



UNIVERSIDAD SIGLO 21

SEMINARIO FINAL DE ABOGACIA

TRABAJO FINAL DE GRADUACION

MODELO DE CASO

“Despido Discriminatorio: La Intimidación como Derecho Fundamental”

Carrera: Abogacía

Alumna: Karina Isabel Palacios

Tutor: Mirna Lozano Bosch

DNI: 27.626.425

Legajo: VABG97321

Tema.

Derechos fundamentales en el mundo del trabajo. Futuro y presente del derecho del trabajo.

Fallo.

Corte Suprema de Justicia de la Nación - Fallos 344:1336 - 10 de Junio de 2021 Autos Caratulados "Caminos, Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ despido". CSJ 754/2016/RH1.

SUMARIO: I. Introducción. II. Breve descripción del problema jurídico del caso. III Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del Tribunal. IV. Análisis de la ratio decidendi en la sentencia. V. Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. VI. Postura de la autora. VII. Conclusión. VIII. Listado de revisión bibliográfica.

I. Introducción.

La controversia referente a despidos sin expresión de causa por parte del empleador y la libertad de éste de no contratar, tal lo faculta la Constitución Nacional Argentina, reconoce límites, como lo es la utilización indirectamente del comportamiento, formas y relaciones privadas del empleado, impactando así en el fin de relaciones laborales y llevando al análisis de la existencia o no de actos discriminatorios, tomando decisiones arbitrarias, vulnerando así el principio de igualdad y provocando consecuencias contractuales negativas, por actos que son de la vida íntima del trabajador, como lo es el derecho a la elección de una pareja y su expresión libremente.

Las diferentes sentencias dictadas por los más altos tribunales de justicia, la normativa vigente como lo son la Ley N°23.592 Actos Discriminatorios Laborales (art. 1°), Ley N°20.744 Ley de Contrato de Trabajo, Art 389 del Código Civil y Comercial de la Nación, y por sobre todo la Constitución Nacional Argentina (art. 14, 14 bis, 16, 18, 19, 30, 31, 43, 75 Inc.22.), junto a los Tratados Internacionales sobre Derechos

Humanos que integran el bloque de constitucionalidad, han marcado jurisprudencia y precedentes a la hora de dictaminar sentencias de litis laborales de trato discriminatorio.

El análisis del fallo dictado por la Corte Suprema de Justicia de la Nación, caratulado "Caminos, Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ despido", resulta de gran relevancia social e implicancia práctica, y pone en alto aún más la protección de los derechos fundamentales y garantías constitucionales del trabajador, considerando los criterios probatorios y su correspondiente imposición de carga, marcando una línea divisoria muy significativa, entre la vida privada del empleado y su implicancia en la prestación laboral.

II. Breve descripción del problema jurídico del caso.

En el Fallo caratulado "Caminos, Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ despido", la Corte Suprema de Justicia de la Nación, se enfrentó al momento de su análisis para dictar sentencia, a un problema jurídico de relevancia normativa. Tal como lo definen los autores Moreso, y Vilajosana (2004), en introducción a la teoría del derecho; hay normas que no pertenecen a un determinado sistema jurídico, en este caso al derecho laboral, pero si son aplicables a la hora de dictar sentencia, como lo es la Ley 23.592, siempre y cuando se vulneren derechos fundamentales y garantías constitucionales.

La corte tuvo que decidir si el despido directo sin causa por parte del colegio, resultaba arbitrario y consagraba un acto discriminatorio, tanto que la desvinculación laboral, tenía o no influencia con la aparición pública de la actora en un programa televisivo, en el que se exponía su relación sentimental con un ex alumno del colegio; aspecto de la vida privada que no debería ser relacionado con las obligaciones del contrato laboral, por tal motivo resultaba necesario analizar si era aplicable o no la ley 23.592, particularmente su artículo 1º, a la relaciones laborales privadas.

III. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del Tribunal.

