



SEMINARIO FINAL ABOGACIA

Derechos fundamentales en el mundo del trabajo.

DERECHO A LA PRIVACIDAD EN AMBITO LABORAL

“Caminos Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto” s/ despido discriminatorio, 2021

NOMBRE Y APELLIDO: MARTHA ANGELICA ROMERO

LEG.: VABG92124

D.N.I: 26646762

CARRERA: ABOGACIA

PROFESOR: BAENA, CESAR DANIEL

MINA CLAVERO 2023

Sumario: 1. Introducción. 2. Reconstrucción de la Premisa Fáctica, historia procesal y decisión del tribunal. 3. Ratio decidendi. 4. Análisis crítico la autora. 4.1. Antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales 4.2 postura del Autora. 5. Conclusión 6.Referencias bibliográficas. Anexo

1. Introducción

Si bien el tiempo cambia, las leyes se modifican y el derecho se encuentra en una constante evolución según las necesidades de la sociedad concurren desaciertos en cuanto a su aplicación. El presente fallo trata de una empleada que tuvo una desvinculación laboral discriminatoria, “Caminos, Graciela Edith c/ Colegio Instituto Nuestra Señora de Loreto s/despido”. Fallo: 344:1336 (2021).

El tema que da relevancia y sienta precedencia al mismo expone la existencia de una conducta discriminatoria por parte del empleador, a causa de la difusión pública en un programa televisivo de la relación sentimental con un ex alumno de la escuela donde la actora se desempeñaba como preceptora.

Lo cual el art. 1 de la ley 23.592 segundo párrafo establece ... “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 N° 23.592. (1988)

En tanto el artículo 19 de la Constitución Nacional dispone en prosa jurídicamente correcta y muy estilizada, autoridad. "...Ningún habitante de la Nación será obligado a hacer lo que no manda la ley, ni privado de lo que ella no prohíbe". Const. (1994).

Permitir a los individuos un ámbito de libertad para tomar decisiones fundamentales sobre su personalidad, sin intervención estatal o individual, siempre que dichas decisiones no atenten contra el orden, la moral pública o los derechos de terceros.

Se debe recordar que la autonomía de la voluntad individual está limitada por las normas imperativas que constituyen el orden público laboral y que surgen de las disposiciones de la L.C.T. y del convenio colectivo aplicable. (Grisolia, 1999).

Por lo tanto el fallo presenta un problema jurídico de tipo axiológico más precisamente ponderación de principios.

Un problema axiológico jurídico pasa por la decisión escogida, pues el demandado se apoya en el principio de la libertad de contratación, por su parte, que sería el despido de una empleada, mientras que la actora alega que el principio de privacidad está en riesgo y su violación constituiría un despido discriminatorio. Arts. 14, 16, 19 de la C.N.

Como describe Alexy, R. “Los principios, son mandatos de optimización, con respecto a las posibilidades fácticas y jurídicas” (1993 pág. 112).

En este caso sería justamente la discriminación como se debe interpretar si tiene que ver con conductas morales o no, que influencia tiene si hubo causa para dar por terminado un vínculo. El tribunal hizo una apreciación contraria que desvirtuó el fin último de la Ley 23.592. Ley N° 23.592. (1988)

El objeto del artículo 14 es garantizar que las personas puedan trabajar y desarrollar negocios con total libertad, siempre que la actividad sea lícita.

En cuanto a la relevancia jurídica de la sentencia, la Suprema Corte de Justicia remitió del artículo 19 de la Constitución, que forma la base del derecho y tiene la importancia de prohibir y sancionar los actos de injerencia humana. Acciones que no afecten o violen de cualquier forma los derechos personales o sociales, la moral o el orden público de cualquier tercero. En este punto el tribunal considera el principio de privacidad de la Trabajadora.

Como resultado reflexiono que no se tuvo en cuenta la cuestión central del despido que fue arbitrario y discriminatorio.

Así mismo el artículo 16 de la Constitución Nacional establece,...“todos los habitantes somos iguales ante la ley” y los tribunales que interpretaron nuestra norma fundamental han entendido que el Estado no puede tratarnos discriminatoria o arbitrariamente. Const. (1994)

Esta evaluación errónea del Código está en conflicto directo con los principios fundamentales de primacía constitucional consagrados en los artículos 14, 16, y 19; arts. Const., (1994),

A continuación se analizara la premisa fáctica, la historia procesal y la decisión del tribunal, y seguido Ratio Decidendi.

2. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal, y decisión del tribunal.

La señora Caminos presenta una demanda laboral contra la institución en la que se desempeñaba como preceptora, por despido sin causa el cual considera que es discriminatorio y arbitrario ya que la misma fue despedida luego de la aparición en un programa televisivo “Operación Triunfo”, la cual hace pública su relación sentimental con un ex alumno de la promoción anterior de más de 25 años menor perteneciente a dicho establecimiento de nivel secundario privado de la provincia de Córdoba, señalo que hubo un proceder discriminatorio según el artículo 1 de la ley 23.592.

Por otro lado la empleadora adujo que no tuvo la intención de rescindir el vínculo laboral, sino que propuso a la actora conservar el empleo con una modalidad distinta a las tareas que venía realizando. Debido a que se le había indicado hace un tiempo desde los distintos sectores de las autoridades del colegio un comportamiento contrario con respecto a los alumnos, que no era conforme a las reglas de discreción en cuanto a la relación alumno docente.

El Tribunal Superior de Justicia de la provincia de Córdoba declaró formalmente inadmisibile el recurso de casación interpuesto contra la sentencia de la Sala Cuarta de la Cámara del Trabajo Córdoba, la cual rechaza la demanda deducida para la obtención de la declaración de nulidad del acto extintivo la reincorporación a su puesto de trabajo y demás.

La cámara entendió que en el caso no se había configurado despido discriminatorio, derivó que la impugnación tenía un desarrollo genérico y no integraba las condiciones mínimas de fundamentación.

Ante esta decisión la actora dedujo recurso extraordinario que le fue denegado, dando origen a la queja.

