



Discriminación en el ámbito laboral

Un análisis del fallo “Caminos” de la Corte Suprema de Justicia de la Nación

NOTA A FALLO

Carrera: Abogacía

Nombre de la alumna: Wierzbicki, M. Paula

Legajo: VABG 80879

DNI: 34.037.351

Fecha de entrega: 26/6/2022

Tutora: María Belén Gulli

Cuarta entrega

Año 2022

Autos: “Recurso de hecho deducido por la actora en la causa Caminos, Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ despido”

Tribunal: Corte Suprema de Justicia de la Nación.

Fecha de la sentencia:10 de junio de 2021.

Sumario: I. Introducción. II. Plataforma fáctica, historia procesal y decisión del Tribunal. III La ratio decidendi de la sentencia. IV. Antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales. V. Postura de la autora. VI. Conclusión. VII. Referencias bibliográficas.

I. Introducción:

El presente análisis se basa en un caso de despido, en el cual la parte actora alega discriminación laboral. A lo largo del mismo se considera al despido discriminatorio como la extinción del contrato de trabajo que reviste la voluntad unilateral del empleador, cuyo fin es separar al trabajador de la comunidad laboral y que parte de un reproche subjetivo presente en quien adopta la conducta rescisoria (Seren Novoa, 2019).

También son de consideración los aportes de Laura Pautassi (2021) al señalar que “la legislación laboral, como parte del derecho, da cuenta de configuraciones discriminatorias” (p. 2), debido a que, según la autora, el derecho del trabajo pretende nivelar las desigualdades entre varones y mujeres a partir de la idea de que la igualdad deja de ser el punto de partida del derecho para convertirse en una meta o aspiración de orden jurídico (Laura Pautassi, 2021).

Sin embargo, la Constitución Nacional (1994) protege a los trabajadores del trato desigual cuyo artículo 16 versa sobre el principio de igualdad. El mismo promulga que ante la ley todos los habitantes del suelo argentino deben ser tratados de la misma forma bajo circunstancias similares, sin recibir discriminaciones arbitrarias.

El fallo "Caminos, Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ despido”(2021) cuya sentencia fue dictada por la Corte Suprema de Justicia de la Nación, tuvo como protagonista a la señora Graciela Edith Caminos que trabajaba como preceptora en el Instituto Loreto, ubicado en la ciudad de Córdoba, quien fue despedida sin justa causa. En consecuencia, Graciela E. Caminos, denunció a la institución porque consideró que fue despedida en circunstancias que encuadran en un hecho discriminatorio debido a que la destituyeron de su puesto luego de que se dé a conocer públicamente en un medio de comunicación su relación con un ex alumno veinticinco años menor que ella.

Si bien el empleador tiene derecho a rescindir el vínculo laboral por causas justificadas o no, lo que pretende demostrar la actora es el trato discriminatorio, que según la

misma, debió ser examinado bajo los términos de la ley antidiscriminación, ley 23.592, art. 1. Sin embargo, conforme dispone el Art. 14 bis de la Constitución Nacional (1994) no se debe obviar el hecho de que ningún trabajador puede ser despedido en forma arbitraria. Por lo tanto, el trabajo se desarrolla en torno al despido discriminatorio.

En el caso, es posible identificar un problema de relevancia jurídica, tal como lo plantea MacCormick (1978), en el cual hay una situación de dificultad para identificar cuál fue la norma aplicable al caso en cuestión. Si bien la norma pertenece al sistema jurídico y puede ser aplicada para resolver determinado caso, no siempre es pertinente de ser aplicable. De modo que es imprescindible determinar qué norma aplicar en el caso analizado teniendo en consideración el objetivo de la demanda, es decir, no es lo mismo encuadrar el despido en justa causa que un hecho discriminatorio en los términos de la ley 23.592, como alega la actora. Guastini (2007) plantea que un conflicto normativo-una antinomia- es la situación en la que dos normas ofrecen dos soluciones diversas e incompatibles a la misma controversia concreta o a la misma clase de controversia (p.631).

El caso resulta relevante para su análisis porque deja en evidencia la arbitrariedad de los tribunales en la resolución del conflicto en este caso en particular, debido a que el tribunal de primera instancia si bien reconoció cierta concomitancia entre la divulgación pública de la relación y el despido, igualmente decidió no otorgar el recurso y dejar sin efecto la ley antidiscriminación n° 23.592 (1.988).

