

TRABAJO FINAL DE GRADO



DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL MUNDO DEL TRABAJO.

Modelo de Caso- Nota al Fallo

**EL APARTAMIENTO JURISPRUDENCIAL INFUNDADO Y SUS
CONSECUENCIAS JURIDICAS**

LUIS LEONARDO LAMPASONA

DNI 30.741.514 Legajo VABG 66720

Tutor: FERRER GUILLAMONDEGUI, RAMON AGUSTIN

Sumario

I. Introducción. -II. Hechos de la causa. -II.1. Plataforma fáctica. -II.2. Historia Procesal. -III. Análisis de la ratio decidendi. -IV. Análisis conceptual. -IV.1. Libertad de Contratación. -IV.2. Doctrina de la arbitrariedad. -IV.3. Carga dinámica de la prueba. -V. Postura del Autor. -V.1. Comentario. -V.2. Conclusión. -VI. Referencias.

I. Introducción

En nuestro ordenamiento las relaciones laborales están reguladas por la Ley de Contrato de Trabajo 20.744, la que tiene por objeto regular los vínculos entre trabajadores y empleadores, invistiendo a los mismos con derechos y obligaciones recíprocamente. Cuando se suscita un conflicto entre las partes es a dicha ley a donde se debe recurrir para poner fin a tal controversia, en la que los Magistrados al momento de resolver los conflictos que llevan a su conocimiento no deben abstraerse del bloque de constitucionalidad, que según Bidart Campos (1995) es un conjunto normativo que tiene disposiciones, principios o valores materialmente constitucionales fuera del texto de la Constitución documental, cuyo fin es actuar como parámetro para el control de constitucionalidad de las normas de inferior rango. Dicho en otras palabras, los magistrados deben resolver teniendo en cuenta todo el ordenamiento jurídico.

Detrás de toda regla se puede encontrar un principio que la justifique, por lo tanto no sería un conflicto de reglas y principios, sino un conflicto de estos últimos (Dworkin, 1989). Ante un conflicto de esta índole como el que se suscitó, estos debieron ser ponderados y eventualmente, en el caso concreto, uno de ellos debió ceder frente al otro. Es por esta razón que se afirma que, en los casos concretos, los principios tienen diferente

peso y el conflicto ha de resolverse según la dimensión de peso y no según la dimensión de validez (Moreso, 2006).

El caso que se ha tomado para el análisis de lo dicho ut supra es el fallo **Caminos, Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ despido** (CSJN, 2021). En el reseñado es de trascendental importancia ya que se pueden observar dos visiones distintas al momento de valorar los hechos que rodean un caso en donde se encuentran en juego derechos constitucionalmente reconocidos y como afectan la ponderación llevada a cabo por los magistrados al momento de resolver.

La ponderación consiste en ofrecer, a los juristas, una forma de argumentación aceptable cuando se hallan en presencia de razones justificadoras del mismo valor y tendencialmente contradictorias. Teniendo en cuenta que tanto la doctrina y la jurisprudencia forman parte de las fuentes materiales del derecho, los magistrados, en caso de duda sobre el alcance de las normas o la perspectiva para el abordaje de los conflictos puestos a su conocimiento, deben recurrir a estas fuentes para realizar una adecuada ponderación de los derechos en pugna.

En el caso que a continuación analizare, presenta en su resolución por los tribunales provinciales un problema de interpretación en el alcance de la tanto de la ley 23.592, que fue interpretada de manera acotada y de la ley 20.744, como así tampoco tuvieron en cuenta las fuentes materiales del derecho como son la jurisprudencia y doctrina de este tipo de casos.

A lo largo de la presente nota iremos recorriendo las distintas instancias por las que transitaron las partes, la valoración y los problemas jurídicos a los que se enfrentaron los decisores en cada una de ellas.

II. Hechos de la causa

II.1. Plataforma fáctica

La Señora Caminos Esther se desempeñaba como preceptora en el Colegio e instituto Nuestra Señora de Loreto de la Provincia de Córdoba. Tras la aparición de la Sra Caminos en un programa televisivo en donde se expuso públicamente la relación sentimental que la misma mantenía con un ex alumno mayor de edad de esa institución, ante este evento la empleadora decide extinguir el contrato de trabajo.

