

19900323

AR/JUR/193/1990

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, en pleno
Nacional
Segunda

Nacional

Drewes, Luis A.
Coselec, S. A.
Drewes, Luis A. c. Coselec, S. A.

DESPIDO.POR.CAUSA.DE.MATRIMONIO

Buenos Aires, marzo 23 de 1990.

Cuestión: 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 (t. o. 76)?

El Procurador General del Trabajo dijo:

El tema sometido a consideración de este tribunal surge de un interrogante que resultaría demasiado limitado para dar una respuesta global a la problemática que en el derecho laboral ha provocado el despido por causa de matrimonio en cuanto al trabajador masculino se refiere, ya que en la pregunta ha quedado presupuesta esa motivación para establecer si procede la indemnización establecida por el art. 182 de la ley de contrato de trabajo, con lo que de alguna manera queda fuera del debate un tópico tan interesante y decisivo como el concerniente a la vigencia en el supuesto de ruptura del vínculo laboral de la presunción contenida en el art. 181 del citado cuerpo legal, aspecto sobre el que se han insinuado también discrepancias entre los jueces integrantes de esta Cámara.

Sería frustratorio que se arribara a una doctrina legal incompleta que pudiera dar lugar a una nueva convocatoria para integrar la que aquí se alcanzare con enorme esfuerzo y tiempo como el que insume este procedimiento de unificación de jurisprudencia, por lo que si la respuesta mayoritaria, fuera afirmativa, cabría de alguna forma que se emitiera opinión acerca de la proyección integral al trabajador masculino de todo el cap. III del tit. VII del régimen de contrato de trabajo, remarcando lo que atañe al art. 180 de dicho cuerpo legal, para disipar cualquier duda acerca de su aplicación al dependiente varón.

Ciertamente, el desacierto metodológico del legislador ha dado pie a que se considerara este tópico como exclusivamente referido a la protección del trabajo de las mujeres, cuando de una adecuada exégesis del régimen legal no debiera extraerse una conclusión que sólo deriva de la estructuración formal del dispositivo normativo y además, consagraría una manifiesta inequidad en relación a la tutela de los derechos de los trabajadores en especial cuando la ley positiva excluye toda discriminación en base al sexo.

En esa inteligencia, débese recordar que la ley 12.383 --en su art. 1º-- receptó de manera amplia la vigencia de la protección del trabajador que contraía matrimonio sin formular distinción acerca del sexo, norma que fue reemplazada cuando con la vigencia de la ley 20.744 se la estableciera en el art. 196 con idénticos alcances, ya que allí se alude a una nulidad de todo acto o contrato o reglamentación interna que establezca el despido por causa de matrimonio para su personal, lo que evidencia que aunque se lo incluyera en el título de "Trabajo de mujeres" el ámbito de comprensión del precepto es mayor porque no existía ninguna razón para limitar una protección legal impuesta con toda amplitud en 1938, avalando esta conclusión lo dispuesto en el art. 299 en cuanto a la extensión del art. 198 al trabajador despedido con ciertas limitaciones pero, obviamente, presuponiendo su aplicación a todo el personal sin diferenciación entre mujeres y varones.

La reforma introducida por la ley 21.297 al régimen de contrato de trabajo suprimió el art. 299 por lo que a esa innovación puede atribuírsele efectos dispares según sea la interpretación que se

le quiera otorgar a la derogación. Por un lado, entender que con ello ha quedado ratificado que el cap. III sólo rige para el trabajo de mujeres o por el contrario, teniendo en cuenta el mensaje que precede el dictado de la ley 21.297 en cuanto que a través de sus modificaciones no se intenta excluir el principio protectorio del derecho laboral ni cercenar ningún derecho al trabajador como es el de formar una familia, institución esta última que goza de una protección integral con base constitucional según el art. 14 nuevo, concluir que se otorga a todo trabajador sea mujer o varón una protección de las mismas características (SC Buenos Aires, mayo 12-1987, "Molina, Gustavo F. c. Algodonera Llavallol, S. A." (L. 37.510) en T. y S. S., año 1987, p. 598). Como un dato esclarecedor a la orientación en la que se inclina la legislación, débese resaltar lo dispuesto por la ley 22.248 que con lineamientos semejantes en cuanto a la protección del matrimonio de los trabajadores ubicó el tópico fuera del capítulo "Trabajo de mujeres" para implementar medidas tendientes a conjurar despidos por esa causa (Martínez Vivot, Julio J., "El trabajador varón y el despido por causa de matrimonio" en T. y S. S., año 1982, p. 667). En virtud de lo expuesto, debe darse una respuesta afirmativa al interrogante porque de otro modo se produciría una discriminación por el sexo que no tiene razón de ser si la protección que quiere otorgar la ley está dirigida a la situación de los trabajadores que al inaugurar un cambio en su sistema de vida --que habitualmente genera mayor responsabilidad económica-- puedan ver comprometida su estabilidad por un despido incausado.

En consecuencia y como ya se lo expresara en la introducción, estimase que de ser mayoritaria la tesis afirmativa debiera entenderse que todo el cap. III del título VII resulta aplicable al trabajador varón por que a través de esa solución se confiere "una protección integral a la familia" consagrada por la Constitución Nacional (Martínez Vivot, Julio J., "Destinatario de la protección legal en los casos de despido por causa de matrimonio", T. y S. S., año 1987, p. 598) y por lo tanto, adoptarse como doctrina legal esa solución extendiendo así el marco del interrogante originario.

Por la afirmativa constituyendo mayoría, votan los doctores Fernández Madrid, Perugini, Capón Filas, Morando, González, Vaccari, Billoch, Pigretti, Lescano, Morell, Morasso, Rodríguez, Cascelli, Boutigue, Moreno, Pacilio, Vilela, Arcal, quienes se expresaron en los siguientes términos:

El doctor Fernández Madrid dijo:

Se trata de establecer en este acuerdo plenario si la indemnización que establece el art. 182 de la ley de contrato de trabajo, para el caso de despido por causa de matrimonio es aplicable también al hombre. Por lo expuesto, como primera aclaración cabe formular la de que la doctrina que motiva la convocatoria deja fuera de discusión la posible aplicación para el despido del hombre de la presunción que consagra el art. 181 del mismo cuerpo legal.

