

Actualización interpretativa sobre el despido por matrimonio.

Nota de fallo sobre sentencia CSJN
Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido.
Septiembre 2020.

Natalia Incolla Garay
Abogada
Nro. Legajo VABG54014 - DNI 24.963.670
Taller de Seminario Final - Profesora Romina Vittar
25 Junio 2022



Sumario

I - Introducción. / **II** - El caso Puig. Hechos de la causa. Historia procesal y resolución del tribunal. / **III** - Identificación y reconstrucción de la ratio decidendi. / **IV** - Análisis y comentarios de la autora: *Qué es y cómo funciona la Supremacía Constitucional y el Control de Constitucionalidad. - *Recorrido temporal por Ley de contrato de trabajo. - *Hablemos claro. / **V** - Conclusiones. / **VI** - Bibliografía.

I - Introducción.

La Corte Suprema de la Nación emitió el 24 de septiembre de 2020 la sentencia CNT 57589/2012 - Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido.

Merece especial análisis porque señala el desfasaje socio temporal entre la Ley de Contrato de Trabajo y los convenios internacionales con rango institucional. Además corresponde prestar atención a la redacción y el lenguaje utilizados por los Ministros de CSJN en sus sentencias porque nos permite acercarnos a los principios del lenguaje claro.

Así también, esta sentencia brinda luz a la hora de interpretar los conceptos de familia y distribución de tareas al interior del hogar y la tutela que les caben más allá del género.

Este trabajo apunta a evidenciar la confluencia entre el derecho laboral, lenguaje jurídico y mecanismos de control constitucional que permiten observar la evolución del sistema jurídico con respecto a los parámetros socio-culturales de los habitantes de nuestra Nación.

II - El Caso Puig.

Hechos de la causa. Historia procesal y resolución del tribunal.

Amerita este trabajo la sentencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación emitida el 24 de septiembre de 2020 en autos “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido.” Expte. CNT 57589/2012 (1). Dicho decisorio cuenta con los votos en forma conjunta de la jueza Elena Highton de Nolzco, el juez Carlos Maqueda y el juez Ricardo Lorenzatti. Y emitieron un voto propio los jueces Carlos Rosenkrantz y Horacio Rosatti. No por disidencia, sino que brindaron sus argumentos en forma personal.

La Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo confirmó la sentencia de primera instancia que rechazó el reclamo de la indemnización especial por despido, por causa de matrimonio, que había promovido el trabajador tras ser desvinculado sin expresión de motivos de la empresa demandada.

El despido ocurrió dentro del período de los seis meses posteriores al acto nupcial, plazo en el que -según el art. 181 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) (2)-,

correspondía presumir que el despido sin invocación de motivos tenía por causa el matrimonio.

Recordemos que el art. 181 citado prescribe 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, no pudiendo esta notificación efectuarse con anterioridad o posteridad a los plazos señalados.”*

Y el art 182 establece que: *“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.”*

De los considerandos de las sentencias en primera instancia como en la Cámara en estudio se infiere la argumentación en el fallo plenario nro. 272 Drewesll (3). El mismo determinó que el varón debe acreditar, mediante prueba, que el despido es a causa del matrimonio, y sólo así es procedente la indemnización prevista en el art 182 de LCT. También refieren ambas instancias que el art 182 se encuentra en el Título VII Trabajo de la Mujer, en el capítulo III: De la prohibición del despido por causa de matrimonio.

Contra la citada confirmación de Cámara del trabajo, el actor interpuso un recurso extraordinario que fue denegado, siendo el paso siguiente del demandante el recurso de queja ante la CSJN.

De los hechos reseñados y las normas aludidas surge el dilema jurídico a analizar, específicamente un problema de tipo axiológico. Siguiendo al constitucionalista Ronal Dworkin (4), entendemos a estos conflictos como aquellos que se suscitan respecto de una regla de derecho por la contradicción con algún principio superior del sistema o un conflicto entre principios en un caso concreto.

En el caso Puig se observa una clara contradicción entre norma del derecho común, como es la Ley de contrato de trabajo y la Constitución Nacional y los tratados internacionales de derechos humanos en materia de no discriminación y protección integral de la familia.

III - Identificación y reconstrucción de la ratio decidendi.

La Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo confirmó la sentencia de primera instancia. La misma rechazó el reclamo de la indemnización especial por despido por causa de matrimonio. La causa fue promovida por el Sr. Puig, Fernando Rodolfo (trabajador) tras ser desvinculado sin expresión de motivos por la demandada Minera Santa Cruz S.A. (empleador). El despido ocurrió dentro del período de seis meses posteriores al acto nupcial. Plazo en el que, según el art. 181 de la Ley de Contrato de

Trabajo (LCT), correspondía presumir que el despido sin invocación de motivos tenía por causa el matrimonio.

Contra la mencionada confirmación de la Cámara, el actor interpuso un recurso extraordinario que fue denegado, siendo el paso siguiente del demandante el recurso de queja ante la CSJN.

En el mencionado recurso “...sostiene que la decisión apelada no solo es arbitraria porque carece de la debida fundamentación, se basa en afirmaciones dogmáticas y no aplica el principio de equidad en materia de distribución de la carga de la prueba, sino que vulnera -entre otras- las garantías de igualdad y de no discriminación y resulta contraria al mandato constitucional de protección a la familia, consagrado en los arts. 14 bis de la Constitución Nacional, 17 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, 16 de la Declaración Universal de Derechos Humanos y 23 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

Alega que limitar el alcance de la presunción que surge de la norma en cuestión solo a las trabajadoras mujeres significa discriminarlo en razón de su género, lo que está constitucionalmente vedado; que la cláusula de marras tiene como objeto implementar la mencionada protección de la familia y que, puesto que tanto el hombre como la mujer se ocupan de tareas domésticas y del cuidado de la familia corresponde su aplicación sin distinciones.

Concluye que negar que se aplique la presunción que establece el referido art. 181 a supuestos como el de autos conlleva, en la práctica, una desnaturalización del derecho a la indemnización que gozan los hombres por causal de matrimonio, en virtud de las dificultades para satisfacer la carga probatoria respectiva.” (Cf. Recurso de hecho deducido por el actor, en la causa “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/despido”)

La Corte hizo lugar a la queja, declaró procedente el recurso extraordinario y dejó sin efecto la sentencia apelada.

Si bien los cinco Ministros de la CSJN votaron en igual sentido, dejando sin efecto la sentencia de Cámara, emitieron su voto en forma conjunta la Jueza Elena I. Highton de Nolzco, el Juez Carlos Maqueda y el Juez Ricardo Lorenzatti. Mientras que los Jueces Carlos Rosenkrantz y Horacio Rosatti manifestaron sus fallos individualmente.

La sentencia en estudio brinda una serie de trayectorias argumentales que implican un cambio de paradigma en la interpretación de la Ley de Contrato de Trabajo en materia del despido por matrimonio.

En el fallo conjunto de los jueces Elena I. Highton de Nolzco, Carlos Maqueda y Ricardo Lorenzatti dan lugar a la queja porque la sentencia de Cámara “colisiona directamente con las directivas que fluyen de la Constitución Nacional y los tratados internacionales de derechos humanos en materia de no discriminación y protección integral de la familia”. (Cf. Recurso de hecho deducido por el actor, en la causa “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/despido”)

Encontramos en primer lugar, la transcripción completa de los artículos 180, 181 y 182 de LCT para indicar que la ley en cuestión no restringe en la literalidad de sus enunciados la protección por despido a causa del matrimonio sólo a las mujeres.

Sostienen que el paradigma familiar ha experimentado profundas modificaciones, alcanzando un nuevo modelo, en el cual ambos cónyuges (incluso del mismo sexo) se hacen cargo indistintamente de los trabajos y obligaciones del hogar y la familia.

Sustentan en los instrumentos internacionales con rango constitucional que la familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y el Estado. Hacen una mención particular al Convenio 156 de la OIT que refiere a los trabajadores con responsabilidades familiares y en especial a lograr la igualdad efectiva de oportunidades entre trabajadoras y trabajadores.

Concluyen que el conjunto de normas internacionales y la literalidad de la LCT consagran innegablemente la igualdad de derechos de hombres y mujeres frente al matrimonio y las responsabilidades familiares. A su vez imponen al Estado adoptar medidas que permitan erradicar el patrón sociocultural que pone a las mujeres exclusivamente a cargo de las tareas domésticas y la crianza de los hijos.

