



UNIVERSIDAD SIGLO 21

Modelo de caso

Nota a fallo

Derechos fundamentales en el mundo del trabajo

La presunción del artículo 181 de la Ley de Contrato de Trabajo: clave para la indemnización por despido por matrimonio

CASTAÑO PAULA

DNI: 40.624.621

LEGAJO: VABG92761

TUTORA EXPERTA: GULLI, MARÍA BELÉN

CARRERA: ABOGACÍA

Tribunal: Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires

Autos: “Gianelli, Mariano Ariel c. Nobleza Picardo S.A.I.C. y F. s/ Despido”.

Fecha de sentencia: 18/12/2019.

Sumario: I. Introducción- II. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del tribunal - III. La *ratio decidendi* de la sentencia-IV. antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales- V. Postura de la autora -VI. Conclusión – VII. Referencias

I. Introducción

Cuando las personas deciden contraer matrimonio, que tengan trabajo resulta una condición esencial para cumplir con las necesidades económicas que permiten el sostenimiento de la familia. En algunas oportunidades, los empleadores pueden tener motivos ocultos para despedir a un empleado poco después de que se haya casado. Esto podría deberse a cambios en la situación personal del empleado y el hecho de asumir responsabilidades laborales (Caubet, 2002). Frente al despido por causa de matrimonio la ley 20.744 de Contrato de Trabajo (en adelante LCT) establece una prohibición y deja presumir en el artículo 181 que el despido guarda ese motivo cuando el empleador realice un despido sin invocar una causa específica y este despido ocurra dentro de los tres meses anteriores o seis meses posteriores al matrimonio, siempre y cuando se haya notificado de manera fehaciente al empleador sobre la celebración del matrimonio.

El tema central de esta nota a fallo es establecer si se podrá comprobar que el despido torna operativa la presunción del artículo 181 de LCT y da lugar a la indemnización agravada que establece el artículo 182 de la LCT ante el despido por matrimonio.

En el fallo de la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires “**Gianelli, Mariano Ariel c. Nobleza Picardo S.A.I.C. y F. s/ Despido**”, dictado el 18 de diciembre de 2019, un trabajador es despedido tiempo antes de la potencial fecha de

celebración del matrimonio, la cual era posiblemente conocida por el empleador. En el fallo se planteó la necesidad de identificar la fecha del despido, debido a que la notificación cursada por el empleador no fue recibida inicialmente por el trabajador y se le debió notificar nuevamente con otra fecha. Además, resultó necesario establecer la manera en que debe proceder la notificación fehaciente al empleador, a los fines de determinar si podía encuadrar el despido de un trabajador antes de la celebración de su matrimonio bajo la presunción que establece el artículo 181 de la LCT.

Al analizar el fallo, es evidente que se plantea una cuestión jurídica relacionada con la prueba. Según la definición propuesta por Alchourrón y Bulygin (1987), este tipo de problema jurídico se caracteriza como la ausencia de conocimiento sobre la calificación normativa de una conducta en un caso dado, lo que se puede describir como una situación de incertidumbre. En el problema jurídico de prueba es preciso establecer que los hechos acontecieron verdaderamente en cuanto a la notificación de la celebración del matrimonio al empleador y determinar la fecha real del despido debido a la notificación de la extinción de la relación laboral no recibida por el trabajador.

La relevancia del fallo es que puede sentar precedentes y servir como guía interpretativa para casos similares en el futuro, en cuanto a la determinación de la operatividad de la presunción del artículo 181 de la LCT se debe tener en cuenta la fecha en que sucede el despido y la necesidad de que el matrimonio realmente se haya celebrado y no sea una posibilidad.

El análisis del fallo es importante debido a que el despido por motivo de matrimonio implica una violación a los derechos fundamentales de igualdad y no discriminación. El matrimonio es un estado civil protegido por la ley, y los empleadores no deben tomar decisiones de empleo basadas en el estado civil de una persona. Mediante la prohibición de despido por matrimonio se busca garantizar la protección de los derechos laborales de los empleados y promover la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

II. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del tribunal

En la ciudad de La Plata, provincia de Buenos Aires, el señor Mariano Ariel Gianelli (demandante) es despedido, mediante misiva enviada por el empleador a su domicilio, la cual no resulta entregada por no haber nadie que la reciba. La compañía Nobleza Picardo S.A.I.C. (demandada) despide sin causa al dependiente a sabiendas de que tenía la potencial idea de contraer matrimonio.

