



“El impacto de la discriminación en la justicia y sociedad”

Carrera: Abogacía

Alumno: Franco Caillet Bois

Legajo: ABG08906

DNI: 41522370

Tutor: Carlos Isidro Bustos

Opción de trabajo: Comentario a fallo

Tema elegido: Cuestiones de Genero en el ámbito laboral.

Sumario Introducción. II. Aspectos Procesales: A.) Premisa fáctica. B.) Historia Procesal. C) Decisión del Tribunal. III. Ratio Decidendi o Argumentos en los que se basó el Tribunal. IV. Análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. V. Posición del autor. VI. Conclusión. VII. Referencias bibliográficas. A.) Legislación. B.) Doctrina. C.) Jurisprudencia.

Autos: “Recurso de hecho, Caminos, Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ despido”

Tribunal: Corte Suprema de Justicia De la Nación (10 de junio de 2021)

1) Introducción

Mantener un equilibrio en lo que respecta a la esfera privada y el trabajo, es vital, y es uno de los ejes centrales el cual trata el fallo, objeto de la presente investigación. Graciela Caminos fue despedida por presunto incumplimiento de obligaciones, cuando en realidad, subyace otro motivo discriminatorio. El fallo permite delimitar y reflexionar sobre el alcance de las pautas laborales, y cuando éstas, se inmiscuyen en el ámbito privado de las personas.

A su vez, un análisis de lo que implica acceder a la justicia, y como, con el paso de los años, las mujeres logran cada vez más plantear sus argumentos y alzar su voz en defensa de sus derechos, pero como esto es un avance ínfimo si lo comparamos con la cantidad de vulneraciones y tratos machistas que hoy en día sufren en muchos contextos, no solo el tribunalicio, y como esto, repercute en la sociedad.

En el fallo en cuestión detectamos un problema de orden lógico, debido a que la sala cuarta de la Cámara del Trabajo y el mismo Tribunal Superior de Justicia de Córdoba hicieron un análisis e interpretación sobre la ley 23592 sobre Actos discriminatorios. Mientras que la Corte Suprema de Justicia de la Nación se basó en garantías comprendidas en la Constitución Nacional, y en los Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos. Esta disonancia de posturas y forma de analizar un caso de discriminación como éste, hace que el caso tome trascendencia, sea relevante y ejemplificador, siente jurisprudencia y nos permita reflexionar sobre como abordar este tipo de conflictos que lamentablemente hoy en día se ven con frecuencia.

Premisa Fáctica

En el Año 2016, en la Ciudad de Córdoba, una mujer llamada Graciela Edith Caminos trabajaba como preceptora en el colegio e instituto “Nuestra Señora de Loreto”, a raíz de su aparición en un programa televisivo relató que tuvo una relación sentimental con un ex alumno de la institución, cuando éste ya era mayor de edad, y por esa razón, ella argumenta que fue despedida.

El colegio alega que la desvinculación se produjo por una combinación de motivos, tales como incumplimiento de obligaciones laborales, sobreprotección e involucramiento excesivo con los alumnos, falta de sobriedad en cuanto a la vestimenta, y más cuestiones que generaron un descontento tanto en la dirección del colegio, sus compañeros preceptores, y la comunidad educativa.

Historia Procesal:

En un primer momento, luego de producido el despido, Graciela Edith Caminos demanda al colegio “Nuestra Señora de Loreto” para obtener una declaración de Nulidad del acto extintivo de la relación laboral, la reinstalación a su puesto original de trabajo, y las reparaciones económicas pertinentes. La sala Cuarta de la Cámara del Trabajo rechazó la demanda.

Contra esa decisión, la actora dedujo recurso extraordinario federal, que, contestado, y denegado por el Tribunal Superior de Justicia de Córdoba, dio origen al recurso de queja.

Descripción de la Decisión:

La Corte Suprema de Justicia hizo lugar a la queja, por no haber abordado suficientemente los agravios formulados por la actora, declaró procedente el recurso extraordinario, dejó sin efecto la sentencia, y ordeno restituir las actuaciones para que se dicte un nuevo fallo.