Leemos en este fallo un recorrido que va esclareciendo los diferentes niveles de interpretación desde la norma llana al extremo de nuestra pirámide constitucional.

Por otra parte el Juez Carlos Rosenkrantz en su voto admite la queja porque *“la sentencia recurrida se aparta de la solución legal prevista para el caso con serio menoscabo de las garantías constitucionales.”* (Cf. Recurso de hecho deducido por el actor, en la causa “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/despido”)

Manifiesta que los art. 180, 181 y 182 de la LCT tienen como finalidad la protección del matrimonio. Y que en la misma ley, en otros artículos como el 81 o el 17, se prohíbe cualquier acto de discriminación entre trabajadores. Que por lo tanto toda la norma es aplicable a hombres y mujeres por igual.

Su fallo transita por la historia de la ley y va rescatando las intenciones de los legisladores para lograr el instituto protectorio.

A su vez el Juez Horacio Rosatti admite la queja porque entiende *“que la interpretación realizada por el a quo respecto del art. 181 de la LCT es violatoria de garantías constitucionales, en particular de los derechos a la protección de la familia y a la igualdad, y la decisión apelada ha sido contraria al derecho fundado en ellas (art. 14, inc. 3º, ley 48, doct. Fallos: 307:398; 329:5266, y sus citas).”* (Cf. Recurso de hecho deducido por el actor, en la causa “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/despido”)

En su sentencia el Ministro presenta un recorrido sobre el derecho a la protección de la familias, vinculando la LCT con el art 14 bis de la Constitución Nacional y de allí pasa a un detallado análisis de la evolución del concepto “familia”. Se nutre de estudios socio jurídicos y así sustenta que el control constitucional de las leyes implica, entre otras

tareas, la de interpretar con auténtico y fecundo sentido la finalidad de la norma. Adecuando esta interpretación al contexto socio cultural en que se realiza.

En cada una de las sentencias emitidas podemos observar el entrelazado de conceptos jurídicos y palabras de uso cotidiano como “matrimonio”, “familia” o “tareas del hogar”, que tejen esta interpretación actualizada para un futuro más perspicaz en la materia.

Finalmente nos encontramos frente al análisis de una sentencia que va encadenando razones de manera simple y contundente para justificar su decisión.

IV - Análisis y comentarios de la autora.

Ante esta sentencia emanada del máximo Tribunal encontramos la posibilidad de revisar y entender algunas cuestiones en particular. En primer lugar la admisibilidad de la queja y la finalidad de este tipo recurso jurídico, que es mantener la supremacía de la Constitución y lograr una interpretación uniforme de las normas constitucionales.

- ***Qué es y cómo funciona la Supremacía Constitucional y el Control de Constitucionalidad.***

En el caso bajo estudio, la CSJN señala en su fallo que *“si bien lo planteado por el recurrente conducía a la interpretación de una norma de derecho común –el art. 181 de la LCT-, y era por ello ajeno a la instancia extraordinaria, cabía hacer una excepción dado que se le había dado al precepto un alcance irrazonable que colisionaba con la Constitución Nacional y los tratados internacionales de derechos humanos en materia de no discriminación y protección integral de la familia.”*¹

La cita mencionada en el párrafo precedente, nos demuestra claramente la supremacía de la Constitución:

“... doctrina según la cual las normas de la Constitución prevalecen sobre todas las demás, de tal suerte y manera que, cualquier disposición de las leyes, decretos, ordenanzas, resoluciones administrativas, sentencias, negocios jurídicos, etc., que no estén de acuerdo con la Constitución, carecen de validez y corresponde declarar su nulidad o más propiamente, hablando en el lenguaje de esta ciencia, su inconstitucionalidad...”. (Ossorio, 2004, pág.919) (5)

¹ Cf. Recurso de hecho deducido por el actor, en la causa “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/despido”. Pag 3.

Dicha doctrina es receptada en nuestra Constitución en el art 31 que dice: *Esta Constitución, las leyes de la Nación que en su consecuencia se dicten por el Congreso y los tratados con las potencias extranjeras son la ley suprema de la Nación; y las autoridades de cada provincia están obligadas a conformarse a ella, no obstante cualquiera disposición en contrario que contengan las leyes o constituciones provinciales, salvo para la provincia de Buenos Aires, los tratados ratificados después del Pacto de 11 de noviembre de 1859.*

Dicho ello, surge que todo el ordenamiento Jurídico-Político del Estado debe basarse en la Constitución y ser compatible con ella. Y así, queda establecido el principio de superioridad jerárquica del derecho o el bloque federal sobre el derecho local o provincial.