La Sra. Graciela Edith Caminos, presto tareas como preceptora en el Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto de la ciudad de Córdoba, desde el día 5 de marzo de 2007 hasta el día 18 de mayo de 2009, día que fue despedida por su empleador sin expresión de causa. El día 10 de mayo de 2009, la actora participó en un programa televisivo denominado Operación Triunfo 2009, emitido por TELEFE, en el cual se hizo pública su relación amorosa con Agustín Arguello, un ex alumno de la institución educativa, quien cantó en dicho programa “señora de las cuatro décadas”, las cámaras enfocaron a la Sra. Caminos en la tribuna ya que el conductor del programa indagó al participante si estaba la señora de las cuatro décadas, refiriéndose particularmente a la diferencia de edad que existía entre ellos, ella 46 años y él 19 años.

El día 11 de mayo de 2009, la actora asiste a cumplir con sus tareas laborales, y es llamada por los representantes legales del colegio, para reprocharle su aparición en el programa televisivo, siendo que no había tenido en cuenta las repercusiones negativas a la imagen de la institución en cuanto a su aparición en la TV.

El día 12 de mayo de 2009, la preceptora recibe un llamado de la Directora del colegio Sra. Ismelda Peralta, la cual le solicita que se presente en dirección lo antes posible, al llegar al colegio la Sra. Caminos, la recibe la Directora junto con la Vice Directora Sra. Sandra Gatti, y le informan que le otorgan un licencia compulsiva desde el día 12 de mayo de 2009 hasta el día 15 de mayo de 2009.

Cumplida la licencia, el 15 de mayo de 2009, es citada por los representantes legales del colegio, los que le realizan dos ofrecimientos referentes a su futuro laboral: el primero consistía en, conservar el cargo pero modificando el horario y las tareas, pasando a realizar tareas administrativas a la mañana, sin tener contacto con alumnos y comprometiéndose a no aparecer más en la TV, y el segundo, otorgarle una licencia con goce de haberes por tres meses, dejando firmada su renuncia al vencimiento de la misma.

La actora, no acepto ninguna de las dos propuestas, por lo que el día 18 de mayo de 2009, el empleador notifico el despido sin invocación de causa.

Con la disolución contractual, y percibiendo su liquidación final; con fecha 4 de agosto de 2009, la Sra. Caminos impugnó la decisión del empleador, aludiendo que fue despedida injustamente por cuestiones discriminatorias debido a su aparición televisiva

y su relación amorosa con el joven Arguello. La actora intimó en el plazo de 48 horas a que la reintegren a sus tareas, le abonen los salarios caídos, las indemnizaciones por los daños y perjuicios causados, en especial el daño moral, en función del despido discriminatorio en violación de la Ley 23.592 y artículos 17 y 81 de la Ley de contrato de trabajo. El colegio negó toda la situación en respuesta misiva, y se cerró el intercambio.

Así fue que la Sra. Caminos interpuso acción ordinaria contra el colegio, para que se declare nulo el distracto, ordene la reinstalación y se abonen las reparaciones pertinentes.

La demanda fue rechazada por fallo de fecha 14 de agosto de 2014 por el Tribunal Unipersonal de la Sala Cuarta de la Excma. Cámara de Trabajo de la Ciudad de Córdoba, y luego, el Tribunal Superior de Justicia de la Provincia de Córdoba declara inadmisibile el recurso de casación interpuesto por la actora, debido al incumplimiento de obligaciones laborales en el desempeño por parte de la docente.

La Sra. Caminos deduce contra el pronunciamiento provincial, un recurso de hecho que analiza la Corte Suprema de Justicia de la Nación, la que en fallo de fecha 10 de junio de 2021, por unanimidad con un voto concurrente de su presidente, dio lugar a la queja y al recurso extraordinario y se revocó la sentencia apelada, encontrando adecuado el dictamen del Procurador Fiscal.

IV. Análisis de la ratio decidendi en la sentencia.

Siguiendo la estructura lógica, es momento de abordar el análisis de la ratio decidendi.