Identificación de la Ratio Decidendi

La Corte Suprema de Justicia decidió hacer lugar a la queja, declarar procedente el recurso extraordinario y dejar sin efecto la sentencia apelada por la actora,

esto fue decidido por unanimidad de la corte, y también se sustenta en los argumentos brindados por el señor Procurador Fiscal.

La fundamentación de la Corte a lo largo de su fallo, radica en la falta de tratamiento de los agravios planteados por la actora, y que esto deriva en que los tribunales inferiores han arribado a sus decisiones de manera arbitraria y dogmática.

El derecho que tienen los empleadores a contratar, incluye también su aspecto negativo, este es, el de despedir sin causa, pero de ninguna manera puede ocurrir si existe de un modo discriminatorio (ley 23592), y si la trabajadora alega dicha causal, es deber del empleador demostrar que el despido no ocurrió bajo esas circunstancias y no al revés como puntualizo el aquo en su fallo, al establecer que la propia actora debía identificar, dentro del contexto laboral, la situación de unos “los excluidos” respecto a sus otros compañeros de trabajo.

Esa postura, al entendimiento de la Corte, desconoce los estándares vigentes para abordar los supuestos de despido discriminatorio.

Análisis de los antecedentes doctrinales y jurisprudenciales

En lo que respecta a la sociedad, la discriminación es un fenómeno presente hace mucho tiempo, nace de la diferencia, y se basa en un trato desigual excluyendo a unos por sobre otros, menoscabando así los derechos y libertades de unos. (OIT 1958 núm.111) Una de las formas más típicas de discriminación es en base al sexo, y precisamente a la mujer, el cual se basa el presente trabajo.

Si observamos el pasado, no muchos años atrás, se evidencia uno de los primeros instrumentos utilizados para otorgar poder a la mujer en un mundo completamente dominado por una cultura machista, en lo que refiere a los derechos políticos (Convención sobre los derechos políticos de la mujer. 1953) logrando que pueda no solo decidir a quién votar en unas elecciones, sino también involucrarse en las mismas. Esto, significó un pequeño gran paso, trascendental, pero no definitivo, ya que, a pesar de existir pactos internacionales de derechos humanos, tal como afirmó la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (ONU, 1979) “...las mujeres siguen siendo objeto de importantes discriminaciones.” (p.1).

Es por ello, que surgió unos años más adelante gracias a la comisión interamericana de mujeres la convención “Belém do Pará” siendo la primera en el mundo en abordar esta temática de manera puntual, y sentando las bases para que grandes fallos y doctrinarios la citen y de esa forma se equilibre la balanza entre el hombre y la mujer en aras de buscar una igualdad. El estado de esta forma se compromete a tomar medidas que efectivamente eliminen las agresiones y discriminaciones contra la mujer, adoptando dichos valores en sus ordenamientos, entes y procedimientos legales.

La sociedad ha avanzado, pero aun así se encuentran resabios que siguen amedrentando con los derechos ya conseguidos, y esto puede verse reflejado en acciones, hábitos y dichos cotidianos que hoy se califican como “femeninos” que contienen una connotación negativa, independientemente del ámbito que sea. (Romero. 2020)

Como afirman Pérez Villalobos y Avilés (2001), “si miramos a la realidad de las mujeres en nuestro país tenemos que decir que disfrutan de igualdad formal, pero de una desigualdad real”. (El papel de la mujer y el género en los conflictos, p. 28) Por

lo tanto, está bien que las mujeres tengan más reconocimiento en cuanto a derechos y sean más escuchadas hoy en día que antes, que tengan más poder de alzar la voz en sus demandas judiciales, reclamos, que sea más cotidiano la aparición de testimonios en los medios de comunicación expresándose libremente, pero claramente no basta con que existan estas expresiones, sino que es necesario una puesta en práctica que efectivice todo lo mencionado y que pasen de ser un enunciados a hechos prácticos reales que verdaderamente haga valer sus derecho. (Naciones Unidas, 2014)

