

Despido Discriminacion Matrimonio Presunciones Trabajador De Sexo Masculino

JURISPRUDENCIA

En la ciudad de San Miguel de Tucumán, a

veintiuno (21) de Octubre de dos mil trece, reunidos los señores vocales de la Excma. Corte Suprema de Justicia, de la Sala en lo Laboral y Contencioso Administrativo, integrada por los señores vocales doctores Antonio Daniel Estofán, René Mario Goane, la señora vocal doctora Claudia Beatriz Sbdar y los señores vocales doctores Antonio Gandur y Daniel Oscar Posse -por no existir votos suficientes para emitir pronunciamiento jurisdiccional válido-, bajo la Presidencia de su titular doctor Antonio Daniel Estofán, para considerar y decidir sobre sendos recursos de casación interpuestos por las partes actora y demandada en autos: ?Gómez Julio David vs. Autoservicio Capo S.A. s/ Cobro de pesos?. Establecido el orden de votación de la siguiente manera: doctor Antonio Daniel Estofán, doctora Claudia Beatriz Sbdar y los doctores René Mario Goane, Antonio Gandur y Daniel Oscar Posse, se procedió a la misma con el siguiente resultado: El señor vocal doctor Antonio Daniel Estofán, dijo: I.- Julio David Gómez, parte actora en autos, plantea recurso de casación (cfr. fs. 323/326) contra la sentencia N° 154 de la Excma. Cámara del Trabajo, Sala VI de fecha 12 de septiembre de 2011 corriente a fs. 307/311 de autos. También Autoservicio Capo S.A., parte demandada en autos, deduce recurso de casación (cfr. fs. 335/340) contra la misma sentencia. Ambos recursos son concedidos mediante Resolución del referido Tribunal del 29/6/2012 (cfr. fs. 347 y vta.). Únicamente la parte demandada presentó la memoria facultativa que prevé el art. 137 primera parte del Código Procesal Laboral (en adelante CPL), conforme surge del informe actuarial de fs. 358 y constancias de fs. 355/357. II.- Siendo inherente a la competencia funcional de esta Corte, por su Sala en lo Laboral y Contencioso Administrativo como Tribunal de casación, la de revisar lo ajustado de la concesión efectuada por el A quo, la primera cuestión a examinar es la relativa a la admisibilidad de los remedios impugnativos extraordinarios locales. Ambos recursos han sido interpuesto dentro del plazo que consagra el art. 132 del CPL (cfr. fs. 321 y vta. y 323/326; 322 y vta. y 335/340 vta.); y se dirigen contra una sentencia definitiva con el alcance del art. 130 del CPL. En cuanto al afianzamiento previsto por el art. 133 del CPL, no resulta exigido en el caso del recurso planteado por la parte actora, al no haber sido esta condenada (cfr. art. 133 del CPL, a contrario sensu); y se encuentra debidamente cumplido por la parte demandada, quien al interponer el recurso de marras, acompañó boleta de depósito judicial a la orden de la Excma. Cámara del Trabajo, Sala VI, como perteneciente a los autos del rubro, por la suma de \$? (pesos ?), (cfr. fs. 331), así como informe emitido por Banco del Tucumán S.A. en fecha 15/3/2012, que da cuenta de la existencia de un saldo de \$? (?) en la cuenta ?, relativa a los presentes autos (cfr. fs. 332), acreditando, de tal modo, que el monto del capital de condena se encuentra suficientemente afianzado. Por lo demás, los escritos recursivos se bastan a sí mismos en cuanto a sus fundamentos fácticos y jurídicos; y, finalmente, ambas impugnaciones se motivan en la invocación de infracción a normas de derecho, a lo que, en el caso del recurso de casación planteado por la parte demandada, se agrega la invocación de arbitrariedad en la valoración de las pruebas obrantes en la causa. Respecto a esto último es del caso aclarar que la ponderación, por parte de esta Corte, de aquella valoración efectuada por el Tribunal de grado, la cual constituye cuestión de derecho, pues consiste en asignar el sentido jurídico del material fáctico de la causa, resulta objeto propio del recurso extraordinario local por tratarse de una típica cuestión jurídica cual es la determinación de la existencia de un error in iuris iudicando por parte del A quo. Por lo señalado los recursos en examen resultan admisibles y, siendo ello así, queda habilitada la competencia jurisdiccional de este Tribunal Címero local para ingresar al análisis de la procedencia de los agravios en los que se fundan las impugnaciones de marras. III.- Tanto la parte actora como la demandada ponen en entredicho la sentencia en examen por las razones que argumentan en una serie de agravios que serán escudriñados, en lo pertinente, confrontándolos con los fundamentos que sustentan a aquella y, en su caso, con las probanzas obrantes en el sub examine. IV.- Por razones de orden lógico, analizaré en primer lugar la procedencia de los agravios esgrimidos por la parte actora. IV.1- En un primer orden de agravios, la actora recurrente esgrime que la sentencia impugnada viola el derecho a la igualdad garantizado por el art. 16 de la Constitución Nacional, así como el art. 17 de la Ley de Contrato de Trabajo (en adelante, LCT); y que la interpretación efectuada por el A quo en torno al art. 181 de la LCT resulta contraria a nuestra Carta Magna y a los principios rectores de nuestra legislación laboral. Cita jurisprudencia y doctrina en abono de su postura y destaca el criterio sustentado por la mayoría de este Címero Tribunal provincial en sentencia N° 1041 de fecha 30/10/2006 (in re ?Salazar, Juan José vs. Libertad S.A. s/ Cobro de pesos?). No soslayo, sobre el particular, que en autos ?Santillán, José Luis vs. Ortega y Cía. S.A.C.I.F.I.A. s/ Cobro de australes? (CSJT, sentencia N° 66 del 25/02/1997), ?Salazar, Juan José vs. Libertad S.A. s/ Cobro de pesos? (CSJT, sentencia N° 1041 del 30/10/2006), y ?Paz, Lucio Ramón vs. Nortcuyo Protocols S.A. s/ Cobro de pesos? (CSJT, sentencia N° 1179 del 30/11/2006), esta Corte, en su mayoría y en parcial anterior composición, sostuvo que tanto la indemnización especial prevista por el art. 182 de la LCT como la presunción del art. 181 de igual cuerpo

normativo son procedentes sin distinción de sexo, quedando a cargo del principal la prueba de la justificación del despido que enerve su aplicación. Sin embargo, por las razones que seguidamente expondré, no comparto el criterio hermenéutico sobre el que se basa la doctrina sentada en los citados fallos. Por mi parte, considero que la indemnización prevista en el art. 182 de la LCT es procedente en caso que se acredite que el despido del trabajador varón obedece a causas de matrimonio, tal como expresa la doctrina legal sentada por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en el fallo plenario *Drewes, Luis A. vs. Coselec S.A.*, de fecha 23/3/1990 (La Ley Online: AR/JUR/193/1990; La Ley 1990-C, 466; DT 1990-A, 893; DJ 1990-1, 913). Entiendo que una interpretación que limite la procedencia de la indemnización especial prevista en el art. 182 de la LCT únicamente a los casos de despido fundado en razones de matrimonio para las trabajadoras mujeres consagraría una inequidad en relación a la tutela de los derechos de los trabajadores, dado que la propia LCT, la Constitución Nacional, tratados y convenciones internacionales con jerarquía constitucional y convenios emanados de organizaciones internacionales con jerarquía superior a las leyes, excluyen toda discriminación fundada en razones de sexo. En efecto, el art. 17 de la LCT, ubicado en el Título I de las *Disposiciones generales*, prescribe la prohibición de cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivos de sexo. A su turno, el art. 81 de la LCT, ubicado en el Título II que trata *Del contrato de trabajo en general*, dentro del Capítulo VII, que se ocupa *De los derechos y deberes de las partes*, dispone que el empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones; y que se considerará que existe trato desigual cuando se produzcan discriminaciones arbitrarias fundadas en razones de sexo, salvo que el diferente tratamiento responda a principios de bien común, como el que se sustente en la mayor eficacia, laboriosidad o contracción a sus tareas por parte del trabajador. Queda claro, pues, que la LCT impone, en general, la prohibición de hacer discriminaciones y el trato igualitario de los trabajadores, sin distinción de sexo. Ello, en consonancia con la garantía de igualdad que emana del art. 16 de la Constitución Nacional; con la prohibición de discriminar estipulada por tratados y convenciones con jerarquía constitucional, de conformidad a lo prescripto por el art. 75, inc. 22, de la Constitución Nacional (entre ellos, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; la Declaración Universal de Derechos Humanos; la Convención Americana sobre Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos); y con las disposiciones de los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT) N° 100 (sobre igualdad de remuneración), N° 111 (sobre discriminación en el empleo y la ocupación) y N° 156 (sobre igualdad de oportunidades y de trato para trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares), ratificados por nuestro país e incorporados a nuestra legislación con rango suprallegal. Desde esta perspectiva, si bien las normas que regulan la prohibición del despido por causa de matrimonio se encuentran ubicadas en el Capítulo III del Título VII de la LCT, dedicado al *Trabajo de mujeres*, no cabe duda que la protección contra el despido por causa de matrimonio nació y se desarrolló, en nuestro país, en defensa de la institución familiar y para evitar la discriminación de aquellos trabajadores que ejerzan su derecho a formar una familia. Constituyendo el matrimonio, tradicionalmente, la base de la familia, el art. 180 de la LCT prohíbe que este pueda ser causa de despido, en aras de concretar la protección integral de la familia garantizada por el art. 14 bis de la Constitución Nacional y de evitar la discriminación de aquellas personas que decidan contraer matrimonio. La aludida prohibición, sin embargo, está dirigida a los actos, contratos o reglamentaciones internas que establezcan para el personal el despido por causa de matrimonio; pero no al despido, cuya disposición por causa de matrimonio da lugar al pago de la indemnización especial que prevé el art. 182 de la LCT. Por ello, aún cuando la protección se encuentra enmarcada en el Título dedicado al trabajo de mujeres, la coherencia con la normativa antes señalada impone, a mi juicio, interpretar que la tutela debe extenderse también al hombre despedido por causa de matrimonio, pues -como se dijo- la protección ante el despido por tal causa tiende a resguardar derechos esenciales de las personas atinentes a la constitución de la familia. Ahora bien, en orden a la aplicación de la presunción que establece el art. 181 de la LCT, entiendo que existen razones objetivas que la justifican en el caso de la trabajadora mujer y que no se presentan en el caso del trabajador varón. El matrimonio, como base tradicional de la familia, suele implicar, precisamente, el inicio la formación de aquella; lo que -a su vez- puede desencadenar situaciones vinculadas a la gestación, nacimiento y cuidado de los hijos durante sus primeros meses de vida, que inciden en el orden laboral en mayor medida tratándose de una trabajadora mujer que de un trabajador varón. En efecto, el embarazo de la mujer trabajadora y el nacimiento de su hijo, además de la licencia por maternidad, puede ocasionar licencias por enfermedad relacionadas con dicho estado -ya que el embarazo o el parto pueden ocasionarle problemas de salud que la obliguen a permanecer alejada del trabajo por un tiempo mayor al previsto para las licencias pre y posparto-, el acogimiento al estado de excedencia y las pausas diarias por lactancia. Todas estas situaciones se encuentran contempladas por la LCT, y a ellas cabe adicionar otras también previstas por la legislación, como es la licencia especial que la Ley N° 24.716 confiere a la madre trabajadora en relación de dependencia que dé a luz un hijo con síndrome de Down. Resulta relevante apuntar que las licencias a las que, en tales casos, tiene derecho la mujer trabajadora, no encuentran su fundamento en razones de sexo, sino en la maternidad, en la salud, y en la protección de los hijos. Dada la especial tutela brindada a la maternidad no sólo en la LCT, sino