Recordemos que, a partir de la reforma constitucional de 1994, el art. 75 inc 22 establece en su primer párrafo “...los tratados y concordatos tienen jerarquía superior a las leyes...”, en el segundo párrafo enumera catorce instrumentos internacionales de Derechos Humanos y dispone “...en las condiciones de su vigencia, tienen jerarquía constitucional, no derogan artículo alguno de la primera parte de esta Constitución y deben entenderse complementarios de los derechos y garantías por ella reconocidos. Sólo podrán ser denunciados, en su caso, por el Poder Ejecutivo Nacional, previa aprobación de las dos terceras partes de la totalidad de los miembros de cada Cámara...” y en su último párrafo fija el mecanismo para incorporar nuevos tratados a este bloque “...Los demás tratados y convenciones sobre derechos humanos, luego de ser aprobados por el Congreso, requerirán del voto de las dos terceras partes de la totalidad de los miembros de cada Cámara para gozar de la jerarquía constitucional...”.

De tal redacción, emerge la pirámide de prelación jerárquica actualmente en nuestro país, de la siguiente forma:

- 1er. Plano: Constitución Nacional y 16 Instrumentos Internacionales con jerarquía constitucional.
- 2do. Plano: Tratados Internacionales sin jerarquía constitucional.
- 3er. Plano: Leyes nacionales.

En este sentido, para respetar el mando constitucional del art 31 se requiere de un mecanismo de **control de constitucionalidad**, así se logra la efectividad de la Supremacía Constitucional.

En el derecho comparado hay dos sistemas de control, en los cuales el Estado debe efectuar el mismo a través de alguno de sus órganos. Por un lado el Sistema Político, en el cual la tarea de control lo realiza un órgano de naturaleza política que puede ser ordinario (como el Congreso) o extraordinario (creado exclusivamente con el fin de realizar esta tarea de control).

Por otro lado surge el Sistema Judicial en el que el control de constitucionalidad queda asignado a un órgano judicial. Cabe mencionar que este sistema tiene como parte de sus antecedentes el caso *Márbury vs. Madison* resuelto en el año 1803.

Los Jueces al realizar el control de constitucionalidad no analizan la utilidad o conveniencia de la ley; solo se limitan a verificar si contradice en algún punto a la Constitución. En nuestro país todos los órganos judiciales pueden ejercer el control (según el órgano que lo ejecuta, sistema difuso). El Juez debe pronunciarse sobre la constitucionalidad de la norma para llegar a la solución de un caso concreto (según las vías procesales, vía incidental). Y la decisión del juez sobre la inconstitucionalidad de la norma sólo se aplicará en el caso concreto, no implica su derogación (según su efecto, limitado).

El orden federal argentino aplica un sistema judicial de control de constitucionalidad con las siguientes características: Difuso, Incidental y de efectos limitados.

Queda establecido así que la CSJN en el caso en cuestión, aplicó el mecanismo constitucional habilitando la queja del Sr. Puig. Pasado este primer momento decisorio, nos encontramos con la coalición de varios elementos que configuran el conflicto: la igualdad de los trabajadores sin distinción de género, la jurisprudencia del fallo plenario nro. 272 Drewesll y la Ley de Contrato de Trabajo 20.744.

- ***Recorrido temporal por Ley de contrato de Trabajo (LCT).***

El Sr. Puig planteó al Tribunal Superior en su escrito de queja *“que limitar el alcance de la presunción que surge de la norma en cuestión solo a las trabajadoras mujeres significa discriminarlo en razón de su género, lo que está constitucionalmente vedado; que la cláusula de marras tiene como objeto implementar la mencionada protección de la familia y que, puesto que tanto el hombre como la mujer se ocupan de tareas domésticas y del cuidado de la familia corresponde su aplicación sin distinciones.”*

Su particular interpretación respecto de la discriminación así como el planteo respecto a la redacción de la norma y su aplicación en el caso concreto, impone efectuar un breve recorrido del instituto protectorio del despido por causa de matrimonio.

