

Carrera: Abogacía

Modelo de Caso

Tema: Nuevas perspectivas en el derecho laboral

**El fallo “Caminos”: Acoso moral y discriminación en el
derecho laboral**

La problemática más actual en el ambiente de trabajo

Nombre del alumno: DEPIANTE Giuliana Araceli

Legajo: VABG59491

DNI: 37166783

Entregable IV

Tutora: María Laura Foradori

Año: 2021

Sumario. I. Introducción. II. Hechos de la causa, historia procesal y decisión del tribunal. III. La *ratio decidendi* de la sentencia. IV. Análisis y postura del autor/a. V. Conclusión. VI. Listado de referencias.

I. Introducción

En la actualidad el mercado laboral se ha tornado competitivo, y las dificultades para conseguir o cambiar de empleo favorecen la naturalización de ciertas conductas de los empleadores; los trabajadores asimilan que es parte de la conservación del empleo el destrato, y, a veces, el maltrato. Es por ello que normalmente no se encuentran fallos que aborden este tipo de temática.

En ciertas situaciones, bajo la apariencia de sanciones disciplinarias e incluso despido con o sin justa causa, los derechos personalísimos de los trabajadores son vulnerados. Diariamente se pueden contemplar estas vulneraciones, desde persecuciones o cambios de puesto de trabajo hasta llegar a la violencia psicológica expresada en destratos para con los empleados, configurándose el mobbing laboral, una nueva figura que podrá cambiar la situación de desventaja en la que se encuentran los mismos.

Es de suma importancia la renovación de la aplicación de la normativa frente a las problemáticas de discriminación suscitadas en el ámbito laboral. Una sanción en el trabajo, no puede versar sobre hechos ajenos a la vida laboral, ni tampoco configurarse por aspectos de la vida personal de un empleado, teniendo en cuenta que no son motivo para ser juzgado “Las acciones privadas de los hombres que de ningún modo ofendan al orden y a la moral pública, ni perjudiquen a un tercero...” (Art. 19, Constitución Nacional [C.N.]); situación que se hizo presente en el fallo que se analizará a continuación: “Caminos, Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ despido”, seleccionado de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, y extraído de www.csjn.gov.ar.

Procederemos a la descripción del problema jurídico presente en el fallo, la reconstrucción de los hechos de la causa, historia procesal y descripción de la decisión del Tribunal, para luego continuar con el análisis de la ratio Decidendi de la Corte Suprema de Justicia, seguido del análisis conceptual y la postura del autor, para finalizar con la conclusión.

El problema jurídico presente en el fallo es el de axiología, entendido según Alchourron y Bulygin como la falta de correlación de la solución con un principio superior del sistema (Alchourron y Bulygin, 2012).

Dicho problema puede apreciarse al observar que el Tribunal de Cámara resolvió contrariamente a los Principios de Igualdad y Libertad, consagrados estos en numerosos Tratados incorporados en la Constitución Nacional y expresamente otorgados por ella en sus artículos 16 y 19. Al fallar a favor del Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto, no tuvo en cuenta que el despido de Caminos, motivado por su relación sentimental, constituía un acto discriminatorio, ya que se vulneró el derecho de la actora a la igualdad, así como su derecho a mantener una relación, conducta que no se encuentra prohibida, por lo que no puede ser privada de ella (Art. 19 C.N., 1853).

Asimismo, se observa un problema lingüístico de vaguedad y de prueba. El primero, definido como la falta de determinación semántica de los conceptos (Alchourron y Bulygin, 2012), presente en el hecho de que se interpretó la ley 23.592 de Actos Discriminatorios, de manera taxativa, sin percatarse que dicha ley en su artículo 1° expresa que “se considerarán particularmente” y no enumerativamente, como fue entendido en este caso, las posibles situaciones plausibles de ser motivo de discriminación. En cuanto a la prueba, entendido esto como la situación donde está claro lo que la norma dicta, pero existe falta de información sobre los hechos del caso (Alchourron y Bulygin, 2012), visibilizándose esto en el requerimiento del Tribunal a la actora de las pruebas necesarias, aún cuando la Corte Suprema ha señalado que la carga de prueba debe ser soportada por el demandado, demostrando un motivo objetivo y razonable para el cese de la relación contractual.

