

SEMINARIO FINAL ABOGACÍA



LA VIDA PRIVADA DE LAS MUJERES

Un análisis de la procedencia de despidos discriminatorios por motivos de género

Carrera: Abogacía

Nombre y apellido: Sofia biasutto

Fecha de entrega: 24/10/2021

Módulo: Entregable 3

Nombre del tutor: Dr. Carlos Bustos

Tipo de producto: Nota a Fallo – Género.

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

SUMARIO: I. Introducción nota a fallo **II.** Premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal **III.** *Ratio decidendi* **IV.** Antecedentes legislativos, jurisprudenciales y doctrinarios **V.** Postura de la autora **VI.** Bibliografía

I. Introducción nota a fallo

El fallo elegido para realizar la presente nota a fallo es “Recurso de hecho deducido por la actora en la causa Caminos, Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ despido” de la Corte Suprema de Justicia de la Nación (en adelante CSJN) con fecha 10 de junio de 2021. El fallo se encuentra firme y versa sobre discriminación por motivos de género en ámbitos laborales.

Este está atravesado por un problema jurídico axiológico siendo que colisionan dos principios de nuestra constitución, a saber: el principio de privacidad de la empleada (art.19 CN) contra el principio de libertad de contratación de la empleadora. Siendo que el despido se produjo como resultado directo de la difusión pública del vínculo afectivo entre la actora y el ex alumno del instituto escolar, veremos cómo el máximo tribunal pondera este choque entre principios. Cuando aducimos estar en presencia de un choque entre principios, es necesario advertir que, “cuando los juristas razonan o discuten sobre derechos y obligaciones jurídicas, especialmente en aquellos casos difíciles en que nuestros problemas parecen agudizarse más, echan mano a estándares que no funcionan como normas, sino que operan de modo diferente, como principios o directrices políticas”. (Dworkin, 1989: 72). Los principios, entonces, son conjunto de estándares que no son normas y debe determinarse el alcance del principio en los casos particulares.

II. Premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal

2.1. Los hechos de la causa

Se trata del caso de una docente que fue despedida tras su posterior aparición pública en un programa televisivo en el que se ventiló su relación sentimental con un joven egresado de la institución educativa donde trabajaba. En concreto, el despido se produjo luego de que la actora apareciera en el programa televisivo, donde se hizo pública

su relación de pareja con un exalumno de la institución, más de 25 años menor. La mujer señaló que el proceder del colegio fue discriminatorio en los términos del artículo 1 de la ley 23.592.

Por su parte, el instituto demandado sostuvo que decidió rescindir el contrato laboral con la actora siendo que se le venía señalando desde hacía tiempo, en distintas ocasiones y desde distintos sectores (dirección del colegio, representante legal, sus propios compañeros preceptores) que debía tener más cuidado y sobriedad en el estilo de su relacionamiento con los alumnos, su vestimenta, e incluso salidas fuera del colegio con los mismos. Al respecto la parte demandada hizo hincapié que esta actitud particular de la docente podría acarrear conductas similares con otros alumnos de la institución, trayendo como consecuencia un descredito al Colegio. Asimismo, surge que la demandada le realizó a la actora una propuesta para la conservación de la relación laboral con una modalidad de tareas distintas, circunstancias que la actora no aceptó; así como tampoco asumió el compromiso de modificar el modo de relacionarse con los alumnos, tal como le fuera solicitado por su empleador.

2.2. El recorrido procesal

Este caso se judicializó y recorrió las siguientes instancias procesales. Originalmente la demanda se presentó ante la Sala Cuarta de la Cámara del Trabajo de Córdoba donde la misma rechazó la demanda deducida por la preceptora para obtener la declaración de nulidad del acto extintivo de la relación laboral. En esta instancia, la Cámara entendió que no se había configurado un supuesto de despido discriminatorio en los términos del artículo 1 de la Ley 23.592 sobre actos discriminatorios. Si bien admitió que existía concomitancia entre el despido de la actora y la difusión pública de su relación sentimental, consideró que el derecho invocado como fundamento de su pretensión el derecho a elegir pareja y expresarlo libremente- no se encontraba protegido por la cláusula antidiscriminatoria de la ley 23.592.

Después la actora interpuso un recurso extraordinario ante el Tribunal Superior de Justicia que el declaró formalmente inadmisibile el recurso de casación interpuesto contra esta decisión. Por su parte, la actora hizo reserva del caso federal, lo que motivo la procedencia del recurso extraordinario donde como resultado el fallo favorable en la Corte Suprema de Justicia.