La Corte Suprema de Justicia de la Nación, arribó por unanimidad con un voto concurrente, dando lugar a la queja y al recurso extraordinario y revoco la sentencia apelada, dando resolución al problema jurídico planteado, encontrando sus argumentos fundamentación en la aplicación de la Ley 23.592 al derecho laboral privado, la que debió analizarse en concordancia con la no discriminación, principio de igualdad, normas constitucionales, como el artículo 16 de la Constitución Nacional, y demás

instrumentos internacionales de derechos humanos integrantes del bloque de constitucionalidad.

Para dar respuesta al planteo de la parte actora, las pruebas aportadas llevaron a que la desvinculación laboral sin causa, fuese directa y consecuentemente luego de la difusión pública en la TV de su romance con un ex alumno del colegio demandado, el cual era más de 25 años menor, vulnerando así los derechos contenidos en la Ley de Contrato de Trabajo, la cual preserva a los trabajadores de ciertos comportamientos patronales, que llevan a actos discriminatorios, restringen derechos y que resultan motivados en aspectos de la vida privada; los que no pueden tener relación para con las obligaciones del contrato laboral, como lo enuncia el artículo 1° de la Ley 23.592, punto que el tribunal a quo omitió examinar; solo tomando como válida la desvinculación por parte del empleador por incumplimiento de obligaciones laborales de la actora.

A su entender, la Corte Suprema de Justicia de la Nación, sostuvo que el tribunal a quo, omitió contemplar que la regla interpretativa; para determinar si en un caso concreto existe trato discriminatorio; no consiste en la realización de un examen comparativo con otros sucesos similares, sino en establecer si el acto cuestionado, en este caso el despido sin causa, tiene justificación objetiva, razonable y si persigue fines legítimos.

El tribunal supremo observó, que la sentencia de la Sala Cuarta de la Cámara del Trabajo de Córdoba y el Tribunal Superior de Justicia de la misma provincia, fue arbitraria y dictaron pronunciamiento dando un inadecuado análisis a los planteos de la actora, siendo el despido sin causa, simultaneo luego de la aparición de la misma en el programa televisivo; omitiendo aplicar, analizar y evaluar el artículo 1° de la ley 23.592 para el caso concreto de derecho laboral privado, cometiendo así, un error de interpretación de la norma, tomando para su no aplicación, dicho artículo de forma taxativa y no a modo enunciativo.

Además, tampoco aplicaron las normas correspondientes a las cuestiones planteadas, ni los antecedentes jurisprudenciales probatorios en el campo de despidos laborales discriminatorios, omitiendo así, lo señalado oportunamente en fallos anteriores por la Corte Suprema de Justicia de la Nación, que cuando en el ámbito de las relaciones laborales se discuten medidas de índole discriminatorias, para quien afirma que el despido tuvo un motivo discriminatorio, basta 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. (CSJN. “Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo”, 2011). (CSJN. “Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Taldelva SRL y otros s/ amparo, 2014).

V. Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales.

Al momento de darle un marco teórico al problema jurídico presentado, y abordar claramente a la fundamentación de los argumentos de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, se deben considerar y tener presentes conceptos nucleares, doctrina y jurisprudencia antecedente.

El artículo 14 bis de la Constitución Nacional, en su primer párrafo, señala una protección al trabajo en sus diversas formas, que aseguran al trabajador condiciones dignas de labor y protección contra el despido arbitrario. Además, el artículo 16 de la misma carta magna, garantiza el principio de igualdad ante la ley de todos sus habitantes, y la admisibilidad en los empleos sin otra condición que la idoneidad.

La garantía a las acciones privadas del hombre, y su intimidad, que no afecten la moral ni el orden público, como lo es en este caso, la elección de la pareja sin contemplar la diferencia de edad entre ellas, está contemplada implícitamente en el artículo 19, también en la mencionada ley suprema. (Const.,2004).