II. Hechos de la causa, historia procesal y decisión del tribunal

Graciela Edith Caminos mantenía una relación laboral con el Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto, realizando tareas como preceptora, hasta que al asistir al programa televisivo “Operación Triunfo” y enterarse el Colegio que mantenía una relación sentimental con un ex alumno de esta institución, decidió desvincularla de su cargo y asignarle otra modalidad de trabajo, hecho que ella no aceptó, ya que evidentemente se trataba de una reprimenda por su relación; por lo que el Instituto dio por finalizada la relación laboral.

Ante este hecho ella inició una demanda para obtener la declaración de nulidad de este acto, reinstalación en su puesto de trabajo y demás reparaciones ante la Sala Cuarta de la Cámara del Trabajo, argumentando que era un acto discriminatorio a causa de su relación sentimental. Dicha Cámara rechazó dicha pretensión, ya que, según su criterio, no se configuraba un supuesto discriminatorio de acuerdo a los supuestos de la Ley 23.592 sobre Actos Discriminatorios.

A consecuencia de esto, la actora interpuso un recurso de casación contra esta sentencia en el Tribunal Superior de Justicia de la provincia de Córdoba, quien declaró inadmisibles dichos recursos, considerando que no hubo un trato diferenciado entre ella y el resto de los empleados, ni se vio afectado el derecho a elegir pareja tal como ella lo expresó en su demanda.

Contra esto, Caminos dedujo recurso extraordinario federal, que contestado y denegado dio origen a la queja en examen, a la cual finalmente la Corte Suprema de Justicia de la Nación hizo lugar, declaró procedente el recurso extraordinario federal y revocó la sentencia apelada. Además de que se regresaron los autos al tribunal de origen para que fuera dictado un nuevo pronunciamiento acorde a lo dispuesto por la Corte.

III. La *ratio decidendi* de la sentencia

La Corte Suprema de Justicia de la Nación hizo lugar a la queja, declarando procedente el recurso extraordinario y revocando la sentencia apelada por existir relación directa entre las garantías vulneradas (Art. 15, Ley 48) y la omisión de los tribunales anteriores de examinar adecuadamente el planteo de la actora, determinando si el despido se produjo como resultado de la relación sentimental entre esta y un ex alumno, circunstancia que de serlo resultaría un motivo evidentemente discriminatorio.

Además la carga de la prueba de demostrar que la difusión de la nombrada relación fue determinante a la hora de extinguir la relación laboral, correspondía a la entidad empleadora, hecho que el Tribunal a quo también omitió analizar; siendo crucial para establecer si se trató simplemente de un despido sin causa o si detrás de esta figura se ocultaba un motivo discriminatorio.

Destacó también que el despido sin causa reconoce límites en la ley 23.592 de Actos Discriminatorios, hecho que restringe la capacidad de la empleadora de despedir arbitrariamente, solo por considerar que la relación sentimental de una empleada no es la adecuada.

Cabe mencionar que el Tribunal a quo al referirse taxativamente a los supuestos de la nombrada ley, vulneró el fuero personal de la actora, permitiéndole al empleador la intromisión en la esfera íntima, y contrariando a los principios consagrados en la Constitución Nacional y Tratados Internacionales de no discriminación, además de afectar el principio de congruencia y defensa en juicio de la actora por no dar “un adecuado tratamiento a las cuestiones planteadas” (Considerando 3° del fallo), lo cual impuso “su descalificación como acto jurisdiccional válido en los términos de la doctrina de la arbitrariedad de sentencia.” (Considerando 3°).