en la Constitución Nacional (art. 75, inc. 23), y en normas incorporadas a nuestro orden jurídico tanto con jerarquía constitucional (como es el caso de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer) como suprallegal (tal es el caso, por ejemplo, del Convenio N° 3 de la OIT sobre protección de la maternidad), es razonable suponer -o presumir- que algunos empleadores podrían pretender desvincularse laboralmente de las trabajadoras que contraen matrimonio antes de que sobrevengan situaciones por las que, a causa de la maternidad, aquellas gocen de especial protección que dificulte una posterior ruptura de la relación laboral. En contraposición, la LCT acuerda al trabajador varón una licencia especial de dos (2) días corridos en caso de nacimiento de un hijo (art. 158, inc. a), uno de los cuales debe necesariamente ser hábil (art. 160). Y, si bien tal licencia puede ser mayor a la establecida por la LCT en virtud de disposiciones de Convenios Colectivos de Trabajo o de Estatutos Especiales para determinadas actividades -mereciendo ser destacado, en este último aspecto, el nuevo Régimen de Trabajo Agrario impuesto por Ley N° 26.727, que en su art. 52 establece, para el personal permanente de prestación continua, una licencia por paternidad con goce de haberes de treinta (30) días corridos-, igualmente en modo alguno la licencia por paternidad resulta objetivamente comparable con la incidencia que, sobre el contrato de trabajo, puede tener la protección brindada legislativamente a la maternidad. Atento a lo expuesto, entiendo que las razones objetivas que -a mi juicio- sustentan a la presunción que establece el art. 181 de la LCT a favor de la mujer trabajadora, no se configuran respecto al trabajador varón. Por ello, no existiendo igual motivación objetiva para presumir que el empleador pretenderá desvincularse de sus trabajadores varones que contraen matrimonio, considero razonable que la referida presunción legal no opere a favor del trabajador varón. Esta interpretación, por lo demás, no resulta lesiva de la garantía de igualdad ante la ley establecida en el art. 16 de la Constitución Nacional, ni del derecho a la igualdad previsto en tratados internacionales con jerarquía constitucional, en convenios de organizaciones internacionales con rango superior a las leyes y en la propia LCT; puesto que, en mérito a las razones ut supra explicitadas, no existe igualdad de circunstancias entre hombres y mujeres en relación a la incidencia que la maternidad y el cuidado de los hijos durante sus primeros meses de vida puede tener sobre el contrato de trabajo, de cara a nuestra legislación vigente en la materia. Ello, teniendo en cuenta que la presunción que establece el artículo 181 de la LCT encuentra su fundamento en la posibilidad de que los empleadores pretendan poner fin al vínculo laboral con anticipación a que la protección legal de la maternidad torne aquello más dificultoso y oneroso-. No obstante, y dado que el matrimonio de sus trabajadores podría no resultarle indiferente al empleador, aunque se trate de un hombre, es que, como ya lo expresara y por los motivos antes expuestos, relativos a la protección de la institución familiar-, debe interpretarse que el trabajador varón también tiene derecho a la indemnización especial prevista por el art. 182 de la LCT. Pero, para que esta resulte procedente, aquel debe acreditar que el despido dispuesto por el empleador tuvo como causa la celebración de su matrimonio. En consecuencia, considero que no corresponde admitir el agravio sub examine. IV.2- En el segundo orden de agravios, la parte actora expone que la sentencia en crisis infringió el art. 34 del Código Procesal Civil y Comercial (en adelante, CPCC), al vulnerar el principio de congruencia mediante la interpretación efectuada en torno al art. 181 de la LCT. Esta Corte ha puntualizado: "...toda sentencia definitiva debe componer la controversia suscitada en los autos, ateniéndose estrictamente a las pretensiones y pruebas que las partes afirman y producen, respectivamente, en sus escritos de demanda y de contestación y, en su caso, en la reconvenición y su responde. Al respecto resulta ilustrativo transcribir el pensamiento de Lino E. Palacio: 'La ley exige, como se advierte, una estricta correspondencia entre el contenido de la sentencia y las cuestiones oportunamente planteadas por las partes, lo que supone, como es obvio, la adecuación del pronunciamiento a los elementos de la pretensión deducida en el juicio (sujeto, objeto y causa). Se trata de la aplicación del denominado principio de congruencia, que constituye una de las manifestaciones del principio dispositivo y reconoce, incluso, fundamento constitucional, pues como lo tiene reiteradamente establecido la Corte Suprema, comportan agravio a la garantía de defensa (art. 18 C.N.), tanto las sentencias que omiten el examen de cuestiones oportunamente propuestas por las partes, que sean conducentes para la decisión del pleito, como aquéllas que se pronuncian sobre pretensiones o defensas no articuladas en el proceso. En este último supuesto la sentencia incurre en el vicio llamado extra petita'. (cfr. Palacio, Lino Enrique, 'Manual de Derecho Procesal Civil', Abeledo Perrot, T. II, pág.12).? (cfr. CSJT, sentencia N° 683 de fecha 19/9/2011, 'Cangemi, Sergio Daniel vs. Instituto Provincial de la Vivienda y Desarrollo Urbano s/ Contencioso Administrativo?)). No se observa, pues, en la especie, violación al principio de congruencia por las razones argumentadas por la recurrente, toda vez que el fallo impugnado exhibe correspondencia entre el contenido de la sentencia y las cuestiones oportunamente planteadas por las partes, aún cuando lo decidido no coincida con la solución pretendida por la actora. Por lo expuesto, el agravio bajo tratamiento debe ser desestimado. IV.3- En el tercer orden de agravios, la recurrente aduce que el Tribunal de grado, en el fallo impugnado, no observó lo dispuesto por el art. 30 de la Constitución provincial, al no haber expuesto una justificación racional de su decisión de negar a su parte la aplicación de la presunción establecida por el art. 181 de la LCT y, consecuentemente, la procedencia de su reclamo indemnizatorio fundado en el art. 182 de la LCT. La sentencia en crisis expresa, en orden al reclamo efectuado por la parte actora con fundamento en lo dispuesto por el art. 182 de la LCT, que "...cabe tener