Con respecto al interrogante que se plantea, adelanto mi respuesta afirmativa, por cuanto, más allá de los desaciertos metodológicos del legislador cabe observar que, el art. 180 del cap., 3° de la ley de contrato de trabajo, cuando declara nulos y sin valor los actos o contratos de cualquier naturaleza que se celebren entre las partes, o las reglamentaciones internas que se dicten, que establezcan para su personal el despido por causa de matrimonio, con claridad que comprende en dicha sanción, no solamente a las reglamentaciones internas impeditivas referidas al casamiento de las mujeres, sino también al de los hombres, ya que la expresión personal es genérica y además responde a principios reconocidos desde muy antiguo, por nuestra legislación. Al respecto, la ley 12.383, de 1938, con una estructura similar a la de la norma arriba transcrita y en términos prácticamente idénticos, prohíbe "a los patrones, a las empresas concesionarias de servicios públicos y a las sociedades civiles y comerciales de cualquier naturaleza, dictar reglamentaciones internas y celebrar pactos o convenios que establezcan para su personal, el despido por causa de matrimonio. Actos tales, se reputarán nulos".

Y en el art. 2° de la misma ley, se establece la indemnización por despido, que "nunca será inferior al importe de un año de sueldos".

Resulta claro que los arts. 180 y 182 de la ley de contrato de trabajo se han inspirado en dichas normas y así como la nulidad de la disposición prohibitiva del matrimonio es aplicable sin distinción de sexos porque atiende a resguardar derechos esenciales de la persona que hacen a la constitución de la familia y a la esencia misma de la sociedad, el despido por causa de matrimonio, responde a la misma línea de pensamiento y protege los mismos derechos fundamentales. De ahí que, en mi opinión, no cabe duda alguna de que la letra y el propósito de la ley que interpreto cubre en su protección tanto a la mujer como al hombre.

Además, esta línea de pensamiento es coherente con la afirmación del principio de no discriminación, por razón de sexo, que lo encontramos consagrado en los arts. 17 y 81 de la ley de contrato de trabajo y la ley 23.592 por lo que resultaría vulnerado también este principio si

podiera despedirse al hombre por matrimonio sin reconocerle los derechos indemnizatorios del art. 182, a los que en cambio tendría derecho la mujer.

Por tanto, y respondiendo al interrogante que se plantea, me pronuncio por la afirmativa.

El doctor Perugini dijo:

Tal como está redactada la pregunta que debemos responder, ha quedado afuera de la discusión el problema relativo a si rige con relación al trabajador varón despedido la presunción establecida en el art. 181 del régimen de contrato de trabajo (t. o.). Sólo debemos decidir si el trabajador varón despedido por causa de su matrimonio tiene derecho a la indemnización especial prevista en el art. 182.

Para dar una respuesta negativa al interrogante hay dos argumentos de valor: uno es que las normas mencionadas forman parte del cap. III, del tít. VII, de la ley de contrato de trabajo, dedicado al trabajo de mujeres y el otro es que cuando se dictó la ley 21.297 se derogó el art. 299 del texto original que señalaba que lo dispuesto en el art. 198 --indemnización especial por despido por matrimonio-- podría extenderse excepcionalmente al caso del trabajador despedido. No obstante lo dicho, me inclino por dar una solución afirmativa al temario porque comparto el criterio del Procurador del Trabajo en el sentido de que el mensaje que apoya la ley 21.297 explicitó que no se intentaba excluir el principio protectorio del derecho del trabajo ni cercenar ningún derecho del trabajador como es el de formar una familia. Ese espíritu de la reforma está indicando que no se quiso retrotraer la situación del trabajador varón despedido por causa de matrimonio a la situación anterior a la ley 12.383 y que así como cabe entender que la prohibición del art. 180 del régimen de contrato de trabajo (t. o.) rige para los contratos que celebren trabajadores de ambos sexos también cabe admitir que la "prohibición" a la que se refiere el art. 182 es la contenida en el art. 180 porque en rigor de verdad el art. 181 no establece prohibición alguna. En conclusión, voto por la afirmativa.

El doctor Capón Filas dijo:

I. En el presente plenario está en juego el principio de la indiscriminación. En la realidad contextual actual se observa en el mundo la convergencia de los sistemas, profetizada entre otros por Teilhard de Chardin (cr., "El porvenir del hombre", p. 120, 1966) como un modo razonable de concretar que todos los hombres son iguales por estructura y, por lo tanto, deben ser tratados de idéntica manera.

La caída del muro de Berlín, la apertura de la puerta de Brandenburgo, la presidencia de Checoslovaquia y la presidencia de su Parlamento ocupada por sendos perseguidos políticos, la impronta de un régimen presidencialista electo en la Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas, la libertad de Mandela luego de 27 años de prisión, muestran --a quien está dispuesto a mirar con ojos comprometidos-- que la indiscriminación se abre camino en la sociedad civil, concretando un nuevo modo de convivencia.

II. La indiscriminación --como derecho humano-- obra en la Declaración universal de derechos humanos, art. 2º; en el Pacto Internacional de derechos civiles y políticos, art. 2º; en el Pacto Internacional de derechos económicos, sociales y culturales, art. 3º; en el Pacto de San José de Costa Rica sobre derechos humanos, art. 1º; en la Carta de la Organización de Estados Americanos, art. 1º; en la Carta Latinoamericana de los derechos y libertades de los trabajadores y los pueblos, art. II,2.

Siguiendo tal directiva y como un modo razonable de abrir los nuevos modos de convivencia a que hiciera referencia "sub" I), la ley 23.592 (B. O. 5/9/88) establece "garantías" respecto del principio mencionado, especialmente referidas a la raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social, caracteres físicos.

III. En este marco debe responderse la pregunta del plenario. Bueno es recordar que el derecho es un sistema compuesto de realidad, valores, normas y conductas transformadoras, como expusiera en el plenario "Schutz c. ENTel." (Rev. La Ley, suplemento diario del 11/4/90 p. 3 y D. T., t. 1990-A, p. 43), pudiendo formularse: $D=(R+V) + (N+T)$. Por ello, la interpretación del art. 180 y art. 182 del régimen de contrato de trabajo no es una mera gimnasia de lógica formal sino, "supuesta ésta", una decisión transformadora.