IV. Análisis y postura del autor/a

a. Análisis conceptual de los antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales

A decir de Marie-France Hirigoyen (1998), “el acoso moral en el trabajo es toda conducta abusiva que atenta contra la dignidad o la integridad física o psicológica de un trabajador y que pone en peligro su empleo o degrada el ambiente de trabajo” (El acoso moral, pp. 43-44); asimismo afirma que existen diferentes categorías de conductas hostiles, manifestadas de diversas maneras, entre ellas se encuentra el aislamiento y negativa a la comunicación (Marie-France Hirigoyen, Todo lo que hay que saber sobre el acoso moral en el trabajo, 2014, p. 24). Coincidiendo, Barreto y Heloani (2013), expresan que existen acciones de asedio para que la víctima no tenga posibilidad de mantener contactos sociales, esto sucede cuando “el asediador no habla con la víctima y no permite que ella hable

con otras personas; la posiciona aislada en su lugar de trabajo, apartándola, simultáneamente, del contacto con sus compañeros, lo que torna prohibitivo cualquier tipo de comunicación; el sujeto se vuelve invisible, y pasa a ser ignorado por todos” (Violencia organizacional: un riesgo no visible, pero objetivo e innegable, párr. 82). Asimismo, según la Defensoría del Pueblo de la Ciudad de Buenos Aires (2019), las conductas violentas “...se sintetizan en: Aislamiento físico del trabajador... Asignación de tareas humillantes, de difícil concreción o no acordes a su perfil laboral” (La violencia laboral, p. 4). En estas situaciones se “...ataca sistemáticamente a la víctima, se le aísla...” (Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género, Violencia Laboral desde la perspectiva de género, 2011, p. 5). Cabe destacar que las nombradas conductas pueden apreciarse claramente en el hecho de haber destinado a la demandante a tareas que no correspondían con su puesto de trabajo, obligándola a no mantener contacto con los alumnos.

Evidentemente en este fallo se trató, siguiendo los lineamientos de la Comisión Ejecutiva Confederal de la Unión General de Trabajadores (UGT, 2006), de un acoso motivado por factores discriminatorios, y dentro de éstos por la circunstancia de su orientación sexual (Guía sobre la violencia psicológica en el trabajo, pp. 52-53), la cual “...se produce cuando arbitrariamente se alteran las condiciones laborales, se extingue la relación laboral, o bien se impide su acceso a una ocupación...” (José Francisco Castro Castro, Discriminación en las relaciones laborales, 2001, p. 7); esto debido a la publicidad de la relación sentimental de la demandante con un ex alumno. El acoso laboral “se trata de una persecución que invade la vida personal, como, por ejemplo...buscar información detallada hasta corroborar un error o cualquier acto que pueda llevar a la denigración de un hombre o mujer. Es común la exageración de la vida personal de las mujeres acosadas: se exageran historias de amor, aventuras” (Rocío Fuentes-Valdivieso, Acoso laboral o mobbing y violencia de género, 2013, p. 35).

Teniendo en cuenta que a la sociedad se le “impone un deber de abstenerse de realizar acciones que de cualquier manera vayan dirigidas, directa o indirectamente, a crear situaciones de discriminación” (Considerando 4º, “Álvarez, Maximiliano y otros, c/ Cencosud S.A. s/ Acción de Amparo”, 2010) y que “la

