

La Corte Suprema equiparó al hombre y a la mujer en las presunciones del despido por causa de matrimonio

Julián A. de Diego (*)

Sumario: I. Introducción.— II. El fallo “Puig” de la Corte Suprema.— III. Conclusión.

I. Introducción

La legislación ha protegido desde antaño a la maternidad y al matrimonio dentro del sistema legal, frente a cualquier acto de discriminación o de abuso de derecho que pudiere generar el empleador, como un mecanismo tuitivo en favor de la mujer.

En el art. 178 (LCT) se prohíbe el despido en forma relativa de la mujer por causa de maternidad, y se presume salvo prueba en contrario que el despido es por causa de maternidad si se produce este sin causa, por una causa falsa o por una causa insuficiente, dentro del plazo de protección desde la fecha de notificación por del estado de maternidad por un lapso de 15 meses (siete meses y medios previos a la fecha presunta del parto y siete meses y medio posteriores al parto), castigando al empleador con las indemnizaciones legales ordinarias más una indemnización agravada (art. 182, LCT) de un año de remuneraciones (13 salarios).

En el art. 181 (LCT) se prohíbe el despido en forma relativa por causa de matrimonio de la mujer, y se presume salvo prueba en contrario que el despido es por causa de matrimonio, o por una

causa falsa o por una causa insuficiente, dentro del plazo de protección desde la fecha de notificación y por un plazo de 9 meses (tres meses previos a la celebración del matrimonio y seis meses posteriores a esta), castigando al empleador que ejecutara el despido con las indemnizaciones legales ordinarias más una indemnización agravada (art. 182, LCT) de un año de remuneraciones (13 sueldos). Esta protección especial se encuentra en el Título VIII Capítulo III de la LCT dedicada a la mujer.

En el Plenario “Drewes” (1990) la justicia laboral había determinado que la presunción en favor de la mujer no operaba en el caso del varón, que podía acceder a la indemnización agravada de un año de remuneraciones si demostraba que el despido fue por causa de matrimonio (1).

El *onus probandi* por ende recaía sobre en el varón que era quién invocaba el acto injurioso de la desvinculación por causa de matrimonio.

La Corte Suprema en el caso “Puig”, en un fallo basado en el principio de igualdad, de inclusión, y de no discriminación, equipara a la mujer y al hombre en la protección contra el despido por

(*) Asesor de empresas y de entidades empresarias, Abogado, Doctor en Ciencias Jurídicas, Profesor Emérito de la Pontificia Universidad Católica Argentina, y Académico de Número de la Academia de Ciencias Morales y Políticas.

(1) CNTrab., en pleno, “Drewes, Luis A. c. Coselec, S. A.”, 23/03/1990, LA LEY 1990-C, AR/JUR/193/1990: 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 ley de contrato de trabajo (ADLA, XXXVI-B, 1175; t. o. 76).

causa de matrimonio, incluyendo la presunción iuris tantum, o sea, salvo prueba en contrario, y beneficia por tanto al varón con la indemnización agravada si su desvinculación se produjo sin causa en el período legal de protección, o sea dentro de los tres meses anteriores a la celebración del matrimonio o dentro de los seis meses posteriores a la misma.

Es un acto de reivindicación de que la igualdad entre el hombre y la mujer, en favor del varón, ya que se trata de un derecho que ostenta cada uno frente al otro, y recíprocamente (2).

II. El fallo “Puig” de la Corte Suprema

El fallo es por demás interesante, porque no se expidió sobre la parte más débil sino por el contrario, lo hizo por la parte que generalmente no necesita semejante protección como es el caso del varón. En rigor, la que siempre fue amparada fue la mujer como posible víctima frente al despido por causa de matrimonio.

En rigor, es difícil de admitir y de concebir que un varón sea objeto del despido porque decidió contraer matrimonio, salvo antiguos casos en donde en los contratos con los actores de teatro cine o televisión se prohibía al varón contraer matrimonio, porque se consideraba que afectaba la imagen masculina de un *sex symbol*, (antecedentes de la década de los 60).

Sin perjuicio de que tales cláusulas eran nulas, de nulidad absoluta equiparable a un acto inexistente, por afectar normas de orden público sobre derechos personalísimos, la mujer tuvo antecedentes más graves.

En efecto, uno de los precedentes se relacionaba con las azafatas de los aviones, a las que se les prohibía contraer matrimonio, y si lo hacían se las sancionaba retirándolas del servicio activo o se las despedía.

(2) CS, “Puig, Fernando Rodolfo c. Minera Santa Cruz SA s/ despido”, 24/09/2020, SJA 21/10/2020, 63. 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; ello 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.

En el fallo se comienza por afirmar que el art. 181 (LCT) *tiene una sola interpretación si equipara a varones y mujeres para acceder a la protección especial en caso de despido por matrimonio; y agrega que ello 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.*

A su vez, si recurrimos al derecho común, sus normas vedan el otorgamiento de un trato diferencial al varón que contrae matrimonio respecto del que se da a la mujer; ello en virtud de lo dispuesto en el art. 402 del Cód. Civ. y Com.

Luego critican el Plenario “Drewes” (1990), relativa a que tanto los empleados varones como las empleadas mujeres tienen derecho a la indemnización del art. 182 de la LCT en caso de despido por causa de matrimonio, pero que la presunción contenida en el art. 181 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, es arbitraria. Agregan luego: “[L]a ley no restringe su protección a la 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 Corte no trata, y parece haberlo hecho adrede, que en la realidad es probable que la mujer sea discriminada por cambio de estado civil, y en cambio, no se conoce en la realidad que el hombre sufra la misma contingencia. Esa es la razón por la cual la protección frente al despido por causa de matrimonio está incluida dentro del Título que solo ampara a la mujer que trabaja.

