

9 de septiembre de 2022

***EL DILEMA DEL 'MILLENIAL': ¿CASARSE O CAPACITARSE?***

*Las leyes laborales no sólo son antiguas: también son sexistas.*

A principios de 2016, Tomás, un joven ingeniero, entró a trabajar en Matycom<sup>1</sup>. Aunque el horario era largo (de lunes a viernes de 9 a 19), el sueldo y las perspectivas eran buenos.

Además, apenas una semana después de su ingreso se le ofreció hacer un curso de posgrado acelerado en administración de empresas en una prestigiosa universidad en Buenos Aires.

La oferta parecía excelente: Matycom se haría cargo de todos los costos; Tomás podría afectar parte de su horario de trabajo al estudio y, luego de un año, obtendría un título de posgrado que le sería útil, ya fuera en Matycom o en cualquier otra empresa en la que pudiera trabajar en el futuro.

Apenas escuchó la oferta, Tomás la aceptó inmediatamente. Pero...

De vuelta en casa, conversó la cuestión con Sofía. Ésta, al revés de lo que pensaba Tomás, puso el grito en el cielo: ¡el curso de posgrado incluía clases los sábados! ¡Y, pa-

ra colmo de males, interferiría en sus planes de casarse antes de fin de año!

La opinión de Sofía fue definitiva: nada de cursos de posgrado y mucho menos los sábados (“¡con todo lo que hay que hacer para casarse!”).

Cuando Tomás volvió a la oficina comunicó a sus jefes la decisión: no haría el curso. No se animó a explicar las razones. Pero para que no quedaran dudas acerca de su posición, el 23 de agosto mandó un correo electrónico a sus superiores ratificando su decisión y anticipando que se casaría a fin de año.

El rechazo no cayó bien. Tomás notó un deterioro brusco e inmediato de la relación con sus jefes.

Su impresión se vio confirmada cuando pocos días después un escribano (notario) lo visitó en su despacho y le entregó formalmente la comunicación de su despido. El texto era durísimo: “Ud. en el último tiempo ha demostrado una actitud pasiva ante sus nuevos desafíos presentados por sus superiores; por ejemplo, se ha negado a visitar los yacimientos con los que trabaja nuestra empresa, siendo un proyecto que como analista comercial senior, resulta de suma importancia. En virtud de lo expuesto y ante su

---

<sup>1</sup> Ambos nombres son imaginarios. Aunque generalmente incluimos los nombres de las partes cuando están disponibles, hemos preferido no incluir el de la demandada por nuestra visión crítica sobre su conducta.

*falta de iniciativa y compromiso* con las funciones que le fueron encomendadas, además de no crear propuestas innovadoras en cuanto a la atención de los clientes” se lo despidió.

El empleo de Tomás había durado sólo nueve meses.

Dada la facilidad y gratuidad de los pleitos laborales en la Argentina, Tomás demandó a Matycom. Dijo que su despido era injustificado y que, en realidad, era una excusa para no otorgarle la licencia por matrimonio a la que tendría derecho, equivalente a diez días corridos.

El despido injustificado obliga al empleador a indemnizar al trabajador. Además, el despido por causa de matrimonio está prohibido en la Argentina; si se comprueba que responde a esa razón, el empleador debe otorgar una indemnización adicional.

En primera instancia el juez condenó a Matycom: el despido, efectivamente, no respondía a una causal razonable y, para colmo de males (para la empresa) fue considerado consecuencia del futuro matrimonio de Tomás, por lo que la indemnización debía incrementarse.

Matycom apeló y la Cámara analizó la cuestión<sup>2</sup>.

Para el tribunal, el despido originado por el rechazo de Tomás a hacer un curso de posgrado (y que previamente había aceptado) era injustificado.

Según los jueces, “no se acreditó que existiera normal legal y/o convencional, ni tampoco surgía del contrato individual de trabajo [de Tomás] que éste estuviera obligado a

realizar dicha capacitación; máxime cuando según los testigos el mentado curso abarcaba también los días sábados y ese día [Tomás] no cumplía tareas en la empresa”.

“En síntesis” dijo el tribunal “[Tomás] no estaba obligado a permanecer, directa o indirectamente, a disposición de la empresa en un horario que no abarcaba su jornada laboral, por lo que el despido dispuesto por la demandada en esos términos luce injustificado”.

Además, agregaron los jueces, la comunicación que el notario entregó a Tomás “no cumplía acabadamente con los recaudos previstos por la ley en orden a una explicación clara y detallada de los hechos que justifican la ruptura del contrato de trabajo”.

Según la Cámara, “no se infería concretamente de sus términos cuál sería ‘la falta de iniciativa y compromiso de las funciones encomendadas’, ‘las propuestas innovadoras en cuanto a la atención de clientes’ o ‘la actitud pasiva ante sus nuevos desafíos presentados por sus superiores’.

Efectivamente, la ley exige que “el despido por justa causa dispuesto por el empleador [...] deberá comunicarse por escrito, con expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato”.