presente que desde el Plenario 173 'Drewes Luis c. Coselec SAC', del 23.03.90, se fija doctrina legal haciendo extensiva al trabajador varón el derecho a la indemnización especial cuando su despido se debe al hecho de haber contraído matrimonio, pero ello no significa sin más aplicar la presunción iuris tantum, en una protección amplia, sino que con un sentido estricto debe el trabajador probar que el despido tuvo como causa el matrimonio celebrado. Es decir que el simple cumplimiento de los requisitos de notificación no hacen procedente por sí la indemnización agravada. En consecuencia, no producido el mismo, me pronuncio por no receptor el reclamo de pago de la indemnización agravada.? (cfr. fs. 309). En este marco, entiendo que el agravio esgrimido por la recurrente no trasluce sino su discrepancia con el criterio interpretativo del A quo, y carece de entidad a los fines de evidenciar que la motivación expuesta en el fallo resulte irracional. Más allá del estilo de redacción empleado en el fallo cuestionado, resulta claro que el Tribunal de grado fundó su decisión de denegar a la actora su reclamo de pago de la indemnización prevista por el art. 182 de la LCT, en la circunstancia de compartir el criterio interpretativo plasmado en el plenario de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en autos 'Drewes, Luis A. vs. Coselec S.A.' -ya citado-, de entender que el trabajador varón, para tener derecho al cobro de la indemnización prevista en dicha norma, debe acreditar que el despido tuvo como causa el matrimonio celebrado; y de considerar que, en la especie, esto último no logró demostrarse. Repárese que la conclusión expuesta en último término -es decir, que no se acreditó en autos que la causa del despido del actor haya estado constituida por el hecho de haber contraído éste matrimonio-, no fue objeto de agravios por parte de la actora; por lo que la denuncia de indebida motivación por ella efectuada no tiene vinculación con la adecuación de las razones expuestas al material fáctico de la causa. Esta Corte tiene dicho que 'La motivación exigida por el art. 28 de la Constitución de la Provincia y art. 272 del digesto de forma, bajo pena de nulidad, implica la expresión del razonamiento de contenido crítico, valorativo y lógico, con que el tribunal de alzada aprecia los agravios de quien recurrió por vía de apelación?' (cfr. CSJT, sentencia N° 1136 de fecha 29/11/2006, 'Costilla, Carlos Esteban y otros vs. Scania S.A. s/Embrago?'; entre otras). Desde esta perspectiva, no considero que la hermenéutica efectuada por la Cámara se traduzca en inobservancia de lo dispuesto por el art. 30 de la Constitución provincial, por cuanto el A quo expuso una argumentación jurídica razonada, que entrelazó con determinados hechos componentes de la situación concreta sometida a juzgamiento 'sin que las conclusiones inferidas en torno a estos hubieran sido materia de agravios-', para decidir la cuestión litigiosa atinente al reclamo indemnizatorio efectuado por la actora. En consecuencia, propicio desestimar el agravio bajo análisis. IV.4- En el cuarto y último orden de agravios, la actora denuncia que, al interpretar restrictivamente y en sentido desfavorable para el trabajador, el art. 181 de la LCT, la Cámara vulneró el art. 9 de la LCT. En torno a la disposición normativa contenida en el segundo párrafo del art. 9 de la LCT, se ha sostenido que '...no se trata de una regla que fomenta el menor esfuerzo en el análisis de las normas, sino de una que permite superar el escollo que surgiría de encontrar una situación en la que las diferentes opciones derivadas de la hermenéutica legal no podrían resolver el dilema planteado. El operador se ve compelido a realizar un concienzudo análisis y un serio intento de desentrañar su sentido, a través de los distintos métodos que el derecho ofrece para la interpretación de una norma. Una vez sorteado ese examen previo y sólo en el caso de que persista una duda insuperable, la cuestión se podría dirimir mediante la aplicación de la regla bajo análisis. (...) si la norma ofrece dudas reales y serias que no pueden ser salvadas pese al esfuerzo de investigación que debe efectuarse de acuerdo a las reglas de hermenéutica aplicables, corresponde optar por aquella que trasunta una mejor situación para el trabajador...?' (cfr. Ojeda, Raúl Horacio -Coordinador-, Op. Cit., t. I, pág. 121). Desde esta perspectiva, entiendo que, aún cuando la interpretación del art. 181 de la LCT no ha sido uniforme en la jurisprudencia, ello no constituye razón suficiente para acudir, sin más, a la aplicación de la regla contenida en el art. 9 de la LCT; pues si el juez, luego de su labor interpretativa, no alberga dudas serias e insuperables respecto a la rectitud de la hermenéutica por él efectuada para resolver el dilema planteado, no necesita ni se encuentra legalmente obligado a recurrir a tal regla. En este sentido, se ha dicho que '...no cualquier duda de interpretación motiva que el intérprete deba optar por la lectura mas favorable, sino que se requiere que esa duda no pueda resolverse, como casi siempre ocurre, con reflexión y con la ayuda de los distintos métodos de interpretación existentes (métodos exegético o literal, histórico, teleológico, etc.). La regla bajo explicación está destinada solo a operar como remedio de último recurso para que el juez pueda pronunciarse y administrar justicia aun cuando no consigue disipar sus dudas interpretativas de una cláusula o norma jurídica.' (cfr. Maza, Miguel Ángel, 'Ley de Contrato de Trabajo Comentada?', La Ley, Buenos Aires, 2006, pág. 18). Por lo expuesto, corresponde desestimar el agravio aquí tratado. V.- Corresponde, ahora, considerar y decidir respecto a la procedencia de los agravios esgrimidos por la parte demandada. V.1- En primer orden, la recurrente sostiene que le causa agravio que el Tribunal de grado haya admitido el reclamo indemnizatorio del actor fundado en las previsiones del art. 2 de la Ley N° 25.323, por cuanto dicha norma exige, como presupuesto para su aplicación, una intimación fehaciente al empleador a fin de que abone al trabajador las indemnizaciones que la norma indica, y -según su criterio- en autos no existe prueba que acredite que la referida intimación hubiere sido efectuada. Agrega que en todas las cartas documento remitidas por su parte al actor, se puso a disposición de este último tanto los haberes como las indemnizaciones; y que el propio actor, mediante telegrama de fecha

13/9/2007, reconoció que se encontraba a su disposición una liquidación final, aunque expresó que no se encontraba obligado a percibir pagos parciales. Sobre el particular, la Cámara -luego de efectuar una serie de consideraciones jurídicas- consideró procedente el reclamo indemnizatorio efectuado por el actor sobre la base de la norma bajo análisis, por entender que la intimación que esta exige fue efectuada por aquel mediante telegrama de fecha 31/8/2006; y condenó a la demandada a abonar al actor un incremento del 50% sobre los montos de las indemnizaciones por antigüedad, sustitutiva de preaviso e integración del mes de despido (cfr. fs. 309). Analizadas las constancias de autos, se observa que, mediante telegrama de fecha 31/8/2006, el actor intimó a la demandada a fin de que le efectúe el "inmediato" pago de las indemnizaciones de ley (cfr. fs. 127). Sin embargo, es preciso destacar que el despido del actor, dispuesto por la demandada sin invocación de causa, fue notificado al primero mediante carta documento de Correo Argentino de fecha 29/8/2006 (cfr. fs. 125). Es decir que al momento en que el actor efectuó la aludida intimación de fecha 31/8/2006, la demandada no se encontraba aún en mora para el pago de las indemnizaciones previstas por el art. 2 de la Ley N° 25.323 (cfr. arts. 128 y 149, LCT). Cabe recordar que esta Corte sostuvo, en reiteradas oportunidades, que la intimación imperada por el art. 2 de la Ley N° 25.323 debe reunir los siguientes requisitos: a) ser expresa, clara y concreta, y b) efectuarse luego de vencido el plazo de cuatro días hábiles determinados por la LCT, posteriores a la extinción de la relación de trabajo (arts. 128 y 149, LCT), oportunidad en que el empleador recién está en mora (cfr. CSJT, sentencias N° 458 de fecha 04/7/2011, "Troncoso, Janet Rudells vs. Mutualidad Provincial Tucumán s/ Cobro de pesos"; N° 921 de fecha 15/9/2008, "Onaidia, Dante Daniel vs. El Corcel S.A. s/ Despido ordinario"; N° 757 de fecha 06/8/2009, "Olea, Ana María vs. Hachem, Mónica Sofía s/ Despido"; N° 472 de fecha 04/7/2011, "Azaña, Carlos Alberto vs. Arcor SAIC s/ Cobro de pesos"; y N° 462 de fecha 19/6/2012, "Bársena, Sandra Mabel vs. Alderete, María Graciela y o. s/ Despido"; entre otras). No soslayo que mediante Telegrama Ley N° 23.789, CD ?, fechado 13/9/2006, el actor reiteró y ratificó íntegramente su telegrama de fecha 31/8/2006 (cfr. fs. 128). Sin embargo, el Tribunal de grado no efectuó juicio de valor alguno respecto a la aptitud de tal misiva de fecha 13/9/2006 para tener por cumplidos, o no, los requisitos legalmente exigidos para la procedencia de la indemnización que prevé el art. 2 de la Ley N° 25.323.