Las garantías constitucionales vienen a tutelar por lo expresado, son los mecanismos idóneos que poseemos para petitionar a la justicia un reclamo, sea frente a terceros, o frente a las mismas autoridades de la nación, pero de ninguna forma pueden ser vistas como abstracciones hechas por el legislador desprendidas de la real intención de estas. (Joaquín V. González, 1935, como se citó en Fallo Siri, 1957)

Aun así, aunque como sociedad encontremos las herramientas adecuadas, plasmadas en las leyes, fallos, o doctrina, sigue existiendo un gran problema que es el núcleo central de este trabajo, y es el que nace de la combinación de dos factores, la desventaja que posee la mujer siendo juzgada por lo que hace en su vida privada, ya sea por vestimenta, modo de relacionarse, entre otros, y así desviarse del eje cuestionando su integridad (Rosa Rigoy, 2015) y el otro factor, es el de la dificultad probatoria en casos de discriminación en el ámbito laboral, que derivan en un rechazo de las pretensiones por no poder probar los hechos.

El ser humano es imperfecto, pueden existir errores, motivados por diferentes motivos, pero cuando se trata de un órgano jurisdiccional es necesaria la máxima prudencia y racionalidad, el no hacer lugar a los planteos efectuados por los demandantes o desnaturalizar el real contenido de una ley como es la ley 23592 sobre actos discriminatorios puede derivar en resultados injustos, y, de ese modo, incurrir involuntariamente en una “ceguera axiológica” (Sagües, 2007)

Así las cosas, la combinación de las agresiones constantes a la mujer que vienen sucediendo a lo largo de la historia, sumado a la falta de tratamiento adecuado de todos los planteos invocados por los denunciantes, complejiza mucho el proceso y torna ineficaz cualquier tipo de ley o ánimo de querer una justicia mejor, y esto no es todo, sino que como se ha mencionado ut supra, en la mayoría de los casos las pruebas son de difícil acceso, por lo tanto, la víctima se encuentra en un escenario muy desventajoso.

Es por esto, que gracias a fallos jurisprudenciales como (Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal, 2011) y (Varela, José Gilberto c/ Disco S.A) lograron centrar un punto clave, y es que basta con que la parte discriminada acredite fehacientemente los hechos a través de pruebas dirimentes, para que sea el empleador quien deba demostrar que el trato no fue discriminatorio generando así una inversión en la carga probatoria.

Lo anterior, sirve de mérito para mencionar cómo deben ser abordados casos de este tipo, y, que criterios como el de equidad vienen a contribuir al tratamiento de un caso, abstrayéndose de lo netamente teórico y abordando las cuestiones con otro enfoque, más humano y no tan riguroso (Grisolia, 2016)

El empleador tiene la obligación de igual trato en igual situación con todos sus trabajadores (Art 89 ley 20744) pero, esto no impide el reconocimiento positivo a cierto tipo de trabajadores cuando por mérito actúan conforme a lo esperado (Ratto, Sixto y otros vs Productos Stani SA) esto denota que, si existiera una posible discriminación entre empleados, siempre tiene que ser positiva, para premiar y no como castigo.

Posición del Autor

Cuando uno analiza un fallo judicial, es menester analizar muchas cuestiones que a veces no se perciben con claridad, en jurisprudencia citada con antelación, podemos advertir que existe una particularidad en todos los casos, y es la posición del empleador de maquillar lo evidente, encubriendo la real intención y redirigiendo a los trabajadores a otros puestos de trabajo, modalidad, cambio de tareas o categorización (Álvarez Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A) Esto significa un problema para los jueces que deben dictaminar conforme a lo alegado por las partes.