El señor Mariano Ariel Gianelli en la demanda que presenta contra su empleador solicita el cobro de vacaciones, sueldo anual complementario, diferencias derivadas de las indemnizaciones con motivo del despido, horas extraordinarias, diferencias salariales, haberes del mes de junio del año 2014, multa por temeridad y malicia, indemnización por matrimonio (art. 182, LCT) y las previstas en los arts. 10 y 15 de la ley 24.013; 2 de la ley 25.323 y 132 bis de la Ley de Contrato de Trabajo.

En primera instancia, el Tribunal de Trabajo N°1 del departamento judicial de San Isidro recepta la demanda, pero desglosa los conceptos al establecer algunos de ellos como son: vacaciones, sueldo anual complementario y las diferencias derivadas de la indemnización que percibe el actor con motivo del despido, a lo que adiciona las multas contenidas en el artículo 1 de la ley 25.323. Sobre estos conceptos condena a la compañía Nobleza Picardo S.A.I.C. a su pago. En cambio, deniega a la parte actora el cobro las horas extraordinarias, multa por temeridad y malicia, diferencias salariales y la indemnización del artículo 182 de la LCT.

El tribunal concluyó sentenciar así tras considerar que el contrato de trabajo que vinculaba a las partes había concluido por medio del despido decidido por el empleador con fecha 13 de mayo de 2014. Entendió que al tiempo que el demandante optó por el despido indirecto, ya se encontraba despedido. El tribunal considera que la comunicación realizada por el demandante respecto a la celebración de su matrimonio se hizo con fecha 27 de mayo de 2014, lo que permite inferir que no se ha podido aportar prueba que verifique la celebración del matrimonio. En cuanto a la malicia, el tribunal descartó que el empleador obrara conforme a ella en su conducta respecto a los términos del artículo 275 de la Ley de Contrato de Trabajo

Agraviado por la decisión del tribunal el actor interpone recurso extraordinario de inaplicabilidad de la ley y procede a denunciar la violación de los artículos 181 y 182 de la LCT. En sus agravios el demandante detalla que la finalización del contrato de trabajo se realiza mediante notificación que es enviada por el empleador, pero que no llega a destino por resultar domicilio insuficiente. El domicilio no es encontrado a pesar de que el actor reconoce que su domicilio se encontraba notificado en la empresa y que siempre lo mantenía actualizado. Entiende que el medio empleado por la demandada para comunicar el término del contrato laboral no fue el adecuado y esto fue lo que motivó que la misiva fuera demorada en su entrega. Sin haber recibido la notificación de despido el actor entendía que continuaba vigente su contrato de trabajo y es por esta razón, que el día 4 de junio de 2014 opta por el despido indirecto. Respecto a la presunción del artículo 181 de la LCT se considera que la misma resulta operativa por haberse producido el despido entre los tres meses anteriores y los 6 meses posteriores a la celebración del matrimonio y encontrándose fehacientemente notificado el empleador. Frente a esto el actor entiende que la indemnización agravada del artículo 182 de la Ley de Contrato de Trabajo debe ser percibida.

Al encontrarse la causa en momento de pronunciar sentencia la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires decide que el recurso extraordinario de inaplicabilidad de la ley debe prosperar parcialmente. Procede a revocar la sentencia impugnada por el pago del recargo indemnizatorio previsto en el art. 2 de la ley 25.323.

III. La *ratio decidendi* en la sentencia

La Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires, alegó en sus fundamentos que las pruebas presentadas en el caso permitieron verificar la existencia de una relación laboral y determinar que esta concluyó mediante un despido directo y sin causa, por decisión del empleador. La fecha del despido es el 13 de mayo de 2014, lo que coincidió con la fecha de la carta enviada por el empleador que no pudo ser entregada debido a un domicilio insuficiente. El tribunal hace esta aclaración para rechazar la reclamación de despido indirecto presentada por el demandante el 4 de junio de 2014

Que el matrimonio se hubiera celebrado verdaderamente era uno de los condicionantes necesarios que se debía cumplir para que procediera la aplicación de la presunción del artículo 181 de la LCT. Confirmar la celebración del acto nupcial, daría lugar a que sumado al despido sin causa pudiese el actor percibir la indemnización especial que regula la Ley de Contrato de Trabajo en el artículo 182.