Por lo tanto la Corte con remisión a los argumentos planteados por la recurrente encuentra repuesta en el dictamen del señor Procurador Fiscal de la Nación, se hace lugar a la queja, al recuso extraordinario, y se revoca la sentencia apelada con costas.

La misma considero que el Aquo no había dado respuesta a los agravios de la actora y que no conducía a la solución del litigio.

Por tal motivo la sentencia apelada había eludido que existía un planteo formal sobre la figura de una conducta discriminatoria por parte del empleado, consecuencia de que la desvinculación había sido paralela a la exposición pública de la relación de la actora con el exalumno de la institución y a la repercusión negativa que el hecho provoco en la dicha comunidad educativa.

En consecuencia, la ley tiene por objeto, impedir, restringir o de cualquier forma afectar todo tratamiento arbitrario del pleno e igual ejercicio de los derechos y garantías fundamentales reconocidas en la Constitución Nacional con sujeción a las normas vigentes, los aspectos inherentes a la vida privada de un trabajador son prima facie incapaces de influir jurídicamente en la relación laboral.

Argumentó que la conducta de un empleador que de alguna manera restrinja los derechos de un trabajador y esté motivada por aspectos de su vida privada, como la elección de pareja, que no estén relacionados con las obligaciones derivadas de un contrato de trabajo, puede constituir un trato discriminatorio, en el artículo 1 de la Ley 23.592, establece que el tribunal tiene la obligación de analizar cuidadosamente el caso, lo que la Cámara no realizo.

Además, resaltó que a quo no tuvo en cuenta que el tribunal había manifestado en reiteradas ocasiones que la regla interpretativa para determinar si hubo trato discriminatorio en el caso no era realizar un examen comparativo, sino determinar si existió, el tema en cuestión tiene fundamentos objetivos y razonables.

En cuanto a la carga de la prueba de los actos discriminatorios, señaló que el tribunal había ignorado el estándar de la prueba en este caso. Con respecto, al discutir la existencia de medidas discriminatorias en el campo de las relaciones de trabajo, la Corte, en vista de las particularidades notoriamente difíciles de estos casos para la parte que alega motivos discriminatorios, sostiene que resulta suficiente con la acreditación de los hechos, 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 ajeno a toda discriminación era suficiente para probar.

Por lo tanto el juez Rosenkrantz encontró que la sentencia apelada era arbitraria porque no abordaba en absoluto el reclamo del demandante. De hecho, el tribunal no examinó la cuestión central para determinar si el despido era discriminatorio, a saber, si la divulgación de la relación sentimental del demandante con un estudiante en la escuela fue un factor importante para determinar la decisión de despedir si el empleador discriminó en primer lugar y demuestra que no lo hizo.

Puntualizó que dicho pronunciamiento no desconoce el derecho constitucional del imputado a despedir sin motivo, pero reconoce las limitaciones de la Ley 23.592 y por tanto no puede ocultar un trato discriminatorio.

Firmaron la sentencia los miembros de la Corte: Carlos Rosenkrantz, (voto propio) Ricardo Lorenzetti, Juan Carlos Maqueda, Horacio Rosatti y Elena Highton, (voto Conjunto).-

3. Ratio Decidendi

La CSJN entendió que el eje central de la sentencia es examinar si estamos frente a un despido discriminatorio.

En su decisión afirmó que cuando trata de la existencia de medios discriminatorios (art. 16 CN) en el ámbito laboral, dada la notoria dificultad para la parte que afirma un motivo discriminatorio, resultara suficiente con la acreditación de hechos que reflejen 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. Fallo: 344:1336 (2021).

La existencia de medios reales para la protección del derecho efectivo, y la satisfacción de los derechos discutidos en las normas redactadas en forma de principios, indican que posibilidades jurídicas determinan el derecho que tenemos ante nosotros, considerando que la interpretación de los derechos fundamentales debe partir de una comprensión integral del ordenamiento jurídico como conjunto de derechos que pueden surgir en un caso en concreto como este, entrar en colisión. Alexy, (1993).

Por su parte, recordó que la LCT, desde su vigencia, contiene disposiciones destinadas a proteger a los trabajadores frente a determinadas conductas del empleador en consideración.

Son discriminatorias precisamente porque traen consecuencias contractuales a acciones que pertenecen a la vida privada art.19 CN.

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. Const., 1994 (art. 14)

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 (...)” Const., 1994 (art. 14 bis)

En última instancia, el TSJN expresó el propósito de estas disposiciones es evitar que una empresa someta a sus trabajadores a un diseño de vida o conducta coercitiva o estereotipada, porque por muy amplias que sean las facultades del patrón, los derechos en cuestión deben ser usados funcionalmente, y las actividades de la empresa no deben ser usadas como pretexto para omitir derechos constitucionales.

Por tal motivo, la Corte reflexiono que la causal del despido no fue aplicada por el Tribunal, ni por la Cámara de Trabajo. Sin embargo, se ha probado que la separación se produjo al mismo tiempo que la difusión pública de la relación, que es la siguiente voluntad del empleador de informar a la demandante de los efectos contrarios de este hecho en su Institución, tomar gestión para cambiar la agenda de la comunidad escolar

La decisión del Tribunal superior de Córdoba no consideró los hechos del despido tal como se reflejan en la denuncia. Querellante conducta procesal que limita claramente el derecho de defensa en juicio. Desnaturalizo el espíritu de la ley a 23.592 porque desconoció los requisitos probatorios establecidos en la LCT, cada vez interpretó que los motivos de discriminación deben surgir del trato desigual de circunstancias similares.

Así, el tribunal partió del supuesto erróneo de que la demandante debía probar que a otro profesor se le permitía mantener una relación afectiva con un ex alumno con el que tenía una diferencia de edad significativa; después de lo cual le dio una prueba ridícula para pasar.

De igual manera, en cuanto a la pretensión de que el cese se debió al incumplimiento de obligaciones contractuales por parte de la trabajadora, el TSJ no sólo

afectó a la ley, para la recurrente, sino que confirmó la sentencia de fondo, que deja sin efecto el recurso federal, garantía de igualdad y no discriminación en sus arts. 14 16 y 19; de la Constitución Nacional.

