



Despido discriminatorio y carga dinámica de la prueba. Análisis del fallo “Caminos”

Carrera: Abogacía

Nombre y Apellido: Erica Elizabeth Gomez Diaz

D.N.I: 33.629.500

Legajo: VABG87885

Tutora: Dra. Fernanda Diaz Peralta

Tema: Derechos fundamentales en el mundo del Trabajo. Futuro y presente del derecho del trabajo.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal. 3. Análisis de la ratio decidendi en la sentencia. 4. La descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales 4.a- La carga dinámica de la prueba. 4.b- Justificación jurisprudencial de la carga dinámica de la prueba. 5. Postura de la autora. 6. Conclusión. 7. Referencias bibliográfica. 7. a Doctrina. 7. b Jurisprudencia. 7. c Legislación. 7. d Otros

1. Introducción

En la presente nota a fallo se analizará la resolución de la Corte Suprema de Justicia de la Nación en el caso “Caminos, Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/despido (2021)” cuyos actos controvertidos por las partes dieron lugar a la labor judicial de establecer el encuadre de un despido discriminatorio.

El presente fallo encuentra su relevancia jurídica en el ámbito actual ya que importa un tema controversial en el mundo laboral como lo es el despido discriminatorio, estos casos han sido resueltos por la Corte Suprema de Justicia de la Nación ampliando los criterios en diferentes temas como la valoración de la prueba, la carga dinámica de la misma, entre otros, a la hora de resolver dichas controversias, asegurando de esta manera los derechos fundamentales de las personas como lo son el derecho al trabajo, la igualdad, etc.

Con esta sentencia finalmente se está receptando el reclamo laboral de mantener las relaciones interpersonales por fuera del escrutinio del empleador/compañeros de trabajos y a su vez remarcando como lo hizo anteriormente en el fallo Pellicori (Corte Suprema de Justicia de la Nación, SP 1387,2011), que la carga de la prueba de quien realiza un despido le corresponde al empleador entablar los lineamientos que justifiquen dicho accionar.

El problema jurídico con él se encontraron los justiciables a la hora de resolver dicho caso se encuadra en el problema de prueba denominado por Alchourron y Bulygin (2012), “como laguna de conocimiento”, en el cual sostienen que los problemas de pruebas afectan la premisa fáctica del silogismo y que el análisis que se admite se centra en el valor y funcionamiento de determinadas presunciones legales, cargas probatorias y valoración de algunos tipos de pruebas de los hechos delimitados por la temática. De esta

manera la Corte Suprema debió resolver sobre los estándares probatorios que debieron aplicarse en el caso concreto para resolver la cuestión planteada conforme derecho.

El propósito de la autora es dar luz sobre un aspecto controvertido en el derecho laboral anteriormente expuesto y a los fines de ello es que el desarrollo de esta presente nota a fallo se realizará comenzando por la reconstrucción de la premisa fáctica e historia procesal del caso procediendo a un análisis de las razones jurídicas a la que derivó el tribunal para dictaminar la sentencia. Por consiguiente se efectuará un análisis tomando como base antecedentes jurisprudenciales y doctrinarios para arribar en la postura de la autora y su respectiva conclusión.

2. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal

La Sra. Caminos Graciela Edith preceptora del Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto demandó a la institución por despido discriminatorio, requiriendo la nulidad del acto y su posterior reinstalación a su antiguo empleo arguyendo que el mismo tuvo lugar en forma posterior a la difusión televisiva de la relación de pareja que mantenía con un exalumno del colegio. La petición fue denegada por la Sala Cuarta de la Cámara del Trabajo de la Provincia de Córdoba y por consiguiente confirmada a su vez por el Tribunal Superior Justicia Provincial. La Corte Suprema de Justicia de la Nación revocó la sentencia apelada haciendo lugar al recurso de queja y remitiendo los autos al tribunal de origen para que se dicte un nuevo pronunciamiento

En primera instancia presentada la demanda ante la Sala Cuarta de la Cámara de Trabajo la institución educativa arguyó que la resolución del vínculo laboral tuvo sus razones en que la Sra. Caminos Graciela no acató las directivas impartidas que tenían que ver con un cambio en el trato con los alumnos, ante dicha inactividad por parte de la actora y antes de realizar el despido le otorgaron la opción de un cambio en el desempeño de sus tareas circunstancia que la Sra. Caminos no aceptó y por consiguiente dio por resultado el cese de sus tareas en la institución educativa .