II.2. Historia Procesal

La señora Caminos promueve demanda ante la Sala Cuarta del Trabajo de Córdoba a fin de obtener la declaración de nulidad del despido y reinstalación en su puesto de trabajo, basando su pretensión en que el acto extintivo de la relación laboral se basó en un acto discriminatorio por parte de su empleadora ya que la circunstancia del distracto fue contemporánea con la aparición pública de la actora en el programa Operación Triunfo, en el que se expuso públicamente la relación de sentimental con un ex alumno de la institución mayor de edad.

En su defensa la demandada alega que la desvinculación de la actora obedeció a una combinación de motivos que podría contar como incumplimiento de las obligaciones del contrato, conductas y deberes específicos, cuyo cumplimiento el empleador puede exigir, y que previa rescisión del contrato se le ofreció a la Sra Caminos continuar con la relación laboral pero con un cambio de funciones.

La Sala Cuarta de la Cámara del Trabajo, no da lugar a la pretensión de la actora quedando habilitada la vía recursiva, promoviendo la actora recurso de Casación ante el Tribunal Superior para intentar revertir la declaración de la Cámara.

El Tribunal Superior de Justicia de la Provincia de Córdoba declara inadmisibile el recurso de Casación interpuesto contra la Sala Cuarta de la Cámara del Trabajo. Si bien el recurso cumplía con los presupuestos formales para su interposición el mismo carecía de precisión técnica para su tratamiento, también remarco la insistencia de la actora para lograr una interpretación favorable de la ley 23.592. El Tribunal admite 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.

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 no se encontraba protegido por la causa antidiscriminatoria de la ley 23.592. 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.

Contra esta decisión la actora dedujo Recurso Federal Extraordinario, que denegado, dio origen al recurso de Queja que fue admitido por la Corte Suprema de Justicia basándose en el dictamen del Procurador Fiscal.

Si bien los pronunciamientos de los tribunales superiores provinciales que deciden acerca de los recursos de orden local no son, en principio, susceptibles de revisión por medio del recurso extraordinario. Se da lugar al recurso de Queja, por haber existido en la decisión del Tribunal Superior provincial un injustificado rigor formal en los presupuestos para la admisión del recurso pretendido contra la sentencia de la Cámara, por haber evitado dar adecuado tratamiento a las cuestiones introducidas por las partes (CSJN, 2021).

III. Análisis de la ratio decidendi

Es condición de las sentencias que las mismas constituyan una derivación razonada del derecho vigente. La Corte hizo lugar al recurso de Queja pretendido por la actora revocando la sentencia emitida por el inferior la que se tornó arbitraria en cuanto no se respetaron las garantías del debido proceso al haberse prescindido los planteos hechos por la actora al momento de interponer la demanda ante la Cámara del Trabajo, como al momento de la interposición del recurso de Casación ante el Tribunal Supremo denotando una clara parcialidad por parte de los juzgadores.

Se llegó al decisorio luego que la Corte considerara que el Tribunal Superior de Justicia de la provincia de Córdoba emitió una sentencia sin observar adecuadamente las garantías constitucionales del debido proceso sumado a una interpretación errada de la ley 23.592. Por ello hizo lugar al recurso pretendido, revocando la sentencia apelada.

El Dr. Rosenkrantz, Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación con voto propio, considero que el fallo se tornó arbitrario en vista de que el Tribunal prescindió dar respuesta a los agravios alegados por la actora basándose en que esta decisión no se tornó discriminatoria toda vez que la empleadora le ofreció a la actora la posibilidad de continuar con el contrato de trabajo pero en otras condiciones y modos, a lo que esta última no aceptó y por ello fundó el despido en la falta de idoneidad de la Sra. Caminos para desempeñarse como preceptora de la institución, descartando por completo un acto discriminatorio.

Que si bien la demandada en pleno ejercicio de su derecho de libre contratación, decide rescindir el vínculo laboral con la actora por causas objetivamente comprobables, el tribunal no tuvo en cuenta los límites de esta “libre contratación” siendo que uno de

esos límites está dado por la ley de actos discriminatorios 23.592 que tiene por objeto dejar sin efecto cualquier tipo de estos actos.