El TSJN en su decisión, conforme a las normas de la constitución concluyó; que la misma debe funcionar como actos discriminatorios los basados en un énfasis negativa en comportamientos, hábitos, sentimientos o creencias, estado de salud, apariencia física, circunstancias o características formas personales o familiares que constituyen la esfera íntima y autónoma del trabajador, por lo que quedan reservadas a la jurisdicción personal y deben ser preservadas, inmune a la injerencia arbitraria del Estado y de los individuos.

4. Análisis crítico la autora

4.1. Antecedentes, Doctrinarios y Jurisprudenciales

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 (...)” Const., 1994 (art. 14 bis)

A su vez, nuestra carta magna ha consagrado el principio de privacidad en su artículo 19, indicando: Todo individuo tiene derecho a la libertad de opinión y de expresión; este derecho incluye el de no ser molestado a causa de sus opiniones, el de investigar y recibir informaciones y opiniones, y el de difundirlas, sin limitación de fronteras, por cualquier medio de expresión.

Ningún habitante de la Nación será obligado a hacer lo que no manda la ley, ni privado de lo que ella no prohíbe Const., 1994, (art 19)

Como es indicado por Gatti...“la doctrina y la jurisprudencia son contestes en sostener que, como condición para declarar justificado el despido, el empleador debe respetar los parámetros a los cuales se supedita la validez del poder disciplinario en general, de modo que el distracto: debe resultar causal, contemporáneo y proporcional al incumplimiento imputado al trabajador”. (2015 pag. 511)

Remitiendo a Grisolia “Los principios generales del derechos son pautas superiores emanadas de la conciencia social sobre la organización jurídica de una sociedad. Fundamentan el ordenamiento jurídico y orientan al juez o interprete de la norma”. (2016 pag. 61.)

Siguiendo a Goldin,... “La propia Ley de Contrato de Trabajo contiene dos reglas particulares en la materia pero que no están dirigidas a la ley sino al empleador. En efecto, el art. 17 prohíbe a este cualquier tipo de discriminación entre sus dependientes por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad; mientras que el art. 81 exige al principal el deber de dispensar a todos sus trabajadores igual trato en identidad de situaciones, vedando toda forma de trato desigual entre sus dependientes, sea por razones de sexo, religión o raza”. (2021 pag. 121).

El principio de libertad en el fallo analizado se encuentra regulado en la Ley de Contrato de Trabajo, a través de la figura legal del despido incausado, dando lugar al empleador de no invocar causa alguna para el cese de la relación laboral.

Asimismo Art. 11 de la Ley de Contrato de Trabajo Cuando una cuestión no pueda resolverse por aplicación de las normas que rigen el contrato de trabajo o por las leyes análogas, se decidirá conforme a los principios de la justicia social, a los generales del derecho del trabajo, la equidad y la buena fe. Ley N° 20.744 (art.11).

Continuando con el análisis de jurisprudencia cuando se trata de un despido sin causa traemos a consideración el Fallo Sisneros Mirtha Graciela y otros C/ Taldelva SRL. S/Amparo. El fallo destacó también que “los principios de igualdad y de prohibición de toda discriminación resultan elementos estructurales del orden jurídico constitucional argentino e internacional” CSJN Fallos: 333:2306. 2014 (cons. 2°).

La sentencia que revoco la decisión de amparo y el cese de la discriminación de género, con la condición de que las empresas de transporte público imputadas deberán contratar personal femenino para un máximo del treinta por ciento de los puestos de conductor, porque finalmente, donde no se ha producido ningún acto discriminatorio probado, no valoró suficientemente las pruebas contenidas en el material documental y no respondió a los criterios del deber de prueba del tribunal, por lo que las explicaciones dogmáticas presentadas por las empresas deben ser rechazadas. El supuesto de que los demandados se involucraron en acciones y actividades que discriminan a las mujeres en general y a la demandante en particular.

El fallo Candía Acosta, Reina Teresa y otro, el Tribunal tiene fundamento en la doctrina de la arbitrariedad debido al ostensible apartamiento de constancias de la causa por parte del a quo y el derecho que la actora encuentra postergado es el de acceder a una vivienda digno, analizó la normativa contenida en la Constitución Nacional, la Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y los tratados internacionales para establecer el alcance del derecho de acceso a una vivienda digna y el deber de protección de las personas con discapacidad. CSJN, Fallo 342:93, 2019.

El siguiente fallo Varela José Gilberto destaca "... Cuando se discute si la medida obedece a un motivo discriminatorio la existencia de dicho motivo se considerara probada si el interesado acredita de modo verosímil que la medida fue dispuesta por esa razón y, en caso, el demandado no prueba que responde a un móvil ajeno a toda discriminación". CSJN Fallo 341:1106. 2018 p5

En el caso "Puig", el tribunal se refiere al hecho de que el art. Los artículos 180 y 182 de la LCT configuran un sistema de protección que pretende evitar medidas sumarias claramente discriminatorias y se apoya en los principios de los convenios internacionales que afirman la igualdad de hombres y mujeres y tratan de eliminar los estereotipos socioculturales claramente discriminatorios. CSJN, Fallo: 343:1037, 2020.

4.2 Postura del autor:

El análisis del presente Fallo nos permite plantear varios puntos, tal como lo remite la Corte los supuestos no son taxativos sino casuísticos, por lo cual se debe evaluar cada caso en particular, aquí claramente estamos frente a uno de los casos difíciles ya que plantea un gran debate respecto del tema controvertido.

Por lo tanto luego de analizar los distintos puntos de reseña del caso afirmo mi postura a la decisión de la Corte que resuelve favorablemente a la Sra. Caminos.

Es importante analizar los hechos, al tratarse de una institución privada católica si bien no se puede discriminar por razones ni de religión ni de ideología, no se puede exigir que comparta las mismas creencias a las personas que trabajan en su institución pero si un rango de discrecionalidad respetada.