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer obliga a los Estados a modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres” (Considerando 6º, “Recurso de hecho deducido por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación en la causa Etcheverry, Juan Bautista y otros c/ EN s/ amparo ley 16.986”, 2021) se llega a la conclusión de que “hacen falta instrumentos de análisis multinivel que evalúen simultáneamente el proceso, la extensión y las consecuencias del mobbing en los planos micro y macro-organizacional.” (Verónica Itati González, La violencia laboral desde una perspectiva de género en la Administración Pública de la provincia de Corrientes, 2018, p. 11), “se precisa un marco jurídico laboral que garantice plenamente el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en los espacios de trabajo, con ello además, se estaría dando cumplimiento a los instrumentos internacionales en la materia” (Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género, Violencia Laboral desde la perspectiva de género, 2011, p. 11). También “es necesario reflexionar y elaborar propuestas interpretativas - para los órganos judiciales y de decisiones administrativas; legislativas y de inclusión en la negociación de convenios colectivos, que sean operativas, eficaces y que resulten compatibles constitucionalmente con la directiva de la cláusula operativa de estabilidad en el empleo y sobre la protección contra el despido arbitrario” (Moisés Meik; Reflexiones sobre la estabilidad en el empleo, la protección contra el despido arbitrario y cuestiones conexas; 2002, párr. 1).

b. Postura del autor

Si bien existen diferentes medios de protección para que los trabajadores puedan enfrentar las diversas situaciones de discriminación, acoso o violencia que puedan sufrir en su vida laboral, aún no son suficientes para evitar estas actitudes por parte de los empleadores. A diario los trabajadores son víctimas de estas actitudes, y no se cuentan con las herramientas suficientes para que esto deje de ser una normalidad en el ámbito laboral.

En la causa analizada se observa que tanto en el tribunal de primera instancia, como en el Superior, no se consideró discriminación a lo sufrido por la demandante, avalando que un empleador puede despedir a su trabajador si, en su opinión, su vida privada es relevante para su trabajo. Esto demuestra cómo, muchas veces, los empleadores se inmiscuyen en actos que no le corresponden, y mantienen un trato diferenciado por algo que a su parecer no es lo correcto, sea por mantener una relación sentimental (como en este caso) o por diferentes razones que para ellos son válidas; iniciando así un trato desigual o discriminatorio y procediendo a un acoso moral, el cual daña la salud mental de las personas, siendo esta tan importante como la física.

Se reitera que no se encuentra gran cantidad de casos judiciales donde se tenga en cuenta el mobbing o la violencia psicológica hacia los trabajadores, ya que por el temor a represalias del empleador o a la condena social, la mayoría de las veces se soporta y no se denuncia como corresponde, normalizando estas conductas y actitudes.

En conclusión, lo que se persigue con esta nota a fallo, es que se mejoren las garantías de los trabajadores, brindando mayor protección contra estas situaciones, que por lo difícil que resulta su probatoria, conlleva una baja resolución a favor de los empleados. Resulta utópico pensar en capacitaciones obligatorias tanto para los empleadores, para que comprendan lo que es el buen trato, el maltrato y el destrato, y como afecta la salud de quienes están a su cargo; así como también para los trabajadores, para que entiendan como debe ser el trato hacia ellos y no justifiquen las conductas creyendo que son normales, cuando no debería ser así. Es por ello que los sindicatos, cuya función principal es la de velar por los derechos de los trabajadores, deben identificar estas situaciones, otorgarles soluciones y asesoramiento para que se libren de las mismas. También se debe tener en cuenta los límites a la discriminación y acoso moral, diferenciándola tal como menciona Marie-France Hirigoyen, del exceso de trabajo o estrés por cantidad de tareas (Todo lo que hay que saber sobre el acoso moral en el trabajo, Marie-France Hirigoyen, 2014), para que este instituto de protección no se torne un abuso de los trabajadores para con los superiores. Evidentemente aún queda bastante para progresar en las nuevas perspectivas de derechos de los trabajadores.

V. Conclusión

Durante el análisis del fallo “Caminos, Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ despido” se pudieron observar diversas situaciones de discriminación y acoso moral sufridas por la actora en su ambiente laboral, que concluyeron en el despido de la misma por parte del demandado. Al resolver dicha causa, la C.S.J.N. resolvió coherentemente y acorde a los principios legales que corresponden en estos casos, alegando un límite en el despido sin causa y el despido discriminatorio.

