



Trabajo final de Grado

“LA INVERSION PROBATORIA EN CASOS DE DISCRIMINACION LABORAL”

Alumno: Widmer Juan Federico.

Legajo N°: VABG53368.

D.N.I. N°: 34.805.549.

Año: 2021

Temática: Laboral.

Fallo Elegido: “Caminos, Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto S/ Despido”. (C.S.J.N. “CSJ 754/2016/RHI” (10/06/2021))

Tutor: Descalzo Vanesa.

Opción de trabajo: Modelo del Caso.

SUMARIO:

I.- Introducción. II.- Premisa fáctica, historia procesal y decisión del Tribunal. III.- Ratio Decidendi. IV.- Antecedentes Doctrinarios y jurisprudenciales. V.- Postura personal. VI.- Conclusión. VII.- Referencias Bibliográficas.

I.- INTRODUCCIÓN:

En la actualidad nos encontramos en un mundo globalizado, donde la información a través de los medios de comunicación, internet y otros, llevan todo tipo de noticias a nuestras manos de una forma muy veloz y eficiente.

Aquello tiene sus aspectos positivos y negativos, como es el caso en el cual nos detendremos a analizar. Caminos Graciela Edith, desempeñaba tareas como docente y preceptora en el Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto de la provincia de Córdoba, relación laboral que finalizó, luego de que se hiciera pública su relación de pareja con un ex alumno, en el programa televisivo "Operación Triunfo", el cual era 25 años menor que ella, motivo por el cual la mujer demanda a la institución, alegando que dicho despido correspondía a un hecho de discriminación, encausado dentro de los supuestos establecidos en el artículo 1 de la ley 23.592.

Luego de recorrer las distintas etapas judiciales, por medio de la presentación de Recurso de Queja por Recurso Extraordinario denegado, la parte actora logra revertir lo resuelto en primera instancia, todo ello producto del mal desempeño de los magistrados a la hora de analizar los argumentos esgrimidos por las partes o la carga probatoria del acto discriminatorio, ya que, a mi modo de entender, la demanda no

contenía los suficientes elementos para lograr que se falle a su favor, sin embargo las deficiencias por parte de los Tribunales inferiores, fueron lo que llevó a que el resultado sea otro. Esto produjo que una causa que debería haber sido resuelta en su totalidad en los tribunales provinciales, debiera ser recurrida hasta llegar a la Corte Suprema de Justicia de la Nación, atentando con el principio de celeridad, eficiencia y economía procesal.

El problema Jurídico del fallo es de tipo “Problemas de Prueba”, ya que el móvil fundamental del presente litigio, a *prima facie*, radica en el hecho que la parte actora alega haber sufrido discriminación, conforme lo estipulado en el Art. 1° de la ley sobre actos discriminatorios N° 23.592, lo que concluyó en el despido. Para tal caso y el poder determinar la arbitrariedad de la finalización del contrato laboral, pesaba sobre la parte demandada la carga de acreditar que el despido no fue producto de un acto discriminatorio, por lo que el tribunal inferior no analizó si el motivo expuesto previamente motivó la conclusión de la relación laboral, habiendo una necesidad real de establecer si hubo o no discriminación, lo cual, a todas luces, se observa que fue omitido por el tribunal *a quo* a la hora de resolver el litigio, lo que claramente deja en evidencia la sentencia arbitraria impuesta por el magistrado, conllevando a la vulneración del derecho a defensa, prescripto en el Art. 18 de la Constitución Nacional, sumado a que la carga de la prueba recae sobre la parte que alegue la existencia de un hecho controvertido o de un precepto jurídico que el Juez o el tribunal no tenga el deber de conocer y es quien debe encargarse de probar lo invocado.

Un elemento importante de adherir en la presente introducción, es el de interrogarnos con respecto a la relevancia que tiene el fallo seleccionado en el mundo jurídico, y lo es, debido a que traza lineamientos con respecto a la valoración y

determinación de las pruebas necesarias para un caso de discriminación, en el ámbito laboral, que repercute de manera directa para casos análogos que puedan presentarse en el futuro, ya que, a la hora de enfrentar un litigio donde se invoque “discriminación”, los magistrados contarán con un compendio jurisprudencial para resolver acorde a derecho.

Por esto es que vemos a la actora presentando un Recurso de Queja por Recurso Extraordinario Denegado contra una resolución arbitraria e ilegal, a lo cual, la C.S.J.N. resuelve a favor de la anterior, interponiendo la remisión para que el tribunal de primera instancia dicte nuevo acto resolutive.