2.3 La resolución del tribunal

La Corte Suprema de Justicia de la Nación revocó la sentencia que rechazó la demanda de una preceptora que fue despedida tras la difusión pública de la relación sentimental que mantenía con un ex alumno de la institución educativa. Firmaron la sentencia los miembros de la Corte: Carlos Rosenkrantz, Ricardo Lorenzetti, Juan Carlos Maqueda, Horacio Rosatti y Elena Highton.

III. Ratio decidendi

La Corte ha entendido que el eje central del fallo radica en dilucidar si estamos frente a un despido de carácter discriminatorio. En su decisorio fundamentó que cuando se discute la existencia de medidas discriminatorias en el ámbito de la relación de empleo, dada la notoria dificultad para la parte que afirma un motivo discriminatorio, resultara suficiente con la acreditación de hechos que resulten idóneos para inducir su existencia, recayendo en el demandado la prueba de que este tuvo como causa un motivo objetivo-razonable ajeno a toda discriminación.

En este sentido, la Corte consideró que esta pauta no fue aplicada por el tribunal a quo ni por la Cámara laboral pese que se tuvo acreditado que la desvinculación se había producido de forma concomitante con la difusión pública de la relación, y luego que la parte empleadora comunicare a la actora las repercusiones negativas de ese hecho en la comunidad escolar y, en consecuencia, hiciera gestiones para cambiarla de tarea. Así las cosas, el máximo tribunal argumenta que siendo que la verdadera causa del distracto fue su aparición pública en un programa televisivo en el que se ventiló su relación sentimental con un joven egresado de la institución educativa demandada, y que dicha cuestión no fue materia de duda, habría sospecha para pensar que se trata de un gesto discriminatorio.

Asimismo, manifestó que se le impuso la carga de probar la discriminación cuando correspondía al empleador desvirtuar la sospecha planteada, a raíz de la inmediatez entre su aparición televisiva -que identifica como la causa real del despido- y la extinción del vínculo laboral. De esta manera, sostuvo la Corte que el superior tribunal no solo afectó el derecho de defensa de la recurrente, sino que convalidó la decisión sobre

el fondo del asunto, dejando firme una interpretación de la ley 23,592 que frustra el remedio federal invocado y la garantía de igualdad y no discriminación.

A su vez, recordó que la LCT, desde su sanción, contiene disposiciones dirigidas a preservar a los trabajadores de determinados comportamientos patronales que se reputan discriminatorios precisamente por asignar consecuencias en la esfera contractual a actos que pertenecen a la vida privada. Dijo, por último, que esas disposiciones pretenden evitar que la empresa someta a su propio juicio el proyecto de vida de quien trabaja bajo su dependencia económica, o le imponga paternalmente modelos o estereotipos de conducta pues, por más amplia que resulte la autoridad del empleador, las facultades de dirección deben ejercitarse con carácter funcional y la actividad de la empresa no puede utilizarse como excusa para la anulación de derechos constitucionales.

IV. Antecedentes legislativos, jurisprudenciales y doctrinarios

IV. a. El derecho al trabajo y la privacidad

La actora ha manifestado que la conducta por parte de la demandada es discriminatoria. En este sentido, la Ley 23.59 indica en su artículo 1:

Quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución nacional, será obligado, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados. A los efectos del presente artículo se considerarán particularmente los actos u omisiones discriminatorios determinados por motivos tales como raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos (Ley 23.592, art 1)

Ahora bien, la discriminación que alega sería una discriminación laboral por motivos de género, toda vez que se ha tomado la decisión en base a cuestiones de su vida privada y estereotipos de género que han llevado a desvincularla de su puesto de trabajo. En este sentido, el artículo 14 de nuestra Constitución Nacional otorga a todos los

habitantes de la Nación el derecho de trabajar y ejercer toda industria lícita. Por su parte, el art. 14 bis indica que: “El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; (...); protección contra el despido arbitrario (...)” (Constitución Nacional, art. 14 bis)

A su vez, nuestra carta magna ha consagrado el principio de privacidad en su artículo 19, indicando:

Las acciones privadas de los hombres que de ningún modo ofendan al orden y a la moral pública, ni perjudiquen a un tercero, están sólo reservadas a Dios, y exentas de la autoridad de los magistrados. Ningún habitante de la Nación será obligado a hacer lo que no manda la ley, ni privado de lo que ella no prohíbe. (Constitución Nacional, art 19)

Por su parte, nuestra constitución consagra el principio de igualdad en su art. 16. Asimismo, la Declaración universal de Derechos Humanos, en su art. 7 dice: “Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación”.