En consecuencia, entiendo que resulta insuficiente la motivación expuesta en el fallo cuestionado como fundamento de su decisión de admitir el reclamo de la parte actora sobre la base de lo dispuesto por el art. 2 de la Ley N° 25.323; y, en consecuencia, deviene arbitrario lo resuelto en torno a dicho rubro objeto de reclamo por parte de la actora. En razón de lo expuesto, corresponde admitir el agravio bajo análisis. V.2- Expresa, la parte demandada, que le causa agravio que el Tribunal de grado considerara, en el fallo impugnado, que la categoría profesional que correspondía al actor era la de "Repositor" y "Facturista de Salón". Ello, por cuanto sostiene que tales categorías no existen en el Convenio Colectivo de Trabajo (en adelante, CCT) N° 130/75, que rige la actividad, sino que se trata de "funciones" previstas en las categorías de "Administrativo A" y "Administrativo C", respectivamente. Concluye que, dado que el actor expresó en su demanda que le correspondía la categoría de "Maestranza C", la Cámara falló ultra petita; y que las diferencias salariales que la Cámara condenó a abonar a su parte, en base a que el actor habría estado indebidamente categorizado y remunerado, resultan improcedentes. Sobre el particular, se observa que, en la demanda, el actor expresó que cumplió funciones de "Repositor" y "Facturista de Salón", aún cuando fue encuadrado indebidamente en la categoría "Maestranza A" (cfr. fs. 4); y reclamó diferencias salariales por entender que la categoría correspondiente a las funciones por él cumplidas era la de "Maestranza C" (cfr. fs. 6). Cabe recordar que el art. 47 del CPL dispone expresamente que en los procesos laborales el juez o tribunal están facultados para resolver ultra petita, de conformidad con las acciones promovidas y de acuerdo a la forma en que se trabó la litis. En la especie, y como lo apuntara ut supra, la parte actora expuso en su demanda que se encontraba indebidamente registrado en el punto relativo a su categoría profesional, indicó las tareas que desarrollaba para la demandada y reclamó las diferencias salariales entre los haberes percibidos y los devengados en virtud de la circunstancia expuesta. Al contestar la demanda, la empleadora negó adeudar al actor suma alguna en concepto de diferencias salariales, como así también que aquel hubiera cumplido funciones de "Repositor" y "Facturista de Salón", y que hubiera sido encuadrado en la categoría de "Maestranza A" a los fines de disminuir su remuneración (cfr. fs. 46 vta.). En su versión de los hechos, expresó, en relación a este tópico, que "Durante todo el tiempo de vigencia de la relación laboral se le abonó lo establecido por el convenio que rige la actividad para un trabajador de su categoría (Maestranza A)" (cfr. fs. 47 vta.). Trabada de tal modo la litis, el testigo Miguel Ángel Campos manifestó que el actor "Era facturista y acomodaba las mercaderías en los depósitos y en salón también hacíamos reposición.- Lo se porque éramos compañeros y hacíamos el mismo trabajo?. En cuanto las funciones de facturista, aclaró: "Por ejemplo uno venía con la mercadería, el facturista le acomoda la mercadería y le tildando sin scanner, cada mercadería tiene un código, para ello uno tenía que saber cada uno de los códigos de cada mercadería, le decía el total al cliente y se le preguntaba si necesitaba algo mas, si no necesitaba algo mas, se le indicaba que pase por caja a pagar la mercadería" (cfr. fs. 144). Por su parte, el testigo Luis Rolando Corti, quien expresó ser cliente de la demandada, afirmó que "el Sr. Gómez estaba como cajero, pero no manejaba plata, hacía un trabajo parecido, no se como se llama. (...) La función que yo lo veía hacer era esa que manifesté anteriormente, esta tarea consistía por ejemplo, uno va a

Capo entonces en este caso Gómez marcaba toda la mercadería que uno llevaba y después uno pasa por caja a pagar, a veces también lo veía acomodar mercaderías? (sic.), (cfr. fs. 145). Conforme se desprende de las constancias de autos, resulta irreprochable la consideración del Tribunal en orden a que tales testigos no fueron tachados por ninguna de las partes, y a que sus dichos resultan coincidentes. Por lo demás, el Tribunal expresó: ?Igualmente, resultan procedentes las diferencias salariales reclamadas por el trabajador, con fundamento en la categoría laboral que ostentaba dado que se acreditó la errónea registración de su categoría laboral mediante prueba testimonial ya mencionada, máxime aún si la accionada se limitó solo a negar categóricamente las tareas que denunció el actor como cumplidas efectivamente, sin decir nada acerca de cuáles fueron concretamente las labores que aquel efectivizó...? (cfr. fs. 308). En el marco descrito, considero que lo resuelto por la Cámara, respecto a la categoría laboral del actor, guarda estricta relación con las acciones promovidas y con la forma en que quedó trabada la litis, por lo que, ciñéndonos a los fundamentos del agravio bajo análisis, lo decidido por la Cámara se adecua a las disposiciones del art. 47 del CPL. Aún cuando el trabajador haya expuesto en su demanda que le correspondía la categoría de ?Maestranza C?, en modo alguno resulta contrario a derecho que el Tribunal de grado entendiera que debió encuadrarse en una categoría distinta, si las tareas cumplidas por el actor, acreditadas en autos mediante la referida prueba testimonial, son las descriptas para una categoría profesional diversa a la invocada por el actor en su demanda. Ello, por cuanto, en virtud de la regla iura novit curia, el juez tiene la facultad de calificar jurídicamente las relaciones o situaciones, siempre que ello no implique alterar la naturaleza de la acción que sirvió de base para la articulación de la relación procesal. A mi criterio, y por lo arriba expuesto, esto último no aparece configurado en la especie. En consecuencia, los fundamentos del agravio aquí tratado -tal como fueran expuestos- resultan insuficientes y carecen de aptitud para descalificar el fallo impugnado como acto jurisdiccional válido, respecto a lo considerado y decidido en orden a la categoría laboral correspondiente al actor y las cuestiones que guardan relación con aquella; por lo que corresponde desestimar el agravio bajo estudio.

V.3- Aduce la demandada que le causa agravio que el Tribunal de mérito no considerara prueba -que detalla- que acreditaría el pago efectuado por la demandada al actor de los siguientes rubros: indemnización por antigüedad, sustitutiva de preaviso, SAC s/ preaviso, integración mes de despido, SAC s/ integración mes de despido, vacaciones proporcionales 2006, SAC s/ vacaciones proporcionales y SAC proporcional 1º cuota 2006. Esgrime que, por tal motivo, el fallo impugnado contendría una planilla de cálculo ?por demás elevada?. Es del caso puntualizar que la planilla de cálculos contenida en la sentencia en crisis contempla los siguientes rubros: 1) sanción artículo 2, Ley Nº 25.323; 2) sanción art. 16, Ley Nº 25.561 ? Decreto Nº 1433/05; 3) haberes adeudados correspondientes a 28 días del mes de agosto de 2006; 4) diferencias salariales (cfr. fs. 310 y vta.). Como se advierte, en la planilla de marras se efectuó el cálculo de rubros distintos a los señalados por la recurrente como abonados al actor y cuyo pago surgiría de la prueba que señala. Dejando a salvo la solución propiciada en el apartado V.1- del presente y sin soslayar la vinculación existente entre determinados rubros a los efectos de sus respectivos cálculos, considero que la crítica efectuada por la demandada -tal como fuera formulada- resulta insuficiente para descalificar el fallo como acto jurisdiccional válido en orden a este tópico. Ello, porque el discurso argumental de la demandada no consigna los motivos por los que la prueba que denuncia como omitida en el juicio valorativo del Tribunal evidenciaría que la sentencia habría condenado a la demandada a pagar rubros ya abonados, o importes ?por demás elevados?; ni explica dicha parte las razones por las cuales tales probanzas evidenciarían que la planilla de cálculo habría sido erróneamente confeccionada. Consecuentemente, corresponde desestimar el agravio bajo tratamiento.

V.4- Atento a lo considerado en el apartado V.1 de la presente, resulta inoficioso el tratamiento de los agravios expuestos en cuarto orden por la demandada recurrente.

VI.- En mérito a las razones argumentadas en los apartados anteriores, considero que corresponde NO HACER LUGAR al recurso de casación deducido por la parte actora contra la sentencia Nº 154 de la Excma. Cámara del Trabajo, Sala VI de fecha 12 de septiembre de 2011, corriente a fs. 307/311 de autos; y HACER LUGAR PARCIALMENTE al recurso de casación planteado por la parte demandada en contra de la misma sentencia y, en consecuencia, CASAR PARCIALMENTE la sentencia recurrida, dejando parcialmente sin efecto el punto I) de su parte resolutive, únicamente en cuanto admite la demanda promovida por el señor Julio David Gómez, en contra de la firma Autoservicio Capo S.A., en concepto de ?Sanción art. 2 Ley Nº 25.323?, así como totalmente sin efecto los puntos V) y VI) de igual parte resolutive, en base a la siguiente doctrina legal: ?Es arbitraria y, por ende, nula la sentencia que, sin fundamentos suficientes, admite el reclamo de la parte actora fundado en el artículo 2 de la Ley Nº 25.323?; y REMITIR estos autos a la Excma. Cámara del Trabajo a fin que, con la composición que corresponda, dicte nuevo pronunciamiento al respecto, sin que lo dicho suponga adelantar opinión sobre el tema.

VII.- Atento a la conclusión que infiero, a que el vicio que afecta parcialmente a la sentencia impugnada proviene de la actividad del órgano jurisdiccional, y a que existe mérito para resolver de este modo sobre la base de la cuestión planteada en el recurso de casación deducido por la parte actora, las costas de esta instancia extraordinaria local se imponen por el orden causado respecto de ambos recursos de casación (cfr. arts. 49 del CPL y 105, inc. 1º, del CPCC). Por ello, propicio: "I.- No hacer lugar al recurso de casación planteado por la parte actora contra la sentencia Nº 154 de la Excma. Cámara del Trabajo, Sala VI de fecha 12 de

septiembre de 2011, glosada a fs. 307/311 de autos.- II.- Hacer lugar parcialmente al recurso de casación planteado por la parte demandada contra la sentencia N° 154 de la Excma. Cámara del Trabajo, Sala VI de fecha 12 de septiembre de 2011, glosada a fs. 307/311 de autos; y, en consecuencia Casar parcialmente dicha sentencia, dejando parcialmente sin efecto el punto I) de su parte resolutive, únicamente en cuanto admite la demanda promovida por el señor Julio David Gómez, en contra de la firma Autoservicio Capo S.A., en concepto de "Sanción art. 2 Ley N° 25.323", así como totalmente sin efecto los puntos V) y VI) de igual parte resolutive, conforme lo tratado y la doctrina legal enunciada en el considerando; y disponer la remisión de los presentes actuados al referido Tribunal a fin que, por la Sala que corresponda, dicte, en lo pertinente, nuevo pronunciamiento.-III.- Costas de esta instancia extraordinaria local, como se consideran.- IV.- Reservar pronunciamiento sobre regulación de honorarios para su oportunidad".