La realidad señala que el matrimonio funciona como célula básica de la sociedad civil, aspecto que desde antiguo la humanidad reconoció como evidente, más allá de disparidades formales en lo institucional. El "dejará el hombre a su padre y a su madre y se unirá con su mujer y ambos serán una sola carne" del Génesis revela, más allá de la poesía de las palabras, tal realidad.

Bueno es recordar que --más allá del texto bíblico-- también la mujer deja a su padre y a su madre y se une con el varón en una "nueva realidad": la familia que se abre paso en la naturaleza y en la historia.

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.

Los valores indican la cobertura de la familia como tal. Dentro suyo, de cada uno de los integrantes de la pareja quienes, además deben ser tratados sin ninguna discriminación por lo que ya antes se dijera sub I y sub II.

Las normas jurídicas, cuya interpretación cabe a los integrantes del Poder Judicial, señalan que, en esta materia, los varones y las mujeres deben ser tratados de idéntica manera, porque lo que está en juego es la institución familiar. Por ello, el varón despedido por causa de matrimonio o dentro de la cobertura de la presunción del art. 181 del régimen de contrato de trabajo, merece idéntica respuesta jurídica que la mujer en idéntica situación.

Esta interpretación de los arts. 180 y 182 es coherente con el art. 17 del régimen de contrato de trabajo y con el régimen de garantías de la ley 23.592.

Finalmente, la conducta transformadora, en el caso la decisión jurisprudencial, permite que el nuevo modo de convivencia al que hiciera referencia sub I) se concrete en la relación laboral. Como ha señalado el Colegio Público de Abogados de la Capital Federal en su declaración del 15 de febrero de 1990: "resulta absolutamente imprescindible comprender en profundidad que el Poder Judicial no es un elemento más ni una repartición destacada en el esquema de gobierno de un Estado contemporáneo, sino que significa pivote básico e ineludible que hace a la existencia y justificación del propio Estado". Por ello, urge que éste, "nuestro" Poder, sea utilizado para transformar la sociedad civil, en este caso concretando en las relaciones laborales la protección de la institución familiar.

IV. Por todo ello, voto por la afirmativa.

El doctor Morando dijo:

I. Las normas de la ley de contrato de trabajo referentes al despido por causa de matrimonio reconocen como fuente la ley 12.383, sancionada en 1938. Recuerda Cabanellas ("Contrato de trabajo --parte general--", vol. III; ps. 456 y sigtes.), el origen de ésta. El senador Palacios denunció que empresas concesionarias de la prestación de servicios ferroviarios acostumbraban despedir a sus empleados, especialmente, a las mujeres, cuando se casaban, con lo cual introducían como causa de extinción del vínculo a la celebración del matrimonio. El Senado se dirigió al Poder Ejecutivo para solicitarle que "tomara con toda urgencia las disposiciones necesarias para impedir, a las empresas de servicios públicos, el despido de sus empleadas cuando se casan". Ante la respuesta del Poder Ejecutivo, que afirmó carecer de facultades para intervenir ante las empresas concesionarias, el Senado sancionó un proyecto de ley por el que se prohibía el despido por causa de matrimonio. La Cámara de Diputados lo modificó, incluyendo tanto a hombres como a mujeres y configurándolo tal como, ante el asentimiento de la Cámara de origen, resultó sancionado como ley 12.383.

Esta estableció la prohibición de dictar reglamentaciones internas y celebrar pactos o convenios que establezcan para su personal el despido por causa de matrimonio; no prohibió los despidos mismos, pero estableció una indemnización especial agravada, no inferior a un año de remuneraciones; previó multas para los infractores y consagró una presunción de que el despido tenía por causa el matrimonio si tenía lugar entre los 90 días antes y los doce meses después de celebrado, disposición vetada por el Poder Ejecutivo.

II. Como se advierte, de la denuncia de una práctica juzgada antisocial por parte de determinadas empresas, se llegó al establecimiento de una indemnización especial para un supuesto particular de despido, aplicable a la universalidad de las relaciones de trabajo. Retengo que la consagración de la nulidad de las reglamentaciones internas y de los pactos era redundante, ya que funcionaban como condición resolutoria que, según el art. 531, inc. 3°, del Cód. Civil, se encuentra expresamente prohibida, de modo que, producido el despido por cumplimiento de la condición, debía ser juzgado con prescindencia del pacto que la establecía (cfr. arts. 953, 1038, 1039, 1044 y concls., Cód. Civil).

III. En su voto, el doctor Guibourg ha reseñado adecuadamente la evolución legislativa posterior, desde la recepción del principio en el texto original de la ley de contrato de trabajo con la introducción, esta vez exitosa de la presunción y la salvedad respecto del trabajador varón

contenida en el art. 299, hasta las modificaciones meramente cosméticas introducidas por la ley 21.297 al art. 197 (hoy art. 181) y la derogación del art. 299. Sus conclusiones, derivadas de un razonamiento lógicamente impecable, no merecen objeción en cuanto la indagación se detenga en el momento de la reforma de 1976.

Estimo, sin embargo, que el cuadro ha resultado alterado por la sanción de la ley 23.592, que proscribió todo tipo de discriminaciones por diversos factores. En lo que interesa, sexo. Se podrá objetar que ella no implica, automáticamente, la extensión a uno de los sexos de disposiciones legales que tienen, inequívocamente, al otro como referencia. Pero, en el caso, las normas de los arts. 180/183 no mencionan a las mujeres. El art. 180, que recoge la disposición del art. 1º de la ley 12.383, se refiere al "personal".

Los otros no denominan de modo alguno al sujeto trabajador. Resta la ubicación del capítulo en el título VII, que se ocupa del trabajo de las mujeres, equívoco al que el art. 299 prestaba cierta trascendencia que se ha diluido con su supresión. De tal suerte, frente a textos cuyo alcance suscita perplejidad, estimo que la ley contra la discriminación diseña un marco interpretativo en el que, admitido generalmente que la protección ofrecida a los trabajadores involucrados se justifica, hoy, por la intención de privilegiar a la institución de la familia sobre los intereses patrimoniales, por legítimos que sean, resulta incongruente limitar aquella protección sólo al cónyuge de sexo femenino. Estas implicancias de la ley 23.592 han sido correctamente aprehendidas por los doctores Fernández Madrid y Capón Filas.

