (Bidart Campos, Germán, "Tratado Elemental de Derecho Constitucional Argentino", Editorial Ediar, Buenos Aires, 2006, Tomo I B, pág. 219), que recibe reconocimiento expreso en un conjunto de instrumentos internacionales con jerarquía

constitucional, conforme lo dispuesto por el art. 75, inciso 22, de la Norma Fundamental nacional.

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

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

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

Por su parte, el Comité de los Derechos del Niño -organismo que el Tribunal ha considerado intérprete autorizado de la Convención sobre los Derechos del Niño (Fallos: 331: 2047)-, en su Observación General n° 7 reconoce que existe una tendencia global hacia una mayor diversidad en el tamaño de la familia, las funciones parentales y las estructuras para la crianza de los niños, y considera que *“‘familia’ se refiere a una variedad de estructuras que pueden ocuparse de la atención, el cuidado y el*

desarrollo de los niños pequeños y que incluyen a la familia nuclear, la familia ampliada y otras modalidades tradicionales y modernas de base comunitaria, siempre que sean acordes con los derechos y el interés superior del niño” (conf. párrafos 15 y 19, Fallos: 340:1154, disidencias de los jueces Maqueda y Rosatti, considerandos 20).

Los criterios reseñados, orientados a la protección de la familia –entendida en una concepción amplia- encuentran proyección infra constitucional en el Código Civil y Comercial de la Nación, en tanto establece que los cónyuges se deben asistencia recíproca, privilegiando el cuidado compartido de los hijos, así como la obligación conjunta de criarlos (arts. 431, 651, 658).

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