Ante lo expuesto la Sala Cuarta de la Cámara de Trabajo rechaza la demanda deducida por Graciela Edith Caminos argumentando que el despido ocurrido no podría encuadrarse en la figura del despido discriminatorio según los términos del artículo 1 de la ley 23.592

considerando que el derecho a elegir pareja y expresarlo libremente no se encuentra bajo la tutela de mencionado artículo arguyendo que para que tenga lugar la cláusula antidiscriminatoria la actora debería demostrar que sus compañeros de trabajo en iguales circunstancias que ella, se les hubiera permitido ejercer el derecho que invoca y que aduce ser vulnerado.

Posteriormente y en contra de esa decisión la actora interpuso recurso de casación ante el Tribunal Superior de Justicia de la provincia de Córdoba; este último rechazó el recurso por declararlo formalmente inadmisibles estableciendo que el mismo contenía un desarrollo genérico que no satisfacía las condiciones mínimas de fundamentación para darle curso.

Por consiguiente la actora interpuso como última instancia procesal recurso extraordinario federal ante el Tribunal Superior de Justicia, que denegado, dio lugar al recurso de queja que interpuso ante la Corte Suprema de Justicia de la Nación. La misma de forma unánime y con un voto recurrente del Dr. Rosenkrantz Carlos Fernando se pronunció remitiéndose al dictamen del Sr. Procurador haciendo lugar a la queja y por consiguiente al recurso federal extraordinario, en tanto que la resolución anterior omitió dar solución a los agravios de la parte actora que eran consecuentes para dar respuesta al litigio; revoca la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia con costas y remite los autos al tribunal de origen para que dicte un nuevo pronunciamiento.

3. Análisis de la ratio decidendi en la sentencia

La Corte Suprema de Justicia de la Nación al momento de dictaminar sentencia hizo lugar a la queja y al recurso extraordinario interpuesto por la actora haciendo expresa referencia entorno al problema de prueba que se presentó en el caso concreto; sentenció que la carga probatoria recae sobre el empleador que debe probar que la desvinculación laboral no encuadra en un acto discriminatorio, afirmándose en sus propios antecedentes donde estableció: que cuando se discute la existencia de medidas discriminatorias en el ámbito de la relación de empleo, dada la evidente dificultad, bastará para la parte que afirma un motivo discriminatorio la acreditación de hechos que, prima facie evaluados, resulten idóneos para inducir su existencia, supuesto en el cual corresponderá al demandado a quien se reprocha la comisión del trato impugnado, la prueba de que este

tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación (Fallos: 334:1387, "Pellicori"; considerandos 6° y 11° y 337:611, "Sisnero", considerando 5°).

Además la Corte Suprema argumentó que la regla interpretativa para establecer si existió un trato discriminatorio o no, consiste en saber si el trato cuestionado tiene una justificación objetiva y razonable debiendo analizarse si el despido pudo haberse producido como consecuencia de la difusión de su relación sentimental con un exalumno.

Por su parte en un voto recurrente el presidente de la corte el Dr. Rosenkrantz Carlos Fernando sostuvo que ante la denuncia de que una circunstancia prima facie discriminatoria fue la causa determinante de la disolución del vínculo, recae el peso de la carga de acreditar que dicho hecho no constituyo el móvil del despido o es extraño a todo acto discriminatorio le corresponde al empleador y el tribunal debe asegurar que de acuerdo a las pruebas rendidas fue efectivamente así.

4. La descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales

A los fines de analizar los antecedentes resulta conveniente abordar los conceptos de aquellos ejes centrales del fallo que aportan una perspectiva más amplia a los albores de llegar a la resolución del problema jurídico.

Cuando hacemos referencia a la discriminación tomando el concepto de la Real Academia Española (2021) como “dar trato desigual a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, de edad, condición física o mental”.

Aplicando dicho concepto en el ámbito laboral podemos hablar de despido discriminatorio como expresa Mario E. Ackerman (2019):

Todo acto u omisión que, cualquiera sea el motivo, tenga el objetivo o el efecto de impedir, obstruir, anular, limitar o de algún modo menoscabar, arbitrariamente, con relación a un trabajador, el reconocimiento pleno, goce o ejercicio, sobre bases igualitarias, de los derechos otorgados o que, en virtud de normas legales, convencionales o contractuales, deban otorgarse a otro trabajador en una situación laboral similar (p.5).