Si bien existe jurisprudencia que puede servir de utilidad, no todos los casos son iguales en todo momento y lugar, y no toda “solución” es única y válida, es posible encontrar muchas soluciones para un mismo caso, y hasta también puede suceder que en un momento del proceso sea más conveniente una decisión y con el paso del tiempo, sea por los intereses, obtención de las pruebas, argumentaciones, la solución pase a ser otra distinta a la original, en derecho la solución que encuentra el juez aparece como una hipótesis, que luego los hechos y el tiempo la validarán o no. (Agustín Gordillo, 2000)

En el orden de los factores, señala Frederick Schauer (2013) que existe una posición denominada realista, en la cual el derecho no está formado netamente por enunciados con contenido ideal acerca de lo “obligatorio” sino que existen principios, cánones, máximas, o enunciados de tratados internacionales, y que en la toma de decisiones, los jueces optan por una solución sobre la base de las características externas al derecho, como son las características de los litigantes, las concepciones de justicia, ideologías políticas y que todo esto antecede al derecho formal, es decir “los jueces perciben primero una solución y luego buscan una solución jurídica” (Frederick Schauer 2013, p.150)

Por lo tanto, en el caso trabajado, cuando la sala número cuarta de la cámara del trabajo rechaza los planteos esgrimidos por Graciela Edith Caminos, y el Tribunal Superior de Justicia de Córdoba se suma a lo dictaminado, vulneran un correcto acceso

a la justicia, no basta con poder asistir a tribunales y que el juez y la contraparte responda mecánicamente lo alegado y el proceso tome su curso, sino que se necesita un tratamiento profundo de todo lo que las partes planteen, de lo contrario se le estaría brindando la posibilidad de acceder a la justicia pero no estaría siendo efectiva. Por ser mujer, a Graciela se la castigó incurriendo en una discriminación de género, y no se le respetó su libertad fundamental de hacer en su ámbito privado lo que ella quiera, ya que por exponer en los medios de comunicación una cuestión que forma parte de su faz íntima, se la despidió y posteriormente se lo intentó ocultar. (100 Reglas de Brasilia, Acceso a la Justicia 2008)

Las nuevas tecnologías han servido de utilidad en estos años, nos permite estar más conectados, poder acceder a más información, y saber lo que están haciendo las personas en minuto a minuto, pero también, tienen su aspecto negativo, y este es la gran masificación de todo, cualquier cosa está al alcance de nuestra mano, y cualquier hecho en cuestión de segundos puede ser publicado en los diferentes medios de comunicación.

El derecho a la Intimidad está siendo cada vez mas vulnerado, la intimidad misma se empalidece, y esto trae aparejado consigo muchos problemas, uno de ellos, es lo que le sucedió a Graciela. Acudió fuera de su ámbito laboral a un programa de televisión, y comentó un hecho, este hecho fue determinante para que se la despidiera, bajo otro motivo encubierto, y es que quizás ella en la televisión no supo medir el impacto que sus comentarios iban a generar, y es que esto no es más que una de las características de la globalización en la que vivimos y mencioné anteriormente.

A fin de cuentas, como sociedad no podemos frenar el fuerte avance de la tecnología, pero si podemos reflexionar y tratar de evitar que no se confundan los ámbitos, una cosa es lo laboral, y otro la esfera privada, la tecnología cada vez acorta mas esta brecha, pero, aun así, no debemos mezclarlas del todo, sino ocurren situaciones como estas.

Coincido plenamente con los argumentos esgrimidos por la Corte Suprema de Justicia, en cuanto remarcan la relación inmediata y evidente entre los acontecimientos que Graciela relató en televisión y su posterior despido, claramente encubierto bajo otros argumentos y o razones.

El rol de la justicia debe ser implacable, y no incurrir en un error de tipo lógico, no porque existan mas denuncias de discriminación y se masifiquen casos “similares” hay que dejar de tratar con cautela cada actuación, cada hecho, sino se normalizaría acudir a los tribunales sin esperanza, y ahí como sociedad estaríamos destinados a la injusticia eterna.

Es por ello que el presente fallo me parece muy relevante, sienta jurisprudencia, y es plenamente coincidente en mi postura sobre cómo deben ser tratados este tipo de casos, a su vez para que los jueces no caigan en la doctrina de la arbitrariedad cuando dictan sus sentencias.