IV. Deseo agregar un comentario, a propósito de lo expuesto en el capítulo II y de sugeridas valoraciones de la normativa en análisis que contiene el voto del doctor Guibourg. Si se considera conveniente proteger especialmente a trabajadores que hayan contraído matrimonio o estén próximos a hacerlo, debe ser porque el legislador considera que ciertos empleadores podrían despedirlos por esa causa. Como debe ser excluido por intrínsecamente absurdo, que esos empleadores lleguen a actuar de tal manera para atacar la institución matrimonial, es razonable pensar que su motivación es la sospecha de que la asunción de responsabilidades familiares podrían afectar la capacidad productiva de los sujetos. Sin evadirse del contexto de libertad de despido que consagra la ley, se ha dibujado una isla, cuyos habitantes, en caso de ser despedidos, tendrán derecho a percibir una indemnización diferencial. Me pregunto si no se da una situación análoga cuando un trabajador deja de resultar atractivo como productor por otras causas --envejecimiento, enfermedad, disminución de las aptitudes tenidas en cuenta al contratar--, hipótesis en las que debe contentarse con las indemnizaciones comunes. Producto sin duda, de ciertas improntas que caracterizan la conducta social de los argentinos, vemos como, a partir de una situación circunstancial, asumida como desafío por quien fue un agudo político y un reformador social, nuestra ley laboral ha elevado a la categoría de elemento estructural diferenciado, diseñándole una normativa específica, a lo que no pasa de ser uno de los supuestos incluíbles en la generalidad de los casos aprehendidos por la protección contra el despido arbitrario constitucionalmente prevista. Redundancia (art. 180) incluida.

V. Por las razones y con las implícitas reservas expuestas, adhiero al voto del doctor Fernández Madrid y doy el mío por la afirmativa.

La doctora González dijo:

Cuando se acredita que el contrato de trabajo se disuelve por causa del matrimonio contraído por el dependiente, sea éste hombre o mujer considero que le asiste derecho al trabajador a la percepción de la indemnización especial que prevé el art. 182 de la ley de contrato de trabajo. Tomar en consideración sólo la sistemática adoptada por el legislador, en atención al título dentro del cual se encuentra normada la indemnización analizada y en base a ello desconocer al trabajador varón derecho a su percepción, conduciría a una solución reñida con las disposiciones que receptan los principios generales tendientes a preservar la igualdad de trato, impidiendo discriminaciones arbitrarias, fundadas en razones de sexo, religión o raza (art. 81, ley de contrato de trabajo y art. 16, Constitución Nacional).

En efecto, no cabe presumir que por un lado el régimen laboral común imponga la igualdad de tratamiento de los trabajadores sin diferenciación alguna y sólo se reconozca a la mujer el derecho a la percepción de la indemnización prevista para los supuestos en los que la disolución del vínculo contractual sea atribuible a la celebración del matrimonio.

A mi criterio la inclusión del beneficio que nos ocupa, dentro del título VII de la ley de contrato de trabajo donde se legisla el trabajo de las mujeres no debe ser entendido como exclusivamente referido a las dependientes femeninas, puesto que el bien tutelado es tanto la mujer como la familia que tiene origen y se consolida mediante la celebración del matrimonio, que reconoce protección constitucional en el art. 14 bis de la norma fundamental.

"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" (CSN, fallo del 14/5/87, "Fernández Propato, Enrique C. c. La Fraternidad Soc. del Personal Ferroviario de Locomotoras", pub. en Rev. LA LEY, t. 1987-D, p. 494, p. 7). Con lo precedentemente dicho queda claro que existen principios interpretativos que imponen jerarquizar la solución jurisprudencial que tenga en cuenta el contexto general y el fin último que la norma tutela, todo ello de conformidad con los principios y garantías constitucionales. Dejo de esta manera expuestos los fundamentos de mi voto por la afirmativa.

El doctor Vaccari dijo:

La convocatoria, tal como se ha formulado, es demasiado restringida porque no contempla la posibilidad de aplicar, en el caso del hombre, la presunción del art. 181 de la ley de contrato de trabajo, que está implícitamente admitida en el fallo de la sala II, dictado en autos "Miranda, Vicente L. c. Queralt de Deak, María" (sentencia núm. 63.657 del 15/11/88), En consecuencia, quedará sin esclarecer una contradicción entre fallos de este tribunal que volverá a darse en el futuro, si prevalece la respuesta afirmativa. Por otra parte, los tres artículos que se refieren al tema, los números 180, 181 y 182 de la ley de contrato de trabajo constituyen un todo cuya división no se justifica, ya que el carácter sancionatorio de la indemnización prevista en el tercero guarda coherencia con la presunción contenida en el segundo. Sin ésta, será muy difícil la prueba de que el despido fue causado por el matrimonio. Bastará al empleador no dar explicación alguna y rescindir sin causa. Por ello, mi respuesta, que anticipo afirmativa, implica sostener la aplicabilidad de las tres normas mencionadas al caso del trabajador varón despedido con motivo o en ocasión de su matrimonio.

I. Coincido con los colegas que sostienen que la ley tiende, en este tema, a proteger a la institución familiar, aunque, forzoso es decirlo, nunca es obvio el propósito del legislador. El intérprete le atribuye aquel que guarda mayor coherencia con su propia idea de la realidad. Por eso es posible formular un esquema de interpretación distinto al que proponen quienes han votado por la negativa, sin que ello signifique colocarse en el lugar del legislador. La resistencia a responder a las propias intuiciones valorativas con el argumento de que el sentido de la ley lo impide, constituye a menudo un prejuicio que, aun cuando tenga su origen en el sano principio republicano de la división de los poderes, conduce a preferir una interpretación restrictiva a otra más protectora. El desafío que plantea el respeto a ese principio consiste en no salir del marco legal, pero debe tenerse en cuenta que éste no es tan nítido como se pretende: existe un importante margen de creación para la tarea del juez. Como decía Kelsen, la ley puede pensarse como un producto semielaborado, cuya terminación queda a cargo del juez. En esto reside su tarea creadora de derecho. Este no está constituido sólo por normas generales.