Para el tribunal contar con el material probatorio que permitiera dar lugar a la operatividad de la presunción del artículo 181 de la LCT, era lo esencial. Consecutivamente, podía evaluarse si el empleador había sido notificado de manera fehaciente o no respecto a la intención del trabajador de contraer matrimonio.

El trabajador no toma en consideración que al colocarse en situación de despido indirecto no podía hacer operativa la presunción de despido por causa de matrimonio. En este sentido, el tribunal pone importancia en la necesidad de que todos los requisitos que conforman la presunción del artículo 181 de la LCT sean cumplidos.

Para que proceda la presunción del artículo 181 de la LCT el trabajador debe contraer matrimonio y el despido acontecer tres meses antes o seis meses después. Mediante la carta poder y el escrito de demanda realizado por la parte actora se puede comprobar que en ese momento su estado civil continuaba como soltero, por lo que podría desestimarse la celebración del matrimonio.

Se detalló que la notificación que anunciaba la extinción de la relación laboral resulta enviada antes de que la parte actora realizara la notificación de su intención de contraer nupcias. Al no realizarse el matrimonio y haber notificado al empleador de su posible celebración es lo que impide que la presunción sea operativa. De esta manera, no procede la indemnización que establece la LCT respecto al despido por causa de matrimonio.

IV. Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales

El matrimonio puede ser considerado como una causa de despido en ciertos casos. Aunque este tipo de despido puede ser considerado ilegal, cuando se produce basado en

esta razón, el acto en sí mismo es válido y resulta en la terminación del contrato de trabajo (Vázquez Vialard, 2008). Aunque el despido por motivo de matrimonio sea un acto ilícito, esto no invalida la decisión del empleador y el trabajador debe considerarse despedido.

La ley 20.744 de Contratos de Trabajo fija en el Título VII, Capítulo III la prohibición del despido por causa de matrimonio. Existen argumentos encontrados sobre la presunción, ya que una corriente interpreta que la protección debe aplicarse únicamente a las mujeres, ya que el legislador buscaba salvaguardar el potencial desamparo al que podrían enfrentarse en virtud de su matrimonio. Otros argumentan que las consecuencias del despido son diferentes para hombres y mujeres (Salomón, 2011)

El artículo 181 de la ley de Contrato de Trabajo en su letra detalla una presunción respecto al despido por causa de matrimonio:

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.

Es relevante destacar que, en el pasado, en el caso plenario conocido como "Drewes, Luis Alberto c/ Coselec s.a.c. s/ cobro de pesos", se imponía al trabajador probar que su despido había sido motivado por su matrimonio y podía obtener una indemnización agravada (Fossati, 2021). La indemnización agravada se encuentra consignada en el artículo 182 de la LCT "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"

Tras lo expuesto, es importante enfatizar que la jurisprudencia y la legislación laboral han evolucionado con el tiempo para proteger los derechos de los trabajadores en casos de discriminación. En la actualidad, el caso "Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido" se ha entendido que la carga de la prueba no debería recaer exclusivamente en el trabajador. Es un fallo donde se da la real importancia que tienen los principios de igualdad y no discriminación, equiparando a mujeres y hombres en la protección contra el despido por causa de matrimonio (De Diego, 2021).

En el despido por causa de matrimonio, la carga de la prueba recae en el empleador una vez que el trabajador ha presentado indicios que hacen presumir la verosimilitud de sus afirmaciones. Según la teoría de las cargas probatorias dinámicas, el empleador debe demostrar que el despido se debió a una causa distinta a la alegada por el trabajador. Esto implica una transferencia de la carga de la prueba hacia la parte mejor posicionada para presentar pruebas. Sin embargo, sigue siendo válido el principio general de que quien alega debe probar (Sancho Eiras, 2008). Debe comprenderse entonces, que el trabajador debe presentar una mínima prueba que respalde su denuncia. Entonces, esto permitirá trasladar la carga probatoria sobre el empleador.

La prueba de la celebración del matrimonio se vincula estrechamente con la notificación fehaciente que el trabajador debe dirigir al empleador para poner en conocimiento de la celebración del matrimonio. Esto se debe a que es fundamental para el trabajador notificar adecuadamente a su empleador sobre su estado civil, especialmente en el caso de matrimonio, de acuerdo con las disposiciones legales establecidas. Si el trabajador cumple con este requisito y posteriormente es despedido sin una razón justificada, el empleador no podrá refutar la presunción de que el despido está relacionado con el matrimonio. El empleador solo tendrá la oportunidad de probar una causa diferente al matrimonio si la invoca explícitamente al momento del despido (Guzmán, 2006).