Las circunstancias que rodearon el distracto de la relación laboral entre la Señora Caminos y el Colegio Loretto evidencian un claro indicio de que al haberse producido tal finalización de manera contemporánea con la aparición de la actora el programa televisivo en el que se ventilo su relación sentimental con un ex alumno de esa institución puede llegar a tratarse de un acto discriminatorio. Por lo tanto era obligación del Tribunal dar adecuado tratamiento a esta causal, y más aún cuando la actora fundó en esta causal su pretensión ante la sala 4 de la Cámara de Trabajo. Sin embargo en ningún momento los tribunales inferiores tuvieron en cuenta tal hipótesis.

Así también el Tribunal a quo, no tuvo en cuenta la jurisprudencia existente en relación con la carga dinámica de la prueba en este tipo de casos, ya la Corte en el fallo caratulado **Pellicori, Liliana S. c. Colegio Público de Abogados de la Capital Federal**, sostuvo que una vez acreditados los hechos que, prima facie evaluados, resulten idóneos para determinar la existencia de un acto discriminatorio, la carga probatoria corresponderá al demandado a quien se reprocha la comisión del trato impugnado (CSJN, 2011). Sin embargo el tribunal impuso sobre la actora la carga de probar si a otro de sus compañeros en iguales condiciones se les vulneró el derecho de elegir pareja.

La Corte Suprema entendió que los presupuestos facticos que rodearon al caso tuvieron indicios de que a prima facie el hecho podría constituir un hecho discriminatorio, y que los magistrados inferiores no podían soslayar y dar un trato justo a la hipótesis planteada por la actora.

Finalmente La Corte Suprema de Justicia de la Nación con voto en conjunto por parte de los Supremos Maqueda Juan Carlos, Rosatti Horacio Daniel, Highton Elena Inés

y Lorenzetti Ricardo Luis y con voto propio de su Presidente Dr. Rosenkrantz Carlos Fernando, y en coincidencia con el dictamen emitido por el Procurador Víctor Abramovich, dio lugar al recurso pretendido y revoco la sentencia apelada ya que la sentencia impuesta por el Tribunal no resulta una derivación razonada del derecho vigente toda vez que interpreto de manera acotada el alcance de la ley 23.592 produciendo un menoscabo en la garantía de ser oído.

IV. Análisis conceptual

IV.1. Libertad de Contratación

Este principio de la autonomía de la voluntad tiene su fundamento en el artículo 19 de la constitución Nacional. De aquí se derivan dos libertades, por un lado la libertad de conclusión del contrato, en la que nadie está obligado a contratar sino cuando lo desee, y la libre elección de la persona con quien se desea contratar (Rivera, 2015). Si bien en la libertad de contratación está sujeta a la autonomía de la voluntad de las partes y esta tiene sus límites dados por la ley imperativa, en la que los sujetos no pueden prescindir independientemente la voluntad, el orden público y la moralidad y las buenas costumbres.

IV.2. Doctrina de la arbitrariedad

Al momento del dictado de la sentencia, los magistrados deben realizarlo respetando los principios de congruencia, motivación y exhaustividad. Ante el apartamiento de alguno de estos principios se está ante una sentencia arbitraria ya que las mismas no se expresan razones coordinadas y consecuentes, sino por el contrario se contradicen entre sí. La arbitrariedad en las reglas de la sana crítica aparece configurada, cuando en forma ostensible surge de la sentencia impugnada que el a quo ha incurrido en error de derecho en la apreciación de la prueba, como consecuencia de no haberla hecho

de conformidad a las reglas de la sana crítica, esto es, a las normas de la lógica formal, que obligan a formular el silogismo sentencia con ajuste a los principios de identidad, de no contradicción, de tercero excluido y fundamentalmente el de "razón suficiente".

IV.3. Carga dinámica de la prueba

La regla general postula que el actor debe probar los hechos afirmados, y el demandado los que sirven de fundamento de su excepción, si esta regla es aplicada rígidamente, en ciertos casos conduce a una resolución injusta. La teoría de las cargas probatorias dinámicas, está basada en una visión solidarista de la carga de la prueba y apuntan a obtener un pronunciamiento justo, atendiendo a los fines sociales del proceso y la obtención de la verdad jurídica objetiva (Ferreyra de de la Rúa, 2009).

Esta teoría consiste en imponer el peso de la prueba en cabeza de aquella parte que por su situación se halla en mejores condiciones de acercar prueba a la causa, sin importar si es actor o demandado.