II. Se sostiene que la inclusión del art. 182 de la ley de contrato de trabajo en el "Tit. VII. Trabajo de mujeres" demuestra que el legislador no contempló en esta norma la situación del trabajador varón. Sin embargo, no puede estarse al criterio meramente formal de entender una norma sólo en función del nombre de un título. Muchas veces aparecen mezclados los temas, por incongruencias del legislador con la sistemática que él mismo adopta. Parece mejor atender a los términos de la norma que se analiza y al bien jurídico tutelado, que, como antes dije, es la institución familiar. En cuanto al texto mismo, no ofrece ninguna dificultad, ya que está referido al art. 180 y éste exhibe la suficiente amplitud como para incluir a ambos cónyuges en la protección legal.

Tampoco es decisiva la supresión por la ley 21.297, del antiguo art. 299 de la ley de contrato de trabajo (texto de la ley 20.744) que decía: "Lo dispuesto en el art. 198 de esta ley (equivalente al actual 182) podrá extenderse excepcionalmente al caso del trabajador despedido de acuerdo a las circunstancias de cada caso, apreciado con criterio restrictivo". Si bien esta supresión puede entenderse como indicio de que se quiso privar al varón de la ventaja otorgada a la mujer también es posible imaginar que el nuevo ordenamiento, al carecer de una norma como la transcripta, que contiene una clara restricción, abre paso a una interpretación más amplia de los actuales arts. 180 a 182 de la ley de contrato de trabajo. El doctor Fernández Madrid propicia un esquema vinculado al precedente de la ley 12.383, dictada en 1938 y que era notoriamente protectora de la familia en la persona de ambos cónyuges. No advierto lo valioso de retroceder al criterio que imperaba antes de ese año, aun cuando se quiera atribuir la decisión a un gobierno de facto que no se caracterizó por fomentar el progreso de las instituciones. Por el contrario, se

puede ver en su postura sobre este tema el propósito de afirmar su tantas veces invocada defensa de la institución familiar.

IV. 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.). Esto surge de la cita de un antiguo fallo de la sala I, que efectúa el doctor Guibourg en su voto. 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.

El doctor Billoch dijo:

En relación al interrogante que se formula en este plenario, ya tengo formada opinión desde larga data, pues tuve oportunidad de pronunciarme como preopinante en autos "Espeche, José M. c. Boro, S. A.", sentencia núm. 2021 del 31/12/81, del registro de la sala VIII, que me honro en integrar.

No consideré en aquella oportunidad óbice para decidir como lo hice, al hecho de encontrarse la protección del despido por causa de matrimonio en el tít. VII de la ley de contrato de trabajo (t. o.) referido al trabajo de mujeres, y me reafirma ahora en mi posición en tal aspecto el dictamen del Procurador General del Trabajo, cuando hace referencia al desacierto metodológico del legislador, que diera pie a que se considerara el tópico como exclusivamente referido a la protección del trabajo de las mujeres.

Motivaciones axiológicas y de protección integral de la familia, programáticamente contemplada en el art. 14 bis de la Constitución Nacional, unidas a la correcta interpretación de la ley, me llevan a pronunciarme por la afirmativa, con la aclaración que la procedencia de la indemnización prevista en el art. 182 de la ley de contrato de trabajo (t. o.) debe ser examinada con criterio restrictivo.

El doctor Pigretti dijo:

Existe tendencia a presumir que es la mujer la única y legítima destinataria de las normas protectoras dictadas en relación al matrimonio.

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.

Atento los términos del temario, considero necesario remarcar que la procedencia de la indemnización especial para el varón ha de ser receptada, cuando resulte nítidamente que el despido ha sido causado por haber contraído matrimonio, o sea, que no exista acreditado otro motivo serio y razonable, aunque no se haya configurado una justa causa en el sentido estricto del término, vale decir, valorar la circunstancia con criterio restrictivo. Por todo ello, voto por la afirmativa.

El doctor Lescano dijo:

Tal como está redactado el temario, la lógica nos indica que el interrogatorio no debe sino tener una respuesta afirmativa, porque nada autoriza a apartarse de la directriz trazada al plantearlo.

Sin embargo, no obstante lo expuesto, es menester destacar que a la indemnización especial que estatuye el art. 182 de la ley de contrato de trabajo, debe brindársele acogimiento sólo cuando la prueba producida sea fehaciente y concluyente; apta para determinar en el ánimo del juzgador la convicción que el despido del trabajador varón tuvo lugar por causa del matrimonio.

En su defecto, no resulta ocioso señalar que en la realidad, la regla está dada por el derecho de la trabajadora despedida por causa de matrimonio a percibir la susodicha indemnización especial; y no porque se trate de preservar el principio de no discriminación, ya que la protección debe orientarse principalmente hacia la maternidad y no a la equiparación en el sexo, sino porque es público y notorio que determinadas empresas con el propósito de evitar asumir los costos que

podría devengarle un embarazo futuro, el período de lactancia y/o el estado de excedencia, prefieren prescindir con tiempo de los servicios de la mujer casada. Consecuentemente, sólo en supuestos de excepción, resultantes de una valoración estricta de la prueba realizada, se tornaría viable acceder al reclamo de un trabajador varón despedido por causa de matrimonio, pues en la duda la indemnización del art. 245 desplazaría a la especial del art. 182 de la ley de contrato de trabajo, que nos ocupa.

El doctor Morell dijo:

1) Al votar en primer término en autos "Cabrera, Juan A. c. Ludomat, S. A.", sent. def. 22.818 del registro de la sala V y dictada el 21/4/76 (Rev. La Ley, t. 1976-D, p. 139), ya había expresado que: "El art. 299 de la ley de contrato de trabajo --texto ley 20.744-- no tiene otro alcance que el que surge de su texto, es decir la extensión excepcional al hombre, apreciada con criterio restrictivo, de la protección que se confiere a la mujer en el caso de su despido por causa de matrimonio (Centeno, Norberto O., en "El art. 299 de la L. C. T.", pub. en D. T., t. 1975, p. 26). En la exposición de motivos (Diario de la Cámara de Senadores, 31/5/74, 1p. 464) se lee que: "tratándose de una situación siempre excepcional la del hombre cuyo despido se dispusiera por causa de matrimonio, por el art. 299 tít. XV disp. compl. se admite la aplicación de lo dispuesto en el art. 198 apreciado con criterio restrictivo. No se dan, por supuesto, en tal caso, las motivaciones que informan aquellas otras disposiciones de tutela ni se justificaría el beneficio del art. 197".

