

La Corte falló a favor de la igualdad entre trabajadoras y trabajadores en un caso de despido por causa de matrimonio

La Corte Suprema, con la firma de Elena Highton de Nolasco, Juan Carlos Maqueda y Ricardo Lorenzetti y los votos concurrentes de Carlos Rosenkrantz y Horacio Rosatti, resolvió que los trabajadores varones también están amparados por la disposición de la Ley de Contrato de Trabajo que presume que el despido obedeció al matrimonio a los efectos de otorgar una indemnización agravada.

Señaló el Tribunal que la Ley de Contrato de Trabajo protege contra el despido a causa de matrimonio a través de tres disposiciones. La primera dice que son nulos y no tienen ningún valor los contratos o las reglamentaciones patronales que permitan el despido por causa de matrimonio (artículo 180). La segunda determina 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 (artículo 181). Es decir, la ley presume que si el despido se produce en ese período y el empleador no invoca una causa diferente, o la invoca pero no la demuestra, debe entenderse que el motivo de la cesantía fue el matrimonio. La tercera directiva es la que fija una indemnización agravada para el caso de incumplimiento de la prohibición de despedir, consistente en un año de remuneraciones que se acumula a la indemnización legal por antigüedad (artículo 182).

La Corte destacó que ninguna de esas disposiciones se refiere expresamente a la mujer trabajadora como exclusiva destinataria de la protección especial que consagran debiéndose tener en cuenta, también, que la propia ley prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo (art. 17) y establece que si eso ocurre se genera una situación de trato desigual (art. 81). Por lo tanto, sostener, como lo había hecho la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, que la presunción del artículo 181 sólo rige para las trabajadoras, es apartarse de lo dispuesto en las normas aplicables.

Fallo completo: [aquí](#)