

UNIVERSIDAD EMPRESARIAL SIGLO 21
Carrera de Abogacía – Seminario Final



Nota a Fallo – Derecho Laboral

Corte Suprema de Justicia la Nación - (Año 2021): Recurso de hecho deducido por la autora en la causa “Graciela Edith Caminos c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ despido” con fecha de sentencia 10 de junio del 2021 (CSJ. 754/2016/RH1).

“Discriminación indirecta en el ámbito laboral”

Ana Eugenia Figueroa Casóliba

D.N.I: 32.055.393

Legajo: VABG23596

E-mail: ukyfigueroa@hotmail.com

Tutora: Caramazza, Maria Lorena

2022

SUMARIO: I. Introducción II. Premisa fáctica e historia procesal del fallo III. *Ratio decidendi* IV. Antecedentes legislativos, jurisprudenciales y doctrinarios V. Postura de la autora VI. Conclusión VII. Referencias bibliográficas VII a. Legislación VII b. Doctrina VII c. Jurisprudencia

I. INTRODUCCION

Utilizar la vida privada de las personas como causal de despido laboral es una crueldad tanto desde el marco jurídico nacional, como internacional. Un enfoque desde el cual es posible analizar de manera cualitativa los niveles de discriminación contra la mujer es desde el ámbito laboral.

Mediante el presente, analizaremos el proceso judicial que alcanzo hasta la Corte Suprema de Justicia la Nación (en adelante CSJN) en la causa “Graciela Edith Caminos c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ despido” con fecha 10 de junio de 2020, relacionado al despido sin justa causa y a la aplicación de la ley 23.592 dentro del derecho laboral.

Como revisaremos a continuación, desde la primera instancia se observan irregularidades en el debido proceso el cual se encuentra vulnerado, ya que el derecho de defensa en juicio no fue tratado de la manera debida, porque el remitirse solo a la formalidad de la ley, resulta una arbitrariedad para cualquiera de las partes.

La discriminación es el trato desigual hacia una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, diferencias físicas, políticas, de sexo, de edad, de condición física o mental, orientación sexual, etc. En filosofía moral se ha definido a la discriminación como un trato o consideración desventajosa. Esta definición es comparativa: una persona no tiene que ser dañada para ser discriminada, simplemente tiene que ser tratada peor que otras por razones arbitrarias.

El principio de igualdad ante la ley y de no discriminación es uno de los principios fundamentales del derecho laboral, tutelados en la Constitución Nacional en el art. 16 y en la esfera internacional por medio de la Declaración Universal de Derechos Humanos en su artículo 23, dado que a partir de la reforma de 1994 los tratados internacionales obtienen

jerarquía constitucional. Tales principios también encuentran respaldados en las fuentes provenientes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como por ejemplo el Convenio N° 111 sobre Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación, y la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998). Podemos también citar como fuente la Declaración Socio Laboral del Mercosur (1998).

El problema jurídico que presenta el fallo que analizaremos se encuadra dentro de los problemas relativos a la relevancia de aplicación de normas constitucionales y/o de leyes nacionales. Siguiendo a Moreso y Vilajosana (2004) los problemas de determinación de la norma aplicable se producen cuando se discrepa sobre si la norma expresada en el sistema es o no aplicable a un caso determinado.

La finalidad aquí pretendida es convocarnos a debatir respecto de un tema de suma importancia en la actualidad, como lo es la no discriminación y los límites del accionar humano siempre que no se vea ofendida la moral o el orden público. Queda aquí en evidencia, las dificultades y consecuencias gravosas que pueden traer aparejadas el hecho de fallar sin miras a la realidad que nos convoca. Tanto la discriminación a la mujer, que en este caso particular se evidencia por la interferencia en su vida privada e intimidad, como la discriminación por el solo hecho de su condición y género, debe ser suficiente para establecer interés en la sociedad y su debido planteamiento para que dichas situaciones no sean los precedentes y las reglas que marquen el camino del futuro social que se pretenda proyectar.

Continuando con el estudio del fallo se realiza la premisa fáctica, ratio decidendi e historia procesal conforme a la legislación vigente, antecedentes jurisprudenciales y doctrina recabada, culminando así la nota a fallo con la postura personal, conclusión y el listado de referencias bibliográficas que fueron utilizados para tal fin.