"Y sigue diciendo el propio Centeno --a quien sigo por ser pública y notoria su intervención en la elaboración del anteproyecto-- que queda así consignada la clara finalidad de la ley por lo que tampoco puede invocar el trabajador (el hombre) la presunción que resulta del art. 197 a lo que se llegaría con el mismo criterio de suponer que con la supresión de las palabrasde mujeres..... en el art. 196 a continuación de "...su personal...", los arts. 196, 197 y 198 corresponden a todo el personal y no sólo al de mujeres (op. cit. p. 27 último párrafo)".

"Coincido con la opinión nombrada. No juega respecto del trabajador masculino la presunción del art. 197 de la ley de contrato de trabajo, que es a lo que aspira el quejoso en este recurso invocando que el mero despido luego de su matrimonio le hace acreedor a la indemnización especial del art. 198.... Cerraré mi voto con palabras de Centeno quien destaca que: "La finalidad de la ley es, pues, lo suficientemente clara como para que se preste a dudas y a otra interpretación, o a asignarle otro alcance que el de que por sí tiene. Se suprimieron las palabras "de mujeres" porque seguramente se consideró que ello era innecesario estando comprendida la norma en el tít. VII que se refiere al trabajo de las mismas, no pudiendo conferirse una interpretación extensiva a un precepto excepcional de protección... (op. cit., p. 28)".

2) La posición así fijada respecto del sistema de la ley de contrato de trabajo en su texto original (ley 20.744) no se alteró por la derogación de su art. 299 por la ley 21.297. Cualquiera sea la opinión personal del juzgador sobre la más justa o conveniente regulación del asunto, la eliminación del mundo jurídico de aquel dispositivo --que extendía excepcional y restrictivamente un sistema indemnizatorio especial en caso de despido a los trabajadores masculinos-- significó la decisión de "suprimir esa extensión", por lo que quedó limitado a la mujer trabajadora la específica tutela contra el despido por causa de matrimonio.

3) Sentado ello, no parece irrazonable concluir en sentido negativo al interrogante planteado al pleno de la Cámara, porque la normativa específica vigente sobre el punto no prevé la indemnización especial para el varón aunque realmente hubiera sido despedido a causa de su matrimonio, ni tampoco le acuerda a su caso la presunción legal sobre dicha causal a condición de que el cese se produjese dentro de ciertos límites temporales. En este sentido, la tesis negativa defendida en otros votos cuenta con sustento en derecho más allá incluso de la propia opinión o preferencia personales que, en algún caso, se expresa con toda franqueza.

4) Sin embargo, la valoración de la situación que describe el temario plantea al intérprete la posibilidad de conciliar los dictados de la equidad y de otros principios constitucionales así como las valoraciones que trasuntan leyes posteriores --aunque no sean directamente aplicables al asunto-- con el natural respeto y acatamiento que, dentro de nuestro sistema republicano de gobierno, deben los jueces a la normativa jurídica vigente.

En esa línea, considero que por vía de una solución de equidad, que constituye una de las válvulas de seguridad para la vigencia y afirmación de la ley general, puede responderse afirmativamente al interrogante planteado a condición que la proposición que surgiere, de prosperar la tesis afirmativa, recoja expresamente los recaudos que emanan del sistema legal vigente, aun mirado con la óptica de una interpretación de equidad si es que ha de ser integradora y no totalmente correctora de la ley vigente.

Por lo dicho, es indispensable que la doctrina a fijar en aquel supuesto contenga expresamente que la acreditación del despido por causa de matrimonio sea fehacientemente acreditada y sin que rija, en las hipótesis que nos ocupan, la presunción establecida en el art. 181 del régimen de contrato de trabajo (t. o. dec. 390/76).

La inclusión de esa condición en la eventual doctrina a fijar, es exigible para que no quede desvirtuada totalmente la normativa en vigor y suplida por la voluntad de los jueces.

Este criterio informo mi voto de adhesión en los casos "Smith, Ricardo L. c. Manliba, S. A." (sent. del 30/12/83, pub. en D. T. año 1984-A, p. 334) y en "Donati, Ricardo c. Sade", sent. def. 42.444 del 30/12/88 (DT, t. 1989-A, p. 443), ambos resueltos por la sala V que integro.

"En estos términos y bajo esta condición" daré una respuesta afirmativa a la eventual procedencia de la indemnización prevista en el art. 182 del régimen de contrato de trabajo para el varón despedido si la causa de la cesantía fuere su matrimonio.

El doctor Morasso dijo:

Tal como se encuentra redactado el temario sometido a consideración estimo que la respuesta debe ser afirmativa por entender que si la normativa contenida en el art. 181 y 182 lleva implícita la debida protección a la institución familia, no cabe excluir de sus alcances al trabajador varón.

En tal sentido no hago sino reiterar conceptos vertidos en ocasión de votar en la causa "Pierri, Edgardo H. c. Ediciones Chavez, S. A." de la sala VII que integro.

La doctora Rodríguez dijo:

Que por los fundamentos expuestos por el Procurador General del Trabajo que comparto, a la cuestión planteada, voto por la afirmativa.

El doctor Cascelli dijo:

Mantengo el criterio que esta sala, que integro, sostuviera en la causa "Donati, Ricardo L. c. SADE, S. A." (sent. def. núm. 42.444 del 30/12/88), es decir que cuando el trabajador varón acredita que el despido de que fue objeto, obedeció al matrimonio es procedente la indemnización prevista por el art. 182 del régimen de contrato de trabajo. Voto, en consecuencia, por la afirmativa, al interrogante planteado en esta convocatoria.