La Institución queda expuesto al tema discriminación plantado por falta de invocación de causa. El tema del traslado de actividad pudo haber sido visto como un causal, pero en este caso no tomo ninguna medida, intento dar una medida ejemplar y trato de disuadir el comportamiento privado.

Por lo que el colegio deduce que hay un comportamiento privado que afecta de algún modo a la relación laboral al funcionamiento del establecimiento, el poder de dirección no fue claro, el contexto de las relaciones humanas en el ámbito de un establecimiento educativo impacta negativamente en el ámbito laboral. Para el instituto correspondía el despido sin justa causa.

Del art. 67 de la LCT surge una clara limitación respecto del ejercicio del poder disciplinario, al imponer una necesaria proporcionalidad entre falta y sanción, lo que excluye la aplicación de medidas disciplinarias irrazonables o arbitrarias en relación con el incumplimiento del trabajador.

Nuestra doctrinaria y jurisprudencia han establecido en forma pacífica distintos requisitos y principios que deben ser cumplimentados para que el ejercicio del poder disciplinario pueda considerarse válido como la contemporaneidad y la proporcionalidad.

La sentencia de la Corte goza de peso jurídico trascendental en este caso, no podía tener otra decisión, por lo siguiente la empleadora reacciona siguiente a la exposición pública de la relación afectiva de la preceptora con el ex alumno.

A los efectos de desbaratar el trato discriminatorios hacia la mujer en el ámbito laboral, invertir la carga de la prueba, de la parte contraria, se le carga a la actora el deber de probar algo que excedía sus posibilidades, yendo en detrimento de los compromisos asumidos por el Estado argentino, el tribunal no sólo resolvió el conflicto entre ambos sujetos en del sector privado, sino adoptó un nuevo criterio de justificación publicado para promover la igualdad en el ámbito del derecho laboral.

La más reciente ley 23.592, por su parte, apuntala la prohibición de toda conducta discriminatoria socialmente deleznable (es decir, basada en motivos tales como raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos), veda dirigida ya no solamente a los empleadores sino a todo sujeto activo... Goldin, 202. (Pag. 121)

La igualdad ante la ley en el art. 16 de la CN garantiza que todos los habitantes de este país son iguales ante la ley (y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad), así como que la igualdad es la base del impuesto y de las cargas públicas.

Finalmente Rosenkrantz concluyo que la sentencia era arbitraria, y no abordaba el reclamo de la demandante.

5. Conclusión

Finalizando el análisis del fallo, nos permite observar el tema puntual que esta dado en nuestro ordenamiento jurídico, el derecho a la intimidad como uno de los principios fundamentales de garantía constitucional contemplado en el art 19 de nuestra constitución nacional, derechos reconocidos a cada uno individualmente dentro de una sociedad compleja en constante cambio y desarrollo social.

Aquí mostro en principio un despido discriminatorio y arbitrario que se alejaba a dar una respuesta justa en cuanto entran en contradicción con los principios de reserva y el principio de privacidad.

En la sentencia final de la Corte se prioriza el principio de normas con jerarquía constitucional, esto nos permite observar muchas veces surgen conflictos entre el poder de la patronal y el derecho obrero que se encuentran en disidencia puntos controvertidos donde en Juez debe decir en el caso en concreto

Este fallo presenta gran aporte a la jurisprudencia actual, ante casos de discriminación y libertad ya que trata un tema tan importante como la igualdad y vida privada en el ámbito laboral, solo reservada al ámbito íntimo de cada persona.

6. Referencia bibliográfica

6.1 Doctrina.

Gatti Ángel E., Derecho del Trabajo. Universidad Nacional de la Plata 2015

Goldin Adrián O. El Derecho del Trabajo en la Actualidad Facultad de Derecho - UBA, 2021 edición, Thomson Reuters, 2021. Tucumán 1471 (C1050AAC) Buenos Aires.

Grisolia, Julio A., Derecho del Trabajo y de la Seguridad, Depalma 1999.

Robert Alexy., Teoría de los Derechos Fundamentales. Universidad Centro de Estudios Constitucionales, Madrid. 1993

6.2. Legislación

Constitución de la Nación Argentina Ley N° 24.430 Ordenase la publicación del texto oficial de la Constitución Nacional (sancionada en 1853 con las reformas de los años 1860, 1866, 1898, 1957 y 1994). Sancionada: Diciembre 15 de 2.3.

Ley N° 20.744 - Bs. As., 13/5/1976 TEXTO ORDENADO POR DECRETO
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/2500029999/25552/norma.htm>

Ley 23.592 Bs. As, 3 de Agosto de 1988 Boletín Oficial, 5 de Septiembre de 1988 Vigente, de alcance general Id SAIJ: LNS0003479

Declaración Universal de Derechos Humanos. Recuperado de: http://www.infoleg.gob.ar/?page_id=1003

6.3. Jurisprudencia

Corte Suprema de Justicia de la Nación “Sisneros Mirtha Graciela y otros C/ Taldelva SRL. S/Amparo” (2014). Recuperado de: <http://www.saij.gob.ar/corte-suprema-justicia-nacion-federal-ciudad-autonoma-buenos-aires-sisnero-mirtha-graciela-otros-taldelva-srl-otros-amparo-fa14000071-2014-05-20/123456789-170-0004-1ots-eupmocsollaf>

Corte Suprema de Justicia de la Nación “Varela, José Gilberto c/ Disco S.A .s/amparo sindical” (2018). Recuperado de: http://www.saij.gob.ar/corte-suprema-justicia-nacion-federal-ciudad-autonoma-buenos-aires-recurso-hecho-deducido-jose-gilberto-varela-causa-varela-jose-gilberto-disco-sa-amparo-sindical-fa18000069-2018-09-04/123456789-960-0008-1ots-eupmocsollaf?utm_source=newsletter-semanal&utm_medium=email&utm_term=semanal&utm_campaign=jurisprudencia-federal

Corte Suprema de Justicia de la Nación “Candia Acosta, Reina Teresa y otros/ queja por denegación del recurso de inconstitucionalidad denegado en Echenique, Karolyn y otros s/ otros procesos incidentales” (2019). Recuperado de: https://www.mptutelar.gob.ar/sites/default/files/dictamen_cayt_no024.15-tsj_queja_por_recurso_de_inconstitucionalidad_denegado.pdf

Corte Suprema de Justicia de la Nación “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido” (2020), <http://www.saij.gob.ar/corte-suprema-justicia-nacion-federal-ciudad-autonoma-buenos-aires-puig-fernando-rodolfo-minera-santa-cruz-sa-despido-fa20000114-2020-09-24/123456789-411-0000-2ots-eupmocsollaf?>

C.S.J.N. “Caminos, Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ despido” Fallo: 344:1336 (2021). Recuperado 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>

CSJ 754/2016/RH1

Caminos, Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ despido



Corte Suprema de Justicia de la Nación

Buenos Aires, 10 de Junio de 2021

Vistos los autos: “Recurso de hecho deducido por la actora en la causa Caminos, Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ despido”, para decidir sobre su procedencia.