En el derecho internacional como legislación proteccionista contra el despido discriminatorio se encuentra al Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo denominado Convenio sobre la Discriminación en el Empleo y Ocupación del año 1958 cuyo artículo 1 establece la prohibición de todo acto discriminatorio en el empleo u ocupación que ejerce una persona.

En el derecho interno existe legislación que ha brindado al trabajador derechos y garantías en pos de resguardarlos, a saber la sanción en el año 1976 de la Ley de Régimen del Contrato de Trabajo N° 20.744 cuya función es regular las relaciones individuales del ámbito laboral en el sector privado, estableciendo derechos y obligaciones por ambas partes. En su articulado ha establecido diferentes protecciones prohibiendo todo tipo de discriminación entre los trabajadores.

A su vez la Ley N° 23.592 de 1988 denominada de Actos Discriminatorios adopta medidas arbitrarias para quienes impidan el ejercicio de los derechos y garantías establecidos en la Constitución Nacional a través de actos de índole discriminatoria. La misma en su artículo 1 realiza una enumeración taxativa de las causales de discriminación, de esta manera son susceptibles de ser ampliadas ante lo ello la relación sentimental de la actora encuadra en este tipo de actos. A su vez se establece que los actos cometidos por los agentes bajo estas circunstancias constituyen un delito bajo el amparo de la Constitución Nacional.

4. a- La carga dinámica de la prueba en materia laboral

En un primer momento es menester definir a la prueba tomando el concepto de Ferreyra de la Rúa y González de la Vega (2009) “probar es la actividad que deben cumplir los sujetos procesales -actor y demandado- a fin de aportar al proceso los motivos o razones que sustentan sus respectivas pretensiones. Probar es, en definitiva, confrontar las pretensiones de las partes con los medios de prueba producidos” (p.164).

Siguiendo el orden de ideas Manuel Hernández (2015) expresa que” la carga de la prueba supone un imperativo del propio interés de cada litigante, una circunstancia de riesgo que consiste en que quien no prueba los hechos que debe probar, pierde el pleito.”(p.3) es entonces importante establecer que la misma constituye la aplicación a los principios básicos de un proceso judicial.

La relación laboral entre un empleador y su trabajador se constituye en forma jerarquía colocando a este último en una situación de desventaja con respecto a su contratante en cuestiones de sostenimiento de su fuente de trabajo; por todo ello la legislación argentina con el fin de equilibrar dicha situación laboral a sancionado presunciones en favor del trabajador que implican una inversión de la carga de la prueba ante un despido en casos particulares, un ejemplo de ello es el artículo 178 de la Ley de Régimen de Contrato de Trabajo que presume que un despido tuvo como causa el embarazo de la mujer trabajadora cuando se sucede dentro de los 7 meses y medio anteriores o posteriores al mismo.

En el país Jorge Peyrano (2004) acuñó el término de “cargas probatorias dinámicas” estableciendo que: “más allá del carácter de actor o demandado, en determinados supuestos, la carga de la prueba recae sobre ambas partes, en especial sobre aquella que se encuentre en mejores condiciones de producirla”, de esta manera la misma debe atenderse a cada caso judicial en particular.

Ante todo lo expuesto se puede establecer los lineamientos para un despido discriminatorio en derecho laboral siguiendo a Ramos Santiago (2008) que los expresa de la siguiente forma:

En base a estos principios, parece razonable que en materia de despidos discriminatorios y lesivos de derechos fundamentales el onus probandi quede articulado de la siguiente manera:

a) El trabajador tiene la carga de aportar un indicio razonable de que el acto empresarial lesiona su derecho fundamental. Para ello no basta una mera alegación, sino que ha de acreditar la existencia de algún elemento que, sin servir para formar de una manera plena la convicción del tribunal sobre la existencia de actos u omisiones atentatorios contra el derecho fundamental, le induzca a una creencia racional sobre su posibilidad.

b) Configurado el cuadro indiciario, recae sobre el empleador la carga de acreditar que su actuación tiene causas reales absolutamente extrañas a la invocada vulneración de derechos fundamentales, como así también que aquéllas tuvieron entidad suficiente como para adoptar la decisión, único medio de destruir la apariencia lesiva creada por los indicios. (p.3)

4. b- Justificación jurisprudencial de la carga dinámica de la prueba.