II. PREMISA FACTICA E HISTORIA PROCESAL DEL FALLO

En el caso en cuestión la actora, Gabriela Edith Caminos, interpone demanda en contra de la institución educativa para obtener la declaración de nulidad del acto extintivo de la relación laboral dispuesto por la accionada y calificado por aquella como discriminatorio. La sentencia no hace lugar a la petición de la actora, quien luego interpone

recurso de casación al Tribunal Superior de la Provincia de Córdoba contra la sentencia de la Sala Cuarta de la Cámara del Trabajo. El Tribunal Superior de Justicia no hizo lugar al recurso de casación interpuesto por la actora sosteniendo que esas alegaciones habían prescindido de los presupuestos facticos que rodearon el despido como por ejemplo el ofrecimiento que se efectuó a la actora de conservación de la relación laboral y el supuesto incumplimiento de obligaciones laborales por parte de la empleada.

Agotadas dichas instancias, la actora interpone recurso extraordinario mediante queja ante la Corte Suprema de Justicia de la Nación quien resuelve hacer lugar al mismo, dejar sin efecto la sentencia de primera instancia y restituir las actuaciones al tribunal de origen para que, por quien corresponda, se dicte un nuevo fallo.

La decisión de la CSJN fue resuelta de forma unánime por todos sus miembros, los votos de Highton Elena Ines, Maqueda Juan Carlos, Lorenzetti Ricardo Luis y un voto concurrente del señor presidente Rosenkrantz Carlos Fernando.

III. RATIO DICIDENDI

En el entendido de los jueces de la Corte, el modo de resolver del Tribunal omite por completo tratar el planteo de la actora, y, por lo tanto, es arbitrario, considerando que ello es así por dos razones. Por un lado, el Tribunal a quo supone que el colegio hiciera una oferta de cambio de modalidad de tareas bajo apercibimiento de rescindir el vínculo descarta la existencia de un proceder discriminatorio. Tal suposición es dogmática y deja sin tratar el agravio de la recurrente, quien precisamente afirma que su aparición en un programa televisivo en el que se hizo pública su relación sentimental con un exalumno mayor de edad no puede conducir a la rescisión del contrato laboral.

Por otro lado, el Tribunal a quo supone que la denuncia de incumplimiento de las obligaciones laborales de la actora efectuada por el colegio también descarta la existencia de un motivo discriminatorio. Ello también es dogmático y omite tratar adecuadamente el planteo de la empleada. Este Tribunal a su vez no solo no aplicó las normas correspondientes, sino que incumplieron con la obligatoriedad impuesta por la Corte Suprema de Justicia de

seguir sus precedentes al momento de conformar sus decisiones en casos similares y que se sustenta en razones de celeridad y economía procesal.

Los fundamentos que llevaron a la CSJN a tomar la decisión final encuentran respaldo principalmente en la aplicación plena de la ley 23592 en concordancia con el principio de igualdad y no discriminación y demás normas constitucionales, como el art. 16 de la CN y también los instrumentos internacionales de derechos humanos que conforman el llamado bloque constitucional en nuestro ordenamiento jurídico.

Con el voto del presidente de la corte Suprema de Justicia de la Nación don Carlos Fernando Rosenkrantz, se hace lugar a la queja, declara precedente el recurso extraordinario, deja sin efecto la sentencia y restituye las actuaciones al tribunal de origen para que, por quien corresponda, se dicte un nuevo fallo. El Dr. Rosenkrantz argumenta que, de acuerdo a los hechos y pruebas aportadas, el tribunal no logro determinar si la relación sentimental de la actora fue determinada del despido.

IV. ANTECEDENTES LEGISLATIVOS, JURISPRUDENCIALES Y DOCTRINARIOS

Los siguientes conceptos configuran el eje central del fallo y nos darán una visión general de la resolución del problema jurídico analizado.

Es importante remarcar la importancia de la Ley 23.592 claramente aplicable a relaciones laborales privadas.

En nuestra legislación debemos recalcar como principal norma que protege el Derecho laboral, el Art. 14 bis de la Constitución Nacional que recita en su primer párrafo:

“El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y

democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial. Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo. El Estado otorgará los beneficios de la seguridad social, que tendrá carácter de integral e irrenunciable. En especial, la ley establecerá: el seguro social obligatorio, que estará a cargo de entidades nacionales o provinciales con autonomía financiera y económica, administradas por los interesados con participación del Estado, sin que pueda existir superposición de aportes; jubilaciones y pensiones móviles; la protección integral de la familia; la defensa del bien de familia; la compensación económica familiar y el acceso a una vivienda digna.

Como se observa en su segundo párrafo, enumera y da un listado de los motivos que se definen como discriminatorios los cuales no son taxativos sino enunciativos, es decir no tienen un sentido limitativo, sino que son susceptibles de ampliación. A su vez la discriminación hacia los trabajadores se encuentra prohibida por los arts. 17 y 81 de la LCT.