Respecto a la protección al trabajo, la propia Declaración indica: “Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social” (Declaración universal de Derechos humanos, art 23).

Tal como observa Barbatti Dechiara (2021), la realidad demuestra que el mandato contenido en el artículo 16 CN, el de no discriminación, a la vez que el contenido en tratados internacionales de jerarquía constitucional, es un gran paso de tipo legal jurídico, pero no ha sido suficiente para desactivar relaciones sociales de dominación basadas en el género. Lo primero que debemos reconocer es que las relaciones de dominación con motivo de género encuentran su raíz en patrones socioculturales arraigados y naturalizados que terminan determinando que algunos grupos de personas se encuentren en situación de opresión mientras que otros se encuentren en situación de privilegio. Si nos detenemos en el campo jurídico y jurisprudencial, es necesario tener en cuenta y dotar

de relevancia a esos patrones socio culturales arraigados. Un aspecto clave a la hora de dismantelar dichos patrones que han justificado históricamente la desigualdad es el hecho de tener perspectiva de género. Analizaremos, a continuación, qué ha sostenido la doctrina sobre esto.

IV. B. Discriminación por género y perspectiva de género.

Jalil Manfroni (2021) sostiene que la discriminación es un acto negativo ya que implica un trato desigual hacia otra persona inspirados en motivos raciales, religiosos, diferencias físicas, políticas, de sexo, de edad, de condición física o mental, orientación sexual, entre otros. La discriminación rompe y vulnera el principio de igualdad.

Por su parte, siendo que estamos ante una supuesta modalidad de violencia laboral, podemos definirla como aquella que tiene por objeto discriminar a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo, entre otras. (Jalil Manfroni, 2021). En el caso bajo análisis, estaríamos ante una discriminación laboral que afecta la permanencia en el puesto de trabajo.

En aras a resolver cuestiones de género, es necesario asumir esta perspectiva. En este sentido, la doctrina ha arrojado varios conceptos de qué es perspectiva de género. Lo primero que podemos decir es que esta es una herramienta de análisis de las prácticas, costumbres, ideas, normas, etc. con el objeto de vislumbrar las relaciones de desigualdad entre los géneros y los efectos de las distintas normativas en la producción y reproducción de la discriminación (Jalil Manfroni, 2021). Asumir esta perspectiva hace que jueves y juezas puedan analizar los impactos diferenciados de las leyes y políticas públicas basadas en estas asignaciones, diferencias y relaciones de poder entre los géneros. Por otra parte, Novoa (2021) ha indicado que la expresión perspectiva de género apunta hacia la distinción entre la diferencia sexual y los roles sociales que se construyen a partir de dicha diferencia. Su principal objetivo es la consecución de la igualdad de derechos y oportunidades entre varón y mujer, sin homogeneizarlos.

En este mismo sentido, Enzamaría Tramontana (2003) ha sostenido que advierte que la perspectiva de género ha sido propuesta por el sistema interamericano y ha obligado a los Estados a comprometerse a erradicar la desigualdad por motivos de género.

Así, también bajo el impulso de los movimientos sociales de mujeres, al lado de los instrumentos de protección general de los derechos de todo ser humano se multiplicaron iniciativas destinadas a dar una respuesta particular a la problemática de género, que culminaron con la adopción, en 1979, de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés)”.

IV. c. Antecedentes jurisprudenciales

Los antecedentes jurisprudenciales que refiere el fallo bajo análisis son dos. El primero, el Fallo “Pellicori” de la Corte Suprema de Justicia de la Nación con fecha 15 de noviembre de 2011. Este antecedente es crucial a los efectos de determinar cómo proceder ante una denuncia de discriminación por motivos de género. El tribunal a quo debió examinar en consecuencia si, de acuerdo con las constancias de autos, el despido pudo haberse producido como resultado de dicha circunstancia *prima facie* discriminatoria y si, en tal caso, la empleadora demostró que el móvil fue ajeno a toda discriminación. El Tribunal destacó, con base en el precedente “Pellicori” (Fallos: 334:1387), que quien alega la existencia de un motivo discriminatorio debe mostrar *prima facie* o verosímilmente que estaba llevando a cabo una actividad protegida por las normas que invoca y que la ejercía de modo regular.

Respecto al antecedente Pellicori, una vez demostrada la condición del trabajador que hace posible que sea sujeto de un acto discriminatorio por parte de la empresa, será ésta la que deba probar que el hecho que se considera afectando los derechos humanos fundamentales del trabajador (despido u otro) ha tenido una motivación distinta a la discriminación. Tal como sostiene la autora: “Es un nuevo avance en la protección de los trabajadores, totalmente necesaria, que tiene consonancia con los antecedentes del Máximo Tribunal en la temática, aunque los anteriores se dictaran con otra conformación” (Bergamasco, 2019: 6).

A su vez, ese precedente ha influido en el famoso caso “Sisnero” de CSJN. En esta oportunidad, el tribunal superior hizo caso omiso de los estándares probatorios en la materia. Al respecto, la Corte Suprema ha señalado que cuando se discute la existencia de medidas discriminatorias en el ámbito de la relación de empleo, dada la notoria dificultad, por la particularidad de estos casos, para la parte que afirma un motivo discriminatorio resultará suficiente con 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

V. Postura de la autora

La Corte ha entendido que el eje central del fallo radica en dilucidar si estamos frente a un despido de carácter discriminatorio. Ha sostenido que cuando se discute la existencia de medidas discriminatorias en el ámbito de la relación de empleo, dada la notoria dificultad para la parte que afirma un motivo discriminatorio, resultara suficiente con la acreditación de hechos que resulten idóneos para inducir su existencia, recayendo en el demandado la prueba de que este tuvo como causa un motivo objetivo-razonable ajeno a toda discriminación. Para ello ha citado los antecedentes jurisprudenciales “Pellicori” y “Sisnero”. Por lo que ha considerado que el caso bajo análisis de trata de un despido discriminatorio por motivos de género. Es necesario enmarcar al presente fallo en un peldaño más hacia la formulación de un criterio jurisprudencial estable a la hora de abordar casos de discriminación laboral por motivos de género.

Tal como hemos indicado al comienzo de esta nota a fallo, existe aquí un problema jurídico axiológico siendo que colisionan dos principios de nuestra constitución, a saber: el principio de privacidad de la empleada (art.19 CN) contra el principio de libertad de contratación de la empleadora. Siendo que el despido se produjo como resultado directo de la difusión pública del vínculo afectivo entre la actora y el ex alumno del instituto escolar, veremos cómo el máximo tribunal pondera este choque entre principios. La Corte Suprema de Justicia de la Nación revocó la sentencia que rechazó la demanda de una preceptora que fue despedida tras la difusión pública de la relación sentimental que mantenía con un ex alumno de la institución educativa. Argumentó que las cuestiones privadas no pueden ser causal de despido, sino que estamos frente a un despido de carácter discriminatorio ya que la empleadora utilizó argumentos que exceden el ámbito de la relación de empleo, y tienen que ver con la vida privada de la actora y sus vínculos de pareja y sexualidad, cayendo en estereotipos de género que demuestran una posición discriminatoria. A su vez, recordemos que la CSJN advierte que, de los propios dichos de la demandada, surge con evidencia que la personalidad de la mujer es lo que causó el despido, adentrándose en cuestiones de su vida íntima para sostener que no formara parte de la institución educativa.

Considero que la fundamentación y decisión de la CSJN es correcta, en tanto que al discutirse la existencia de medidas discriminatorias en el ámbito de la relación de empleo basto con darle la razón a la actora ya que esta última pudo dar cuenta de cuestiones “sospechosas” que la posicionaban en situación de discriminación y la demandada no probó que no se trate de un actuar motivado por razones de indole discriminatorias por parte del colegio. Esta cuestión, es decir, la necesidad de que la demandada pruebe que su conducta no ha sido discriminatoria, constituye un gran avance en materia de discriminación laboral. En este sentido, yendo a la tensión axiológica detectada, la CSJN ha resuelto con claridad dicho problema: estamos ante una tensión aparente entre ambos principios. El principio de privacidad de la actora debe ser respetado y no puede ser objeto de despido justificado. Todo lo contrario, excede la relación laboral y tomarlo como excusa constituye un despido discriminatorio.