II. Descripción de la premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal

El conflicto tuvo sus inicios cuando la señora Edith Caminos fue despedida del Instituto Loreto, un colegio religioso privado ubicado en la ciudad de Córdoba, donde se desempeñaba en el puesto de preceptora de nivel secundario. La actora acudió a la justicia para demostrar que el despido se basaba en un hecho discriminatorio vinculado con la ventilación pública de su relación con un ex alumno de la institución, veinticinco años menor que ella.

Por su lado, la institución justificó el despido al decir que en principio ofreció un cambio de funciones a la docente pero finalmente “decidió rescindir el contrato con la actora porque tenía la potestad constitucional de hacerlo” (p.3, Fallo Caminos). Además adujo que se le había llamado la atención varias veces por la forma de referirse a los alumnos, por su vestimenta, por los tratos preferenciales hacia algunos de ellos e incumplimientos de su labor. En consecuencia, consideraron que no era una persona idónea para llevar a cabo el trabajo y pusieron fin al vínculo laboral.

Tras dicha situación, la actora acudió a la Sala Cuarta de la Cámara de Trabajo de Córdoba y alegó que el despido no tiene justificación en lo expuesto por la Institución, sino que fue consecuencia de la exposición de su relación con un ex alumno del colegio, en un programa de televisión. El objeto del recurso presentado fue probar que el despido constituía un trato discriminatorio en los términos del art.1 de la Ley 23.592, cuestión que se vinculaba directamente con su aparición en un programa de televisión en el cual se dio a conocer su relación con el joven.

La Cámara rechazó el pedido de la actora. En consecuencia, ésta presentó el recurso ante Tribunal Superior de Justicia de Córdoba, que declaró inadmisibile el recurso de casación presentado contra la sentencia del tribunal a quo. Si bien este último, reconoció cierta concomitancia entre los sucesos (la exposición pública del amorío y el despido), consideró que lo pretendido no encontraba resguardo en la ley 23.592.

Finalmente presentó el reclamo ante la Corte Suprema de Justicia de la Nación, la cual hizo lugar a la queja, declaró procedente el recurso extraordinario y dejó sin efecto la sentencia para que la vuelva a tratar el tribunal de primera instancia. Lo que subrayó la CSJN es que se debe realizar un nuevo pronunciamiento teniendo en cuenta los agravios alegados por la actora para establecer si hubo o no un trato discriminatorio.

III. Análisis de la ratio decidendi

La CSJN resolvió la causa en base a lo expuesto por el Procurador Fiscal Victor Abramovich con voto concurrente por su presidente. La misma argumentó que la sentencia proclamada por el tribunal a quo era arbitraria e hizo un trato dogmático del caso. Justificó esto a que el a quo supuso que la existencia de la oferta de un cambio de modalidad de trabajo por parte del empleador y que la denuncia de incumplimiento de las obligaciones, descarta la posibilidad de un proceder discriminatorio. Eso impone su descalificación como acto jurisdiccional válido, como así lo dijo la Corte, porque no tuvo en cuenta el derecho que invocó la actora. Si bien consideró que hay varias cuestiones que enunció el empleador que podrían contar como incumplimiento laboral, ese no era el punto central de análisis en cuestión, sino constatar si el despido fue a raíz de la divulgación pública del vínculo amoroso con un ex alumno veinticinco años menor que la actora y si en él subyace un sesgo discriminatorio.

En efecto, la Corte dedujo que el empleador tiene la facultad de despedir sin causa pero no cuando medie la duda que el mismo tuvo lugar en hecho discriminatorio. Es decir que dicha potestad tiene sus límites en la ley 23.592. Por lo tanto, consideró que es crucial

para el caso determinar si hubo discriminación o no, para tratar adecuadamente el problema y aplicar la ley correspondiente.

De esta manera, dio lugar a la queja, declaró procedente el recurso extraordinario y revocó la sentencia, con costas, y devolvió los autos al tribunal de origen para un nuevo tratamiento, teniendo en cuenta la ley 23.592 y, de esta manera, dar lugar a un nuevo pronunciamiento.

IV. Antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales

El derecho a la estabilidad laboral está previsto en el art. 14 bis de la Constitución Nacional (1994). Grisolia (2015) señala que “la estabilidad laboral en Argentina, es una estabilidad impropia, debido a que no se le garantiza al trabajador la perduración del vínculo jurídico, pero sí una indemnización en caso de despido sin causa” (p.513).

