



“La doctrina de la sentencia arbitraria en el despido por discriminación, en palabras de la Corte Suprema de justicia de la Nación”

Abogacía

Calabria Leandro Sebastián

32.691.168

VABG99052

24/06/2022

Tutora: Dra. Vanesa Descalzo

Módulo 4

Entrega 4

Tema seleccionado: Derechos fundamentales en el mundo del trabajo.

Indicación del Fallo seleccionado: “Caminos, Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ despido” – Expte. N° 754/2016 RH, fecha 10 de junio de 2021. Corte Suprema de Justicia de la Nación. <https://www.cij.gov.ar/nota-38505-Resoluci-n-de-la-Corte-Suprema-de-Justicia-de-la-Naci-n-en-causa-CSJ-754-2016-RH1--Caminos--Graciela-Edith-c--Colegio-e-Instituto-Nuestra-Sen--ora-de-Loreto-s--despido-.html>

SUMARIO: I.- Introducción. II. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal. III. Decisión del tribunal y ratio decidendi de la sentencia. IV. Análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. V. Postura de la Autora VI. Conclusión. VI. Referencias Bibliográficas. A) Doctrina. B) Legislación C) Jurisprudencia

I. Introducción

En Argentina, la Constitución Nacional por vía del Art. 16, garantiza que Todos sus habitantes son iguales ante la ley, y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad, Asimismo, en el Art 75 inc. 19, promueve la igualdad de oportunidades y posibilidades sin discriminación alguna.

En este sentido, asegurar la igualdad real de oportunidades y trato es fundamental y el Estado debe diseñar e implementar políticas públicas tendientes a reducir las desigualdades y brindar mayor protección a los grupos vulnerables.

A lo expuesto se suma el artículo 1 de la ley 23.592, garantizando que 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.

Cabe destacar que de ningún modo se podrán restringir los derechos del trabajador motivados por los aspectos de la vida privada del mismo, como la elección de una pareja que no guarda relación con las obligaciones emergentes del contrato de trabajo.

En el 1949 se sanciona el artículo 14 bis de nuestra carta magna donde citamos la protección contra el despido arbitrario. Entre otros derechos laborales.

La relevancia del análisis del presente fallo la encontramos en lo decisivo que resulta ser en cuestiones de derechos laborales, ya que garantizo la anulación de la sentencia, al encontrarse con la decisión arbitraria pasada por alto las pruebas presentadas en las cámaras inferiores,

En la causa se infiere un problema probatorio ya que nos encontramos con una decisión netamente arbitraria sostenida en los presupuestos fácticos que rodearon el despido. La Corte Suprema de Justicia de la Nación hace lugar a la Queja y al Recurso Extraordinario (Art. 14 ley 48) en consecuencia revoca la sentencia apelada, resaltando que el tribunal superior había hecho caso omiso de los estándares probatorios en la materia. Por ello manda a dictar una nueva sentencia conforme a derecho.

II. Reconstrucción de la Premisa fáctica e historia procesal

Los hechos transcurren en el Colegio Nuestra Señora de Loreto, establecimiento en el cual la parte actora se desempeñaba como preceptora. Se inició demanda a fin de obtener la declaración de nulidad del despido dispuesto por su empleadora y la reinstalación en su puesto de trabajo, invocando que el acto extintivo de la relación laboral configuraba un acto discriminatorio. La actora sostuvo que el despido se produjo luego de que ella apareciera en un programa de televisión en que se hizo pública su relación de pareja con un ex alumno de la institución educativa.

La sala Cuarta de la Cámara del Trabajo de Córdoba, rechazó la petición de la accionante, ante ello el Tribunal Superior de Justicia de la provincia de Córdoba como organismo superior rechaza formalmente inadmisibile el recurso de casación impetrado expresando que la impugnación contenía un desarrollo genérico y no satisfacía las condiciones mínimas de fundamentación.

Contra esta decisión finalmente la actora dedujo el recurso extraordinario federal (Art. 14 ley 48) que, denegado, dio origen a la queja interpuesto ante la misma C.S.J.N con la finalidad de anular la sentencia definitiva, interpuesta por la damnificada en este caso Caminos Graciela Edith contra el Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto.