De esta manera, el razonamiento de la CSJN es claro al establecer la discriminación laboral por motivos de género, toda vez que se ha tomado la decisión de desvincularla en base a cuestiones de su vida privada y estereotipos de género que han llevado a desvincularla de su puesto de trabajo. Es de vital importancia abordar casos con perspectiva de género, tal como lo ha hecho el máximo tribunal, en pos de desvirtuar los estereotipos de género que pesan hacia las mujeres.

VI. Conclusión

Tal como hemos visto, la CSJN dejó sin efecto los fallos anteriores al considerar que los mismos no contemplaron la aplicación de la Ley 23.592 en cuanto a la discriminación en el ámbito laboral. En la postura he relatado que dicha fundamentación ha sido solvente y correcta, en tanto que, al discutirse la existencia de medidas discriminatorias en el ámbito laboral, basta con que la actora pueda acreditar de cuestiones “sospechosas” que la posicionaban en posible situación de discriminación para invertir la carga de la prueba e indicar a la demandada la prueba de que su conducta no ha sido discriminatoria. En este sentido, el máximo Tribunal nacional ha mantenido el precedente respecto a cómo deben probarse las situaciones de discriminación en el ámbito laboral. Y, que así sea, tiene gran

impacto social y jurídico: cargar con la prueba a parte víctima de discriminación sería ponerla en un lugar de desprotección jurídica.

El Derecho (y los jueces y juezas) debe atender las demandas sociales. La búsqueda de una igualdad sexo genérica requiere que se aborden los conflictos con perspectiva de género. La vida privada de las mujeres no puede ser una excusa para desvincularlas de su puesto de trabajo. Sostener esa regla dota de posibilidad de erradicar estereotipos que pesan sobre las mujeres.

VII. Listado Bibliográfico

Jurisprudencia

1. Corte Suprema de Justicia de la Nación. Autos: “Recurso de hecho deducido por la actora en la causa Caminos, Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ despido”. Extraído de <http://www.saij.gob.ar/corte-suprema-justicia-nacion-federal-ciudad-autonoma-buenos-aires-recurso-hecho-deducido-actora-causa-caminos-graciela-edith-colegio-instituto-nuestra-senora-loreto-despido-fa21000134-2021-06-10/123456789-431-0001-2ots-eupmocsollaf>
2. Corte Suprema De Justicia De La Nación. “Recurso de hecho deducido por la actora en la causa Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Taldelva SRL y otros s/ amparo”, de fecha mayo de 2014. Recuperado de <https://www.cij.gov.ar/nota-13425-La-Corte-hizo-lugar-a-un-amparo-en-una-causa-por-discriminacion-laboral-.html>
3. Corte Suprema de Justicia de la Nación. “Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo” de fecha 15 de noviembre de 2011. Recuperado de <http://www.saij.gob.ar/corte-suprema-justicia-nacion-federal-ciudad-autonoma-buenos-aires-pellicori-liliana-silvia>

Doctrina

1. Barbatti Dechiara, S. G. (2021). La perspectiva de genero en las sentencias laborales. ERRIUS, S. A. Recuperado de <https://www.errius.com/actualidad/2/laboral-y-de-la-seguridad-social/Nota/1140/la-perspectiva-de-genero-en-las-sentencias-laborales-analisis-sistematico-de-la-doctrina-judicial>

2. Dworkin, R. (1989) Los derechos en serio. Barcelona, España: Ariel, S.A.
3. Jalil Manfroni, M. V. (2021) Un ejemplo a seguir cuando se trata de juzgar con perspectiva de género. Ed. Microjuris.com. Recuperado de www.microjuris.com.ar
4. Novoa, M. M. (2012) Diferencia entre la perspectiva de género y la ideología de género Díkaion, Universidad de La Sabana. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/dika/v21n2/v21n2a02.pdf>
5. Tramontana, E. (2003) Hacia la consolidación de la perspectiva de género en el Sistema Interamericano: avances y desafíos a la luz de la reciente jurisprudencia de la Corte de San José-Revista IIDH. Recuperado de <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r26677.pdf>
6. Bergamasco, T. (2019) UNA VUELTA MÁS DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA NACIÓN SOBRE DESPIDO DISCRIMINATORIO Comentario sobre el caso “Varela”. Núm. 1 (2019): Revista de Estudio de Derecho Laboral y Derecho Procesal Laboral UBP. Recuperado de <https://revistas.ubp.edu.ar/index.php/derecho-laboral/article/view/99>