La discriminación como acto en sí mismo muchas veces no se encuentra manifestado en forma abierta que permita una clara identificación del mismo. Ante esta situación la Corte Suprema en reiteradas oportunidades ha dictaminado que la carga de la prueba de quien acredita que el despido no se dio bajo la tutela de un hecho discriminatorio le corresponda a la persona que alega dicho acto. Como ejemplos vamos a citar los siguientes fallos:

Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal. Corte Suprema de Justicia de la Nación (15 de Noviembre de 2011) Fallo 334: 1387 en el considerando 11 afirmó:

Así, a modo de conclusión, resultará suficiente, para la parte que afirma dicho motivo, con la acreditación de hechos que, prima facie evaluados, resulten idóneos para inducir su existencia, caso en el cual corresponderá al demandado a quien se reprocha la comisión del trato impugnado, la prueba de que éste tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación. La evaluación de uno y otro extremo, naturalmente, es cometido propio de los jueces de la causa, a ser cumplido de conformidad con las reglas de la sana crítica

De esta manera la Corte Suprema de Justicia de la Nación resolvió que en el caso de que el trabajador sea despedido sin justa causa y el mismo recaiga en un acto discriminatorio por parte del empleador, le corresponde a este último, que se

encuentra en mejores condiciones de probar, el hecho de demostrar que el despido no fue motivado por discriminación. (p.19)

Otro antecedente de la Corte de los últimos años es la causa "Varela, José Gilberto c/ Disco S.A. Corte Suprema de Justicia de la Nación (4 de Septiembre del 2018) Fallo 34: 1106 donde sentenció en el considerando 9:

El empleador puede rescindir el vínculo laboral sin justificación alguna, es suficiente para evitar las consecuencias de las leyes 23.551 y 23.592 determinan en caso de despidos discriminatorios que el empleador acredite que el trato dispensado al trabajador en cuestión no obedeció al motivo discriminatorio reprochado. Bastará que demuestre que el distracto se dispuso por cualquier otro motivo, de la naturaleza que fuere. La única limitación es que la rescisión no responda a los móviles discriminatorios proscriptos. Por su parte, si la desvinculación se ha producido con invocación de causa, es suficiente para el empleador acreditar que dicha causa razonablemente se ha configurado. (p.5)

5. Postura de la autora

Una vez realizado el análisis conceptual del fallo afirme la adhesión a los argumentos esgrimidos por la Corte Suprema de Justicia que determinaron que la institución educativa había efectuado un despido con tintes discriminatorios y por consiguiente inconstitucionales.

La decisión del tribunal tuvo lugar en nuestra sociedad en tiempos donde las mujeres van tomando cada vez más protagonismo en sus lugares de trabajo al ir reconociendo las igualdades con respecto a sus pares. En este contexto es que la sentencia dictaminada tuvo el acierto de establecer que la relación de la actora con un exalumno de la institución fue el hecho determinante para la rescisión de su contrato y no los argumentos que estableció la parte demandada que argumentaba que fueron por incumplimientos a sus tareas.

El estándar probatorio en este tipo de proceso laboral suele presentar un problema para la parte que afirma un hecho discriminatorio como causante de su resolución laboral, es entonces que el criterio determinado por el Procurador Fiscal y ratificado por la Corte Suprema desplazando la carga de la prueba en manos de la empleadora quien se encuentra en mejores ventajas en la relación laboral, es acorde a lo que la doctrina en general ante expuesto.

Acorde a la sentencia están obligados los demás juzgadores a analizar los elementos legales que se vienen antecediendo en este tipo de casos y que tienen el fin inmediato de proteger los derechos del sector más vulnerado en una relación laboral con poder jerárquico. Por consiguiente las causales de un despido deben ser apreciadas de acuerdo a las características particulares del asunto sometido a la decisión del órgano jurisdiccional.

Por consiguiente la decisión de la Corte Suprema fue conforme al derecho, fijando otro precedente jurisprudencial en pos de proteger a los trabajadores contra actos discriminatorios de cualquier índole asegurando las garantías constitucionales que así lo dictaminan.