La CSJN el 7 de diciembre de 2010 en el caso "Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ Acción de amparo"[10] por unanimidad confirmó la aplicación de la Ley 23.592 al despido discriminatorio en las relaciones laborales privadas.

Se admitió la reinstalación del trabajador despedido por ese motivo porque esa ley permite "dejar sin efecto" el acto antidiscriminatorio, además del resarcimiento económico. Expresó que no hay nada objetable a la Ley 23592:

Si bien la Constitución Nacional es individualista en el sentido de reconocer a la persona "derechos anteriores al Estado, de que éste no puede privarlo (art. 14 y siguientes)", no lo es "en el sentido de que la voluntad individual y la libre contratación no puedan ser sometidas a las exigencias de las leyes reglamentarias", tal como rezan los arts. 14 y 17 de la Constitución Nacional, invocados por la demandada (Quinteros, cit., ps. 81 y 82). Esta conclusión resulta plenamente robustecida en este debate, ni bien se repare en que el vínculo

laboral supone, regularmente, una desigualdad entre las partes, en desfavor del trabajador..." (Fallos: 181:209, 213/214; 239:80, 83 y 306:1059, 1064, entre muchos otros).

Siguiendo un mismo hilo conductor se encuentran los fallos en los casos "Pellejero, María Mabel c/ Banco Hipotecario s/Amparo" de fecha 7/12/2010, y "Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/Amparo" de fecha 15/11/2011, entre otros más.

Al hablar de despido sin expresión de causa este puede ser cuestionado como discriminatorio ya que según la doctrina y la jurisprudencia lo consideran discriminatorio cuando en realidad la causa no expuesta se trata de un motivo rechazado por nuestras normas constitucionales, es decir el verdadero motivo del despido encuadra en los enunciados en el art. 1 de la Ley 23.592.

En consecuencia, se impone al empleador que utilizó esa excusa la carga de dar explicaciones y a su vez la carga de producir prueba de no discriminación, ya que este se encuentra siempre en mejores condiciones de aportar pruebas.

Como antecedentes jurisprudenciales relevantes cito:

1- De fecha 4/9/2018, la causa "Varela, José Gilberto c/ Disco S.A. s/ amparo sindical", la CSJN argumento:

En la medida en que nuestro régimen constitucional y laboral no ha vedado el supuesto de despido sin causa y, por lo tanto, el empleador puede rescindir el vínculo laboral sin justificación alguna, es suficiente para evitar las consecuencias que 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.

A mayor abundamiento:

2- En la causa "Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/Amparo" (15/11/2011), la CSJN resolvió que, en los casos que el empleado sea despedido sin causa y este sea por un acto discriminatorio, solo le recae el probar el acto injurioso, mientras que sobre el empleador al encontrarse en mejores condiciones de aportar pruebas, recaerá la carga probatoria que demuestre que el despido no fue por motivos discriminatorios.

Se afirma en el considerando: 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.

Es pertinente interpretar ampliamente el art. 19 de nuestra ley suprema, el cual consagra lo atinente a elegir pareja y expresarlo libremente. Sumado a aquello el art. 11 inc. 2 y 3 de Pacto de San José de Costa Rica, encontramos los llamados derechos no enumerados.

Citado aquello, queda en evidencia que no es admisible que el empleador someta al trabajador a ningún tipo de comportamientos en relación con la elección de pareja o su proyecto de vida.

V. POSTURA DE LA AUTORA

La causal del despido no está respaldada por ninguna violación interna a los protocolos del colegio, respecto a la conducta de la profesional.

La sentencia de primera instancia, confirmada por la Cámara de Apelaciones adolece de una serie de vacíos en la interpretación de las normas constitucionales vigentes y denota que el despido ha sido totalmente apresurado y arbitrario, en tanto omite puntualizar que la conducta exhibida por la profesora ha lesionado los protocolos o las normas internas del colegio, ya que el vínculo afectivo con el exalumno se configura fuera de la relación académica con la institución.

Interpreto que subyace una condena de orden moral con implicancias jurídicas en tanto repercute en la esfera de la vida privada de la empleada, denotando un exceso disciplinario.

Considero que la vía inicial y originaria para resolver la existencia de este presunto conflicto, correspondía iniciar un sumario administrativo por el cual se le otorguen todas las garantías de defensa y ulteriormente disponer cual es la sanción, si correspondiera.