Esta decisión, evidentemente sentará un importante precedente en el futuro, a la hora de evaluar diversas conductas que puedan suscitarse en el ámbito laboral, y brindando un medio de protección para los trabajadores, para que puedan desarrollar su vida íntima de la manera en la que deseen, sin temor a represalias o incluso despidos injustificados y claramente discriminatorios.

Sin embargo, esto aún no resulta suficiente para evitar el acoso moral, la discriminación y demás actitudes agresivas por parte de los empleadores; ya que continuamente se observan las mencionadas situaciones, sin que los trabajadores sepan como librarse de ellas, o teman reclamar sus derechos.

Finalmente, y tal como se mencionó en la postura del autor, queda esperar un avance en la manera en la que se brinda la deseada protección, para así asesorar y defender los derechos inherentes a todas las personas, evitando que se propicien situaciones de acoso o discriminación; recordando también, que al ser derechos de todas las personas, se deberá identificar realmente las mencionadas situaciones, para que el reclamo y la denuncia de estas conductas, no se tornen en violencia o persecución hacia el empleador por parte de sus subordinados. Se espera que esta nota a fallo sirva para elaborar un nuevo sistema de protección por parte de los sindicatos, ya que su función principal es precisamente la de la protección de los derechos de los trabajadores.

VI. Listado de referencias

a. Doctrina

• Alchourron, C. y Bulygin, E. (1987). *Introducción a la Metodología de las Ciencias Jurídicas y Sociales*. Argentina: Astrea.

• Barreto M. y Heloani R. (2013), Violencia organizacional: un riesgo no visible, pero objetivo e innegable; Salud de los Trabajadores. Recuperado el 15 de octubre de 2021 de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382013000100007

• Castro Castro, J. F. (2001). Discriminación en las relaciones laborales: Algunos casos particulares. Chile. Extraído de <https://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-channel.html>

• Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género (2011). Violencia laboral (mobbing) desde la perspectiva de género. México.

• Comisión Ejecutiva Confederal de UGT (2006). Guía sobre la violencia psicológica en el trabajo. España: Impresión Digital Da Vinci.

• Defensoría del Pueblo de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (2019). La violencia laboral. Argentina. Extraído el 19 de septiembre de 2021 de www.defensoria.org.ar

• Fuentes-Valdivieso, R. (2013). Acoso laboral o mobbing y violencia de género. *Revista Sanid Milit Mex* 33-37.

• González, V. I. (2018). La violencia laboral desde una perspectiva de género en la administración pública de la provincia de Corrientes. *Pilquen, Vol. 21, n°4*.

Recuperado de

<http://revela.uncoma.edu.ar/htdoc/revela/index.php/Sociales/article/view/2157/pdf>

• Hirigoyen, M.-F. (1998). *El acoso moral: El maltrato psicológico en la vida cotidiana*. (2° ed.). Argentina: Paidós.

• Hirigoyen, M.-F. (2014). *Todo lo que hay que saber sobre el acoso moral en el trabajo*. Argentina: Paidós.

• Meik, M. (2002). Reflexiones sobre la estabilidad en el empleo, la protección contra el despido arbitrario y cuestiones conexas. *La Causa Laboral*, N°2346-8610.

Recuperado

de

<https://www.lacausalaboral.net.ar/Numeros%20anteriores/84%20La%20Causa%20Laboral/doctrina-2.-meik-estabilidad.html>

b. Legislación

- Constitución Nacional de la Nación Argentina (1853)
- Ley 48 Jurisdicción y Competencia de los Tribunales Nacionales (1863)
- Ley 23.592 Actos Discriminatorios (1988)

c. Jurisprudencia

• C.S.J.N., “Álvarez, Maximiliano y otros, c/ Cencosud S.A. s/ Acción de Amparo” (2010).

• C.S.J.N., “Recurso de hecho deducido por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación en la causa Etcheverry, Juan Bautista y otros c/ EN s/ amparo ley 16.986.” (2021)