El Doctor Fernando O. Scanavino, dice que “el derecho a la intimidad corresponde al ámbito psicológico e incommensurable del individuo, comprende su personalidad, sus valores morales y religiosos, sus sentimientos, sus orientaciones ideológicas. Lo íntimo está más fuera del alcance del interés público que lo privado” (SAIJ. Scanavino, 2012).

La discriminación en sentido amplio, “es una forma especializada de trato arbitrario, con un aditamento de violencia moral como para sostener la inferioridad de

un prójimo que posee rasgos propios que lo diferencian, pero que a la vez lo integran a ciertos grupos de protección” (Samuel, 2012, p. 23).

En tanto que, “la discriminación laboral consiste en toda distinción, exclusión o preferencia de trato que, ocurrida con motivo o con ocasión de una relación de trabajo, se base en un criterio de raza, color, sexo, religión, sindicación, opinión política...” (Grisolia, 2016).

“Nadie puede ser obligado a ser lo que no es. Ni a dejar de ser lo que es” (Samuel, 2012, p.3).

Los derechos y garantías fundamentales reconocidos por la Constitucional Nacional, en el caso concreto de la discriminación por segregación de edad, la ley 23.592 en su artículo 1° dispone medidas para, “quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias” y a los efectos, “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”. (art.1, Ley 23.592).

Juan Manuel Pedreira Sammartino, por su parte dice que, “la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ha sido y continúa siendo un tribunal de vanguardia en materia de casos de discriminación en el empleo” (...) “sobre la base de la aplicación de la ley 23.592, normas supraleales e instrumentos internacionales” (Pedreira Sammartino, 2014).

La ley de contrato de trabajo N° 20.744, redacta que, “se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad” y considera “existe trato desigual cuando se produzcan discriminaciones arbitrarias fundadas en razones de sexo, religión o raza” (art.17 y 81, Ley 20.744).

La Corte Suprema de Justicia de la Nación, señaló en el fallo “Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ acción de amparo” “Nada hay de objetable a la aplicación en esta causa de la ley 23.592, que reglamenta directamente un principio constitucional de la magnitud del art. 16 de la Constitución Nacional”, donde el despido

sin causa “resultó un acto discriminatorio motivado en sus actividades sindicales” (CSJN, “Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ acción de amparo”, 2010).

Cuando a raíz del despido directo sin causa, aparece la figura de la posible desvinculación laboral discriminatoria, para no incurrir en sentencias arbitrarias, la carga de la prueba basta para la parte actora, la sola identificación del acto discriminatorio, tal como lo ha dejado sentado como regla el Tribunal Superior en el fallo “Pellicori Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo”, el cual establece 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”, basta con que la parte que advierte dicho motivo acredite los 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” (CSJN. “Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo”, 2011).

Los antecedentes remarcados por el más alto Tribunal de Justicia, señalan en el fallo “Varela, José Gilberto c/ Disco S.A. s/ amparo sindical”, cuando se hayan demostrado verosímilmente por parte del trabajador los actos discriminatorios, el empleador puede todavía probar que el despido no fue discriminatorio, “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” (...) “la única limitación es que la rescisión no responda a los móviles discriminatorios proscriptos”. (CSJN. “Varela, José Gilberto c/ Disco S.A. s/ amparo sindical”, 2018).

VI. Postura de la autora.

Al realizar un minucioso análisis, del problema jurídico con el que se encontró la Corte Suprema de Justicia de la Nación, en los autos recurso de hecho deducido por la Señora Caminos Graciela Edith, en el fallo “Caminos, Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ despido”, profundizando con doctrina y jurisprudencia antecedentes, se puede decir que la corte, al dar lugar a la queja, al

recurso extraordinario y revocando la sentencia apelada, logró un pronunciamiento acertado, logrando examinar y ponderar la cuestión planteada por la actora, cosa que los tribunales inferiores no supieron abordar, interponiendo, analizando e interpretando legislación en forma errónea, como lo es la no aplicación al caso planteado, de la Ley 23.592 sobre actos discriminatorios, no dando un tratamiento adecuado a los agravios formulados por la actora, dejando así lugar a crítica de la sana crítica racional.