La señora vocal doctora Claudia Beatriz Sbdar, dijo: Comparto el voto del señor vocal preopinante, doctor Antonio Daniel Estofán puntos I, III, V, V.1, V.2, V.3, V.4, VI excepto en la parte que rechaza el recurso de casación deducido por la parte actora, VII y puntos II, III y IV de la parte dispositiva. El recurso de casación queda aprehendido entre los recursos extraordinarios, aquellos cuya admisibilidad se halla supeditada a la concurrencia de motivos o causales específicamente establecidas por la ley, y en los cuales, consecuentemente, las facultades del órgano competente para resolverlos están limitadas al conocimiento de determinados aspectos de la resolución impugnada. En la legislación argentina son recursos extraordinarios, en el orden nacional, el federal previsto por el art. 14 de la Ley N° 48 y el de inaplicabilidad de la ley, y en el orden provincial, los de inconstitucionalidad y casación (este último en sus dos aspectos referidos a los errores de juicio y a los defectos procesales) (cfr. Palacio, Lino, "Derecho Procesal Civil", Tomo V, pág. 36). En el marco del alcance y finalidad de la vía extraordinaria local de la casación precedentemente recordada, la ley procesal laboral local dispone en su art. 131 que "el recurso de casación sólo podrá ser interpuesto por los siguientes motivos: 1. Por violación, inobservancia o errónea aplicación del derecho sustantivo o adjetivo. 2. Cuando la interpretación de la ley, realizada por la sentencia, resultara contradictoria con anteriores pronunciamientos de las Salas de las Cámaras de Trabajo dictadas en los cinco (5) años precedentes". Asimismo, consolidada jurisprudencia de esta Corte (de sus dos Salas) desde hace varias décadas admite de modo excepcional, como fundamento del recurso de casación, arbitrariedad en la valoración de la plataforma fáctica de la causa, supuesto que afecta las garantías constitucionales de los arts. 18 CN y 30 CP y que remite ineludiblemente a los hechos y pruebas que integran la referida plataforma fáctica (confr. recientes fallos de este Tribunal, "G.N.C. Alberdi S.R.L. vs. García Miguel Rubén s/ Pago por consignación", sentencia N° 05 del 14/02/2011; "Platas Robles Miguel Ángel vs. Marino Menéndez Ana Carolina s/ Acciones posesorias", sentencia N° 253 del 11/5/2011 y "Orellana Vda. de Caña Ana María vs. Raskovsky Luis Raúl s/ Daños y perjuicios", sentencia N° 824 del 28/10/2010, entre muchas otras). En efecto, no es posible para el tribunal que resuelve el recurso de casación, pronunciarse positiva o negativamente sobre el planteo de arbitrariedad en la valoración de la prueba si, a modo de ejemplo, se basa en que el fallo impugnado ha prescindido de una prueba relevante o, contrariamente, en que se funda en prueba irrelevante o bien, que valora irrazonablemente una prueba, y no examinara -en los dos primeros ejemplos- si la omitida o la considerada se trató o no, de una prueba relevante para la decisión del caso y -en el último- si las declaraciones de partes, o de terceros, o los términos del dictamen pericial, o de un documento han sido, o no, razonablemente interpretados por la Cámara. Tanto cuando el recurso de casación se funda en violación, inobservancia o errónea aplicación del derecho sustantivo o adjetivo, como en el motivo jurisprudencialmente admitido de arbitrariedad en la valoración de la plataforma fáctica de la causa, debe cumplir las exigencias de oportunidad, definitividad del pronunciamiento, suficiencia de la impugnación y afianzamiento, establecidas en los arts. 132 y 133 del CPL. Todos los mencionados requisitos de admisibilidad son primero juzgados por la misma Cámara que dictó la sentencia impugnada (art. 136 del CPL) y, definitivamente por esta Corte en las actuaciones del recurso directo de queja por casación denegada deducido contra el pronunciamiento de la Cámara que declaró inadmisibile el recurso de casación (art. 139 del CPL) o bien, cuando los autos principales son elevados porque el recurso ha sido concedido por el Tribunal de grado (art. 136 del CPL). Efectuadas las precisiones precedentes (en igual sentido, sentencias N° 930 del 06/12/2011, "Calderón, Leonor vs. Clínica Casa Grande SRL s/ Cobro de pesos"; N° 932 del 06/12/2011, "Catalán, Juan Héctor vs. S.E.T.I.A. s/ Cobro de pesos"; N° 974 del 14/12/2011, "Rubí, Carlos vs. Erogas SRL s/ Cobro de pesos"; N° 993 del 16/12/2011, "Rodríguez, Mónica vs. Rivadeneira, Juan René s/ Cobro de pesos"; N° 1021 del 21/12/2011, "Tevez, Victoria vs. Barros Marta s/ Indemnización por despido"; N° 1035 del 28/12/2011, "Roldán, gloria Elena vs. GNC Plus SRL s/ Despido"; N° 74 del 29/02/2012, "Jiménez, Vanina vs. Sanatorio 9 de Julio SA s/ Cobro de pesos"; N° 167 del 21/3/2012, "Acuña, Gladys Graciela vs. Empresa de Distribución de Energía de Tucumán s/ Indemnizaciones"), cabe señalar que esta Corte coincide con el juicio positivo de admisibilidad de los recursos de ambas partes efectuado por la Cámara (fs. 347 y vta.). Ello así por cuanto fueron interpuestos en término contra una sentencia definitiva, ambos denuncian infracción normativa y en el caso del recurso de la demandada, arbitrariedad en la valoración de la prueba, se bastan a sí mismos y el requisito del afianzamiento no resulta exigible respecto del actor, en tanto se halla debidamente cumplimentado por la parte demandada (cfr. fs. 331/332). Consecuentemente, corresponde abordar la procedencia

del recurso interpuesto. Al mismo tiempo que reitero mi coincidencia con puntos I, III, V, V.1, V.2, V.3, V.4, VI excepto en la parte que rechaza el recurso de casación deducido por la parte actora, VII y puntos II, III y IV de la parte dispositiva del voto del sr. Vocal preopinante Dr. Antonio Daniel Estofán, expreso mi disidencia respecto a los puntos IV.1, IV.2 y IV.3 de la sentencia y al punto I. de la parte resolutive. Comparto el criterio del vocal preopinante en el sentido de que la protección contra el despido por causas de matrimonio, prevista en el art. 182 LCT también alcanza al trabajador varón, sobre todo por obra de la incorporación de los Tratados de Derechos Humanos con jerarquía constitucional. Pero si ese punto de partida es correcto, creo, contrariamente a lo que expresa el voto del preopinante, que la presunción iuris tantum establecida en el art. 181 LCT también es aplicable al trabajador de sexo masculino. La interpretación del voto preopinante es que el trabajador varón está protegido contra el despido por causa de matrimonio siempre que demuestre fue despedido por haber contraído matrimonio, dentro de los límites temporales que fija el art. 181 LCT, esto es de los tres meses anteriores o seis meses posteriores al matrimonio y siempre que haya mediado notificación fehaciente al empleador. De manera tal que según el criterio con el que disiento, el empleador puede despedir, sin pagar la indemnización agravada del art. 182 LCT, a un trabajador varón que le notifica que va a casarse, dentro de los plazos del art. 181 LCT, sin expresar causa o sin probar la que expresare. Si el trabajador considera que fue despedido por causa del matrimonio, por el contrario, debe probar que su despido fue causado por haber contraído matrimonio, sin que su carga probatoria sea alivianada por ninguna presunción. Vale decir que en el proceso el trabajador de sexo masculino está en desventaja probatoria con respecto a la trabajadora de sexo femenino. Debo reconocer que una muy importante jurisprudencia avala la postura del voto preopinante. Así opinan en el mismo sentido, a saber: C. Nac. Trab., Sala I, 25/4/2012, ?Carrenca, Federico Martín c. La Segunda ART S.A.?, DT 2012 (agosto), 2062; C. Nac. Trab., Sala X, 17/02/2000, ?Calzon, Neber c. La Prensa S.A.?, DT2000-B, 1609; C. Nac. Trab., Sala IV, 30/6/2011, ?Godoy, Damián Edgardo c. Ingeniero Augusto H. Spinazzola S.A. s/ Despido?, LLO; C. Nac. Trab., Sala VI, 17/4/2008, ?Adaro, Rodolfo Aníbal c. Telecom Personal S.A.?, LLO; C. Nac. Lab. Posadas, Sala II, 12/3/2008, ?Ríos, Mariano José c. América Latina Logística Mesopotámica S.A.?, LLLitoral 2008 (julio), 678; C. Nac. Trab., Sala VI, 10/6/2004, ?Stafforini, Domingo I. c. IRSA Inversiones y Representaciones S.A.?, DT2004 (diciembre), 1521; C. Civ., Com., Lab. y Paz Letrada de Curuzú Cuatiá, 26/4/2004, ?Peker, Ariel S. c. Mix S.R.L. y otro?, LLLitoral 2005 (marzo), 138; C. Nac. Trab., Sala II, 04/11/1988, ?Albrizio, José L. c. Discompany, S. A.?, DT1989-A, 440. Por otro lado, se registran fallos que extienden la presunción del art. 181 de la LCT al trabajador hombre: Sup. Corte Buenos Aires, 03/11/2010, ?D'Alessandro, Fernando Luis c. Abbot Laboratorio Argentina S.A.?, LLO; C. Nac. Trab., Sala II, 11/02/2008, ?Maslowski, Hernán y otro c. Whynet Euro RSCG Interaction S.A.?, LLO; C. Nac. Trab. Gral Roca, 30/7/2010, ?Pedretti, Renzo Fabian c. Jacr S.R.L.?, LLO; C. Lab. Rosario, Sala I, 25/02/2009, ?Olmos, Néstor c. Instituto Erich From?, LLLitoral 2009 (diciembre), 1303; Suprema Corte Buenos Aires, 20/12/2000, ?Pizzonia, Miguel A. c. Cruppi S. A.?, LLBA2001, 801-DT2001-B, 1939; C. Nac. Com., Sala D, 29/10/2003, ?González, Alberto M. s/ Inc. de pronto pago en: Rosel, Laura R. s/ Conc. prev.?, LL 2004-B, 783; Sup. Corte Mendoza, Sala II, 23/12/2004, ?Vilurón, Oscar F. c. Telefónica de Argentina S.A.?, LLGran Cuyo2005 (junio), 598. Se trata entonces de una cuestión discutida, por lo que previo a continuar fundamentando mi voto disidente debo señalar que lo que debe presidir el análisis que formularé a continuación es la interpretación de la LCT no en forma aislada sino desde una perspectiva de derechos humanos, en particular la de no discriminación en razón de sexo y de protección integral de la familia. Al respecto cabe señalar que la Corte Suprema de la Nación ha señalado que ?Es regla en la interpretación de las leyes dar pleno efecto a la intención del legislador, computando la totalidad de sus preceptos de manera que se compadezcan con el resto del ordenamiento jurídico y con los principios y garantías de la Constitución Nacional. La exégesis de la ley requiere la máxima prudencia, cuidando que la inteligencia que se le asigne no pueda llevar a la pérdida de un derecho o el apego a la letra no desnaturalice la finalidad que ha inspirado su sanción?, CSJN, 14/5/1987, "Fernández Propato, Enrique C. c. La Fraternidad Soc. del Personal Ferroviario de Locomotoras", LL 1987-D, p. 494, p. 7. Es desde esa interpretación acorde con el ordenamiento jurídico todo, comprensivo no solo de la LCT sino también de los tratados de derechos humanos con jerarquía constitucional y de los que tienen jerarquía superior a las leyes, como son los convenios de la OIT ratificados por nuestro país, que debo comenzar diciendo que esta Corte ya ha fijado como doctrina legal, con todas las implicancias legales que ello tiene para los tribunales inferiores de la provincia que: ?La presunción del art. 181 de la ley de contrato de trabajo es procedente sin distinción de sexos quedando a cargo del principal la prueba de la justificación del despido que enerve su aplicación?, CJST., sentencia N° 1179, del 30/11/2006, ?Paz Lucio Ramón vs. Nortcuyo Protools S.A. s/ Cobro de pesos?. En CSJT, sentencia N° 1041 del 30/10/2006, ?Salazar Juan José vs. Libertad S.A. s/ Cobro de pesos?, la doctrina legal fue que ?La indemnización especial prevista por el art. 182 de la ley de contrato de trabajo es procedente sin distinción de sexos. La presunción del art. 181 del mismo ordenamiento funciona respecto de los dependientes mujeres y varones, quedando a cargo del principal la prueba de la justificación del despido que enerve su aplicación?. Creo que debe mantenerse la doctrina legal de esos fallos, pues de lo contrario se violaría uno de los principios básicos de la aplicación de los derechos humanos, como es el de progresividad. Esto significa que los avances