La ley 12.383 publicada en el boletín oficial el 9 de agosto de 1938 versaba sobre el despido por matrimonio. En el año 1948 se dicta la Ley 13.233 que dió lugar a la reforma constitucional de 1949, que introdujo entre otras modificaciones, la incorporación a la carta magna de una serie de derechos sociales como: los derechos del trabajador, de la familia y de la ancianidad. Se produce una nueva reforma en el año 1957, que deroga expresamente la de 1949. Se conforma la Convención Nacional que modifica la Constitución. Agrega el art 14 Bis que agrupa los derechos sociales o económicos

sociales y suma el Inc 11, al art 67, que facultaba al Congreso Nacional para dictar el Código del Trabajo y la Seguridad Social.

Cabe mencionar que esta reforma es cuestionada por no haber seguido los mecanismos previstos en el Art 30 de CN.

En septiembre de 1974 se aprueba la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 (BO 27/09/1974). En palabras del Juez de la Sala IX de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Roberto C. Pompa, *“Cuando se habla de la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo, se la recuerda como aquella que recogió la mejor doctrina y jurisprudencia de su época. Es decir, el hombre y sus necesidades se erigían en el centro de atención y regulación del Estado a través del trabajo y la producción...La ley 20.744 dio el marco normativo protectorio enunciado por los constituyentes para la constitución sancionada en el año 1949, y más tarde con la introducción del art. 14 “nuevo” de la Constitución Nacional.* (6).

El Juez Carlos Rosenkrantz en su escrito decisorio aporta la voz del Senador Pennisi, miembro informante de la Comisión de Trabajo y Previsión Social de aquella época que narra *“...La comisión ha suprimido la expresión, de mujeres” por entender que esta causal puede comprender tanto a mujeres como a varones. Por otra parte, con la modificación aprobada no hacemos otra cosa que ajustarnos al texto original de la ley 12.383, sancionada en el año 1938, y donde no se hace la distinción del sexo contenida en el proyecto remitido por el Poder Ejecutivo...”.*

En año 1976 la ley 21.297 hace modificaciones a la ley 20744, reubica en el nuevo articulado general, el contenido del capítulo III, del título VII, modifica el orden numérico de los preceptos y deroga el art. 299. Por lo tanto no es posible inferir que haya modificado la protección contra el despido por causa de matrimonio tanto para el varón como para la mujer.

El decreto 390/1976 fijó el orden de la ley 20744 que hoy conocemos. A partir de este año no hay modificaciones a LCT. Sin embargo en 1994 se produjo una nueva reforma constitucional, la misma causó grandes cambios que permitieron acercar nuestro sistema normativo al contexto internacional.

A los efectos del tema en cuestión solo mencionaremos el inc.22 y 24 del art 75, que indican la integración de los tratados internacionales y el mecanismo para que tengan jerarquía constitucional. Esto implicó la creación de normas y sistemas de control en materia de derechos humanos y del derecho laboral. Otra repercusión de la última reforma es que evidenció un cambio del sistema de valores y fuentes en el derecho del trabajo.

En el año 2004, se sanciona la ley 25.877 de Ordenamiento del Régimen Laboral puso un freno a los avances que resultaban contrarios a los intereses de los trabajadores, los que debían ser considerados sujetos de especial protección constitucional. La sanción de la ley 26.088, en 2006, que modificó el régimen del art. 66 de la LCT posibilitó que el trabajador pueda tener la opción de considerarse despedido o reclamar la revisión judicial del cambio arbitrario, sin necesidad de disolver el vínculo. Las leyes 26.390 (año 2008)

y 26.485 (año 2009) dan cumplimiento a lo que manda la Constitución Nacional (art. 75, inc. 23): ratifican la prohibición del trabajo infantil consagrada por la Convención sobre Derechos del Niño (CDN) y la Convención contra la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). También dan cumplimiento a los fallos internacionales y locales que ordenan adecuar la legislación interna a los compromisos asumidos en el plano internacional, como en el caso Corte IDH, “Caso Baena Ricardo y otros vs. Panamá” (Fondo, Reparaciones y Costas) sentencia de 02/02/2001, párr. 179.)