Al realizar una evaluación sobre la notificación fehaciente al empleador, no se debe considerar únicamente la notificación realizada por escrito, sino que también se puede tener en cuenta la notificación verbal, aunque esta no sea la forma más confiable de notificación, ya que puede generar muchas dudas (López, 1973) Las innovaciones tecnológicas han traído consigo nuevas formas de comunicación, como es el caso de los correos electrónicos o los *WhatsApp*. En la causa “Vallejos, Cecilia I. c/Godoy, Miguel A. s/Ind.; Etc.” se otorgó a la trabajadora la indemnización agravada, y esto se debió a que:

se comprobó que la demandante, que se desempeñaba en un supermercado, envió un correo electrónico con asunto "licencia por matrimonio" a la cuenta oficial de sus superiores para dejar sentada la situación y que, posteriormente, recibió el aviso de despido directo sin causa, siendo de resaltar que los testimonios

obtenidos coincidieron en que los compañeros de oficina tanto en el lugar físico como en los grupos de whatsapp estaban en conocimiento de las futuras nupcias

La notificación fehaciente del matrimonio puede ser considerada como redundante. Romualdi (2015) considera que, si el empleador ya está al tanto del matrimonio del empleado, exigir una notificación fehaciente podría considerarse innecesario y podría ir en contra del principio de buena fe que implica que las partes deben actuar de manera honesta en el desarrollo de su relación laboral. Por lo tanto, esta postura argumenta que el conocimiento previo del empleador sobre el matrimonio del empleado debería ser suficiente para dar por cumplida la notificación requerida.

V. Postura de la autora

El trabajo desempeña un papel fundamental en el sostenimiento económico de una familia. Por lo tanto, cuando un trabajador es despedido por motivo de matrimonio, se vulnera su derecho a decidir cuándo asumir responsabilidades familiares. Este tipo de despido resulta discriminatorio y contraviene preceptos esenciales como son la igualdad y no discriminación. La LCT mediante la prohibición de despido por causa de matrimonio busca resguardar los derechos del trabajador frente al despido que resulta segregacionista.

La reflexión sobre el fallo en particular admite puntualizar que establece un precedente significativo en relación a la valoración de la notificación fehaciente para que se aplique la presunción establecida en el artículo 181 de la LCT. Es importante destacar que esta notificación puede ser realizada de forma oral o escrita, lo crucial es que cumpla con su propósito de informar al empleador sobre la decisión del trabajador de contraer matrimonio. La notificación fehaciente, permite establecer un registro verificable de que se ha comunicado al empleador sobre el próximo matrimonio. Se destaca la relevancia de la presunción establecida en el artículo 181 de la LCT y la necesidad de cumplir con todos los requisitos que dicha presunción exige. Esto es fundamental para que el trabajador pueda acceder a la indemnización contemplada en el artículo 182.

En el problema jurídico de prueba encontrado requería que era preciso establecer que los hechos acontecieron verdaderamente en cuanto a la notificación de la celebración del matrimonio al empleador y determinar la fecha real del despido debido a la notificación de la extinción de la relación laboral no recibida por el trabajador.

A través del conjunto de pruebas presentadas en el caso, se pudo comprobar la existencia de una relación laboral entre el demandante y el demandado, la cual concluyó debido a un despido directo iniciado por el empleador. Se logró constatar, mediante las pruebas presentadas, que el despido tuvo lugar el 13 de mayo de 2014, fecha que coincidía con la misiva enviada por el empleador notificando el despido al trabajador. Aunque dicha carta no pudo ser entregada debido a un domicilio insuficiente, fue determinante para establecer la fecha en la que se produjo el despido directo del trabajador, lo que invalidó el reclamo por despido indirecto que presentara el actor.

Es fundamental comprender la distinción entre el despido directo y el despido indirecto, ya que su diferencia tiene implicaciones en la aplicabilidad de la presunción establecida en el artículo 181 de la ley. En el caso del despido indirecto, no se puede invocar la presunción de despido por causa de matrimonio, lo que implica que no procede la reclamación por despido basada en esta razón, ni tampoco la correspondiente indemnización. Para que la presunción del artículo 181 sea válida, se requiere que el matrimonio se celebre dentro del plazo estipulado por la ley. En el caso en cuestión, no se pudo verificar la celebración del matrimonio, y se dejó en evidencia que el trabajador continuaba siendo soltero, ya que reafirmó su estado civil en ciertos documentos presentados.