Considerando:

Que las cuestiones planteadas por la recurrente encuentran adecuada respuesta en el dictamen del señor Procurador Fiscal, a cuyos fundamentos y conclusiones corresponde remitir por razones de brevedad.

Por ello, de conformidad con lo dictaminado, se hace lugar a la queja y al recurso extraordinario y se revoca la sentencia apelada, con costas (art. 68 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación). Notifíquese, acumúlese la queja al principal y devuélvase el expediente a fin de que, por quien corresponda, se dicte un nuevo pronunciamiento con arreglo al presente.

VO-//-

//-TO DEL SEÑOR PRESIDENTE DOCTOR DON CARLOS
FERNANDO ROSENKRANTZ

Considerando:

1°) Que los antecedentes de la causa se hallan adecuadamente reseñados en los puntos I y II del dictamen del señor Procurador Fiscal, a los que corresponde remitir en razón de brevedad.

2°) Que, tal como acertadamente señala dicho dictamen, el recurso extraordinario es procedente en tanto el tribunal a quo prescindió de dar respuesta a los agravios de la actora que resultaban conducentes para la solución del litigio (punto III, párrafos 1 a 2 del dictamen, a los que también se remite).

En efecto, la actora afirmó 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 señaló que ello constituía un trato discriminatorio en los términos del art. 1° de la ley 23.592. A la hora de rechazar el recurso local, el superior tribunal sostuvo que esas alegaciones habían prescindido de los presupuestos fácticos que rodearon el despido, más precisamente, la oferta que se efectuara a la actora de conservación de la relación laboral con una modalidad de tareas diferente a la desempeñada hasta ese momento y el supuesto incumplimiento de las obligaciones laborales por parte de la empleada.

Ese modo de resolver omite por completo tratar el planteo de la actora y, por lo tanto, es arbitrario. Ello es así por dos razones. Por un lado, el tribunal a quo supone que el hecho de 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. Esa 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 ex alumno, a la sazón mayor de edad, no puede conducir —ni directamente ni previa oferta de cambio de modalidad de tareas— a la rescisión de la relación laboral. 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 (“Pellicori”, Fallos: 334:1387, y “Varela”, Fallos: 341:1106).

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 es también dogmático y omite tratar adecuadamente el planteo de la empleada. En efecto, al contestar demanda, el instituto demandado sostuvo que decidió rescindir el contrato laboral con la actora porque tenía la potestad constitucional de hacerlo. Aclaró, de todos modos, que no se trató de una decisión discriminatoria por varias razones. En ese sentido, sostuvo respecto de la actora 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”. También destacó que la demandante “evitaba presentar los casos de alumnos con problemas al gabinete psicopedagógico, demostrando un grado de sobreprotección e involucramiento que no guardaba el nivel de asimetría” requerido (fs. 15 de los autos principales). Agregó inmediatamente después que “en cuanto al evento público que menciona la demanda, la presencia de la actora en el mismo generó en la comunidad educativa una honda preocupación que no empalidece por las circunstancias de que quien aparecía como novio de la Sra. Caminos fuera ya ex alumno por haber egresado el año anterior, habida cuenta de que el hecho en sí constituye una exposición pública inadecuada e incompatible en relación a las funciones que cumple como preceptora” (fs. 15 vta).

Como puede verse, según el propio colegio, la desvinculación obedeció a una combinación de motivos. Si bien algunos de ellos podrían contar como incumplimiento de obligaciones laborales en la medida en que existen pautas de conducta y de relacionamiento y deberes específicos cuyo cumplimiento el empleador puede legítimamente exigir — especialmente si se trata, como en el caso, de un colegio secundario—, el punto central para determinar si el despido pudo ser arbitrario consistía en establecer si la difusión de la relación sentimental de la actora con quien fuera un alumno del colegio tuvo también incidencia determinante en la decisión rescisoria y si, siendo ello prima facie discriminatorio, la empleadora logró probar que no lo fue. El tribunal a quo omitió examinar ese punto.

3°) Que lo anterior no implica desconocer la facultad constitucional de la empleadora de despedir sin causa. La garantía constitucional a la libertad de contratar incluye su aspecto negativo, es decir, la libertad de no contratar (arts.14 y 19 de la

Constitución Nacional). La facultad de despedir sin causa, no obstante, reconoce límites en la ley 23.592 y, por consiguiente, no puede encubrir un trato 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 y, en caso de que sostenga que la rescisión obedece a una combinación de motivos, el tribunal debe asegurarse de que, de acuerdo a la prueba rendida, ninguno de ellos sea efectivamente discriminatorio. La necesidad de establecer si hubo realmente discriminación es crucial.

En definitiva, en el caso media relación directa e inmediata entre lo debatido y resuelto y las garantías que se dicen vulneradas (art. 15 de la ley 48) en tanto el pronunciamiento cuestionado no dio un adecuado tratamiento a las cuestiones planteadas. Ello impone su descalificación como acto jurisdiccional válido en los términos de la doctrina de la arbitrariedad de sentencias.

