

{loadposition ellapacho}El STJ confirmó la indemnización agravada a una trabajadora despedida de un supermercado por contraer matrimonio. La empresa arguyó que no fue informada del acto, pero las pericias informáticas daban cuenta de que la mujer lo notificó.

{loadposition face}El 3 de agosto del 2018 una mujer que se desempeñaba en un supermercado envió un correo electrónico con asunto “licencia por matrimonio” a la cuenta oficial de sus superiores. En forma posterior, fue despedida.

La Cámara de Apelaciones en lo Laboral confirmó la decisión del primer juez que había dispuesto una indemnización agravada por despedirla a raíz del matrimonio.

En efecto, según el artículo 182 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT), en ese caso “el empleador abonará una indemnización equivalente a un año de remuneraciones”. Esa indemnización especial se acumula con la establecida en el artículo 245, que es el despido sin causa{loadposition gif-2018}El caso llegó a la Corte Provincial por apelación de la firma comercial, que cuestionó por arbitraria la sentencia.

Se quejó de que se le otorgara a la empleada una indemnización agravada e insistió en que no estaba probado que ella hubiera contraído matrimonio. Desconoció la documentación adjuntada y reprochó además a la Cámara el error de atribuir a la empresa la obligación de ofrecer pruebas.{loadposition 125}El doctor Fernando Augusto Niz, autor del primer voto, señaló 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. Y aseguró que los mails fueron recibidos, incluso en un caso, eliminados.

Y recordó que en las actuaciones ante la Subsecretaria de Trabajo el supermercado no negó en forma categórica la existencia del mail, admitiendo que se comunicó la fecha de licencia por matrimonio.

En relación al acta de matrimonio, el Ministro sostuvo que ya la Cámara había dado por válido ese documento, y que no bastaba el mero desconocimiento de autenticidad del mismo, sino que debió haber sido ser impugnado por falso, lo que no sucedió.{loadposition elchaja}El Ministro afirmó que una vez acreditado el conocimiento del matrimonio de la dependiente y la disolución del vínculo producido por despido directo sin causa, correspondía confirmar el agravamiento indemnizatorio.

Reflexionó sobre el régimen normativo protector contra el despido motivado en matrimonio, que tiene su origen en el hecho que, ante la asunción de responsabilidades familiares -derivada de la unión conyugal por parte de los trabajadores, “los empleadores temen que el cumplimiento de las obligaciones laborales y la capacidad productiva de aquellos se vean afectados, lo que induce a desvincularlos”.
Los artículos 180 a 182 de la LCT conforman un sistema de protección mediante el cual el legislador intenta desalentar ese tipo de medidas “claramente discriminatorias” que afectan a quienes deciden unirse en matrimonio y formar una familia.

La sentencia laboral N°160/21 modificó además el segmento de tasa de interés señalado en origen y fijó otra. El fallo lleva las firmas de los doctores Eduardo Gilberto Panseri, Luis Eduardo Rey Vázquez, Alejandro Alberto Chaín y Guillermo Horacio Semhan.
{loadposition apinta}