II.- PREMISA FÁCTICA, HISTORIA PROCESAL Y DECISIÓN DEL TRIBUNAL:

El presente litigio se inicia en la Sala N° 4 de la Cámara del Trabajo de la Provincia de Córdoba, el cual rechaza la demanda interpuesta por la actora, con el objeto de obtener la declaración de nulidad del acto extintivo del contrato laboral, alegando haber sido víctima de discriminación conforme lo estipulado en art. 1 de la Ley 23592, y solicitando, en consecuencia, su reincorporación en su puesto de laboral; alegatos que fueron rechazados por el mentado juzgado, fallando a favor de la parte demandada.

No conforme con la sentencia en contra, la parte actora continúa hacia la instancia siguiente, donde interviene el Tribunal Superior de Justicia de la provincia de Córdoba, quien rechazó el recurso de casación esgrimido por la actora, argumentando que el planteo no satisface las condiciones mínimas de fundamentación requeridas por el art. 100 C.P.T.

Contra tal decisión la actora dedujo recurso extraordinario federal que, habiendo sido contestado y denegado, da origen a Recurso de Queja por Recurso Extraordinario Denegado.

Posteriormente llega la decisión de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, que en conformidad a lo dictaminado por el señor Procurador General de la Nación, Dr. Abramovich Víctor, se hace lugar a la queja, declarándose formalmente procedente el recurso extraordinario, y dejándose decaer sin efecto la sentencia apelada, con la consecuente remisión al tribunal de origen, a los fines dicte nuevo acto resolutorio, todo ello fundamentado en que el Tribunal Máximo Provincial, omitió por completo tratar el planteo de la demandante, por lo cual resultaba en una decisión arbitraria, dejando sin trato el agravio presentado por la actora aduciendo que resultaban de razones dogmáticas.

III.- RATIO DECIDENDI:

Conforme a lo expuesto, analizaremos los fundamentos centrales, por los cuales la Corte Suprema de Justicia de la Nación, hizo lugar a la queja requerida por la parte actora, de forma unánime:

La problemática jurídica que se observa en el caso, es la determinación de responsabilidad de carga probatoria, en ocasiones de discriminación laboral, a lo que podemos dar cuenta que estamos ante un “problema de prueba”.

Ante esta problemática, la C.S.J.N. consideró que la parte demandante había establecido de forma clara y precisa, que lo interpretado por el tribunal de primera instancia con respecto a la interpretación de la Ley N° 23.592, se tornaba arbitraria, en

razón que existió un trato desigual, debido a que le imponía un estándar de prueba difícil de arribar, como así el juzgado interviniente en primera instancia, sostuvo que la verdadera causa del despido, no fue producto de la exposición pública de su relación sentimental con el ex alumno del colegio, si no que se basaba en el incumplimiento de las obligaciones laborales impuestas por el empleador y la oferta de la continuidad de la relación laboral, bajo otra modalidad de tareas, ambos rechazados por la demandante. Cuando la génesis del reclamo era producto de haberse vulnerado derechos constitucionales y tratados internacionales, como las acciones atinentes a la vida privada de la persona (Art. 19 de la Constitución Nacional) y estas no resultaban emergentes de una relación de laboral.

En relación a la carga de la prueba del acto discriminatorio, el tribunal superior hizo caso omiso de los estándares probatorios en la materia, en razón que la CSJN, con anterioridad había expresado la forma de arribar en casos de discriminación desde lo resuelto en el fallo “PELLICORI LILIANA SILVIA c/ COLEGIO PUBLICO DE ABOGADOS DE LA CAPITAL FEDERAL s/AMPARO” 2011, y que al momento de discutirse la existencia de un trato discriminatorio, en la órbita de una relación laboral, donde la parte accionante en principio, sólo con acreditar indicios de un acto discriminatorio resulta suficiente, lo que conlleva al demandado, la elaboración de medios probatorios que constaten los motivos objetivos, que resulten ajenos a todo acto discriminatorio, produciéndose una inversión de la carga probatoria.

El tribunal Superior resalto que, para comprobar la existencia de un trato discriminatorio, no debía específicamente realizarse un examen comparativo referencial, siendo suficiente establecer si lo cuestionado se encuentra justificado de manera objetiva y razonable.-

El juez Rosenkrantz, en su voto concurrente, expreso que el planteo revestía carácter arbitrario, debido a que se había omitido tratar el planteo de la actora, ya que el tribunal no examino el eje del litigio, que era determinar si el despido resultaba arbitrario producto de la difusión de la relación sentimental de la demandante con un ex alumno o si el mismo había tenido incidencia significativa y si a todas luces resultaba en un acto discriminatorio, por otra parte el empleador había logrado probar que no fue un acto discriminatorio. Para concluir el magistrado destaco que tal decisión no atacaba el derecho del demandado a despedir sin causa, pero resultaba limitado por los extremos de la ley 23.592, lo cual no puede recubrir un trato discriminatorio.