Según los magistrados, “si bien se mencionaba concretamente la ‘falta de visita de los yacimientos con los que trabaja la empresa’, lo cierto es que tampoco se acreditó que ésta fuese una de las funciones que debía cumplir [Tomás] y, en su caso, tampoco se trajo la comunicación de la empresa notificándole los lugares y fechas donde éste supuestamente debía visitar tales yacimientos, a los efectos de poder endilgarle justificadamente el incumplimiento de tales tareas”.

---

<sup>2</sup> In re “A., T. c/T. SA”, CNTrab (VIII), exp. 16659/2017, 8 agosto 2022; *ElDial.com* XXV:6016, 8 septiembre 2022; AACF3C.

“En suma”, dijo el tribunal, “las causales invocadas por la empresa para despedir [a Tomás] no se encontraban cabalmente acreditadas y tampoco justificaban la ruptura del contrato de trabajo”.

Según la ley argentina, el contrato de trabajo puede ser resuelto por alguno de los contratantes si el otro no cumple con alguna de sus obligaciones “que configuren injuria y que por su gravedad no consienta la prosecución de la relación. La valoración deberá ser hecha prudencialmente por los jueces teniendo en consideración el carácter de las relaciones que resulta de un contrato de trabajo y las modalidades y circunstancias personales en cada caso”.

Pero la suerte de Tomás fue diferente con respecto a su reclamo para que su indemnización se incrementara por haber sido despedido a raíz de sus planes de matrimonio.

La ley presume que el despido está causado por el matrimonio del empleado cuando “fuese dispuesto sin invocación de causa por el empleador” o la existencia de la causa invocada no se pueda probar “y el despido se produjere dentro de los seis meses anteriores” al matrimonio y éste hubiera sido notificado *fehacientemente*.

Pero el tribunal entendió que esa presunción “no es aplicable a los varones” y que, además, exige la demostración de que el despido “fue como consecuencia del matrimonio”.

Si bien los jueces opinaron que había existido una comunicación válida por correo electrónico, “dicha comunicación por sí sola resultó insuficiente” para admitir la indemnización agravada, puesto que “no se produjo prueba que acredite de forma clara e inequívoca que el despido dispuesto por [Matycom] obedeció al matrimonio [de Tomás]”.

Los jueces tuvieron en cuenta para ello “el breve período que se vincularon las partes (nueve meses) y que los testigos nada refirieron concretamente sobre el tópico, ya que sustentaron sus afirmaciones en conjeturas personales de los propios testigos y en base a los dichos del propio actor, de terceros (cuya versión no pudo corroborarse) o por supuestos correos electrónicos –cuyo contenido y detalle tampoco especificaron–”.

Por eso, “no fue posible inferir de manera clara y objetiva que el despido dispuesto por la empresa fue con motivo del matrimonio que [Tomás] iba a celebrar oportunamente”.

Como resultado, la Cámara confirmó que el despido de Tomás había sido injustificado, pero se negó a incrementar la indemnización porque estuviera fundado en que el joven ingeniero estaba por casarse.

Nuestras reflexiones son muchas. No es necesario aclarar que nuestras especulaciones acerca de la posición que adoptó Sofía con respecto al curso de posgrado son imaginarias.

Pero es obvio que Tomás debe haber sido un buen empleado, desde el momento que Matycom ofreció pagar su curso de posgrado. Además, las razones invocadas para despedirlo lucían frágiles. Entonces, ¿no había alternativas de negociación para evitar su despido?

¿Alguien le explicó a Tomás qué puertas se le abrirían en la empresa con un diploma bajo el brazo? ¿Todo el conflicto se generó sólo porque Tomás no quería asistir a clases los sábados por la mañana? ¿No se podía compensar de alguna manera semejante *sacrificio*?

Finalmente, ¿es concebible que los jueces adopten una visión sexista de la ley laboral según la cual sólo las mujeres gozan de una

indemnización agravada si se las despide por casarse? Es cierto que esa indemnización agravada se encuentra legislada en un capítulo de la ley titulado “Trabajo de mujeres”, pero... ¿a esta altura de los acontecimientos es razonable esa discriminación? ¿A qué responde?

El Filosofito, que nos lee en borrador, nos mira con escepticismo. “Las leyes laborales son de 1974 y se basan en normas aún anteriores. ¿Cómo no van a ser antiguas?”

Y mirándonos de soslayo, nos sorprende: “Tomás era, sin duda, un *millennial*. ¿Acaso el aviso de despido no mencionaba literalmente *su falta de iniciativa y compromiso*? Hay cosas (como su tiempo libre) que le importaban más, mucho más, que tener un diploma bajo el brazo. ¿El gerente de relaciones laborales no se dio cuenta? ¿Y los jueces tampoco? ¿Qué pasó con ‘las circunstancias personales’ que menciona la ley para evaluar la justificación de un despido?”

\* \* \*

Esta nota ha sido preparada por Juan Javier Negri. Para más información sobre este tema pueden comunicarse con el teléfono (54-11) 5556-8000 o por correo electrónico a [np@negri.com.ar](mailto:np@negri.com.ar).

**Este artículo es un servicio de Negri & Pueyrredon Abogados a sus clientes y amigos.  
No tiene por objeto prestar asesoramiento legal sobre tema alguno.**