Al analizar la presunción establecida en el artículo 181 de la LCT, es imprescindible cumplir con todos sus requisitos, especialmente la celebración del matrimonio. De lo contrario, se puede argumentar que no existe motivo para considerar el despido como discriminatorio y, además, no procedería la indemnización agravada.

VI. Conclusión

La Ley de Contrato de Trabajo (LCT) establece una protección contra el despido por motivo de matrimonio, con el objetivo de amparar a los trabajadores que se han

casado y formado una familia. Sin embargo, para que esta prohibición sea aplicable, es necesario cumplir con todos los requisitos de la presunción establecida en el artículo 181.

Si el trabajador no celebra efectivamente el matrimonio, a pesar de haber comunicado al empleador una posible fecha, la presunción no se activa, ya que todo se encuentra en un plano de potencialidad y se debe esperar a su realización. Si el despido ocurre sin que el trabajador haya contraído matrimonio, incluso si lo tenía planeado para el futuro, no tendrá derecho a recibir la indemnización agravada establecida en el artículo 182 de la LCT. En su lugar, solo recibirá la indemnización correspondiente a un despido sin causa. La operatividad de la presunción establecida en el artículo 181 de la LCT es lo que permite al trabajador recibir la indemnización agravada. De lo contrario, no le corresponderá, ya que el despido no se produjo debido al matrimonio, como sucedió en el fallo analizado.

VII. Referencias

Doctrina

Alchourrón, C. y Bulygin, E. (1987). *Introducción a la metodología de las ciencias jurídicas y sociales*. Buenos Aires: Astrea

Caubet, A. (2002) *Trabajo y seguridad social*. Buenos Aires: Errepar

De Diego, J. (2021) La Corte Suprema equiparó al hombre y a la mujer en las presunciones del despido por causa de matrimonio. *DT2021* (mayo). Cita: TR LALEY AR/DOC/1003/202. (Consultado el 12/05/2023)

Fossati, M. (2021) Necesidad de reforma de la Ley de Contratos de Trabajo frente a las nuevas realidades sociales. *Revista Argentina de Derecho Comercial y de los Negocios*, N° 25. Buenos Aires: Fondo Editorial

GUZMÁN, F. (2006) Indemnización por matrimonio. *Revista de Derecho del Trabajo y Seguridad Social*. Cita: IJ-DCCLXVIII-398. (Consultado el 08/06/2023)

López, G. (1973) *La suspensión de la relación de trabajo*. 1ª ed. Buenos Aires: Astrea

Romualdi, E. (2014) Prohibición de despido por causa de matrimonio. *RDLSS* 2015-4. Cita: TR LALEY AR/DOC/5882/2014(Consultado el 10/04/2023)

Salomón, M. (2011) El trabajador varón y la presunción de despido por matrimonio. *JA*. Citas: TR LALEY AR/DOC/20312/2011 (Consultado el 15/04/2023)

Sancho Eiras, R. (2008). Consecuencias del despido discriminatorio en el derecho laboral argentino. *El Derecho. Revista de Derecho del Trabajo y Seguridad Social*. Cita: IJ-DCCLXX-398 (Consultado el 05/05/2023)

Vázquez Vialard, A. (2008) *Derecho del trabajo y de la seguridad social*. Tomo I. 10ª ed. Buenos Aires: Astrea

Legislación

Congreso de la Nación. (13/05/1976) Ley N° 20.744 régimen de Contrato de Trabajo. Boletín Oficial

Jurisprudencia

CSJN “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido” (2020)

SP de Buenos Aires “Gianelli, Mariano Ariel c. Nobleza Picardo S.A.I.C. y F. s/ Despido” (2019)

CNAT, Sala I. “Carrenca, Federico Martín c. La Segunda A.R.T. S.A. s/ indem. p. matrim. art. 182” (2012)

CNAT. Capital Federal “Drewes, Luis Alberto c/ Coselec s.a.c. s/ cobro de pesos” (1990)

STJ de Corrientes. “Vallejos, Cecilia I. c/Godoy, Miguel A. s/Ind.; Etc.” (2021)