en materia de derechos fundamentales no deben tener retrocesos, que las conquistas deben quedar incorporadas a los sistemas jurídicos. Respecto de la fundamentación de la protección que acuerdan a la mujer los arts. 180 a 182 LCT, se ha sostenido, y es la posición que sigue el voto preopinante que no comparto, que ella está basada no tanto en la situación del matrimonio en sí mismo, sino en que la institución matrimonial tendría como consecuencia lógica la maternidad de la trabajadora. Ello llevaría a que algunos empleadores pretendieran desvincularse laboralmente de aquellas trabajadoras antes de que sobrevengan situaciones ligadas al hecho de ser madre, como ser embarazos, licencias por enfermedad de los niños, etc. No niego que ese razonamiento tiene su parte de verdad, y que quizás pudo tenerlo mucho más en la época de la sanción de la Ley N° 20.744, pero no creo que la protección de la maternidad sea la principal y exclusiva fundamentación de los arts. 180 a 182 LCT. En el plenario de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, del 23/3/1990, *Drewes, Luis A. c. Coselec, S.A.*, algunos votos sostuvieron que la protección de los arts. 180 a 182 busca proteger a la mujer, aunque ya augurando algunos cambios sociales en los patrones de conducta de los matrimonios argentinos. Así el Dr. Vaccari dijo que *Se ha sostenido también que el distinto trato que se otorgaría al hombre y a la mujer tendría su fundamento en que el nuevo estado de ésta podría influir en el rendimiento y eficacia que el empleador espera del dependiente (licencias por maternidad, atención de los hijos, etc.)*?. Para luego agregar *Pero estos sobreentendidos han mutado junto con los cambios sociales. El empleador puede tener motivos para no desear un empleado que se casa. Hoy en día el cuidado de los hijos es compartido por los cónyuges y es frecuente que éstos se alternen para tender a las necesidades domésticas y para cumplir con sus obligaciones laborales. Aparte de la licencia especial por matrimonio, está el pago de la asignación especial respectiva y del salario familiar, obligaciones que algunos patrones eluden o prefieren no afrontar por que significan complicaciones burocráticas. Por todas estas razones, reitero, voto por la afirmativa*?. Otros votos en ese famoso plenario señalaron que el fundamento de los arts. 180 a 182 se basan en la protección de la institución familiar. Así el Dr. Capón Filas dijo que: *Los valores en juego exigen que dicha nueva realidad familiar sea protegida por la sociedad civil de un modo eficiente. De ahí los planes de vivienda, salud, educación. Bueno es recordar que las denominadas "asignaciones familiares" surgieron por imperio valorativo en Francia, concretamente en Lyon, por iniciativa de un grupo de empresarios cristianos relacionados con el equipo de Malinas (Bélgica), el mismo que en su momento redactara el denominado Código Social de Malinas. Tales empresarios, precisamente para garantizar iguales oportunidades de empleo a casados y solteros, estructuraron el régimen compensador de las mayores cargas que pudiera significar el empleo de los casados. Como se aprecia, cuando existe conciencia valorativa surgen las soluciones transformadoras*?. Y el Dr. Pigretti, dijo que *No creo acertado que si lo que pretende ponerse a salvaguarda es la institución matrimonial, el dependiente varón deba quedar excluido, ya que el objetivo final a que apunta la normativa es la protección integral del acto que tiende a la constitución de la familia de la cual el varón es necesario e imprescindible participante de su formación. Entre dos interpretaciones posibles, los jueces deben optar siempre por la que mejor se adapte y compadezca con la Constitución Nacional. En ese entendimiento considero prioritaria a la mención programática de "protección integral de la familia" a que hace referencia el art. 14 bis de la Constitución nacional, ante la criticable ubicación legislativa elegida por la ley de contrato de trabajo (t. o.) al incluir el precepto indemnizatorio en el tít. VII, referido al trabajo de mujeres*?. Entiendo que esta última es la posición correcta. Las normas del arts. 180 al 182 LCT protegen en la actualidad a la institución matrimonial, concretamente el derecho constitucional que tiene toda persona a casarse y formar una familia. En nuestra Constitución, ya está reconocido a los extranjeros el derecho a *casarse conforme a las leyes*?, en el art. 20, por lo que debe entenderse que es un derecho que tienen los nacionales. En el Código Civil, Vélez Sarsfield, entre las condiciones prohibidas, incluyó a aquellas que limitan o restringen la libertad matrimonial, art. 531 incs. 3 y 4. CCiv. Si bien en algún momento se sostuvo, como lo dice el preopinante, que la razón de ser de los arts. 180 a 182 LCT es la maternidad que sigue al matrimonio lo que implicaría una especie de *capitis diminutio* en el mundo laboral, creo, como ya lo he señalado, que esto no es totalmente verdadero. Las costumbres han cambiado desde la sanción de la LCT y en la actualidad no es cierto que la mujer que se casa necesariamente sea madre o lo sea de inmediato, o que solo tenga hijos si se casa o que no pueda tenerlos fuera del matrimonio.

Por otro lado, si se considera que el verdadero fundamento de la prohibición de despedir por causa de matrimonio en la LCT es el casamiento mismo y no la maternidad asociada a él, en los matrimonios entre personas del mismo sexo, las mismas también pueden ser protegidas por la presunción del art. 181 LCT, si es que son despedidas por decidir casarse y, según el caso, por la Ley N° 23.592. Considero que si lo que se protege es la institución familiar, no hay razones para que esa facilitación procesal no se integre también de igual manera a las presunciones por despido por causa de matrimonio, cuando el despido es el varón casado, sobre todo porque como lo ha dicho la Corte Suprema de la Nación, deben tenerse en cuenta *los serios inconvenientes probatorios que regularmente pesan sobre las presuntas víctimas, nada menos que en litigios que ponen en la liza el ominoso flagelo de la discriminación, cuya prohibición inviste el carácter de ius cogens*?. CSJN, 15/11/2011, *Pellicori, Liliانا Silvia c. Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ Amparo*?, Fallos: 334:1387. Debe apreciarse que si la protección de los arts. 180 a 182 LCT contra el despido por matrimonio se basa en el mandato constitucional de proteger a la familia, art. 14 bis CN, la Corte Suprema ha

