

Buenos Aires, jueves 30 de marzo de 2017

Nº 3884

Jurisprudencia laboral

Despido por causa de matrimonio: protección al trabajador varón.

Por la Dra. Diana María Uzal

Las disposiciones de la Ley de Contrato de Trabajo

El Capítulo III de la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo se refiere, en tres artículos, a la prohibición del despido por causa de matrimonio.

El artículo 180 establece que *"serán nulos y sin valor los actos o contratos de cualquier naturaleza que se celebren entre las partes o las reglamentaciones internas que se dicten, que establezcan para su personal el despido por causa de matrimonio"*.

A continuación, el artículo 181 consigna que *"se considera que el despido responde a la causa mencionada cuando el mismo fuese dispuesto sin invocación de causa por el empleador, o no fuese probada la que se invocare, y el despido se produjere dentro de los tres (3) meses anteriores o seis (6) meses posteriores al matrimonio y siempre que haya mediado notificación fehaciente del mismo a su empleador, no pudiendo esta notificación efectuarse con anterioridad*

o posterioridad a los plazos señalados".

Finalmente, según el artículo 182 dispone que *"en caso de incumplimiento de esta prohibición, el empleador abonará una indemnización equivalente a un (1) año de remuneraciones, que se acumulará a la establecida en el artículo 245"* (indemnización por despido).

Ámbito personal de aplicación

Ha sido materia de discusión en doctrina y jurisprudencia si la protección de estas normas alcanza a los trabajadores de ambos sexos o exclusivamente al personal femenino.

Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo.

A través de reiterados fallos, uno de ellos de carácter plenario, la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, se inclinó por la postura de conceder esta protección tanto a la trabajadora como al trabajador, exigiéndole a este último la prueba de que su despido obedeció a su matrimonio. En cambio, en cuanto al personal femenino, y por aplicación de la presunción contenida en el artículo 181 de la Ley de Contrato de Trabajo, basta que la justa causa del despido no fuese invocada o no se la probara judicialmente.

Así en los siguientes fallos:

"En caso de acreditarse que el despido del trabajador varón obedece a causas de matrimonio, es procedente la indemnización del artículo 182 de la Ley de Contrato de Trabajo". (Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, 23/03/1990 - Plenario N° 272. - Drewes, Luis c. Conselec S.A.).

"Si bien es cierto que la doctrina plenaria citada (Fallo Plenario Nro. 272, en autos "Drewes Luis A. c/ Coselec S.A.") al disponer que "En caso de acreditarse que el despido del trabajador varón obedece a causas de matrimonio, es procedente la indemnización prevista en el artículo 182 de la Ley de Contrato de Trabajo", extiende la protección al dependiente varón contra el despido por causa de matrimonio, no es menos verdad que, en estos casos, es necesario que se acredite que tal circunstancia fue la que causó el despido. Ello es así, pues, a diferencia de lo que ocurre con la trabajadora mujer, no opera la presunción "iuris tantum" que establece el artículo 181 de la Ley de Contrato de Trabajo (Puig, Fernando Rodolfo C/Minera Santa Cruz S.A. S/Despido – Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala VI - 27/02/2015).

"Toda vez que, en el caso del trabajador varón no rige la presunción legal puesto que si bien el fallo plenario "Drewes Luis C/ Coselia SA" ha sentado doctrina acerca del derecho que le asiste al trabajador a percibir la indemnización especial a la que refiere el artículo 182 Ley de Contrato de Trabajo, lo cierto es que no le otorga esa amplia protección que se reconoce a la mujer en el Título VII de la Ley de Contrato de Trabajo en materia de presunciones, lo que implica que el dependiente de sexo masculino que pretenda que el despido dispuesto se impute a dicha causa, debe acreditar que su cesantía tuvo vinculación y fue consecuencia del matrimonio contraído, extremo que, de conformidad con lo expuesto en los párrafos precedentes, no ha tenido lugar en el caso de marras" (Vega Giménez, Juan Maximilano C/Yell Argentina S.A. S/Despido - Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala IX - 30/05/2014).

"El artículo 181 de la Ley de Contrato de Trabajo se encuentra ubicado dentro del Título VII referido al "Trabajo de mujeres" por lo que, es evidente que la presunción que genera esa norma ha sido prevista como un mecanismo de protección al personal femenino, por lo que no asiste razón al recurrente al pretender que se aplique -en el caso del trabajador varón- la presunción contemplada en dicha previsión normativa. Si bien el fallo Plenario n° 272 de esta Cámara "Drewes Luis c/ Coselec SA" dispuso que, en caso de acreditarse que el despido del trabajador varón obedece a causas de matrimonio, es procedente la indemnización del artículo 182 Ley de Contrato de Trabajo, lo cierto es que dicha doctrina plenaria no admite la operatividad de la presunción legal respecto de los trabajadores de sexo masculino" (Carrasco, Diego Walter C/Compañía General de Comercio e Industria S.A. S/Despido - Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala II - 16/12/2013).

Si bien "en principio" el varón debía acreditar que el despido obedeció a causa de su matrimonio, tenemos registro de la existencia de un fallo que se apartó de esta interpretación y admitió el reclamo indemnizatorio por despido por causa de matrimonio, considerando que la exclusión de la aplicación de la presunción consagrada en el art. 181 de la Ley de Contrato de Trabajo al caso del despido del trabajador varón es discriminatoria, pues la diferencia de trato respecto de la mujer no está justificada. En dicho marco, se le exigió a la empresa probar que no discriminó al trabajador por su matrimonio, lo cual no pudo lograr ("Piñeyro, Rubén Alberto c/ Telefónica de Argentina S.A. s/ Despido", Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala V, 28/02/2013).

Consultorio Liquidación de Sueldos



Los comprobantes que permite emitir ANSeS mediante su página web: ¿Deben ser autenticados con la firma de un agente o poseer sello institucional?

Las constancias de CUIL, el comprobante de Empadronamiento de Obra Social (CODEM), la Certificación Negativa y la Historia Laboral, emitidas a través de la página web de ANSeS, no requieren la autenticación mediante impresión de sellado institucional y/o firma ológrafa de agentes pertenecientes a la ANSeS.

Fuente: Resolución ANSeS DE 76/2009, artículo 1º

Central de Consultas Telefónicas: (54-11) 4322-3071 / 3120 / 5654 / 6188 / 6335 / 6348 / 8655 / 8700

Atención al cliente: (54-11) 4322-6704 4393-8719 E-mail: atencionalcliente@actio.com.ar
Lavalle 648 - Piso 2º - 1047 - Buenos Aires - Argentina

Nuestro horario de atención es de 9:00 a 17:00 horas

Actio Reporte es una revista jurídica del Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social, con la dirección del **Dr. Rodolfo Aníbal González**

[Ingrese a Actio Web](#) | [Ingrese a Actio Reportes](#) | [Ingrese a Nuestros Servicios](#)

| [Ingrese a Comentarios](#) | [Ingrese a Atención al Cliente](#)