Asimismo, la Constitución Nacional prevé la protección contra el despido arbitrario, por lo tanto, preserva la relativa conservación del puesto de trabajo. De esta manera, protege el bien tutelado que es el derecho al trabajo del despido por motivos que no lo justifiquen. En tal caso, el empleador debe abonar al trabajador, si hubiere enviado o no preaviso, una indemnización establecida en los términos del art. 245, de la ley de Contrato de Trabajo como sanción al hecho.

Es de consideración al caso tener presente la definición que ofrece la ley de Contrato de Trabajo al entender al mismo como toda actividad lícita que se presta en favor de quien tiene la facultad de dirigirla, mediante remuneración. El contrato de trabajo tiene como principal objeto la actividad productiva y creadora del hombre en sí. Sólo después ha de entenderse que media entre las partes una relación de intercambio y un fin económico en cuanto se disciplina por esta ley (art. 4, Ley de Contrato de Trabajo, Ley N° 20.744).

El régimen de contrato de trabajo se encuentra regulado en la ley N° 20.744. Es la norma legal que regula las relaciones laborales en relación de dependencia a nivel nacional. La misma refiere que es obligación del empleador no discriminar por razones de sexo, creencias, estado civil, opiniones políticas, religiosas, sindicales, en varios artículos. Algunos de ellos son el 17, 70, 72, 73, 81, 172 y 187.

Siendo que la relación afectiva del fallo en cuestión tuvo lugar en un establecimiento educativo, es de observancia el estatuto docente de la provincia de Córdoba, decreto ley 214/63(1963), para analizar en qué medida la actora estaba llevando a cabo su trabajo con idoneidad y cumpliendo con sus obligaciones como docente. En dicho estatuto, el capítulo XVI, se encuentra el sistema de clasificación docente en el cual se insta a que cada institución

tenga un legajo personal de la actuación profesional, un cuaderno de actuación en el cual se evalúa año tras año a los docentes en cuanto al desempeño de su función. Esto aplica a instituciones privadas y públicas. En el capítulo XIX del mismo, se encuentran las faltas de disciplina de los docentes y la sanción aplicable. Este punto es sumamente importante para el caso porque si bien la institución alegó falta de idoneidad por parte de la actora, no lo demostró en forma fehaciente y decidió encauzar un despido sin justa causa en torno al hecho dudoso de discriminación.

En el marco de la discriminación laboral, el fallo “Sisneros” que dictó la CSJN en el año 2014 es de consideración al presente análisis porque pone en cuestionamiento los principios de igualdad. En el mismo se hizo referencia a diferentes elementos estructurales del orden jurídico constitucional argentino e internacional. Uno de estos fue la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la mujer, ley 23.179. En dicha ley su artículo primero define la expresión “discriminación contra la mujer” como

La distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier esfera. (Ley N° 23.179, art. 1)

Por lo tanto, dicha ley dispone la libre elección de pareja, sin que ello sea motivo de discriminación o afecte el desarrollo de la vida en sociedad, puesto que se trata de una elección personal que no puede incidir en el desarrollo de las funciones laborales que lleve a cabo cualquier persona. Como asevera el art. 19 de la Constitución Nacional, las acciones privadas de los hombres de ningún modo ofendan al orden y la moral pública, ni perjudiquen a un tercero, están sólo reservadas a Dios, y exentas de la autoridad de los magistrados.

Por otro lado, la ley antidiscriminación N°23.592 que fue promulgada en el año 1.988, juega un rol importante en los casos de discriminación laboral porque prevalece sobre la libertad contractual y de comercio del empleador, y es aplicable a todas las ramas del derecho. La misma protege a todos los trabajadores de cualquier forma de discriminación por raza, condición social, religión, nacionalidad, opinión política o gremial, sexo o caracteres físicos.

Es menester tener presente que el despido no puede encubrir un trato discriminatorio

porque de esa manera, excepcionalmente, podrá otorgarse otra reparación-agravada o extratarifada- o inclusive decidirse la reinstalación en el trabajo (Grisolia, 2015, p.513).