dicho que 'el art. 14 bis, tanto en su extensión como en su comprensión, ha de ser entendido al modo de lo que ocurre con los preceptos que enuncian derechos humanos (vgr. PIDESC, art. 5.2), vale decir, como una norma de contenidos mínimos (v. Rodríguez, Luis Guillermo s/ recurso de queja, Fallos: 329:1794, y García Méndez, Fallos: 331:2691, 2700/2701), no excluyente de 'otros derechos y garantías que son inherentes al ser humano' (Convención Americana sobre Derechos Humanos, art. 29.c), sobre todo ante la amplitud de miras que le confiere el mencionado principio protectorio que lo encabeza, y la referencia, en general, a las 'condiciones de trabajo'. Esta exégesis, por lo pronto, impone una ingente labor legislativa en aras de dar plenitud a las mandas constitucionales y, así, garantizar 'el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por [la] Constitución y por los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos (Constitución Nacional, art. 75 inc. 23)' (Vizotti, cit., p. 3688)'. CSJN, 07/12/2010, 'Alvarez, Maximiliano y otros c. Cencosud S.A?', fallos 333:2306. En ese mismo fallo también se dijo, en el considerando 10, que el ius cogens informa al 'principio de igualdad y prohibición de discriminación'. La protección de la familia no solo debe encontrarse en la Constitución, sino que los Tratados de Derechos Humanos, obligan a su protección. Así la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre la consideran 'elemento fundamental de la sociedad', art. 6; la Declaración Universal de Derechos Humanos es más explícita aun, cuando dice que 'Los hombres y las mujeres, a partir de la edad núbil, tienen derecho, sin restricción alguna por motivos de raza, nacionalidad o religión, a casarse y fundar una familia; y disfrutarán de iguales derechos en cuanto al matrimonio?', art. 16 inc. 1, y luego, en el art. 16 inc. 3, reitera que 'La familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado'. Muy similar es el art. 23 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Creo por otro lado que hay que tener en cuenta no solo las nuevas realidades jurídicas sino también los deseables cambios en hábitos de comportamiento y de reparto de tareas domésticas entre hombres y mujeres, que pueden llevar a que lo que quizás en algún momento fue razonable, porque la mujer que trabajaba tenía a su cargo en forma casi exclusiva las tareas domésticas, en la actualidad demanden ser acompañados por claros pronunciamientos del Poder Judicial, como custodia de las garantías y derechos reconocidos en la Constitución, en este caso la igualdad real de oportunidades, derechos y deberes entre hombres y mujeres. Así, se ha señalado que 'Actualmente, asistimos a una reestructuración de la familia. Es hoy muy frecuente ver que quien se encarga de las tareas domésticas y el cuidado de los hijos son los padres en conjunto, cuando no sólo el padre, debido a encontrarse desocupado o tener un trabajo con menores responsabilidades o mayores libertades que la mujer. Por este motivo, es que hoy pueden ser víctimas de la discriminación tanto hombres como mujeres, mas si a esto sumamos que hoy la discriminación ha tomado ribetes impensados, pudiendo basarse en cualquier situación de diferenciación, diferenciación que no es bien vista en una sociedad que pretende la unificación de sus integrantes en vistas a lograr un único tipo de sujeto: el consumidor. No pocos empleadores piensan que un trabajador casado y/o con hijos, sea hombre o mujer, tiene menos predisposición a trabajar horas extras, o adecuarse a los cambios de la empresa que lo puedan llevar a tener menos tiempo para su familia, o que por estas situaciones tiene objetivos personales que pueden interponerse en los objetivos de la empresa. Hoy, el hombre da al tiempo con su familia, al cuidado de sus hijos y a las tareas del hogar, una importancia impensada hace 40 años atrás cuando el hombre pensaba que su obligación era solo trabajar y llevar el dinero a su casa, siendo la mujer la encargada de todas las tareas del hogar, el cuidado de los hijos inclusive. El hombre en la actualidad, en un porcentaje impensado en el pasado, ve el matrimonio, la vida en pareja y la familia, de una manera distinta.' Serrano Alou, Sebastián, 'La discriminación por matrimonio y/o embarazo y los cambios culturales y legales?', LLO. Al respecto cabe destacar que el párrafo decimocuarto del preámbulo de la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 1979, en el que se indica que los Estados Partes reconocen 'que para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia'. Estos cambios en las tareas familiares no son solo una mera expresión de deseos sino que constituyen obligaciones internacionales de nuestro país, que se asumieron al suscribir instrumentos internacionales de protección de los derechos de la mujer. A modo de ejemplo la Convención sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, dice en el Preámbulo que 'la educación de los niños exige la responsabilidad compartida entre hombre y mujeres' y que 'para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia'. La igualdad real entre hombres y mujeres debe también comprender al ámbito doméstico, por lo cual, desde el Poder Judicial, no puede admitirse en nuestros tiempos, que hay tareas o roles que deban ser predominantemente masculinos o femeninos. Y mucho menos que por esa existencia de roles, la ley deba brindar más protección a hombres que a mujeres o viceversa. Es que en última instancia, la interpretación con la que disiento sigue colocando en inferioridad de condiciones a la mujer que al hombre. Si el empleador sabe que el trabajador varón no está amparado por la presunción iuris tantum a su favor cuando es despedido por causa de matrimonio, esto quiere decir que podría resultarle más barato o más económico contratar hombres que mujeres. O lo que es lo mismo que el despido del varón casado es menos costoso que el de la mujer. Creo que este razonamiento debe ser complementado con el análisis

de la dificultad probatoria. La interpretación que pone a cargo del varón la prueba de que su despido obedeció a la celebración del matrimonio, lo coloca en una situación sumamente desventajosa en el juicio contra su patrón. Dicho en otros términos, la lógica indica que es al empleador a quien le resulta más fácil la prueba de que el trabajador fue despedido por motivos ajenos a la cercanía temporal con la celebración del matrimonio. El Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares, de la OIT, de 1981, ratificado por Ley N° 23.467 expresamente menciona en su preámbulo que "muchos de los problemas con que se enfrentan todos los trabajadores se agravan en el caso de los trabajadores con responsabilidades familiares, y reconociendo la necesidad de mejorar la condición de estos últimos a la vez mediante medidas que satisfagan sus necesidades particulares y mediante medidas destinadas a mejorar la condición de los trabajadores en general". En el art. 3.1. dice "Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional 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". Pero lo que es más destacable de ese convenio, en relación al caso de autos es el art. 8 que dice que "La responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo". Creo que está claro que quien se casa o decide casarse es alguien que asume la "responsabilidad familiar" a que alude el convenio, por lo que no cabe otra conclusión de que debe tener a su cargo la misma protección. Con respecto a la carga de la prueba en materia de desigualdad de trato entre hombres y mujeres el considerando 31 de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y Del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición) dice que: "La adopción de normas sobre la carga de la prueba tiene una gran importancia para garantizar el respeto efectivo del principio de igualdad de trato. Por consiguiente, tal como sostiene el Tribunal de Justicia, deben adoptarse disposiciones para garantizar que la carga de la prueba recaiga en la parte demandada cuando a primera vista haya un caso de discriminación, excepto en relación con los procedimientos en que sea el Tribunal o el órgano nacional competente quien deba instruir los hechos. Sin embargo, es necesario precisar que la apreciación de los hechos de los que pueda resultar la presunción de haberse producido una discriminación directa o indirecta sigue correspondiendo al órgano nacional competente, con arreglo al Derecho nacional o a las prácticas nacionales. Más aún, los Estados miembros están facultados para introducir, en todas las fases de los procedimientos, un régimen probatorio que resulte más favorable a la parte demandante". Estimo que el criterio de hacer solo aplicable a la mujer la presunción del art. 181 LCT, encuadra dentro de lo que esa Directiva describe como "discriminación indirecta", que es "la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios" (art. 1. b). La interpretación no extensiva de la presunción iuris tantum del art. 181 al trabajador varón, no se justifica con medios legítimos y persigue fines contrarios a la Ley N° 23.592. En efecto, si la razón de ser de la protección del despido por matrimonio es proteger la familia, cumpliendo así el mandato del art. 14 bis de otorgar protección integral a la familia, no hay razones válidas para no extenderla al trabajador varón, porque la prueba casi imposible en la que coloca al trabajador varón despedido a causa del matrimonio, no solo lo perjudica a él como litigante, sino que también desalienta a otras víctimas de esa misma discriminación a iniciar reclamo judicial. Asimismo debo señalar que esa misma interpretación no extensiva de la presunción a favor del varón viola el art. 17 de la LCT, que prohíbe hacer discriminaciones basadas en el sexo. Por otro lado, en materia de discriminación la Corte Suprema de Justicia de la Nación, ha sostenido en varios precedentes que si una persona demuestra su pertenencia a una categoría sospechosa de discriminación, la carga de la prueba se invierte y para al autor de la discriminación no le es suficiente la acreditación de la mera razonabilidad del acto discriminatorio, sino que debe producir "una cuidadosa prueba sobre los fines que había intentado resguardar y sobre los medios que había utilizado al efecto. En cuanto a los primeros, deben ser sustanciales y no bastará que sean meramente convenientes. En cuanto a los segundos, será insuficiente una genérica 'adecuación' a los fines, sino que deberá juzgarse si los promueven efectivamente y, además, si no existen otras alternativas menos restrictivas para los derechos en juego que las impuestas por la regulación cuestionada", "Hooft, Pedro vs. Provincia de Buenos Aires", 16/11/2004, Fallos: 327:5118; criterio luego reiterado y profundizado en "Gottschau, Evelyn P. c. Consejo de la Magistratura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires", 08/8/2006, Fallos: 329:2986; "Mantecón Valdés, Julio c. Estado Nacional -Poder Judicial de la Nación- Corte Suprema de Justicia de la Nación", 12/8/2008, Fallos: 331:1715; "Pérez Ortega, Laura Fernanda c. Honorable Cámara de Diputados de la Nación", 21/02/2013, LL ; LL 2013-B, 337. Se podrá replicar que a los varones no se les puede considerar como parte de una categoría sospechosa porque tradicionalmente no fueron los que sufrieron a lo largo de tiempo la discriminación como otros colectivos. Lo cierto es que muchas de las distinciones que hacía la ley en contra del varón han ido desapareciendo, y así el trabajador viudo puede cobrar la pensión de