VI. CONCLUSION

Luego de un exhaustivo y minucioso análisis del caso para concluir considero prioritario mencionar la importancia de educar a la sociedad con miras a la no discriminación o condena social de orden moral y en particular a los entes judiciales respecto de fallar con perspectiva de género lo cual se hace imperioso en la actualidad. Una forma de contribuir con aquello es no silenciar el debate relativo a dichas circunstancias, a veces cotidianas, que evidencian la discriminación y falta de criterio respecto fundamentalmente del trato hacia la vida privada de las mujeres tanto en ámbitos educativos y laborales como en la intimidad de los propios hogares. Es a los jóvenes especialmente a quienes debemos apuntalar para que las generaciones venideras tengan como principio básico el respeto a la vida privada y el fin a los condicionamientos de género.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

a. Legislación

Artículo 19, Constitución Nacional Argentina, Honorable Congreso de la Nación Argentina. Recuperado de: <https://www.congreso.gob.ar/constitucionParte1Cap1.php>

Constitución de la provincia de Córdoba, SAJJ. (s/f). Recuperado el 13 de noviembre de 2022, de Gob.ar website: <http://www.saij.gob.ar/0-local-cordoba-constitucion-provincia-cordoba-lpo0000000-2001-09-14/123456789-0abc-defg-000-0000ovorpyel>

Ley 23.592 Honorable Congreso de la Nación Argentina (1988) InfoLeg - Información Legislativa. (s/f). Recuperado el 13 de noviembre de 2022, de Gob.ar website: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=20465>

Ley N° 20.744 (1974) INFOLEG. (s/f). Recuperado el 13 de noviembre de 2022, de Gob.ar website: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>

b. Doctrina

Germán J. Bidart Campos (2016) Compendio de Derecho Constitucional. Recuperado de Resumen: COMPENDIO DE DERECHO CONSTITUCIONAL - GERMAN J. bidart CAMPOS. (s/f). Recuperado el 13 de noviembre de 2022, de Filadd.com website: <https://filadd.com/doc/compendio-de-derecho-constitucional-german-j>

Sagúes, Néstor P. (2013). Recurso Extraordinario. Buenos Aires. Astrea de A. y R. Depalma S.R.L

CIJ. (s/f). Centro de Información Judicial. Recuperado el 13 de noviembre de 2022, de Gov.ar website: <https://www.cij.gov.ar/inicio.html>

La Dirección General de Capacitación y Escuela del MPF mantiene abierta la oferta académica del programa de capacitación en género y violencia contra las mujeres. (s/f). Recuperado el 13 de noviembre de 2022, de Gov.ar website: <https://www.fiscales.gob.ar/genero/la-direccion-general-de-capacitacion-y-escuela-del-mpf-mantiene-abierta-la-oferta-academica-del-programa-de-capacitacion-en-genero-y-violencia-contra-las-mujeres/>

c. Jurisprudencia

CSJN: Caminos, Graciela Edith c/ Colegio e Insitituto Nuestra Señora de Loreto s/Despido. Fallos: 344:1336 SAIJ. (s/f). Recuperado el 13 de noviembre de 2022, de Gov.ar website: <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?>

CSJN: Moslares, Jose Luis c/ Diario La Arena y Otros s/ Daños y Perjuicios. Fallos: 326:1349 SAIJ. (s/f). Recuperado el 13 de noviembre de 2022, de Gov.ar website: <http://www.saij.gob.ar/corte-suprema-justicia-nacion-federal-ciudad-autonoma-buenos-aires-moslares-jose-luis-diario-arena-otros-danos-perjuicios-fa03000271-2003-04-24/123456789-172-0003-0ots-eupmocsollaf?>

CSJN: Pellicori Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/Amparo. Fallos: 334:1387 SAIJ. (s/f-b). Recuperado el 13 de noviembre de 2022, de Gov.ar website: <http://www.saij.gob.ar/corte-suprema-justicia-nacion-federal-ciudad-autonoma-buenos-aires-pellicori-liliana-silvia-colegio-publico-abogados-capital-federal-amparo-fa11000149-2011-11-15/123456789-941-0001-1ots-eupmocsollaf>

CSJN: Alvarez Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/Acción de Amparo. Fallos: 333:2306 SAIJ. (s/f-b). Recuperado el 13 de noviembre de 2022, de Gov.ar website: <http://www.saij.gob.ar/corte-suprema-justicia-nacion-federal-ciudad-autonoma-buenos-aires-alvarez-maximiliano-otros-cencosud-sa-accion-amparo-fa10000047-2010-12-07/123456789-740-0000-1ots-eupmocsollaf>