La actora denuncia que el despido arbitrario configura discriminación y violación de los derechos laborales. -

III. Decisión del tribunal y ratio decidendi de la sentencia.

La C.S.J.N luego de recibir el dictamen del Procurador General de la Nación hizo lugar a la queja, al recurso extraordinario y revocó la sentencia apelada. Asimismo, devolvió el expediente a fin de que, por quien corresponda, se dicte un nuevo pronunciamiento con arreglo a derecho.

En su voto conjunto los jueces Lorenzetti, Maqueda, Rosenkratz, Rosatti y Highton de Nolasco, sostuvieron que el pronunciamiento apelado era arbitrario, porque había omitido por completo tratar el planteo de la actora.

En efecto, el tribunal no había examinado el punto central para determinar si el despido podía haber sido arbitrario que consistía en establecer si la difusión de la relación sentimental de la actora con quien fuera un alumno del colegio había tenido incidencia determinante en la relación rescisoria y si, siendo ello prima facie discriminatorio, la empleadora había logrado probar que no lo había sido (pues era su carga procesal de prueba), situación que el Tribunal Superior de Justicia de Córdoba omitió tratar, tornando al pronunciamiento arbitrario. Considerando 2

En sus argumentos el fallo indica que la facultad de despedir sin causa reconoce limitaciones previstas en la ley 23.592 toda vez que no puede en modo alguno solapar un trato discriminatorio hacia los individuos. Prima facie si se pone de manifiesto que una situación de despido laboral es discriminatoria por la actora afectada, se invierte la carga de prueba y es sobre la demandada quien pesa la obligación de demostrar que tal circunstancia alegada no fue el motivo del despido que resulte independiente de posibilidad de discriminación alguna. Considerando 3

Según lo expuesto por el ministro preopinante la sentencia omitió tratar prueba dirimente y, habiendo una relación directa entre las constancias de la causa y los garantías que se denuncian vulnerados el acto jurisdiccional encuadra en el supuesto de sentencia arbitraria, lo expuesto lo descalifica como válido, lo anula y se manda a dictar una nueva sentencia por quién corresponda.

IV. Análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales.

Para profundizar el tema en análisis debemos abordar el artículo 1 de la ley 23.592, el que reza que, *“quien arbitrariamente restrinja el pleno ejercicio sobre las bases igualitarias de los derechos y garantías reconocidas en la Constitución Nacional, será obligado a pedido del damnificado a dejar sin efecto el acto discriminatorio y posterior reparación de daño”*.

No podemos dejar de destacar lo que establece el artículo 16 de la CONSTITUCION NACIONAL respecto del principio de igualdad ante la ley que se erige en garantía constitucional y que es base del fallo que analizamos, junto al art. 14 bis (principio protectorio) mencionado por el dictamen de la procuración, los que deben ser aplicados desde el Estado a fin de que todos los ciudadanos puedan gozar de estas tres generaciones de derechos (Bidart Campos, 2008).

El artículo 16 de nuestra constitución nacional (principio de igualdad) asegura la equidad en el trato, atendiendo a que no existan diferencias en razón de sexo, raza, nacionalidad o género. Este principio es encontrado en los diferentes tratados internacionales sobre Derechos Humanos y se refiere directamente a la igualdad ante la ley y la igualdad efectiva de oportunidades sin discriminación alguna (Dobarro, 2021).

En cuanto al principio protectorio (Art. 14 bis CN) es aquél que nos asegura contra el despido arbitrario y nos garantiza la protección de las leyes del modo más beneficioso en pos del trabajador (de Diego, 2015)

La aplicación de esta ley al ámbito del derecho individual del trabajo es conducente, ya que expresa que nada hay en el texto de la ley, ni en la finalidad que

persigue que indique lo impida, pues, la proscripción de la discriminación no admite salvedades o ámbitos de tolerancia, que se reprobaban en todos los casos, y porque la prestación de uno de los celebrantes, el trabajador, está constituida nada menos que por la actividad humana, la cual resulta, per se, inseparable de la persona humana y, por lo tanto, de su dignidad (Fallos: 333:2306; CSJ 263/2009 “Ledesma”, 09/09/2014).