En cambio, la Corte se concentra en el hecho de que la Ley de Contrato de Trabajo 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 arts. 180 a 182 de la LCT es que sus disposiciones son aplicables in-

distintamente a hombres y mujeres; y luego critica al legislador al afirmar que 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.

Debemos destacar que, considerando los precedentes de la LCT y las fuentes utilizadas, no hubo tal error, y fue deliberada la protección establecida en favor de la mujer, que era el sujeto afectado en la realidad de tales actos de discriminación arbitrarios.

Solo se conocen casos anteriores a los años 50 donde en algunas empresas extranjeras prohibían el matrimonio entre empleados de la misma firma, y si se daba despedían a uno o a ambos trabajadores.

En el fallo se establece que Cámara, en el caso, puso de relieve la existencia de poderosas razones que justifican el otorgamiento de una especial protección legal a la mujer frente a la discriminación en el terreno laboral, haciéndose así eco de las motivaciones que condujeron al legislador de 1974 a incorporar el sistema protector particularmente dirigido a ella; 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.

El paradigma familiar ha experimentado profundas modificaciones hacia un nuevo modelo en el cual ambos cónyuges —entre los cuales, incluso, puede no haber diferencia de sexo— se hacen cargo indistintamente de las tareas y obligaciones domésticas y familiares.

Luego agrega que 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.

Si bien la Corte hace referencia a 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.

En otros términos, que el matrimonio le imponga al varón, conforme a su nuevo rol, que el empleador especule con que no va a cumplir sus obligaciones normales y habituales, por los deberes domésticos.

Creo que se ha confundido sin dudas los deberes del varón dentro del núcleo familiar, con que ellos sean considerados por el empleador como una circunstancia que motive el despido, en virtud de que estos menoscabarán su desempeño laboral.

Las directivas internacionales 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 patrón sociocultural que pone exclusivamente a cargo de las mujeres las tareas domésticas y la crianza de los hijos.

Una imprescindible medida de facilitación y apoyo al efecto es la de proteger a los varones 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.

La afirmación es un tanto aventurada, ya que en la realidad de todos los días y en el marco de los recursos humanos, el hecho de que hombres y mujeres contraigan matrimonio formalmente, es un acontecimiento visualizado en forma positiva, y no se conocen casos en los cuales se hayan evaluado despidos de varones por informar que contraen matrimonio, ni siquiera por las ra-

zones atendibles por cierto para otra evaluación cualquiera, establecidas en el fallo sobre el nuevo marco de los quehaceres domésticos y la distribución equitativa de estos entre los cónyuges.

En el voto del Dr. Rosenkrants afirmó: “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. 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.

Luego, el Dr. Rosatti fue más allá de la discriminación en razón del sexo o del estado civil, y agregó: “... La presunción estatuida por el art. 181 de la LCT debe ser aplicada sin distinciones en razón de género”. “El diseño normativo actual 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”.

Llama la atención que la Corte Suprema no haya citado la ley 23.592 (3) sobre discriminación, a la que recurrió incluso de oficio en el pasado, formando parte de fallos significativos, que en su art. 1º dispone: “...[Q]uien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución nacional, será obligado, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados”.

Luego agrega que a los efectos de esta norma se considerarán particularmente los actos u omisiones discriminatorios determinados por motivos tales como raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos”. Destacamos que la ley 23.592 no forma parte de la legislación laboral, y sus efectos son transver-

(3) Ley 23.592: Sancionada el 03/08/1988; promulgada el 23/08/1988; BO del 05/09/1988.

sales, pero se aplican a los casos de diferenciación arbitraria en el mundo del trabajo.

III. Conclusión

El caso “Puig” nos recuerda, salvando las distancias, el caso “Vizzoti”, donde parte de la doctrina, incluyéndonos hemos criticado el fallo de la Corte por alterar el texto de la legislación, cuando esa es una atribución del Parlamento que conforme a la Constitución Nacional es el órgano del estado con la función de dictar las leyes.

En el caso de autos, a un derecho clara y exclusivamente consagrado para la mujer, en donde no se incluye al varón con el beneficio de la presunción *iuris tantum* que admite prueba en contrario, importa una reformulación de la ley de fondo, donde el texto no resulta a todas luces aplicable al varón igual que a la mujer.

La violación del principio de igualdad en igualdad de circunstancias también encuentra en este fallo una excepción a la regla creada por la jurisprudencia tradicional de la misma Corte Suprema.

La segunda crítica, muy opinable, por cierto, es que el derecho del trabajo es un derecho tuitivo, y, por ende, el legislador, y el juez guiado por lo que impone la legislación vigente, deben propender a proteger al más débil. Esta hiposuficiencia se la visualiza claramente en la mujer en las hipótesis de maternidad y de matrimonio, y no ocurre lo mismo con el varón.

En el caso “Vizzoti” se formalizó una “reforma legislativa creando un nuevo modelo de liquidación de la indemnización por despido” claramente dirigido a los que tienen salarios en la franja superior como ejecutivos y directivos de empresas que son los más favorecidos por el sistema y no son justamente, los que requieren de la equidad y de la protección de normas tuitivas que busquen restablecer desequilibrios e injusticias.

El fallo “Puig” sin dudas reivindica al varón que a menudo, se lo desvaloriza y se lo critica frente a la mujer en la vida conyugal, en las obligaciones domésticas, y en las responsabilidades familiares.