Podemos establecer que desde 1938 a la fecha el devenir de la tutela contra el despido causado por matrimonio ha sido siempre por igual para hombres y mujeres; y con el correr del tiempo ha surgido un entramado legal internacional que lo sustenta aún más.

El incremento del cuerpo normativo internacional implica prestar mayor atención a la hora de pensar e interpretar las cuestiones laborales y que los nuevos planteos que surjan deben ser conocidos y entendidos por aquellos a quienes alcancen.

En este sentido, el del entendimiento, viene a colación destacar que, en el fallo Puig, el lenguaje claro utilizado por los Ministros es clave. Como así también la estructura del texto en cada voto.

- ***Hablemos claro.***

Lo expuesto en el acápite anterior nos conduce a prestar mayor atención a la hora de pensar las cuestiones laborales, en el sentido que sus normas deberían ser más conocidas y fácilmente comprendidas por todos los trabajadores.

Entonces debemos comenzar por el lenguaje, que es la capacidad que tienen los seres humanos para expresar sus pensamientos y sus emociones. Oralmente o por escrito, son las palabras, el código acordado tácitamente para convivir en paz y entendernos.

Antes del siglo XX, era usual para los escritores y legisladores utilizar un estilo complejo, muy difícil de leer. Una oración podía abarcar media página, llena de frases subordinadas complicando la comprensión del texto. Con la llegada de la tecnología y los avances en materia de comunicación y sociología fue cambiando el formato del sistema informativo, si bien sigue habiendo un emisor y un receptor, el canal y el mensaje han ido sufriendo modificaciones con el fin de lograr una mejor comunicación.

En Argentina, empezando el nuevo milenio, se realizó el Proyecto Comunicación en Lenguaje Claro. El Programa de Asistencia Técnica para el Fortalecimiento del Sistema Nacional de Inversión Pública (FOSIP), del cual era parte el proyecto de Comunicación en Lenguaje Claro, suponía la aplicación, en el ámbito del Ministerio de Economía, de pautas y criterios correspondientes a la búsqueda de un lenguaje claro para todos aquellos que elaboraban o se veían afectados por la documentación o normativa emitida en dicho ámbito. Fue financiado por el Banco Mundial.

En el año 2012 el Consejo de la Magistratura de la Provincia de Buenos Aires, incorpora a su oferta formativa, cursos de capacitación en lenguaje claro a operadores

jurídicos en la Escuela Judicial, cuya aprobación representa un antecedente a considerar para el acceso a la carrera judicial en la Provincia de Buenos Aires.

El Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación puso en línea el sitio web Derecho Fácil para adaptar las leyes argentinas al lenguaje claro en el año 2015.

Se crea en el 2018 la Red de Lenguaje Claro de Argentina, a través del convenio CONVE-21857170374-APN-SLYT, firmado por la Secretaría de Legal y Técnica de la Nación, el Senado y el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. Se trata de una comunidad de organismos públicos, redes y personas que promueve el uso del lenguaje claro en los organismos del Estado.

El lenguaje claro es un estilo de redacción simple y eficiente que permite a las personas entender con facilidad lo escrito. Esta técnica, usada en varios países del mundo, ayuda a comprender sin necesidad de releer y encontrar la información apropiada para tomar una decisión o iniciar una acción.

Este estilo de redacción tiene en cuenta, además del texto, la estructura, la edición, el lenguaje visual y el diseño. La claridad de los mensajes no supone una simplificación de los contenidos, ni una subestimación del receptor. Por el contrario, está vinculada con la efectividad de los mensajes.

Si bien se apunta a la comunicación escrita, en las situaciones concretas de intercambio lingüístico que afectan la vida de las personas (por ejemplo, en los procesos judiciales), también la comunicación clara a través de la lengua oral tiene una injerencia notable.