El doctor Boutigue dijo:

Por compartir los fundamentos y conclusiones del dictamen del Procurador General del Trabajo, como también los que ilustran los votos de los doctores Perugini y Fernández Madrid, lo hago en igual sentido, es decir, por la afirmativa al interrogante propuesto.

El doctor Moreno dijo:

Por los fundamentos del voto del doctor Fernández Madrid, y lo que resulta de la sentencia dictada por esta sala en la causa "Alaniz, Sergio C. c. Productos Roche, S. A." (S. D. 55.788 del 29/4/88), me pronuncio por la afirmativa al interrogante planteado en este acuerdo plenario.

El doctor Pacilio dijo:

A influjo del criterio sentado por la sala que integro, "in re" "Alaniz, Sergio c. Productos Roche, S. A." (S. D. N° 55.788 del 29/4/88), me pronuncio por la afirmativa.

El doctor Vilela dijo:

Me pronuncio por la afirmativa y me remito a mi voto en la causa "Alaniz S. c. Productos Roche, S. A." (S. D. N° 55.788 del 29/4/88).

El doctor Arcal dijo:

Por motivaciones idénticas a las anotadas por el doctor Billoch en su voto, doy el mío también por la afirmativa.

Por la negativa en minoría se expiden los doctores Vazquez Vialard, Guibourg, Lasarte, en los siguientes términos:

El doctor Vázquez Vialard dijo:

De acuerdo con lo que establecía el abrogado art. 299 del texto primitivo de la ley de contrato de trabajo, "lo dispuesto en el art. 198 (art. 182) de esta ley podrá extenderse excepcionalmente al caso del trabajador despedido, de acuerdo con las circunstancias de cada caso, apreciado con criterio restrictivo". Ello, a mi juicio, significaba que lo dispuesto en el referido art. 198 (art. 182) de la ley de contrato de trabajo incluido dentro del tít. VII, "Trabajo de mujeres", cap. III, "prohibición del despido por causa de matrimonio", no le era aplicable al empleado varón, a tal punto que de haber sido así, no tenía sentido la referida extensión por el ex art. 299 de la ley de contrato de trabajo. Una regla elemental de interpretación de la norma, requiere que se admita la coherencia del legislador. Si éste consideró necesario formular la aclaración que hizo en el ex 299 de la ley de contrato de trabajo que establece un presupuesto no igual al del ex art. 198, sin duda lo fue por cuanto consideró que la situación del empleado varón no estaba contemplada en esta última disposición (insisto, comprendida dentro del título "Trabajo de mujeres").

Al suprimirse por la ley 21.297 el art. 299 de la ley de contrato de trabajo, el presupuesto establecido en éste, dejó de tener aplicación práctica y en modo alguno puede sostenerse que la interpretación del actual art. 182 de la ley de contrato de trabajo, con motivo de esa supresión, debe ampliarse (de acuerdo con ello, el texto original de la ley, que no contemplaba la situación del empleado varón, ahora sí la contemplaría).

No creo que la aparente situación de desigualdad en que actualmente se halla la mujer y el varón trabajador en cuanto se encuentra en una situación distinta ante un despido arbitrario producido con cierta proximidad a la comunicación de su matrimonio, constituya una discriminación arbitraria. De acuerdo con la doctrina judicial sostenida desde antiguo por la Corte Suprema, el legislador puede formular distinciones en el tratamiento de situaciones personales en cuanto esos mismos no constituyan un modo de persecución de alguno de ellos (ver Fallos: t. 245: I 23/9/59). Estimo que las razones de orden social que juegan en el caso del matrimonio de la trabajadora mujer (una ampliación de su responsabilidad familiar y la posibilidad de que a un período determinado deba faltar con motivo de su embarazo y maternidad, lo que resiente su prestación laboral), han hecho que el legislador haya considerado oportuno, sancionar con mayor energía su despido por esa causal. La ley de contrato de trabajo no dispuso la nulidad de la decisión del empleador, sino que la ha considerado eficaz, aunque la ha sometido a un régimen más severo. En el caso del hombre, esa situación no se compadece con nuestra realidad social, ya que el despido del varón por matrimonio no es presumible por ser inhabitual e improbable (conf. Brito Peret, Goldín, Izquierdo, "La reforma de la ley de contrato de trabajo", p. 35). Ello me lleva al convencimiento de que la disposición del art. 182 de la ley de contrato de trabajo sólo se refiere al despido de la mujer trabajadora.

El distinto tratamiento de la situación del varón y de la mujer por razones de orden social, no es una excepción en nuestra legislación. Hasta una reciente modificación de la respectiva norma, el esposo viudo no tenía derecho a percibir pensión con motivo del fallecimiento de su esposa jubilada o que estaba comprendida dentro del régimen jubilatorio. La situación podía ser motivo de crítica, pero tenía un fundamento; hasta hace unas décadas era excepcional que la mujer aportara con el importe de su trabajo en "relación de dependencia", al hogar, por lo que el legislador, en su oportunidad, creyó que el fallecimiento de la misma no traía aparejado ningún perjuicio, en cuanto se refiere al presupuesto familiar, aunque ese presupuesto no se diera en la realidad.

Por lo tanto, aunque el empleado varón acredite "que el despido obedeció a causa de matrimonio", no tiene derecho a reclamar una indemnización superior a la que establece el art. 245 de la ley de contrato de trabajo, por no existir norma que disponga lo contrario. Por ello, voto por la negativa.

El doctor Guibourg dijo:

El temario que nos convoca pregunta si, 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 (t. o. 1976). No es ocioso recordarlo, porque la redacción misma de la pregunta pone de resalto que se trata de una cuestión jurídica antes que política y de una controversia acerca de la interpretación de una norma vigente y no de un debate acerca de las preferencias de cada uno. Verdad es que en la tarea interpretativa el elemento axiológico desempeña siempre un papel insoslayable; pero ese papel no ha de ser definitorio ni preponderante si se pretende mantener un esquema donde "interpretar" no signifique lisa y llanamente legislar y donde "legislar" signifique algo más que sugerir o proponer.

Formulo la aclaración precedente porque, si sólo hubiese de consultar mi preferencia personal, no dudaría en suscribir la tesis afirmativa. En el contexto interpretativo, en cambio, los argumentos de equidad no me parecen suficientes para compensar lo que entiendo una clara voluntad legislativa en sentido contrario. Para exponer las razones de esta convicción es preciso hacer un poco de historia.