La Corte Suprema de Justicia de la Nación, en el fallo caratulado **Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ Amparo**, se pronunció en concordancia con el Comité contra la Discriminación Racial, que en el reclamo por discriminación, las normas procesales han de regular la carga de la prueba en términos tales que, una vez que el reclamante hubiese acreditado "prima facie" que ha sido víctima de una discriminación, deberá ser el demandado la parte que produzca la prueba que justifique, de manera objetiva y razonable, el trato diferente. (CSJN, 2011).

V.- Postura del Autor

V.1. Comentario.

En el caso en análisis, los decisores se encontraron ante un conflicto en la premisa normativa, más precisamente lo que se denomina un problema teleológico o axiológico (Dworkin, 1989), en el que suscitó un problema entre principios ya que se encontraron en conflicto dos principios contradictorios entre las partes, por un lado el principio de libre contratación de la demandada y por el otro el derecho a la no discriminación por parte de la actora.

La ley de Actos Discriminatorios tiene por objeto asegurar a los individuos el pleno ejercicio de sus derechos y garantías reconocidos constitucionalmente, dejando sin efecto todo acto de esta índole (Ley 23.592). En el caso en estudio, la actora vio vulnerado su derecho de elegir pareja y formar familia (Artículo 75 inc. 22, ley 24.430 - Artículo 16, Declaración Universal de Derechos Humanos), como así también el quebrantamiento del principio de reserva (Artículo 19, Ley 24.430)

Debido a que el distracto de la relación laboral se dio de manera contemporánea con la exposición pública de la relación sentimental de la actora, la misma vio vulnerados los derechos y garantías reseñados en el párrafo anterior, por lo que promovió demanda ante la cámara del trabajo para que la misma dejase sin efecto el acto extintivo y ser restituida en su puesto de trabajo.

Es dable de destacar que los contratos laborales están regulados por la ley 20.744 la que establece entre sus principios rectores el principio protectorio, que tiene como finalidad la tutela de la parte más débil en la relación, el trabajador, estableciendo derechos mínimos irrenunciables.

Con este objeto la ley dispone *“En caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales prevalecerá la más favorable al trabajador, considerándose la*

norma o conjuntos de normas que rija cada una de las instituciones del derecho del trabajo.” (Artículo 9, Ley 20.744), aquí la norma establece la regla del “in dubio pro operario”, la que tendrá en cuenta la totalidad del sistema normativo vigente.

Asimismo la ley de Contrato de Trabajo establece que en el despido con justa causa *“una de las partes podrá hacer denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia por parte de la otra de las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria y que, por su gravedad, no consienta la prosecución de la relación.”* (Artículo 242, Ley 20.744). Este derecho es del que se asistió a la demandada para rescindir la relación laboral con la actora y que propuso en las excepciones planteadas ante la Cámara.

Cuando se suscitan conflictos de derechos entre los sujetos partes de la relación, indefectiblemente uno de ellos deberá ceder (Moreso, 2006), los juzgadores deben realizar una adecuada ponderación a través de la sana crítica, sin apartarse de los principios rectores que regulan las relaciones laborales.

El juez es quien debe tener la actividad ponderativa que determine qué principio se aplica al caso en concreto, no hay acuerdo sobre cómo deben ser aplicados los derechos en caso de conflictos entre ellos, a los efectos de que esta pueda ser considerada una tarea racional en donde se enlaza esta idea a una tarea no sometida a la arbitrariedad del juzgador (Villanueva C., 2019). Para una adecuada ponderación de los derechos en pugna, los magistrados deben valerse de las fuentes formales y materiales del derecho, de las que no podrán apartarse de manera injustificada. Un apartamiento de ellas sin la justificación suficiente puede derivar en el dictado de sentencias arbitrarias.

Es menester de los Tribunales tener en cuenta las pretensiones de las partes, haciendo insoslayable dilucidar los temas allí planteados, más aun cuando se encuentran

en conflicto intereses que hacen al orden público social, y adecuar el decisorio respetando el principio de congruencia, motivación y exhaustividad, siguiendo la doctrina y la jurisprudencia.

La jurisprudencia es una fuente de interpretación, en cuanto aclara la forma como debe entenderse una norma jurídica en el caso concreto pero no es vinculante, en el sentido que la interpretación sostenida en un caso puede variar en otro.