Pero también tenemos el lenguaje jurídico, que es el conjunto de términos y expresiones que denotan principios, preceptos y reglas a que están sometidas las relaciones humanas civilizadas. La función de este léxico es sintetizar los conceptos básicos en los que se sustenta la experiencia y el saber metódico acerca del derecho. Su finalidad es la univocidad semántica, la economía léxica y la precisión conceptual o claridad entre los expertos. (Senado de la República, s. f., II. EL LENGUAJE JURÍDICO) (7)

En palabras del Juez Guillermo Gonzalez Zurro “*el lenguaje claro no es sinónimo de fácil: Mantiene la dificultad de los problemas propios del Derecho, no suprime ninguna información esencial, es preciso. Pero todo ese contenido se intenta comunicar de una manera más comprensible, más legible y clara*”. Sostiene además que “*el acceso a la justicia comprende el derecho a la información en lenguaje claro*” y propone “*expandir los límites herméticos del lenguaje judicial, cerrado a especialistas y excesivamente formal*”. Centro de Información Jurídica, CIJ. Sentencias en lenguaje claro.(2019) (8)

En cada uno de los votos emitidos por los Ministros de la Corte en el caso “Puig” podemos observar el entrelazado de conceptos jurídicos y palabras de uso cotidiano que sustentan el tejido de la nueva interpretación sobre el instituto protectorio del despido por causa del matrimonio.

“Junto a garantizar la efectividad del mensaje, el lenguaje claro genera confianza, reduce tiempos y costos, y contribuye a la democracia. Para que las leyes se cumplan, hay que saber cuáles son y entenderlas. Cuando la gente entiende, hay mayor previsibilidad y seguridad jurídica.” afirma Silvia Iacopetti de la Red de Lenguaje Claro Argentina.(9)

V - Conclusión

A través de la sentencia dictada por CSJN en el caso “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido” se observa que aún hay estructuras jurídicas en nuestro país que han sido legisladas hace tiempo y que a la hora de ser interpretadas en la actualidad por los jueces, necesitan de un análisis socio cultural contemporáneo.

Concretamente, la doctrina de la interpretación dinámica o progresista del marco jurídico, considera a la ley, como manifestación de la vida humana, y por lo tanto está sujeta a una constante evolución. En virtud de ello, la interpretación de los contenidos también debe ajustarse de manera más razonable y conveniente para satisfacer las necesidades sociales. Este fallo en particular brinda la actualización interpretativa a nivel socio cultural necesaria en la materia laboral y de igualdad de los trabajadores más allá del género y remarca la eficacia de la supremacía constitucional que rige en nuestro país desde 1994.

De lo manifestado en la sentencia analizada se infiere la inaplicabilidad de aquí en más del fallo plenario nro. 272 Drewesll, quedando plasmada la sugerencia a los legisladores a revisar la Ley 20744 para ponerla en correlato con los principios constituciones y tratados internacionales.

En la misma línea de ideas del caso en estudio, en el artículo “Una aproximación al concepto de derecho” de Germán Luis Noguera encontramos la siguiente definición: *“un determinado enunciado para convertirse en norma jurídica debe necesariamente y en primer lugar ser expresado mediante palabras, para darse a conocer ante los hombres y las mujeres, para luego ser incorporado al ordenamiento jurídico”*, que nos remite inmediatamente al objetivo del lenguaje claro y a la importancia de manifestar los contenidos de manera precisa y sencilla.

También viene al caso señalar que *“el acceso a la justicia comprende el derecho a la información en lenguaje claro, el que desempeña una función pública debe hacer saber en forma clara los argumentos y razones que brinda para condenar o absolver. Estas razones han de ser entendidas, en primer lugar, por las personas a las que van dirigidas. Pero, además, por la sociedad toda, que así podrá ejercer un control democrático sobre estos actos públicos, como son las sentencias.”* (Juez Guillermo González Zurro. Sentencias en lenguaje claro). (10)

En definitiva, podemos concluir que la Constitución sabiamente establece el mecanismo de control de constitucionalidad. Son las y los jueces quienes tienen el deber de hacer que el sistema jurídico federal vigente en nuestro país mantenga la actualización del cuerpo normativo de la mejor manera posible de ser entendido y actualizado de acuerdo a las necesidades sociales imperantes al momento de dictar cada sentencia.

Este fallo de la Corte Suprema de Justicia de la Nación emitido en septiembre de 2020, que venimos analizando, brinda una serie de trayectorias argumentales que implican un cambio de paradigma en la interpretación de la Ley de Contrato de Trabajo en materia del despido por matrimonio. Puede leerse en el mismo, que los jueces de la CSJN van encadenando razones de manera simple, utilizando una idea en cada párrafo numerado y a su vez van conformando el andamiaje contundente, claro y actual para justificar su decisión.