Son de consideración los aportes del fallo “Pellicori” (2.011) que sentó precedente en materia jurisprudencial en relación a la carga probatoria en los despidos discriminatorios, al determinar que en dichos casos la misma debe estar a cargo de la parte demandada:

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. (p.19)

Siguiendo la misma línea jurisprudencia de “Pellicori” y “Sisneros” al abordar la discriminación hacia la mujer, la Corte dispuso en el fallo “Fontana, E. Fabiana contra Cibie Argentina S.A s/ juicio sumarísimo” (2.021):

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 discriminatorio reprochado.

Es de suma importancia que se demuestre que el despido fue por cualquier otro motivo, de la índole que fuere y que no responda a los agravios discriminatorios, que de alguna manera atenten, menoscabe o impidan el ejercicio de los derechos constitucionales sobre la base de la igualdad, como así lo establece la ley antidiscriminación.

Sin embargo, como dedujo la Corte en el fallo Sisneros, cabe recordar que la discriminación no suele manifestarse de forma abierta y claramente; de allí que su prueba con frecuencia resulte compleja. De este modo, considerar lo difícil de demostrar cuál es la acción que subyace porque está en la mente de su autor. Por lo tanto, y como se adelantó en

la introducción, la discriminación un acto subjetivo lato sensu. Ello significa que todo sujeto es pasible de ejercer conductas discriminatorias y las mismas, en su concepción negativa, suponen un acto constituyente en términos kantianos (Seren Nova, 2019).

Pese a la dificultad del fallo en análisis, es imprescindible determinar cuál es la norma aplicable, debido a que la misma adquiere contornos específicos en función de lo que estas leyes disponen, como así lo afirmó la Corte en el fallo Varela. Es decir, determinar que el despido encuadra en la ley de discriminación trae aparejadas consecuencias distintas que un despido sin causa.

V. Toma de postura del autor

Concordante con lo antedicho es menester tener presente la comprensión de que el derecho a ejercer la libre elección de religión, pareja, cultura, es decir, el libre albedrío sin ser discriminado por ello, no solo es responsabilidad de la sociedad sino también del Estado que debe velar porque esto no suceda, en todos los ámbitos de la vida cotidiana, incluyendo el laboral. De esta manera, en el caso analizado, se pudo vislumbrar que existió una estrecha relación entre las decisiones que la Sra. Caminos tomó a nivel personal, en cuanto a la elección de su pareja, y la incumbencia que tuvo en el trabajo que desempeñaba. Si bien, al recurrir a normativa vigente la distinción entre la esfera de las decisiones en lo personal y laboral parecía clara, al aplicarla desembocó en tensiones que no lograron clarificar los hechos, sino problematizarlos más.

Teniendo en cuenta esto, es de observancia que la decisión tomada en el fallo por los tribunales afectó directamente el derecho a la igualdad, y no en el sentido que lo interpretaron, el cual suponía que para que exista el trato discriminatorio debe surgir un trato desigual entre circunstancias idénticas. Es decir, que la actora debía demostrar que bajo las mismas condiciones un compañero de trabajo mantuvo una relación con un exalumno, lo que supone una interpretación acotada de la ley antidiscriminación y del art. 16 de la Constitución Nacional, ya que el hecho no puede circunscribirse solamente a una situación igual en la misma institución porque eso implicaría una lectura delimitada y pobre del artículo en cuestión.

Sin embargo y como se dijo anteriormente, el hecho discriminatorio en este y en cualquier caso, es difícil de comprobar por la complejidad que reviste la prueba. En este punto fueron notables los aportes que retomó la CSJN del fallo “Pellicori”, debido a que resultó crucial que la carga probatoria cuando se sospeche que el hecho denunciado encubre un sesgo discriminatorio, este a cargo del demandado y que este último es el encargado de

demostrar que el suceso tuvo su origen en un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación, para descartar el trato arbitrario de la situación. Por lo tanto, el despido incausado puede ser cuestionado si se sospecha que encubre un acto discriminatorio. Ello importa para el trabajador porque es quién debió mostrar indicios discriminatorios y el demandado debió ser el encargado de expresar los motivos que tuvo para extinción del vínculo y justamente probar que no tuvo intenciones de discriminar.

En el fallo bajo análisis el Tribunal a quo ponderó cuestiones laborales y valoraciones prejuiciosas que hizo la institución sobre el vínculo del ex alumno y la preceptora, al reconocer que había cierta concomitancia entre la exposición pública de la relación y el despido sin justa causa de la señora E. Camino pero, sin embargo, eludió dicha circunstancia al tomar la decisión. De esta manera avaló el hecho, independientemente de lo aducido por la actora y desestimó que la ley antidiscriminación fuese aplicable al hecho.