Es por ello que, la C.S.J.N. concluyó de forma unánime, en plena concordancia en el dictamen emitido por el señor Procurador General de la Nación, Dr. Abramovich Víctor, en relación a lo fallado por el Tribunal Superior de Justicia de la Provincia de Córdoba, resultaba improcedente como acto jurisdiccional, conforme la doctrina de arbitrariedad de sentencias, por ello resolvió declarar procedente el recurso extraordinario, dejar sin efecto la sentencia y remitir las actuaciones judiciales al tribunal de origen para que se dicte un nuevo fallo en base a lo resuelto.

IV.- ANTECEDENTES DOCTRINARIOS Y JURISPRUDENCIALES:

A continuación, se hará énfasis en los antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales del mismo:

Es dable destacar la utilización del Manual de concientización y prevención sobre violencia laboral en las organizaciones empresariales, publicado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2016), para tratar de lograr una noción de lo que es la discriminación en el ambiente laboral y los problemas que se plantean dentro del mismo.

Siguiendo con lo expuesto, donde se advirtió un problema jurídico de tipo “Problemas de Prueba”, el cual afecta un principio fundamental de vuestra constitución que es el derecho a defensa y la garantía del debido proceso (Art. 18 C.N.), podemos llamar a colación dos fallos referenciales (ambos resueltos por la Corte Suprema de Justicia de la Nación), los cuales se pueden considerar análogos, no tanto por los hechos presentados en el litigio, sino porque se vuelve a reiterar el yerro en la carga probatoria de las partes, en un caso de discriminación laboral, que siendo algo relativamente reciente, no se encuentran trazados los lineamientos que ayuden a la sana crítica racional del magistrado para poder dirimir en ese tipo de cuestiones, ello en razón de no existir un compendio jurisprudencial, el cual pueda establecer los criterios de abordaje específico en casos de discriminación, por ello es dable invocar el fallo “**Fontana, Edith Fabiana c/ Cibie Argentina S.A. s/ Juicio Sumarísimo**”, el cual la CSJN aborda planteando desde su inicio que “...*la existencia del motivo discriminatorio se considerará probada si el interesado demuestra, de modo verosímil, que la medida fue dispuesta por ese móvil, caso en el cual corresponderá al demandado, a quien se*

reprocha la comisión del trato impugnado, la prueba de que el trato dispensado no obedeció al motivo...”.

Por otro lado tenemos el fallo de **"Recurso de hecho deducido por José Gilberto Varela en la causa Varela, José Gilberto el Disco S.A. si amparo sindical"**, que en similares cuestiones la CSJN, vuelve a denotar el mismo problema en relación a la carga probatoria en casos de discriminación laboral, ya que expresa que la corte “... *ha señalado cuál es el estándar de prueba aplicable cuando se discute la existencia de medidas discriminatorias en el marco de una relación de empleo dada la notoria dificultad para comprobarse tales hechos, debido a la particularidad que conllevan tales casos, de poder acreditar la discriminación, dicho estándar queda preestablecido desde el fallo "Pellicori", Fallos: 334: 1387, "Sisnero", Fallos: 337: 611)...”.*

Podemos observar claramente que la base de los criterios adoptados por la CSJN, prácticamente se encuentran basados en el fallo (“PELLICORI LILIANA SILVIA c/ COLEGIO PUBLICO DE ABOGADOS DE LA CAPITAL FEDERAL s/AMPARO” 2011), el cual sentó las bases en cuestiones de acreditar la efectiva discriminación en un caso de tal índole, en el mismo el Tribunal Máximo determino “...*se proyecta decididamente sobre la ley 23.592 en cuanto a su régimen probatorio en situaciones en las que se controvierte el motivo real de un acto particular tildado de discriminatorio. Primeramente, al reducir el grado de convicción que, respecto de la existencia del motivo discriminatorio, debe generar la prueba que recae sobre quien invoca ser víctima de dicho acto. Y, en segundo lugar, al modular, a partir de lo anterior, la distribución de la carga de la prueba y la medida en que ésta pesa sobre el demandado al que se imputa la responsabilidad por el mencionado acto. En todo caso, y sobre ello se volverá en repetidas oportunidades, ambas reglas parten de un dato realista: las*

serias dificultades probatorias por las que regularmente atraviesan dichas víctimas para acreditar, mediante plena prueba, -6- el aludido motivo...”, se logra advertir lo que hace a la base de este análisis, cómo es y cómo se produce la inversión de la carga probatoria en los casos de discriminación, la CSJN para adoptar tal proceder se basó en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (art. 2.3); el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC, art. 2.1); la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (art. 6); la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (art. 2.c), y la Convención Americana sobre Derechos Humanos (art. 25).