Las acciones y decisiones de la vida privada de las personas, que no afecten la moral y las buenas costumbres, no deben influir ni condicionar ninguna relación laboral. Si bien, la legislación contempla la libertad de contratar o no por parte del empleador, se deben tener limitaciones a la hora de los despidos sin causa, debiendo exponer, de ser necesarias, las pruebas suficientes de que el despido no roza el canal discriminatorio, sino que posee motivos de justificación objetivos y razonables.

VII. Conclusión.

La Corte Suprema de Justicia de la Nación, ha marcado infinitos antecedentes de jurisprudencia y ya no deja lugar a discusión a lo que respecta la aplicación o no de la Ley N°23.592 Actos Discriminatorios (art. 1°), en el derecho laboral, declarando nulo el despido y la reinstalación del empleado, o caso contrario, abonar una suma indemnizatoria por daños y perjuicios.

En el fallo analizado, la corte dio lugar a la queja y al recurso extraordinario, revocó la sentencia apelada por la parte actora, y ordenó se dicte un nuevo fallo con arreglo a lo pronunciado.

Los tribunales inferiores que traten cuestiones donde el trabajador argumente un despido discriminatorio, a prima facie, será el empleador quien tenga la carga de demostrar que la desvinculación laboral tiene razón y objetividad y nada hace llegar a un despido discriminatorio, aun teniendo la facultad de despedir sin causa, reconociendo los límites de la Ley N°23.592 y los derechos y garantías constitucionales que lo facultan.

VIII. Listado de referencias bibliográficas.

Doctrina:

Grisolia, J. (2016). *Discriminación en las relaciones laborales*. Recuperado de <http://revista-ideides.com/discriminacion-en-las-relaciones-laborales/>

Moreso, J. J. y Vilajosana, J. M. (2004). *Introducción a la teoría del derecho*. Madrid. ES. Marcial Pons.

Orihuela A. M. (2008). *Constitución Nacional Comentada*. (4^a ed.). Buenos Aires. Estudio.

Pedreira Sammartino, J. M. (2014). *La discriminación en el empleo y su incidencia en la extinción del contrato de trabajo*. Revista Derecho del Trabajo. Año III, N° 8. Ediciones Infojus, p. 177. Id SAIJ: DACF140403.

Samuel, O.M. (2012). *Discriminación Laboral*. Buenos Aires. Astrea.

Scanavino, F. (2012). *Derecho a la intimidad*. Id SAIJ: DACF120207.

Legislación:

Ley N°20.744. (1976). *Contrato de Trabajo*. Texto ordenado por decreto 390/1976. Honorable Congreso de la Nación. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>.

Ley N°23.592. (1988). *Actos Discriminatorios*. Honorable Congreso de la Nación. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/2000024999/20465/texact.htm>.

Ley N°26.994. (2014). *Código Civil y Comercial de la Nación*. Honorable Congreso de la Nación. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/235000-239999/235975/norma.htm>.

Jurisprudencia:

Corte Suprema de la Nación. (2010). “*Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ acción de amparo*”. Fallos 333:2306. Recuperado de <https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoByIdLinksJSP.html?idDocumento=6917541&cache=1656209525912>.

Corte Suprema de la Nación. (2011). “*Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo*”. Fallos 334:1387. Recuperado de <https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoByIdLinksJSP.html?idDocumento=111162&cache=1650826457164>.

Corte Suprema de la Nación. (2018). “*Varela, José Gilberto c/ Disco S.A. s/ amparo sindica.*” Fallos 341:1106. Recuperado de <https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoByIdLinksJSP.html?idDocumento=7473432&cache=1650825860863>.

Corte Suprema de la Nación. (2021). “*Caminos, Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ despido.*” Fallos 344:1336. Recuperado de <https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoByIdLinksJSP.html?idDocumento=7670291&numeroPagina=1>.