Por ello, en sentido concordante con lo dictaminado por el señor Procurador Fiscal, se hace lugar a la queja, se declara procedente el recurso extraordinario y se revoca la sentencia apelada con el alcance indicado. Con costas. Agréguese la queja al principal y vuelvan los autos al tribunal de origen para que se dicte, por quien corresponda, un nuevo pronunciamiento. Notifíquese.

Firmado Digitalmente por ROSENKRANTZ Carlos Fernando

Firmado Digitalmente
por HIGHTON Elena
Ines

Firmado Digitalmente por MAQUEDA Juan Carlos

Firmado Digitalmente por
LORENZETTI Ricardo Luis

Firmado Digitalmente por ROSATTI Horacio Daniel

CSJ 754/2016/RHI

"Caminos, Graciela Edith e/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ despido".

S u p r e m a C o r t e:

-I-

El Tribunal Superior de Justicia de la provincia de Córdoba declaró formalmente inadmisibile el recurso de casación interpuesto contra la sentencia de la Sala Cuarta de la Cámara del Trabajo, que había rechazado la demanda deducida por Graciela Edith Caminos para obtener la declaración de nulidad del acto extintivo de la relación laboral -dispuesto por la accionada y calificado por aquella como discriminatorio-, la reinstalación en su puesto de trabajo y demás reparaciones pertinentes (fs. 277/278 y 234/251 de los autos principales, a los que me referiré salvo aclaración en contrario).

Señaló que la impugnación contenía un desarrollo genérico y no satisfacía las condiciones mínimas de fundamentación, pues si bien invocaba los dos motivos procesales que habilitan la vía recursiva intentada, carecía de la precisión técnica exigida para su tratamiento. Agregó que la insistencia de la actora en una interpretación distinta y favorable no resultaba hábil para revertir el resultado del litigio. Remarcó, además, que las circunstancias que rodearon el despido obedecieron al cumplimiento de obligaciones laborales en el desempeño de la función de la trabajadora de manera contraria a las directivas emanadas de su empleador. Arguyó que la recurrente, al plantear que la ruptura vulneraba derechos y garantías fundamentales reconocidas en la Constitución, sólo había opuesto su criterio en disidencia prescindiendo de las circunstancias fácticas de la causa.

A su turno, la cámara entendió que en el caso 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. Manifestó que, para que eso ocurra, la violación de derechos y garantías debe darse en un ámbito donde pueda compararse la situación de unos -los excluidos- respecto de otros -aquéllos a quienes se concede o reconoce un derecho-. Desde esa premisa conceptual, razonó que la actora no había indicado ni demostrado que a sus compañeros de trabajo, en igualdad de

circunstancias, les hubiere sido reconocido, o se les hubiere permitido ejercer, el derecho que alega vulnerado.

En tal sentido, el tribunal puntualizó que no hubo un trato diferenciado entre la actora y el resto de los empleados, ni se restringió, alteró o menoscabó el derecho a elegir pareja en el que aquella funda la demanda. Aseveró que, aun cuando el despido por pérdida de confianza pudiera producir un agravio moral en el perjudicado por implicar una ofensa a su dignidad, calificarlo de discriminatorio llevaría a asimilar cualquier acto arbitrario que desconozca derechos fundamentales con los actos prohibidos por la norma citada.

Por último, refirió que el despido se produjo luego de que la actora apareciera en el programa televisivo "Operación Triunfo", donde se hizo pública su relación de pareja con un exalumno de la institución educativa en la cual se desempeñaba como preceptora, de modo que el distracto laboral fue el resultado de sus propios actos, en tanto habiendo sido advertida respecto de que no debía mantener una relación simétrica -sino asimétrica- con los estudiantes, desobedeció las directivas del empleador e incumplió, de esa manera, los deberes a su cargo. Agregó que, pese a ello, la demandada no intentó rescindir el vínculo con justa causa, sino que le propuso conservar el cargo con una modalidad de trabajo distinta a la que venía desarrollando, circunstancias que Caminos 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. Concluyó que la actora no era idónea para continuar desempeñando la función de preceptora dado que no acató las directivas de la institución para la que trabajaba, y que no era posible exigir a la demandada que tolerase dicha circunstancia.

-II-

Contra esa decisión la actora dedujo recurso extraordinario federal (fs. 280/302) que, contestado (fs. 305/309) y denegado (fs. 311/312), dio origen a la queja en examen (fs. 65/73 del cuaderno respectivo).

La recurrente se agravia con fundamento en la doctrina de la arbitrariedad, pues sostiene que la sentencia en crisis no constituye una aplicación razonada del derecho vigente a las circunstancias comprobadas de la causa, carece de fundamentación suficiente y contradice fallos anteriores de ese mismo tribunal. Alega que la decisión

impugnada vulneró sus derechos al trabajo, a la igualdad, a la propiedad y al debido proceso, así como el derecho a peticionar y los principios de legalidad y supremacía constitucional (arts. 14, 16, 17, 18, 19, 30 y 31, CN; arts. 7 y 23, incs. 2 y 3, DUDH; y art. 21, CADH).

En primer lugar, sostiene que el a qua convalidó una interpretación irrazonable de la ley 23.592, que desnaturalizaba su propósito al afirmar que para tener por configurado un acto discriminatorio era necesario acreditar que la demandada hubiera concedido o reconocido a otra persona, en la misma situación fáctica que la actora, el derecho que esta aducía negado en su caso. Explicó que conforme esta exégesis de la norma debió haber señalado y demostrado que a algún compañero de trabajo se le permitió ejercer el derecho a elegir pareja entre los exalumnos del colegio, lo que no se ajusta a las reglas de la sana crítica.

Además, 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. Precisa que ello ocurrió debido a la publicitación del vínculo afectivo que la actora mantenía con un ex alumno de la institución, más de 25 años menor, y no por falta de idoneidad, por obrar contrario a las directivas de la institución empleadora o por no aceptar una nueva modalidad de trabajo. Agrega que, por el contrario, se trató de una represalia que la demandada pretendió encubrir mediante la figura del despido sin causa, a fin de imposibilitarle su rechazo o impugnación, y estima que, en tal razón, y con base en el principio de la carga dinámica de la prueba, aquella debía demostrar que la desvinculación obedecía a motivos objetivos, excluyendo toda vulneración de derechos.