Es importante hacer alusión a que la CSJN basó sus fundamentos en el dictamen del procurador Victor Abramovich, quien analizó el caso sin dejar entrever aspectos esenciales al referirse a un tema como la discriminación en el ámbito laboral.

La decisión de la CSJN se apoyó en antecedentes jurisprudenciales y doctrinarios, así dio lugar a la resolución de relevancia jurídica, ya que tuvo en cuenta la importancia de argumentar el análisis de la ley antidiscriminación en el fallo. Asimismo, enmendó algunos puntos que fueron eludidos por los tribunales predecesores que fueron primordiales para dar lugar a un análisis coherente de la causa. Precisamente puso de manifiesto el trato arbitrario que recibió el caso por los mismos debido a que no tuvieron en cuenta los agravios expresados por la actora pero sí lo argumentado por la institución. De esta manera, subsanó las deficiencias del razonamiento lógico formal que responden al art. 17 y 18 de la Constitución Nacional.

VI. Conclusión:

El presente análisis se basó en torno al fallo “Caminos” dictado por la Corte Suprema de Justicia, en el cual se pudo determinar un problema de relevancia jurídica que la corte resolvió al implementar la ley antidiscriminación. De esta manera dio lugar a un nuevo tratamiento al caso para que sea tratado en base a lo planteado por la actora y puso en el centro de atención al hecho discriminatorio, que es lo que se debe comprobar.

Sobre esta base, lo pretendido en el trabajo fue reconstruir los hechos para analizarlos teniendo en cuenta jurisprudencia, doctrina y legislación. Así se amplió el marco para

comprender y hacer un análisis exhaustivo del fallo, sin perder de vista el problema de relevancia que se planteó en la introducción.

Es importante destacar el papel que juega la teoría de la arbitrariedad en dicho fallo porque permitió revisar en qué medida las decisiones tomadas por los tribunales tuvieron concordancia con los hechos y la legislación vigente, lo que posibilitó hacer un análisis crítico de los mismos. Así quedó al descubierto la importancia de resguardar la garantía de defensa en juicio y el debido proceso.

En base a esto, se puede decir que la CSJN hizo un trato adecuado del tema al otorgar el recurso y enmendar la falta de fundamentación con la cual se había tratado el caso.

VII. Referencias

Doctrina

Grisolia, J. (2015). *Manual de derecho laboral*. Buenos Aires: Abeledo Perrot.

MacCormick, N. (1978). *Legal reasoning and legal theory*. Oxford: Clarendon Press.

Pautassi L., Hernández R., Flores Beltrán V. y Lobato J. (2021). Reinterpretando las obligaciones de los estados en materia laboral desde una perspectiva de género. Una aproximación al caso argentino. *Teoría Jurídica Contemporánea*, (6). 1-37

Seren Novoa, (2019). Despido, despido discriminatorio y despido represalia: el bueno, el malo y el feo, o lo mismo, lo distinto y lo ajeno. *Revista de Derecho Laboral*, (1). 23-48.

Legislación

Constitución de la Nación Argentina [Const.] (22 de agosto de 1994) [Reformada] 1º ed. Editorial legislativa.

Congreso de la Nación Argentina (13 de mayo de 1.976) Ley de Contrato de Trabajo (Ley N° 20.744) Recuperado de infoleg.gob.ar

Congreso de la Nación Argentina (3 de agosto de 1.988) Ley Antidiscriminación (Ley N° 23.592) Recuperado de infoleg.gob.ar

Legislatura de la Provincia de Córdoba (25 de abril de 1.963) Estatuto y escalafón de la docencia media, especial y superior (Ley Provincial 214/1963) Recuperado de <https://acortar.link/HdP1td>

Jurisprudencia

C.S.J.N, “Fontana, E. F c/ Cibie Argentina S.A.”, Fallo: 20925/2015/1/RH1 (2.021)

C.S.J.N, “Pellicori c/ Colegio Público de abogados de la Cap. Federal” Fallos: 334:1387
(2.011).

C.S.J.N, “Sisneros, M. G. c/ Taldelva SRL”, Fallos: 337:611 (2.014)

C.S.J.N, “Varela, J. G. `` Disco S.A”, Fallo: 341:1106 (2.018).