6. Conclusión

Para concluir en definitiva una vez analizado el caso “Caminos, Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/despido (2021)” la Corte Suprema de Justicia realizó una sentencia adecuada al derecho.

Los jueces afirmaron como anteriormente lo habían expresado en diferentes fallos que en materia laboral la carga de acreditar que el despido no tuvo como causa un hecho discriminatorio le corresponde a la parte demandada quien se encuentra en una situación de poder superior al del trabajador.

La decisión estableció una adecuada garantía al derecho a la intimidad admitiendo que la facultad de elegir pareja y expresarlo libremente es un hecho que se encuentra protegido por la ley 23.592 de antidiscriminación.

Por consiguiente existe un nuevo precedente en materia laboral ratificando los derechos y garantías que la Constitución Nacional como los diferentes tratados y leyes

de derecho laboral han ido dictando a lo largo de los años con fines proteccionistas para la clase obrera como la minoría menos privilegiada en cuanto a la defensa de sus derechos con respecto al de sus empleadores quienes tienen la potestad de sus trabajos.

7. Referencias bibliográficas

7. a-Doctrina

Ackerman, M. (2019). El Trabajo en negro es una forma de discriminación. Revista de la Universidad de Buenos Aires. [Archivo pdf]. Recuperado de <https://www.relatsargentina.com/documentos/RA.1DyEL/RELATS.A.DyEL.TnoD.Ackerman.pdf>

Alchourron Carlos E., Bulygin Eugenio (2012). Introducción a la metodología de las ciencias jurídicas y sociales. Biblioteca Virtual Universal. [Archivo pdf] Recuperado de <https://www.biblioteca.org.ar/libro.php?texto=154933>

Ferreyra de la Rúa, Angelina y González de la vega de Opl (2009). Teoría general del Proceso. Tomo II. Ed. Advocatus. Córdoba

Hernández Manuel O (2015). Carga dinámica de la prueba. [Archivo pdf]. Recuperado de https://aadproc.org.ar/pdfs/biblioteca_virtual/Congreso_2015/Ponencias%20de%20Participantes/Jurisdiccion%20Protectoria/Laboral%20y%20Seguridad%20Social/HERNANDEZ%20Manuel%20O..pdf

Peyrano, Jorge Walter (2004). Cargas Probatorias dinámicas. Ed. Rubinzal- Culzoni. Buenos Aires

Ramos Santiago José (2008) Lineamientos para un despido discriminatorio. Recuperado de http://www.sajj.gob.ar/doctrina/dacj080011-ramolineamientos_para_un_despido.htm

7. b- Legislación

Constitución de la Nación Argentina (3 de Enero de 1995) Recuperada de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm>

Convenio de la Organización Internacional del Trabajo N° 111 (25 de Junio 1958) Recuperado de <https://cdh.defensoria.org.ar/wp-content/uploads/sites/3/2020/07/C111-discriminacion-empleo-y-ocupacion.pdf>

Congreso de la Nación Argentina (13 de mayo de 1976). Régimen de Contrato de Trabajo [Ley 20.744 de 1976]. Recuperado de

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>

Congreso de la Nación Argentina (3 de agosto de 1988). Actos Discriminatorios. Ley [23.592 de 1988]. Recuperado de

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/20465/texact.htm>

7. c- *Jurisprudencia*

Corte Suprema de Justicia de la Nación (15 de noviembre de 2011) Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo, Fallos: 334: 1387 Recuperado de

<https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoByIdLinksJSP.html?idDocumento=111162&cache=16507486657>

Corte Suprema de justicia de la nación (20 de Mayo de 2014) Sisneros Mirtha Graciela y otros c/ Taldeva SRL y otros s/ amparo, Fallos: 337: 611 Recuperado de

<https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoByIdLinksJSP.html?idDocumento=7113781&cache=1655999546338>

Corte Suprema de Justicia de la Nación (4 de septiembre de 2018) Varela, José Gilberto c/ Disco S.A. s/ amparo sindical, Fallos: 34: 1106 Recuperado de

<https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoByIdLinksJSP.html?idDocumento=7473432>

Corte Suprema de Justicia de la Nación (10 de Junio de 2021) Caminos, Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ despido, Fallos: 344:1336 Recuperado de

<https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoByIdLinksJSP.html?idDocumento=7670291>

7. d- *Otros*

Real Academia Española (2021). Recuperado de <https://dle.rae.es/discriminar>