su viuda; la edad para contraer matrimonio se ha equiparado en 18 años para ambos sexos (Ley N° 26.579), cuando tradicionalmente la mujer podía casarse a menor edad (con la Ley N° 23.515 la edad era de 18 años para el hombre y 16 para la mujer, art. 166 inc. 5). Otras distinciones se han ido eliminando por vía jurisprudencial, como por ejemplo la que impide al yerno viudo heredar a sus suegros art. 3576 bis. CCiv., (J. Civ. y Com. de 27a Nom. Córdoba, 30/4/2009, ?M. o M.,A.?, LLC 2009 (junio), 549; J. Civ. y Com. P°Nom. San José de Metán, 08/4/2010, ?G.A.?, LLNOA 2010 (agosto), 597; C. Nac. Civ., Sala B, Sala B, ?S., A. /suc. ab intestato?, 08/11/2010; LL 2010-F, 366; C. Nac. Civ., Sala A, ?Nazar Anchorena, José Agustín s/ Sucesion ab intestato?, 09/3/2012, LL 2012-D-306). Y finalmente algunas diferencias que existen en la actualidad como ser la atribución preferente de los hijos en caso de divorcio o separación personal a la madre, art. 206 CCiv., puede que sean modificadas si se aprueba el Proyecto de Código Civil, actualmente en el Congreso de la Nación, o el art. 1217 inc. 3° que solo permite la convención prematrimonial, en la que se haga constar ?Las donaciones que el esposo hiciera a la esposa?, pero no viceversa. En materia de presunciones que solo favorecían a la mujer, puede mencionarse a la fecunda interpretación extensiva del art. 1084 CCiv., que originariamente solo cobijaba bajo la presunción de daño a la ?viuda e hijos del muerto? cuando el marido era víctima de un homicidio, que en la actualidad se aplica sin distinción de sexos a cualquier cónyuge. Muy relacionado con esto, es la tendencia jurisprudencial que se fue consolidando con el tiempo, que consideró que el trabajo del ama de casa tenía valor económico a los fines de la indemnización por muerte. Resta destacar que la Ley N° 23.592 ha sido también declarada aplicable al derecho del trabajo por la Corte Suprema de Justicia de la Nación, en los casos ?Alvarez v. Cencosud? y ?Pellicori vs. Colegio de Abogados?. En ?Pellicori?, la Corte ha realizado un minucioso estudio sobre la carga de la prueba en juicios sobre discriminación en el ámbito del trabajo y ha concluido en que para la aplicación de la Ley N° 23.592 al contrato de trabajo ?resultará suficiente, para la parte que afirma dicho motivo, con la acreditación de hechos que, prima facie evaluados, resulten idóneos para inducir su existencia, caso en el cual corresponderá al demandado a quien se reprocha la comisión del trato impugnado, la prueba de que éste tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación. La evaluación de uno y otro extremo, naturalmente, es cometido propio de los jueces de la causa, a ser cumplido de conformidad con las reglas de la sana crítica?. Por todo lo expuesto considero que la sentencia, en el punto resolutive II), en cuanto deniega al trabajador varón la extensión de la presunción del art. 181 LCT, ha aplicado erróneamente una norma de derecho en los términos del art. 750 CPCyC. Consecuentemente, corresponde CASAR PARCIALMENTE la sentencia recurrida en su punto resolutive II), en base a la doctrina legal de esta Corte: La indemnización especial prevista por el art. 182 de la ley de contrato de trabajo es procedente sin distinción de sexos. La presunción del art. 181 del mismo ordenamiento funciona respecto de los dependientes mujeres y varones, quedando a cargo del principal la prueba de la justificación del despido que enerve su aplicación?, y REENVIAR los autos a dicho tribunal para que, por intermedio de la Sala que por turno corresponda, dicte nuevo pronunciamiento. El señor vocal doctor René Mario Goane, dijo: En mis votos en autos "Santillán, José Luis vs. Ortega y Cía. S.A.C.I.F.I.A. s/ Cobro de australes" (CSJT, sentencia N° 66 del 25/02/1997), "Salazar, Juan José vs. Libertad S.A. s/ Cobro de pesos" (CSJT, sentencia N° 1041 del 30/10/2006), y "Paz, Lucio Ramón vs. Nortcuvo Protocols S.A. s/ Cobro de pesos" (CSJT, sentencia N° 1179 del 30/11/2006), expuse mi criterio en torno a la interpretación de las normas contenidas en los arts. 181 y 182 de la LCT respecto a la situación del trabajador varón. Sin embargo, resulta insoslayable la existencia de consolidada jurisprudencia en el orden nacional que admite la procedencia de la indemnización especial prevista en el art. 182 de la Ley de Contrato de Trabajo (en adelante, LCT) en caso de despido por causa de matrimonio del trabajador varón; aunque se mantienen las divergencias jurisprudenciales y doctrinarias en torno a la procedencia de la presunción establecida por el art. 181 de la LCT cuando se trata de un trabajador de sexo masculino. Atento a dicha realidad, y en el convencimiento de que razones de seguridad jurídica tornan conveniente examinar nuevamente la cuestión atinente a la interpretación de las citadas normas, concluyo que resulta prudente modificar el criterio sostenido por mi parte en los precedentes ut supra indicados. Efectuadas estas consideraciones, adhiero al voto del señor vocal preopinante, doctor Antonio Daniel Estofán. El señor vocal doctor Antonio Gandur, dijo: Adhiero íntegramente el voto de la doctora Sbdar; cuya fundamentación resulta conteste con el criterio que propicié en anteriores pronunciamientos de este Máximo Tribunal (cfr. CSJTuc., sentencia N° 1041 del 30/10/2006, en ?Salazar, Juan José vs. Libertad S.A. s/ Cobro de pesos?; ídem sentencia N° 1179 del 30/11/2006, en ?Paz Lucio Ramón vs. Nortcuvo S.A. s/ Cobro de pesos?). Efectivamente, en el primero de dichos decisorios (CSJTuc., sentencia N° 1041 del 30/10/2006) sostuvo que, en atención al principio de no discriminación entre varones y mujeres en aras de proteger la institución familiar, ?La indemnización especial prevista por el art. 182 de la Ley de Contrato de Trabajo es procedente sin distinción de sexos. La presunción del art. 181 del mismo ordenamiento funciona respecto de los dependientes mujeres y varones, quedando a cargo del principal la prueba de la justificación del despido que enerve su aplicación?. Dicho razonamiento fue ratificado, en el segundo de los decisorios antes aludidos (CSJTuc, sentencia N° 1179 del 30/11/2006), donde -en idéntico sentido- se sentó también como doctrina legal que: ?la presunción del art. 181 de la ley de contrato de trabajo es procedente sin distinción de sexos quedando a cargo del principal la prueba de la

justificación del despido que enerve su aplicación?. Por tanto, atento las consideraciones vertidas en los aludidos antecedentes, a los que remito brevemente causa, adhiero al voto anunciado. El señor vocal doctor Daniel Oscar Posse, dijo: Estando conforme con los fundamentos dados por la señor vocal, doctora Claudia Beatriz Sbdar, vota en igual sentido. Y VISTO: El resultado del precedente acuerdo, la Excm. Corte Suprema de Justicia, por intermedio de su Sala en lo Laboral y Contencioso Administrativo, RESUELVE: I.- HACER LUGAR al recurso de casación interpuesto por el actor contra la sentencia N° 154 de la Sala VI de la Cámara del Trabajo de fecha 12 de septiembre de 2011 (fs. 307/311) en su punto resolutive II); consecuentemente, CASAR PARCIALMENTE la referida sentencia en base a la doctrina legal expresada en los considerandos y REENVIAR los autos a dicho tribunal para que, por intermedio de la Sala que por turno corresponda, dicte nuevo pronunciamiento. II.- HACER LUGAR PARCIALMENTE al recurso de casación planteado por la parte demandada contra la sentencia N° 154 de la Excm. Cámara del Trabajo, Sala VI de fecha 12 de septiembre de 2011, glosada a fs. 307/311 de autos; y, en consecuencia CASAR PARCIALMENTE dicha sentencia, dejando parcialmente sin efecto el punto I) de su parte resolutive en cuanto admite la demanda promovida por el señor Julio David Gómez, en contra de la firma Autoservicio Capo S.A., en concepto ?Sanción art. 2 Ley N° 25.233?, así como totalmente sin efecto los puntos V) y VI) de igual parte resolutive, conforme lo tratado y la doctrina legal enunciada en el considerando; y DISPONER la remisión de los presentes actuados al referido Tribunal a fin de que, por la Sala que corresponda, dicte, en lo pertinente, nuevo pronunciamiento. III.- COSTAS de esta extraordinaria local, como se consideran. IV.- RESERVAR pronunciamiento sobre regulación de honorarios para su oportunidad. HÁGASE SABER. ANTONIO DANIEL ESTOFÁN (En disidencia) RENÉ MARIO GOANE CLAUDIA BEATRIZ SBDAR (En disidencia) ANTONIO GANDUR DANIEL OSCAR POSSE (con su voto) ANTE MÍ: CLAUDIA MARÍA FORTÉ

Correlaciones: Fullana, Moira; Gerino, Máximo E., Indemnización agravada por matrimonio del trabajador varón.
Reflexiones sobre el plenario ?Drewes?, Compendio Jurídico, Tomo 68, pág. 191, noviembre de 2012.

Cita digital: