



Título: La transversalidad de los actos discriminatorios:
su incidencia en el ámbito laboral

Carrera: Abogacía

Alumna: Mariana Amicci

Año 2021

Legajo: ABG 10867

DNI.: 28981021

Tutor: Carlos Isidro Bustos

Opción de trabajo: Comentario a fallo

Tema: Derechos fundamentales en el mundo del trabajo.

Futuro y presente del derecho del trabajo.

Fallo seleccionado: CSJ 754/2016/RH1 Caminos, Graciela Edith c/ Colegio e Instituto
Nuestra Señora de Loreto s/ despido.

Sumario: I. Introducción. - II. Premisa Fáctica. - III. Historia Procesal. - IV. Decisión del Tribunal. - V. Ratio Decidendi.- VI. Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. - VII. Postura de autor o autora. - VIII. Conclusión. - IX. Listado de referencias bibliográficas: A. Listado de referencias de Doctrina. B. Listado de referencias de Legislación. C. Listado de referencias de Jurisprudencia.

I. Introducción

En el fallo analizado el problema jurídico detectado radica en la contradicción entre el dictamen del Tribunal Superior de Justicia de la Provincia de Córdoba y la normativa Constitucional a saber: arts. 14, 16, 17, 18, 19,30 ,31 y 75 inc. 22, ley nacional 23592 “Actos Discriminatorios” y ley 20744 “Régimen de Contrato de Trabajo”.

Entonces, se violan Principios Fundamentales como derecho a la igualdad, a la propiedad y al debido proceso, el derecho a peticionar y los principios de legalidad y reserva.

Teniendo en cuenta la Supremacía Constitucional, se advierte la inconstitucionalidad y arbitrariedad en la resolución emitida por el TSJ de Córdoba, porque normas inferiores se contraponen con normas superiores mencionadas ut supra.

En tanto, la transversalidad de los actos discriminatorios que afecta la vida de las personas en sus diferentes ámbitos de desenvolvimiento, también se manifiesta en lo laboral, específicamente en el despido discriminatorio de la actora.

El Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto despide a la preceptora por no aceptar la propuesta de cambio de tareas que encubre el motivo fundamental basado en el prejuicio segregacionista: se hizo pública la relación sentimental entre la docente y un ex alumno del colegio.

En consecuencia, la actora presenta una demanda para que se la reincorpore a su puesto de trabajo ya que las razones del despido son discriminatorias.

La decisión de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, afirma su actitud respecto de la importancia de la temática antidiscriminación, haciendo respetar la legislación vigente que protege los derechos de las personas.

II. Premisa Fáctica

La actora, Graciela Edith Caminos, quien se desempeñaba como preceptora en el Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto, se presentó en un programa televisivo (Operación Triunfo) con su pareja, un ex alumno de la Institución.

Posteriormente, al tomar conocimiento de ese hecho público, las autoridades del colegio le ofrecen conservar la relación laboral con una modalidad de tareas diferentes a las que desempeñaba hasta el momento.

Fundamentan la propuesta en el incumplimiento de indicaciones acerca del comportamiento idóneo para el desempeño de sus actividades docentes, tanto dentro como fuera de la Institución.

La actora rechazó la propuesta de su empleadora.

La Institución Educativa decide la extinción de la relación laboral basándose en una combinación de motivos: la no aceptación de la propuesta oportunamente planteada y la potestad de despedir sin causa.

La actora dedujo demanda para obtener la declaración de nulidad del acto extintivo de la relación laboral, por considerarlo arbitrario y discriminatorio, como así también la reincorporación a su puesto de trabajo y las reparaciones correspondientes.

III- Historia procesal

La actora, Graciela Edith Caminos, quien se desempeñaba como preceptora fue despedida del Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto por no cumplir, según su

empleador, con las directivas recibidas. En consecuencia, dedujo la demanda para obtener la declaración de nulidad del acto extintivo de la relación laboral por considerarlo arbitrario, inconstitucional y discriminatorio.

La Sala Cuarta de la Cámara del Trabajo rechaza la demanda deducida por la actora. Contra ese pronunciamiento la actora interpuso Recurso de Casación.

El Tribunal Superior de Justicia de la Provincia de Córdoba declaró formalmente inadmisibles el Recurso de Casación interpuesto contra la sentencia de la Sala Cuarta de la Cámara del Trabajo.

Frente al rechazo del Recurso de Casación, la actora presentó Recurso Extraordinario Federal, el que fue contestado y denegado por el Tribunal Superior de Justicia, lo que dio lugar a la Queja. Al respecto, el Procurador General de la Nación estimó declarar procedente el Recurso Extraordinario.

El Máximo Tribunal dictó sentencia favorable a la actora.

IV- Decisión del Tribunal

En sentido concordante con lo dictaminado por el señor Procurador Fiscal, se hace lugar a la queja, se declara procedente el recurso extraordinario y se revoca la sentencia apelada con el alcance indicado. Con costas. Agréguese la queja al principal y vuelvan los autos al tribunal de origen para que se dicte, por quien corresponda, un nuevo pronunciamiento.

V- Ratio Decidendi

El recurso extraordinario es procedente en tanto el tribunal a quo prescindió de dar respuesta a los agravios de la actora que resultaban conducentes para la solución del conflicto.

El modo de resolver omite por completo tratar el planteo de la actora y, por lo tanto, es arbitrario.

No se desconoce la facultad de la empleadora de despedir sin causa. La garantía constitucional de la libertad de contratar incluye en su aspecto negativo, es decir, la libertad de no contratar (Art. 14 y 19 de la CN.), la facultad de despedir sin causa, no obstante, reconoce límites en la ley 23.592 y por consiguiente no puede encubrir un trato discriminatorio.

El pronunciamiento cuestionado no dio un adecuado tratamiento a las cuestiones planteadas, ello impone su descalificación como acto jurisdiccional válido en los términos de la arbitrariedad de las sentencias.

La decisión impugnada vulnera derechos al trabajo, a la igualdad, a la propiedad y al debido proceso, el derecho a peticionar y los principios de legalidad y supremacía constitucional (Art. 14,16, 17, 18, 19, 30 y 31, CN; Art. 7 y 23, Inc. 2 y 3, DUDH; y artículo 21, CADH).

VI. Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales

La Supremacía Constitucional está establecida en la primera parte del art. 31 de la Constitución Nacional por la Reforma Constitucional del año 1994, los Tratados Internacionales de derechos humanos adquieren rango constitucional al ser incorporados por el art.75 inc. 22. Estos instrumentos junto con la Carta Magna son considerados la Ley Suprema de la Nación. El Dr. Bidart Campos lo denomina “El Bloque De Constitucionalismo Federal” (Bidart Campos, 2005, p. 25).

Para referirse al tema del Bloque del Constitucionalismo Federal, es interesante mencionar la opinión de la Dra. Estela. M. Ferreiros: “En el más alto nivel legislativo, en la cúspide jurídica, es decir en lo que se ha dado en llamar el Bloque Federal Constituyente, integrado por la Constitución Nacional y los Pactos Internacionales, se encuentra el techo normativo del país.” (Ferreiros, 2000, p.2).

Es oportuno mencionar que el procedimiento de Control de Constitucionalidad, a cargo de todos los jueces implica declarar la inconstitucionalidad de aquellas normas inferiores que contradicen a las de jerarquía superior ya que indirectamente violan el art. 31 de la Constitución Nacional. El Dr. Bidart Campos sostiene al respecto: “El Control de Constitucionalidad sirve de garantía para declarar que los actos violatorios de la Constitución son inconstitucionales.” (Bidart Campos, 2005, p. 22).

De tal forma es pertinente el análisis de los derechos fundamentales consagrados en el Bloque de Constitucionalismo Federal a los fines de determinar el despido discriminatorio sufrido por la actora.

El art. 1 de la Ley Nacional 23.592 establece que los actos u omisiones discriminatorios son determinados por motivos raciales, religiosos, de nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, etc.

Al respecto se cita el fallo “A.C.J. C/ Administración Nacional de la Seguridad Social s/ juicio Sumarísimo- Tribunal: Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Sala/Juzgado VIII- Fecha 7-julio-2020: El despido fue discriminatorio debido a que estaba acreditado que la actora era militante política. En principio, se le asignó un cambio de tarea de menor jerarquía. Posteriormente, cuando asumieron nuevas autoridades, fue despedida sin causa.

El mandato institucional de prohibir relaciones entre docentes con ex alumnos responde a prejuicios que se traducen en actos discriminatorios.

En tal sentido, amerita delimitar la significación de discriminación, vocablo utilizado en el presente trabajo. Discriminar significa dar trato desigual a una persona o grupo según sus características raciales, religiosas, de sexo, políticas, etc.

En relación con el concepto de discriminación el art.16 de la CN hace expresa referencia a la igualdad ante la ley y la idoneidad para el desempeño del trabajo. El Dr. Oscar Benítez dice al respecto: “En el caso que nos convoca -la normativa antidiscriminación- entiendo que el valor que se encuentra en peligro es la igualdad, valor supremo de nuestra sociedad, siempre presente desde la Revolución Francesa, hasta nuestra Constitución.” (Benítez, 2015, pp.64-65).

Coincide también el Dr. Osvaldo Mario Samuel al decir: “La CN y la Constitución de la Provincia de Córdoba garantizan a los trabajadores que todos sus habitantes son iguales ante la ley y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad...” (Samuel, 2005, p.79).

Se cita el fallo con fecha 12/02/2021 G., M.N. c/ F. P. SRL - Ordinario - Despido. Cámara del trabajo de Villa María. Resolución Sentencia. Nro. 13: La empleadora despide a la actora como respuesta a los requerimientos de la regulación de su inscripción, negando la relación laboral, todo ello luego de enterarse de su estado de embarazo.

Por otra parte, en consonancia con el principio de no discriminación e igualdad de trato, el Dr. Grisolia expresa: “Se encuentra contenido en el art. 16 de la CN que consagra el principio de igualdad ante la ley y hace alusión a “la igualdad entre iguales y en igualdad de condiciones” ...”. (Grisolia, 2016, p. 42).

Asimismo, es importante destacar que en el art. 14 bis de la CN está determinada la protección contra el despido arbitrario.

Así, en referencia al despido arbitrario, el Dr. Grisolia sostiene: “Es una de las formas de extinción del trabajo. Surge de la voluntad de algunas de las partes y puede fundarse en una justa causa o disponerse sin expresión de causa...”. (Grisolia, 2016, p.219).

Respecto de las circunstancias que motivaron el despido de la actora, es oportuno mencionar el artículo 19 de la CN, que determina el derecho a la intimidad, claramente no reconocido ni respetado por la parte demandada.

El despido discriminatorio trae consigo algún tipo de daño en perjuicio de quien lo padece, en este caso puntual la actora.

Para referirse al trato discriminatorio sufrido por la accionante, el Dr. Santiago José Ramos expresa: “Los bienes jurídicos tutelados por la ley -Derecho a un trato igual y a no ser discriminado- constituyen derechos fundamentales, tienen protección suprallegal y se encuentran tutelados por el Jus Cogens.” (Ramos,2009, p.1).

En la normativa internacional la igualdad ante la ley se encuentra reflejada en el art. 2 de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; Art. 1,2,7 y 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos y en el art. 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, entre otros.

Se cita el fallo con fecha 12/11/2018 Cámara Criminal de Villa María, Cba, Villa María, Córdoba. Autos: Malfante, Matías Lucas c/ Asociación de Hermanas del Rosario de Buenos Aires - Amparo (Expte. N 3590780. Sentencia Nro.: 141): Despido discriminatorio y la reincorporación a su puesto de trabajo por considerar que su desvinculación reviste el carácter de discriminatorio, motivado en las acciones sindicales llevadas a cabo por el actor.

Respecto de la obligación de reincorporar dice la Dra. Ángela Pinacchio: “La ley 23.592, en su art. 1, sostiene que debe dejarse sin efecto el acto discriminatorio. El despido trasunta todos los ámbitos de la vida y excede, entonces, el ámbito de aplicación del derecho laboral.”. (Pinacchio, 2013, p .6).

Entonces, se puede afirmar que por sus motivaciones el despido de Graciela. E. Caminos viola el art. 1 de la Ley Nacional 23.592, que hace referencia a los actos discriminatorios.

En tanto, en la Ley Nacional 20.744 (LCT), en su art. 17, se prohíbe hacer discriminación, en el art. 81 el empleador debe tener igual trato con todos los trabajadores y el art. 172 se refiere a que no debe haber discriminación en el empleo de la mujer por su sexo o estado civil.

Refiere al art. 17 la Dra. Julieta Berduc: “Lo que sí es objeto de reproche es la llamada discriminación arbitraria, que se da cuando el trato diferenciado tiene lugar por razones de sexo, raza, religión, políticas, gremiales o de edad (art. 17 de la ley 20.744).” (Berduc, 2016, p. 94).

Se cita el fallo V. F. M. en juicio N.º 152510 V. F. M. C/ A. S.A. P/ despido P/ recurso extraordinario provincial. S.C.J Mendoza. Fecha 07/05/2021. La empleadora determinó el uso de un uniforme para los varones y otro para las mujeres, la actora solicitó usar el uniforme de sus compañeros varones. No fue aceptado el pedido lo que motivó el despido discriminatorio.

VII. Postura de autor o autora

Las conductas humanas y las formas de relacionarse socialmente son generadoras de distintos colectivos sociales, entre ellos, las minorías pre juzgadas y discriminadas.

La discriminación es un flagelo que determina una problemática, no sólo en nuestro país, sino también a nivel mundial. Suele afectar diversos sectores de la sociedad por motivos de raza, de política, religión, sexo, nacionalidad, etc. Perjudica a las personas y trae aparejadas implicancias negativas, excediendo el ámbito laboral.

En el lugar de trabajo de la actora atentaron contra una pluralidad de derechos consagrados en la Carta Magna. De acuerdo con lo mencionado, por los mandatos prejuiciosos de la institución educativa, se produjo el despido discriminatorio de la docente, restringiendo e impidiéndole ejercer sus derechos.

La expectativa del empleador respecto de que la actora aceptara la propuesta de cambio de modalidad de trabajo, encubre un prejuicio segregacionista, aquél considera inferior a su empleada por pertenecer a otro grupo o categoría. Esto se vincula directamente con la discriminación sufrida por la actora, por su relación sentimental con un ex alumno del

Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto, que se hizo pública en un medio de comunicación televisivo.

La Constitución y los Tratados Internacionales de derechos humanos reconocidos en el Art. 75 Inc. 22. a partir de la Reforma Constitucional de 1994, consagran el derecho a la no discriminación reconociéndolo como un derecho fundamental de las personas.

La CSJN con atinada resolución, congruente con su postura frente a la arbitrariedad y a la inconstitucionalidad de dictámenes emitidos por otros órganos judiciales, hace lugar a la demanda, considerando que el despido es discriminatorio.

La CSJN rechaza aquellos fallos arbitrarios, inconstitucionales e ilegales de tribunales inferiores.

Entonces, cuando se violan derechos fundamentales consagrados en la Constitución Nacional, como el principio protectorio del art. 14 bis. y el Art. 16, guardián de la igualdad, la Corte, al declarar procedente el recurso extraordinario y revocar la sentencia apelada por ser discriminatoria, arbitraria e ilegal, ratifica una vez más su postura de protección y defensa de los derechos de las personas.

VIII. Conclusión

La actora, Graciela. E. Caminos, deduce demanda contra la empleadora, Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto para que se la reincorpore a su puesto de trabajo ya que fue despedida en forma arbitraria y discriminatoria.

El Tribunal Superior de Justicia de la Provincia de Córdoba desestimó el pedido de la preceptora, sin embargo, la Corte Suprema de Justicia de la Nación consideró procedente el reclamo, haciendo lugar al Recurso Extraordinario.

Los considerandos que sustentan la mencionada decisión del Máximo Tribunal tienen sus fundamentos constitucionales entre otros en los arts. 14,16,17,18,19,30,31, 75.inc.22, y Leyes Nacionales 23592 “Actos Discriminatorios” y 20744 “Ley de Régimen de Trabajo”.

Los actos discriminatorios por raza, religión, nacionalidad, sexo, ideología, etc. exceden los ámbitos laborales, atravesando las relaciones humanas e incidiendo negativamente en su desarrollo.

La cultura y la educación como fenómenos sociales deben ser favorecedores para la superación de este flagelo.

IX. Listado de referencias bibliográficas

A. Listado de Referencias de Doctrina

-Benítez, O. (2015). DISCRIMINACIÓN Y REPRESALIA EN EL DESPIDO, ¿SINÓNIMOS?. Revista de Derecho Laboral (2), 63-72 Buenos Aires Rubinzal Culzoni

-Berduc, J. (2016). EL DERECHO HUMANO A NO SER DISCRIMINADO. APORTES DEL DERECHO INTERNACIONAL Y DEL DERECHO COMÚN PARA COMBATIR EL FENÓMENO. Revista de Derecho Laboral, (1),83-108 Buenos Aires, Rubinzal Culzoni

-Bidart Campos, G. (2005) *Compendio de Derecho Constitucional* Buenos Aires Ediar

-Ferreiros, E. (2000) *El Despido Discriminatorio*. Recuperado de https://www.cadaweb.org.ar/documentos_pdf/ley17677.pdf Fecha de recuperación 11/10/2021

-Grisolia, J. (2016) *Laboral (Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social)* Buenos Aires Estudio

-Pinacchio, A. (2017) *Sobre el trato y despido discriminatorios*. Recuperado <https://aldiaargentina.microjuris.com/2017/05/10/sobre-el-trato-y-despido-discriminatorios-pinacchio-angela-c-m/> .Fecha de recuperación 16/10/2021.

-Samuel, M. (2005) *Contrato de Trabajo Ley 20.744 Comentada, Concordada y Anotada* Rosario Nova Tesis

-Ramos, S. (2009) *La Ley 23.592 y la jurisprudencia en materia laboral*. Recuperado <http://www.saij.gob.ar/santiago-jose-ramos-ley-23952-jurisprudencia-materia-laboral-dacf090063-2009-09/123456789-0abc-defg3600-90fcanirtcod> . Fecha de recuperación 22/10/2021

B. Listado de referencias de Legislación

- Constitución de la Nación Argentina. Ley 24430 de 1994
- Ley Nacional 23592 Actos Discriminatorios
- Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre
- Declaración Universal de Derechos Humanos
- Convención Americana sobre Derechos Humanos
- Ley 20744 Régimen de Contrato de Trabajo

C. Listado de Referencias de Jurisprudencia

-Fallo A.C.J. c/ Administración Nacional de la Seguridad Social s/ juicio sumarísimo- Tribunal: Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Sala/ Juzgado VIII-Fecha 7-julio-2020. Recuperado de <https://aldiaargentina.microjuris.com/2020/08/06/fallos-discriminacion-laboral-la-despidieron-por-ser-una-militante-politica-que-primero-sufrio-un-cambio-de-tareas-pasando-de-jefa-a-la-atencion-del-publico-y-luego-fue-despedida-sin-causa/>

-Fallo G., M.N. c/ F. P. SRL - Ordinario- Despido. Cámara de trabajo de Villa María. Resolución. Sentencia. nro. 13 -Fecha 12/02/2021 - Recuperado de <https://jurisprudencia.justiciacordoba.gob.ar/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=69153>

-Fallo Malfante, Matías Lucas c/ Asociación de Hermanas del Rosario de Buenos Aires- Amparo (Expte. N 3590780. Sentencia Nro. 141) Cámara Criminal de Villa María, Cba, Villa María, Córdoba 12/11/2018 Recuperado de <https://jurisprudencia.justiciacordoba.gob.ar/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=64519>

-Fallo V. F. M. en juicio N°. 152510 V. F. M. C/ A. S. A. P/ despido P/ recurso extraordinario provincial. Fecha 07/05/2021. Recuperado de <https://www.diariojudicial.com/public/documentos/000/097/221/000097221.pdf>