En relación a la carga de la prueba del acto discriminatorio nuestro Máximo Tribunal ha sentado como regla en “*Pellicori*” (Fallos: 334:1387) que en los procesos civiles relativos a la ley 23.592, en los que se controvierte la existencia de un motivo discriminatorio en el acto en juego, resultará suficiente, para la parte que afirma dicho motivo, con la acreditación de hechos que, prima facie evaluados, resulten idóneos para suponer su existencia.

En tal caso 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, y la evaluación de uno y otro extremo, es cometido propio de los jueces de la causa, a ser cumplido de conformidad con las reglas de la sana crítica racional.

Expresó que ello no supone la eximición de prueba a la parte que tilda de discriminatorio a un acto pues, de ser esto controvertido, pesa sobre aquélla la carga de acreditar los hechos de los que verosímilmente se siga la configuración del motivo debatido, ni tampoco implica, de producirse esa convicción, una inversión de la carga probatoria ya que, ciertamente, en este supuesto, al demandado le corresponderá probar el hecho que justifique descartarla prima facie acreditado.

La conducta del empleador que de algún modo restringe derechos del trabajador y que resulta motivada en aspectos de su vida privada, como la elección de una pareja, que no guardan relación con las obligaciones emergentes del contrato de trabajo, puede configurar un trato discriminatorio comprendido en el artículo 1 de la ley 23.592, extremo que el tribunal tiene la obligación de analizar cuidadosamente. (del voto de la mayoría que remite al dictamen de la Procuración).

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. (del voto de la mayoría que remite al dictamen de la Procuración). (ERRAPAR, 2018).

La facultad de despedir sin causa, no obstante, reconoce límites en la ley 23.592 y por consiguiente no puede encubrir un acto discriminatorio. En particular, si se denuncia que una circunstancia *prima facie* discriminatoria fue determinante de la disolución del vínculo. Pesa sobre el empleador la carga de acreditar que dicha circunstancia no fue el móvil del despido o que resulta ajena a toda discriminación. Voto del Ministro Rosenkratz, Considerando 3.

V. **Postura de la Autor:**

Desde mi perspectiva se trata de un fallo importante, que consagra el principio la protección contra el despido arbitrario. La C.S.J.N revoca la sentencia apelada, indicando que el tribunal superior había hecho caso omiso a los estándares probatorios en la materia.

En tal sentido no podemos dejar de tener en cuenta que la doctrina de la arbitrariedad no implica que la Corte Suprema se transforme en un Tribunal de tercera instancia, por el contrario, sino que se pretende evitar que fallos de una grosera deficiencia en sus razonamientos lógicos se transformen en sentencias fundadas en ley. Si así fuese con ello se afecta directamente el derecho a la legítima defensa y al debido proceso¹.

¹ Dictamen de la Procuradora Fiscal subrogante en autos: “Brahim, Roberto Waldemar y Otros c/ Sanatorio Privado Mater Dei SAC s/ Daños y Perjuicios” Expte. N°CSJ 883/2015/CS1

Es notoria la idea principal de destacar la igualdad de oportunidades y posibilidades sin discriminación alguna, sin hacer referencia a los acontecimientos previamente ocurridos.

En este caso la conducta del empleador que de algún modo restringe derechos del trabajador y que resulta motivada en aspectos de su vida privada, como es la elección de una pareja, que no guarda relación con las obligaciones laborales,

Destaco también, en cuanto a la carga de la prueba del acto discriminatorio que el tribunal superior había hecho caso omiso de los estándares probatorios en la materia, tengamos en cuenta 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 afirmante, resulta suficiente con la acreditación de hechos, como el despido luego de la reproducción de imagen en un medio, dando a conocer la relación sentimental con un ex alumno de la institución.

Es un precedente similar el fallo “Pellicori” el caso de autos la Corte provincial, ignoró el estándar probatorio descripto. Omitió valorar prueba que, a la luz de los aspectos del estándar señalados, resultaba decisiva para una adecuada solución del pleito, razón por la cual corresponde descalificar el fallo recurrido como acto judicial válido. Se aplica en la misma materia de despido arbitrario.

