



Prohibición del Despido por Causa de Matrimonio

La protección contra el despido por causa de matrimonio está prevista en la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744, al disponer en su Artículo N° 180:

Art. 180. Nulidad

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

Debemos tener en cuenta que si bien esta protección está contemplada en el Título VII de la LCT relativo al "Trabajo de Mujeres" el varón se encontraría en principio excluido de las previsiones de la Ley, pero la jurisprudencia de nuestros tribunales se han manifestado en distintos fallos a favor de su inclusión en la mencionada protección.

Expresándose que la presunción solo existe en el caso de despido de mujeres, no obstante lo cual se aceptó que los trabajadores varones podrían percibir la indemnización especial, sin que juegue la presunción, siempre y cuando aquellos probasen que el despido que los agravia obedece a causa de matrimonio.

En otros fallos se expresaron en el sentido de que la presunción funciona tanto para el caso de despido por matrimonio en el caso de mujeres como en el de varones en razón de que no corresponde hacer discriminaciones sobre la base del sexo.

Por su parte la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Sala V dispuso que la presunción relativa a que el despido tiene por causa el matrimonio, no es aplicable al trabajador varón, sin perjuicio de la posibilidad de que éste acredite fehacientemente que el despido obedece a tal hecho, ya que no se configuran en el caso del hombre las circunstancias que dan lugar al tratamiento especial del despido de la mujer.

Presunción de que el despido es por causa de matrimonio.

El Artículo N° 181 de la LCT establece una presunción de que el despido se produjo por causa de matrimonio cuando se dan determinadas condiciones.

- Cuando el matrimonio es notificado fehacientemente al empleador dentro del período de tiempo comprendido entre los tres meses antes o seis meses después de celebrado.
- Si el despido se produce dentro de dicho período, con posterioridad a la notificación.
- Si el despido fue dispuesto sin invocación de causa o no fue probada la causa que se invocó.

Art. 181. Presunción.

"...Se considera que el despido responde a la causa mencionada cuando el mismo fuese dispuesto sin invocación de causa por el empleador, o no fuese probada la que se invocare, y el despido se produjere dentro de los tres (3) meses anteriores o seis (6) meses posteriores al matrimonio y siempre que haya mediado

notificación fehaciente del mismo a su empleador, no pudiendo esta notificación efectuarse con anterioridad o posteridad a los plazos señalados...”.

Todo esto sin perjuicio de que el empleador puede acreditar y probar una causa distinta por la cual procedió al despido.

Para que funcione esta presunción es necesario que se celebre el matrimonio, esto en razón de que el bien que se pretende proteger es la familia que se consolida y tiene su origen en el matrimonio.

La presunción del Artículo Nº 281 de la LCT se aplica para futuros matrimonios que pueda contraer el trabajador.

En relación a la notificación que se le debe cursar al empleador según se desprende del mencionado Artículo debe ser en forma fehaciente.

Aunque la expresión “notificación fehaciente” no describe una forma concreta de realizar un acto, alude inequívocamente a aquellos cuya prueba resulta de la misma realización, lo que remite, por lo menos a la forma escrita.

En relación a la cuestión la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo expresó que el Artículo Nº 181 de la Ley de Contrato de Trabajo no exige una notificación bajo forma escrita ni mucho mas solemne; solo requiere que se dé noticia por medio fehaciente, lo cual debe correlacionarse con la sana crítica que impone el ritual.

En el caso de incurrir el empleador en la prohibición establecida en la Ley deberá abonar al trabajador una indemnización especial conforme lo prescribe el Artículo Nº 182 de la LCT, consistente en un año de remuneraciones, la que se acumulará a la prevista en el Artículo Nº 245.

Art. 182. Indemnización especial.

“...En caso de incumplimiento de esta prohibición, el empleador abonará una indemnización equivalente a un año de remuneraciones, que se acumulará a la establecida en el artículo 245...”.