El máximo tribunal nacional en el caso Pellicori sentó que en caso de que el despido pudo haberse producido como resultado de una circunstancia que a prima facie pudiera considerarse como un acto discriminatorio, deberá ser el demandado la parte que produzca la prueba que justifique, de manera objetiva y razonable, el trato diferente. (CSJN, 2011). Ante la presentación de la demanda, resultaba inevitable para los magistrados dar adecuado tratamiento teniendo como principal hipótesis un acto discriminatorio e imponer a la demandada la carga de probar lo contrario.

Sin embargo la demandada al momento de oponer sus excepciones alegó que existía la voluntad de continuar con el vínculo contractual pero en otras modalidades las que no fueron aceptadas por la actora. Por lo que queda en evidencia que el distracto no se fundó en razones objetivas como es la idoneidad del trabajador u otra particularidad de la función específica, denotando un claro indicio de que el real motivo del distracto pudo haber estado fundado en las elecciones particulares de la actora en su ámbito de reserva.

No obstante ello, la cámara dio lugar a la excepción planteada por la demandada, liberándola de la carga de probar que no existió ningún trato discriminatorio y evitando dar el adecuado tratamiento a la causal alegada por la actora e imponiendo el onus probandi sobre esta.

Es de trascendental importancia la intervención de la Corte en el caso Caminos, ya que en su resolución queda claramente marcando el límite a la doctrina de la arbitrariedad.

V.2. Conclusión.

En el análisis del caso Caminos (CSJN, 2021), se pueden observar las argumentaciones que motivaron las sentencias dictadas en las diferentes instancias y los distintos criterios utilizados para resolverla.

Tal como se dilucidó en los capítulos anteriores, tanto la Cámara de Trabajo como el Tribunal Superior de Justicia Provincial no tuvieron en cuenta lo ya decidido por el máximo tribunal nacional en materia de actos discriminatorios.

Para este autor el apartamiento de las fuentes materiales del derecho puede crear un grave perjuicio a los sujetos alcanzados por la ley 20.744, ya que al desconocer lo ya reglado por los máximos tribunales sin aportar nuevos fundamentos, concluirá con el dictado de sentencias arbitrarias por parte de los magistrados, como así también allanara el camino para el perfecto encubrimiento de actos discriminatorios en las relaciones laborales desvirtuando el objeto protectorio de la norma, avasallando el principio del *indubio pro operario*.

Es un acierto por parte de la Corte Suprema de Justicia de la Nación la revocación de la sentencia apelada ya que ante los presupuestos facticos que rodearon el distracto y la negativa de los tribunales inferiores a dar adecuado tratamiento a las cuestiones planteadas, emitiendo una sentencia arbitraria provocando una vulneración a las garantías constitucionales de la actora, resultando insoslayable para el máximo tribunal de la Nación, a pedido de la actora, intervenir para revocar lo decidido y compeler a los

inferiores que adecuen su decisión a las normas y estándares vigentes en nuestro sistema legal.

VII. Referencias

VII.1. Doctrina

Angelina Ferreyra de de la Rúa-Cristina González de la Vega de Opl (2009). Teoría General del Proceso, Tomo II. Córdoba: Advocatus

Bidart Campos, G. (1995). El derecho de la constitución y su fuerza normativa. Buenos Aires: Ediar

Dworkin. (1989). Los Derechos en serio. Barcelona: Ariel.

Moreso, J. J. (2006). Dos concepciones de la aplicación de las normas de. *Revista Direito*, 19.

Rivera, Julio – Medina Graciela (2015). “Comentario al artículo 958”. Código Civil y Comercial Unificado. Buenos Aires: La Ley.

Villanueva, C. (2019). El debate Alexy-Habermas sobre conflictos de derecho y ponderación: dos miradas sobre la racionalidad de las decisiones judiciales. En *Conflicto de Derechos Fundamentales*. Córdoba: Lex Editorial

VII.2. Jurisprudencia

CSJN. (2021). “Caminos, Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ despido”

CSJN. (2011). “Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ Amparo.”

VII.3. Legislación

Ley N° 20.744 – Contratos de Trabajo

Ley N° 23.592 – Ley de Actos Antidiscriminatorios.

Ley N° 24.430 – Constitución Nacional Argentina

Declaración Universal de Derechos Humanos