De todo lo dicho, podemos concluir que la resolución de nuestro más alto tribunal comentada, se *aggiorna* y resuelve acertadamente la contradicción planteada ante el despido por causa de matrimonio, entre norma del derecho común, como es la Ley de contrato de trabajo y la Constitución Nacional y los tratados internacionales con rango constitucional de derechos humanos en materia de no discriminación y protección integral de la familia.

VI - Listado Bibliográfico.

- (4) Dworkin Ronald. Los derechos en serio, Ariel Derecho, Barcelona.
- (5) Ossorio, M. Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Heliasta, Argentina (2004)
- Bidart Campos, German. Compendio de Derecho Constitucional. Ediar, Buenos Aires (2004)
- Noguera, Germán Luis. Una aproximación al concepto de derecho. (2015) <http://www.saij.gob.ar/german-luis-noguera-una-aproximacion-al-concepto-derecho-dacf150110-2015-02-11/123456789-0abc-defg0110-51fcanirtcod>
- Cianciardo, Juan. Principios y reglas: una aproximación desde los criterios de distinción. 2003. [Principios y reglas: una aproximación desde los criterios de distinción](#)
- (6) Mario S. Fera - Héctor P. Recalde. A 40 años de la Ley de Contrato de Trabajo. El trabajo como valor esencial, originario y fundamento de la sociedad. Revista Derecho del Trabajo, Año III - N° 9 - Editado por la Dirección Nacional del Sistema Argentino de Información Jurídica. Diciembre de 2014. http://www.saij.gob.ar/docs-f/ediciones/revistas/DERECHO_DEL_TRABAJO_A3_N9.pdf

- (7) Senado de la República, s. f., [II. EL LENGUAJE JURÍDICO El lenguaje jurídico es el conjunto de términos y expresiones que denotan principios, preceptos y re](#)).
- (8) y (10) González Zurro, Guillermo. Sentencias en lenguaje claro. Centro de Información Jurídica, CIJ. (2019) <https://www.cij.gov.ar/nota-33385-Sentencias-en-lenguaje-claro.html>
- (9) Iacopetti, Silvia. “Lenguaje claro”, el movimiento para que todos entiendan las leyes.2018.
[“Lenguaje claro”, el movimiento para que todos entiendan las leyes](#)
- Perafán Liévano, Betsy. Guía de Lenguaje Claro para Textos e Información Legislativa.2020. <https://www.redinnovacion.org/articulo/gu%C3%ADa-de-lenguaje-claro-para-textos-e-informaci%C3%B3n-legislativa>
- MÓNICA J. GRAIEWSKI, El lenguaje claro en el ámbito jurídico. Mayo de 2019. <http://www.saij.gob.ar/monica-graiewski-lenguaje-claro-ambito-juridico-dacf190117-2019-05/123456789-0abc-defg7110-91fcanirtcod?q=%28id-infojus%3Adacf190117%29%20&o=0&f=Total%7CTipo%20de%20Document%7CDoctrina%7CFecha%7COrganismo%7CPublicaci%F3n%7CTribunal%257>
- Constitución de la Nación Argentina. Comentada: Introducción Miguel M. Padilla y supervisión de edición Miguel Angel Divito. Abeledo-Perrot. 1996.
- Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156).
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C156
- (2) Ley N° 20.744. Ley de contrato de trabajo.
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>
- (1) Recurso de hecho deducido por el actor, en la causa “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/despido”
<https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoByIdLinksJS P.html?idDocumento=7607211>
- (3) Drewes, Luis Alberto c/ Coselec S.A.C. s/ Cobro de pesos. 1990.
<http://www.saij.gob.ar/camara-nacionalapelaciones-trabajo-nacional-ciudad->

[autonoma-buenos-aires-drewes-luis-alberto-coselec-saccobro-pesos-fa90040001-1990-03-23/123456789-100-0400-9ots-eupmocsollaf](https://www.argentina.gob.ar/autonomia/buenos-aires/drewes-luis-alberto-coselec-saccobro-pesos-fa90040001-1990-03-23/123456789-100-0400-9ots-eupmocsollaf)

- Abramovich, Víctor. Procuración General de la Nación. (2017). <https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoById.html?idDocumento=7607212&cache=1650561248964>