Tengamos en cuenta la similitud de ambos fallos, vale la pena destacar que ante un Supuesto con las características planteadas. Corresponde al demandado, mismo que se reprocha la comisión del trato impugnado, la prueba de que este tenga como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación.

Valentín Rubio (2000) sostiene: “el trabajador podrá optar reclamar por ley 23.592., la nulidad del acto pidiendo el reintegro juntamente con la reparación del daño material y moral o la reparación del daño material o moral, que no será alcanzada por las previsiones de la indemnización tarifada de la LCT” (pág., 239)

Por ultimo y para finalizar visualizar la finalidad similar con el fallo quizás más importante para los precedentes de la ley 23.592: “alvarez C/ Cencosud” dado por el derecho que tiene el trabajador de que en caso de un despido discriminatorio, se deje sin efecto el acto discriminatorio, pudiendo la victima exigir la nulidad, se solicite volver al estado anterior y el reclamo de los salarios caídos durante el periodo de tiempo por el cual se suspendió dicha relación laboral.

La ley 23.592 resulta aplicable al ámbito del derecho individual del trabajo puesto que reglamenta directamente el principio de igualdad reconocido en el artículo 16 de la Constitución Nacional. Por otra parte, la voluntad individual y la libre contratación pueden ser sometidas a las exigencias establecidas por los artículos 14 y 17 de la Constitución Nacional teniendo en cuenta que el vínculo laboral supone, regularmente, una desigualdad entre las partes en desfavor del trabajador.

Toda ley, en su naturaleza, tiene una visión de futuro, está creada y predestinada a custodiar hechos posteriores a su sanción, siempre teniendo fundamento y obligaciones respecto de la Constitución Nacional que tiene la autoridad necesaria de poder gobernar las relaciones nacidas en circunstancias diferentes a las que existían en tiempos de su sanción.

En cuanto a mi postura a adoptar, entiendo que como bien indican en los fallos anteriormente nombrados, que ante un despido discriminatorio corresponda todo tipo de resarcimiento del daño acaecido, pero NO la reinstalación. Mas allá que sea un acto repugnado por el ordenamiento jurídico en su totalidad, refiriéndome a la discriminación. Existen situaciones donde al generar nuevamente la relación contractual. Podría mostrar como resultado una situación similar planteada.

La reinstalación no es la solución más adecuada, entendemos que ella debe darse con carácter de suma excepcionalidad. Dicha excepcionalidad pueden también librarse a la voluntad del empleador. Aclaro como bien indica la ley que ante la comprobación del despido por discriminación, el mismo deberá ser declarado de nulidad absoluta por ser un

acto despreciado como bien señale anteriormente. Pero quisiera dejar en claro que según mi criterio el empleador debería decidir ante la reinstalación.

Convengamos que las consecuencias del acto nulo como finalizo la C.S.J.N, no podrá traer el estado de las cosas a su estado original. Precisamente porque físicamente dicho estado no podrá reconstruirse de manera alguna, no habrá nuevo comienzo en la relación laboral o si lo habrá pero a través de una obligación, es decir relación condicionada, La relación contractual, precisamente, la de trabajo, está dada por deberes, obligaciones y derechos recíprocos de las partes, siendo una relación de constante.

No se puede eludir la situación futura de conflicto a la cual se estaría sometiendo el empleador. De alguna forma la capacidad jerárquica de este se vería deteriorada. Podría llegarse a una situación de clara preferencia del trabajador respecto al resto de sus pares, todas situaciones por lo menos indeseadas. Si se me permite parafrasear no existe “el borrón y cuenta nueva” cuando son notorios los intereses de ambas partes.

VI. Conclusión.

En el análisis del fallo seleccionado “Caminos, Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ despido” – Expte. N° 754/2016 RH, fecha 10 de junio de 2021. Corte Suprema de Justicia de la Nación.

Ante el rechazó la petición de la accionante frente a la sala Cuarta de la Cámara del Trabajo de Córdoba y su respuesta negativa, siguiente a esto el Tribunal Superior de Justicia de la provincia de Córdoba como organismo superior rechazo formalmente inadmisibile el recurso de casación impetrado.