Por otra parte, en cuanto a la propuesta de conservar su empleo bajo una modalidad distinta a la convenida, sin contacto con alumnos, afirma que tal circunstancia pone en evidencia la persecución y el trato discriminatorio que denuncia, pues con ello la demandada pretendía perfeccionar el acto discriminatorio ocultándola a la comunidad educativa.

-III-

A mi modo de ver, corresponde habilitar el remedio federal, pues si bien los pronunciamientos de los superiores tribunales provinciales que deciden acerca de los

recursos de orden local no son, en principio, susceptibles de revisión por medio del recurso extraordinario por revestir carácter netamente procesal, procede admitir la excepción cuando, como en el sub lite, el examen de los requisitos de admisión se efectúa con injustificado rigor formal, y lo decidido soslaya el tratamiento de cuestiones decisivas oportunamente introducidas por las partes (Fallos: 326=1349, "Moslares", 339=1423, "Custet" y CSJ 770/2017/RHI "Candia Acosta, Reina Teresa y otros y s/queja por denegación del recurso de inconstitucionalidad en Echenique, Karolyn y otros s/procesos incidentales, 26 de febrero de 2019).

Desde esa perspectiva, al declarar mal concedido el recurso local, el tribunal prescindió de dar respuesta a los agravios de la actora que resultaban conducentes para la solución del litigio. A su vez, al actuar de ese modo, y sostener que el despido se produjo por el incumplimiento de obligaciones laborales a cargo de la trabajadora, 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 (14 bis, 16, 17, 43 y 75, inc. 22, Constitución Nacional).

En su presentación ante el superior tribunal, la recurrente había individualizado con claridad que la exégesis de la ley 23.592 efectuada por la cámara del trabajo no se ajustaba a las reglas de la sana crítica racional, los convenios 111 y 158 de la OIT y la jurisprudencia del superior tribunal sobre el derecho a la no discriminación. Alegó también que se había desnaturalizado el propósito de la ley y desconocido los estándares probatorios estipulados en la LCT y en normativa procesal. En particular, como se dijo, destacó que el tribunal laboral había interpretado la ley 23.592 de forma tal que para que exista discriminación debe surgir un trato desigual entre circunstancias idénticas, en un marco en el cual se pueda comparar la situación de unos -los excluidos- con la de otros -aquellos a quienes se concede o reconoce el derecho-. De ese modo, afirmó, había partido de una premisa falsa que la obligaba a demostrar que a otro profesor se le toleró mantener una relación sentimental con un exalumno con el que tuviera una diferencia de edad, imponiéndole una prueba diabólica. Remarcó que la verdadera causa del distracto fue el hecho concreto de su aparición pública en un programa televisivo, donde se ventiló su relación sentimental con un joven egresado de la institución educativa aquí demandada.

Puntualizó que en razón de ello le fue impedido ejercer su derecho constitucional a elegir pareja y expresarlo libremente.

En este contexto, al rechazar el recurso local, el máximo tribunal provincial no abordó suficientemente los agravios formulados por la actora (Fallos: 339:290, "S., D."; y 328:3067, "Lloveras") y mediante la invocación de una fórmula dogmática sostuvo que las alegaciones de la recurrente respecto de la violación de derechos y garantías constitucionales prescindieron de los presupuestos fácticos que rodearon el despido, respecto de lo cual valoró, en particular, el supuesto incumplimiento de las obligaciones laborales a cargo de la actora, y la oferta que le efectuara la escuela de conservación de la relación laboral con otra modalidad de tareas.

Esta postura del tribunal, en mi entender, desconoce los estándares vigentes para analizar los supuestos de despido discriminatorio en los términos de la ley 23.592, que debe ser interpretada en consonancia con las normas constitucionales concordantes (Fallos: 308=647, "Municipalidad de Laprida", considerando 8°), tales como el artículo 16 de la Constitución Nacional y los instrumentos internacionales de derechos humanos que integran el bloque de constitucionalidad (Fallos: 334:1387, "Pellicori", considerando 6°; 332=433, "Partido Nuevo Triunfo", considerando 6°, y 333=2306 "Alvarez", considerando 5°).

En primer lugar, el tribunal soslayó considerar que existía un planteo seno sobre la existencia de una conducta discriminatoria del empleador, basado en que la desvinculación laboral fue simultánea a la difusión pública de la relación sentimental de la actora con un exalumno de la escuela y a las reacciones negativas que este hecho provocó en la comunidad educativa. Al decidir de ese modo, a su vez, el qua omitió ponderar que cualquier restricción del derecho a trabajar de un empleado, motivada en la valoración de aspectos de su vida privada que no guardan relación con las obligaciones que emergen del contrato de trabajo, puede configurar un acto discriminatorio en los términos de la ley 23.592.

En efecto, el segundo párrafo del artículo 1 de la ley 23.592 dispone que entre los actos discriminatorios "se considerarán particularmente" aquellos basados en una serie de motivos tales como la raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos. La norma enumera algunas motivaciones especialmente prohibidas que, sin embargo, no son taxativas pues, aquellas conductas dirigidas a perseguir a grupos estructural o históricamente excluidos, no agotan los supuestos de conductas discriminatorias que sanciona la ley. Así, todo

tratamiento arbitrario, que tenga por objeto o por resultado, impedir, obstruir o restringir o de algún modo menoscabar el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidas por la Constitución Nacional, constituye un acto discriminatorio en los términos del primer párrafo del artículo en cuestión.

En esa línea, la norma contempla las acciones discriminatorias basadas en la ponderación negativa de conductas, hábitos, sentimientos o creencias, estado de salud, apariencia física, condiciones o características personales o formas familiares, que integran la esfera íntima y autónoma de la persona que trabaja y que, por tal razón, se encuentran reservadas a su fuero personal y deben quedar inmunes a la injerencia arbitraria del Estado y de los particulares (art. 19, Constitución Nacional; art. 11, CADH; Fallos: 338:556, "D., M. A.", considerandos 19° y 20°; y 308:2268, "Sejean", voto de Enrique Santiago Petracchi, considerando 14° y sus citas; Corte IDH, "Caso Artavia Murillo y otros (Fecundación in Vitro) vs. Costa Rica", sentencia del 28 de noviembre de 2012, párrs. 142-143). Estos aspectos inherentes a la vida íntima del trabajador no pueden, prima facie, acarrear consecuencias jurídicas en la relación de empleo.