La primera ley acerca de este tema, la 12.383, no hacía distinción alguna respecto del sexo del trabajador a proteger: su art. 1º prohibía a las empresas "dictar reglamentaciones internas y celebrar pactos o convenios que establezcan para su personal el despido por causa de matrimonio", en tanto el art. 2 disponía que, en caso de despido por tal causa, "los empleadores indemnizarán a los cesantes", con uso de un masculino plural que incluye a ambos géneros. ¿Lo hacía por deseo de proteger expresamente a los varones, o sobre la hipótesis sobreentendida de que estos últimos no necesitaban tal protección? Cualquiera sea la respuesta que pueda surgir de la investigación histórica, lo cierto es que la jurisprudencia declaró que la extensión de la norma a los varones debía concederse con criterio restrictivo (CNTrab., sala I, 28/11/68, L. T., XVII-A, p. 352; D. T., t. 1969, p. 424). En el precedente citado decía el doctor Rebullida: "Si bien la ley

12.383 protege tanto al hombre o mujer frente a un despido por causa de matrimonio, resulta evidente que con relación al primero el análisis de las circunstancias que ha rodeado a la cesantía, para aceptar que lo ha sido en infracción al mencionado texto legal, debe ser efectuado con criterio restrictivo, mientras que respecto de la mujer su situación tiene motivos que la diferencian, pues el nuevo estado puede a la postre influir en el rendimiento y eficacia que el empleador espera del dependiente (licencias por maternidad, atención de los hijos, etcétera)". Este argumento, que consiste en suponer que el empleador puede sentirse motivado para despedir a la mujer que se casa, en tanto el matrimonio del trabajador varón no introduce en el ánimo patronal una inquietud apreciable, influyó también en el origen de la ley 20.744. En el proyecto del Poder Ejecutivo, no sólo el art. 196 (hoy art. 180 t. o.) se hallaba incluido en el tit. VII "Trabajo de mujeres"; además, su propio texto declaraba nulos los actos que establecieran "para su personal" de mujeres "el despido por causa de matrimonio" (he destacado). Por este motivo, la situación del varón quedaba claramente reducida a lo dispuesto en el art. 299: "Lo dispuesto en el art. 198 de esta ley podrá extenderse excepcionalmente al caso del trabajador despedido, de acuerdo a las circunstancias de cada caso, apreciado con criterio restrictivo". El Senado eliminó del art. 196 las palabras "de mujeres" y de allí derivó una polémica doctrinaria en la que llegó a sostenerse que toda la protección de los arts. 196 y sigtes. se aplicaba a ambos sexos, por lo que el art. 299 "carecía de toda virtualidad" (cfr. Rivas, José M., "Las mujeres y menores en la ley de contrato de trabajo", en D. T., t. 1975, p. 65) y aunque el mantenimiento del art. 299, pese a la modificación del art. 196, había convertido al primero en un instrumento para sancionar con la indemnización especial cualquier despido particularmente injusto o perjudicial según apreciación del juez (cfr. Ruprecht, Alfredo J., "Contratos de trabajo", p. 403, Buenos Aires, 1974). Centeno, en cambio, interpretó que la referencia de los arts. 196 a 198 al personal femenino se conservaba de todos modos por la ubicación de ellos en el tit. VII, "Trabajos de mujeres", y que los "varones", protegidos por vía de excepción en el art. 299, no podían invocar en su favor, en forma ilimitada, la presunción del art. 197 (Centeno, Norberto O., "El artículo 299 de la ley de contrato de trabajo", en D. T., t. 1975, p. 26).

Así las cosas, la ley 21.297 suprimió lisa y llanamente el art. 299. No creo que haya sido una medida acertada, ya que aquella norma, que por sí sola era ya bastante restrictiva, servía para resolver los casos --seguramente excepcionales-- en los que el matrimonio del trabajador varón hubiese motivado al empleador a disolver el vínculo. Pero me parece indudable la intención del legislador al derogarla: quiso excluir al trabajador varón de la protección contra el despido por causa de matrimonio, pues ella dependía enteramente del art. 299. Queda claro que el trabajador varón quedó de este modo en situación menos favorable que la que tenía desde 1938, cuando se sancionó la ley 12.383. Esta puede ser una razón más para desaprobar la ley 21.297 en este aspecto, pero no puede serlo para atribuir a ésta un propósito distinto. De lo contrario se daría una situación harto paradójal: la actitud claramente restrictiva del legislador de 1976 haría renacer la tesis amplia que (contra la opinión de Centeno) se agitaba en 1974 y, como bien lo pone de resalto el Procurador General, llevaría acaso a extender al trabajador varón "toda" la protección contra el despido por matrimonio. Una tesis que lee "ampliar" donde el legislador escribe "restringir" me parece más legislativa que interpretativa, aunque su resultado pudiese satisfacerme axiológicamente; y prefiero dejar que el Congreso, siguiendo acaso una línea como la trazada por la ley 22.248 para los trabajadores rurales, adopte una decisión en el marco de su propia competencia.

El doctor Lasarte dijo:

Que adhiere a los fundamentos expuestos en sus votos por los doctores Guibourg y Vázquez Vialard y se pronuncia por la negativa.

A continuación por mayoría, el tribunal resuelve, fijar la siguiente doctrina: 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 (t. o. 76). -- Julio Vilela. -- Jorge R. Moreno. -- Antonio Pacilio. -- Graciela A. González. -- María L. Rodríguez. -- Antonio L. R. Vázquez Vialard. -- Ricardo A. Guibourg. -- Bernardo J. A. Lasarte. -- Eduardo R. Perugini. -- Roberto J. Lescano. -- José E. Morell. -- Horacio Vaccari. -- Vicente N. Cascelli. -- Juan C. Fernández Madrid. -- Juan C. E. Morando. -- Rodolfo E. Capón Filas. -- Herminio M. Morasso. -- Luis H. Boutigue. -- Horacio E. Arcal. -- Carlos A. Pigretti. -- Horacio V. Billoch. -- Jorge G. Bermudez. (Sec.: Ricardo O. González).