Finalmente la actora dedujo el recurso extraordinario federal (Art. 14 ley 48) que, denegado, dio origen a la queja interpuesto ante la misma C.S.J.N con la finalidad de anular la sentencia definitiva, interpuesta por la damnificada, como finalidad se produce

la anulación de la sentencia arbitraria y posterior a esto, la restitución del daño moral ocasionado.

La sentencia de la Corte carga fuertemente en las relaciones laborales. Existe un planteo serio sobre la existencia de una conducta discriminatoria del empleador. La consecuencia del despido discriminatorio es la reinstalación en el puesto si así lo quisiera el damnificado junto a los haberes pertinentes. La nulidad del despido no implica que sea consagrada una estabilidad propia en el empleo, debería probar ante la eventual demanda del trabajador afectado, que el motivo del despido es ajeno a la simultanea difusión publica de la relación sentimental con un ex alumno de la escuela, motivo que al parecer impulso a darle inicio a este litigio.

La nulidad del despido podrá ser demandada en cualquier supuesto de despido discriminatorio, como bien indica el art 1 de ley 23.592, incluso en los casos en que la ley de contrato de trabajo ha fijado como consecuencia una indemnización, por ejemplo: los casos de despidos por causa de maternidad o embarazo también establecidos en la ley de contratos de trabajo precisamente en el art 178, o por causa de matrimonio como indica art 180 de esta, supuestos en que la persona afectada por el despido discriminatorio tendrá la opción para demandar la revinculación en el puesto y la reparación del daño moral y material ocasionado.

VII. Referencias Bibliográficas.

A. Doctrina

BIDART CAMPOS, G. (2008) *Compendio de derecho constitucional*, (1° Ed.) Buenos Aires: Ediar.

DE DIEGO, J.A. (2015) *Manual de derecho laboral para empresas*. (5° Ed) Buenos Aires: Errepar SA.

DIARIO JUDICIAL (2021). La docente afirmó que su desvinculación un fue acto discriminatorio. Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

DOBARRO, V. M. (2021) Violencia y discriminación en el ámbito laboral, en especial por razón de género. *Revista La Ley AR/DOC/557/2021*.

ERRAPAR (2018). *La importancia de la prueba en los casos de despido discriminatorio por activismo sindical*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires. (nro. de edición 9903). Editorial Errapar..-

MINISTERIO PUBLICO DE LA DEFENSA, secretaria general de capacitación y jurisprudencia, referencia jurídica e investigación. (2011)

RUBIO Valentín (2000), “discriminación en el trabajo” despido discriminatorio, en revista de derecho laboral, Ciudad Autónoma de Buenos Aires. (extinción del contrato de trabajo). *Revista de derecho laboral*.-

B. Legislación

Ley 24.430, Constitución de la Nación Argentina, B.O. 10/01/1995.- Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm>

Ley N° 23.592, Medidas para quienes impiden el pleno ejercicio de los derechos. Actos discriminatorios. B.O. 03/08/1988. Honorable Congreso de la Nación.- Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/20465/texact.htm>

Ley N° 48, Art 14, Jurisdicción y Competencia de los tribunales nacionales. B.O. 25/08/1863. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/115000119999/116296/texact.htm>

Ley N° 20.744. Ley de Contrato de Trabajo. B.O. 13/05/1976. Recuperado de:
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>

C. Jurisprudencia.

“Brahim, Roberto Waldemar y Otros c/ Sanatorio Privado Mater Dei SAC s/ Daños y Perjuicios” Expte. N°CSJ 883/2015/CS1

C.S.J.N LEDESMA FLORENCIO c/ CITRUS BATALLA S.A. s/SUMARISIMO
; CSJ 263/2009, Fallos: “Ledesma”, 09/09/2014; (Fallos: 333:2306)

C.S.J.N PELLICORI LILIANA SILVIA c/ COLEGIO PUBLICO DE ABOGADOS DE LA CAPITAL FEDERAL s/AMPARO Fallos: “Pellicori” (Fallos: 334:1387)

C.S.J.N ALVAREZ, MAXIMILIANO Y OTROS C/ CENCOSUD S.A. S/ ACCION DE AMPARO", 7/12/2010. Fallos: “Alvarez” (Fallos: 333:2306)