V.- POSTURA DEL AUTOR:

Tras el análisis realizado, puedo reflexionar que el sistema jurídico como toda aquella invención del hombre resulta ser perfecta a los ojos de quien analiza o estudia su funcionamiento, para aquellos ajenos al submundo jurídico directamente resulta ser inentendible o injusto, lo cual observándolo desde una mirada crítica puede resultar injusto si su proceder no es el adecuado. Desde el inicio del estudio del caso seleccionado, he observado como la Corte Suprema de Justicia, a la hora de su análisis jurídico ha resaltado constantemente los hechos que motivaron el litigio judicial, ya que la parte actora si bien resulta afectada por la finalización de su relación laboral, esta no es producto de una injusticia, en razón que debía cumplir con ciertas pautas de conducta para continuar su relación laboral y no fueron debidamente acatadas, motivo por el cual su continuidad laboral se vio afectada.

La dificultad que se presenta a la hora de que una persona, la cual fue seriamente afectada por un acto discriminatorio, lleva a complejizar este tipo de controversias judiciales, en virtud de que por un lado no solo reviste carácter personal el daño que se produce, sino también el poder demostrarlo, debido a que resulta de factores más humanos que materiales, los que hacen que se pueda establecer el peso probatorio de los mismos, por ello, tanto La convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial y la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra la Mujer, buscan amparar aquellos casos en los cuales, por su complejidad, dificultan arribar simplemente a la solución al problema, por tal motivo han establecido que en tanto a los reclamos o demandas civiles por discriminación, las normas procesales deben regular la carga de la prueba en términos que, una vez que la parte actora hubiese acreditado a *prima facie*, que fue víctima de una discriminación, el demandado será quien produzca y justifique de una forma objetiva y razonable que el trato fue diferente.

Finalmente con todo lo resuelto por la Corte Suprema de Justicia de la Nación considero que era lo adecuado, basándose siempre en la protección de la Carta Magna y los derechos de los ciudadanos y que a pesar de haber cambiado el curso del litigio judicial, continua incorporando elementos fundamentales para abordar dentro del proceso judicial un caso de “DISCRIMINACION LABORAL”, con el fin que en el futuro, se puedan resolver lo más ajustado al derecho, ya que se pudo determinar el error procesal sobre la prueba era de vital importancia, con el fin de no afectar la garantía constitucional del debido proceso y el derecho a defensa (Art. 18 C.N.).

VI.- CONCLUSIÓN:

En relación a la sentencia dictada por la Corte Suprema de Justicia de la Nación, considero que fue resuelta de manera favorable, haciendo lugar a la queja, declarando procedente el recurso extraordinario federal, ya que en el fallo vemos un actuar arbitrario e ilegítimo por parte del Tribunal Superior de la Provincia de Córdoba, con relación a la falta de valoración de la prueba y la inversión de la carga probatoria.

Teniendo en cuenta el análisis realizado, dejamos más que evidenciada la responsabilidad que tienen los magistrados, a la hora de valorar las pruebas aportadas por las partes y de imponer una carga probatoria, como debe ser su proceder, ya que la falta de una recopilación jurisprudencial específica, atinente al abordaje procesal en los casos de discriminación, conlleva a que los criterios de jueces inferiores se pueda ver afectado, por no contar con las herramientas necesarias para una actualización permanente sobre las decisiones adoptadas.

Por tal motivo, el presente análisis, desde un primer momento hasta el final, ha buscado denotar no sólo el trabajo de la C.S.J.N., sino rever el problema que llevó a la instancia extraordinaria de manera innecesaria.

En conclusión, el fallo en cuestión en conjunto con los citados anteriormente en el apartado IV, sirven para trazar los lineamientos necesarios para abordar un litigio de discriminación en el ámbito laboral y ajustarse al debido proceso, sin recurrir a una limitación referida a la interpretación literal de las leyes de forma.

VII.- REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA:

- 1- GRISOLIA, Julio A., Manual de Derecho Laboral, 10° ed., Abelardo Perrot, Buenos Aires, 2014.

- 2- Manual de concientización y prevención sobre violencia laboral en las organizaciones empresariales, publicado por el Ministerio de Trabajo, empleo y Seguridad Social (2016).

- 3- Corte Suprema de Justicia de la Nación fallo caratulado "Recurso de hecho deducido por José Gilberto Varela en la causa Varela, José Gilberto c/ Disco S.A. s/ Amparo Sindical":

<https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoByIdLinksJS.P.html?idDocumento=7473432&cache=1634680006266>

- 4- Corte Suprema de Justicia de la Nación fallo caratulado “Fontana, Edith Fabiana c/ Cibie Argentina S.A. s/ juicio sumarísimo”

<https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoByIdLinksJS.P.html?idDocumento=7650681&cache=1634679782847>

- 5- Pellicori Liliana Silvia c/ colegio público de abogados de la capital federal s/amparo. fallos: 334:1387

<https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoByIdLinksJS.P.html?idDocumento=111162&cache=1654893843722>