En tal sentido, cabe recordar 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 (arts. 172, 178, 180 a 183, entre otros, dictamen de la Procuración General de la Nación, en autos CNT 57589/2012/1/RH1, "Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. si despido", del 13 de noviembre de 2017). 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 (arts. 65 y 68, LCT y Fallos: 333:2306, "Álvarez", considerandos 7° y 10°).

Lo expresado no implica desconocer la existencia de pautas éticas de conducta y deberes específicos para quienes prestan servicios en el ámbito educativo (v. arts. 67, segundo párrafo f), y 68 de la Ley 26.206 de Educación Nacional), pero la definición del

alcance de esos deberes en un caso concreto es una labor que le corresponde realizar al juez, según las constancias probadas de la causa.

En suma, 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 en el caso.

En segundo lugar, el tribunal omitió ponderar que, de forma sostenida, la Corte Suprema de Justicia de la Nación ha señalado que la regla interpretativa para establecer si en un caso existe trato discriminatorio no consiste en la realización de un examen comparativo referencial, sino en establecer si el trato cuestionado tiene una justificación objetiva y razonable. Ello implica evaluar si ese trato persigue fines legítimos y si es un medio adecuado para alcanzar los fines perseguidos (dictamen de la Procuración General de la Nación, en autos S. 932 XLVI, "Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Taldelva S.R.L. y otros s/ amparo", del 24 de junio de 2013, resuelto de conformidad por esa Corte; y Fallos: 332=433, "Partido Nuevo Triunfo", considerando 6° y sus citas).

Cuando se trata de un despido potencialmente discriminatorio, como el caso de autos, ese examen conduce a indagar en la relación que media entre los aspectos de la esfera privada de la personalidad, valorados como antecedentes del distracto, y la prestación laboral que emerge del contrato en función de la organización del trabajo en la empresa. En particular, el tribunal debió examinar si, más allá de que la empleadora no hubiere expresado la causa de la desvinculación de la actora, el despido pudo haberse producido como resultado directo de la difusión pública del vínculo afectivo entre aquella y un exalumno, mayor de edad, que no tenía a esa fecha nexo alguno con el establecimiento escolar, y si, en tal caso, una decisión basada en esos motivos, tenía una justificación objetiva y razonable.

En ese marco, el a quo debió merituar que la escuela accionada no argumentó que la difusión pública de esa relación pudiera afectar de manera directa e inmediata las obligaciones propias de la actividad laboral que prestaba la actora, más allá de la mención genérica a las repercusiones negativas que esta relación habría causado en la comunidad educativa y que bien podrían responder a otros factores, extraños a la actividad

pedagógica, e influenciados por estereotipos, como la diferencia de edad entre ambos y el hecho de que se tratara de un exalumno de la escuela.

En consecuencia, a la luz del alcance de las garantías constitucionales en juego, el tribunal debió analizar si en el sub examine existió alguna circunstancia que justifique, de manera razonable, una intromisión o restricción de la esfera de privacidad de la trabajadora.

Por último, 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 (Fallos: 334:1337, "Pellicori"; considerandos 6° y 11° y 337:611, "Sisnero", considerando 5°). En el presente caso, pese a que se tuvo por acreditado que la desvinculación se había producido de forma concomitante con la difusión pública de la relación, y luego de que la empleadora comunicara a la actora las repercusiones negativas de ese hecho en la comunidad escolar e hiciera gestiones para cambiarla de tareas. Es decir, en circunstancias que verosímilmente podían tener un móvil discriminatorio.

Ese era en mi entender el criterio probatorio que correspondía aplicar en el caso, en lugar de imponerle a la trabajadora, sin sustento legal alguno, la carga de acreditar que el trato recibido fue disímil del que la empleadora le habría otorgado a otros empleados en las mismas circunstancias. La imposición de esa prueba resulta absurda, no sólo porque es improbable que la actora pueda acreditar una situación idéntica a la suya, sino además porque si la conducta impugnada expresara una política de la institución dirigida a inmiscuirse por igual en aspectos de la vida íntima de todos los docentes y preceptores de la escuela, nada de ello alteraría su eventual naturaleza discriminatoria.

En conclusión, en el caso media relación directa e inmediata entre lo debatido y resuelto y las garantías constitucionales que se dicen vulneradas (art. 15 de la ley 48), en tanto la sentencia cuestionada no dio un adecuado tratamiento a las cuestiones planteadas,

tornando inefectiva la tutela antidiscriminatoria que establece la ley federal (Fallos: 334:1387, cit, especialmente considerandos 3º, 4º, 5º y 11º).

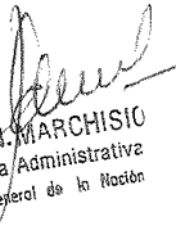
-IV-

Por lo expuesto, estimo que corresponde hacer lugar a la queja, declarar procedente el recurso extraordinario, dejar sin efecto la sentencia y restituir las actuaciones al tribunal de origen para que, por quien corresponda, se dicte un nuevo fallo con arreglo a lo expresado.

Buenos Aires, ji de marzo de 2019.

ES COPIA

VÍCTOR ABRAMOVICH


ADRIANA N. MARCHISIO
Subsecretaria Administrativa
Procuración General de la Nación

CSJ 754/2016/RH1



Camino, Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ despido. Corte Suprema de Justicia de la Nación.

Corte Suprema de Justicia de la Nación

Recurso de queja interpuesto por Graciela Edith Camino, representada por el

Dr. Ernesto Barrera Scholtis. Tribunal de origen: Tribunal Superior de Justicia de la Provincia de Córdoba.

Tribunal que intervino con anterioridad: Sala Cuarta de la Cámara del Trabajo de Córdoba.