A mi entender la Corte Suprema de Justicia hizo una correcta aplicación haciendo lugar a la queja, sustentando su postura en el desequilibrio que las víctimas de discriminación se encuentran dadas las dificultades probatorias, ya que no solo hipotéticamente deberían acreditar fehacientemente el hecho, sino a su vez probar dentro del ámbito en el cual desarrolla sus actividades laborales, una situación idéntica a la suya que demuestre la situación de unos, por sobre otros. Incurrir en un razonamiento como este sería revictimizar a la víctima, y someterla a una prueba diabólica.

Por último, considero indispensable un riguroso tratamiento en todos los planteos que cualquier víctima de discriminación pueda hacer ante los tribunales competentes, se deben discutir los criterios de acreditación de los hechos en primera instancia, pero una vez superados, es necesario que no coloquemos a la víctima en una situación desventajosa.

Conclusión

El análisis del trabajo en cuestión, se presenta como una oportunidad para reflexionar de tres cuestiones principales, la dificultad probatoria que tienen las víctimas de discriminación, el correcto tratamiento de todos los planteos que las partes intervinientes aleguen, que se traslada a un correcto acceso a la justicia, y el alcance de las pautas laborales en faz íntima de las personas.

Para poder evitar que en un futuro cercano existan más mujeres que, como a Graciela, se le vulneren sus derechos tratando de encubrirlos, va a ser necesaria la participación activa de muchas aristas de la sociedad, desde empleadores que cumplan

con los preceptos de la ley de contrato de trabajo y la constitución nacional. Como también jueces que puedan tener una visión cabal del asunto, sin dejar planteos de relevancia sin tratar, y, de este modo, que el fallo en cuestión se consolide como un ejemplo de actuación jurisprudencial.

Referencia Bibliográfica

A. Legislación

OIT - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)

CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS POLÍTICOS DE LA MUJER, (1953)
Asamblea General de las Naciones Unidas.

Ley 23179 año 1979. Apruébese la convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Mayo 27 de 1985.

Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Belem do Pará). (1994) OEA.

Ley 20744 (1974) “Contrato de Trabajo”. Setiembre 20 de 1974.

Cumbre Judicial Iberoamericana (2008). “100 Reglas de Brasilia, Acceso a la Justicia”

B. Doctrina

Agustín Gordillo (2000) “Introducción al derecho. Derecho público y privado. Common-Law y derecho continental europeo” Editorial fundación de derecho administrativo.

Julio A. Grisolia. (2016) “Laboral (derecho del trabajo y de la seguridad social)”. (15ªed) Editorial Estudio S.A.

Naciones Unidas (2014) “Los Derechos de la Mujer son derechos Humanos”. (Ed). publicación de las naciones unidas.

M.^a Concepción Pérez Villalobos Nuria Romo Avilés. (2012). “El papel de la mujer y el género en los conflictos”. Editorial ieee.es.

Rosa Rigoy (2015) “Teorías jurídicas Feministas”. En Fabra Zamora; Jorge Luis Núñez Vaquero, Álvaro (Ed.) “Enciclopedia de Filosofía y Teoría del Derecho, volumen uno”. Editorial DR.

Josefa Montalvo Romero. “El Trabajo desde la perspectiva de género”. Revista de la Facultad de Derecho, (49), 01-19.

Néstor Pedro Sagües. (2007) “Manual de derecho constitucional” Editorial Astrea de Alfredo y Ricardo Depalma.

Frederick Schauer (2013) “Pensar como un abogado. Una nueva introducción al pensamiento jurídico” Editorial Marcial Pons.

C. Jurisprudencia

C.S.J.N. (1957) “Siri, Ángel, s/interpone recurso de hábeas corpus”.

C.S.J.N. (2011) “Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal”

C.S.J.N. (2018) “Varela, José Gilberto c/ Disco S.A”

C.S.J.N. (1966) "Ratto Sixto y otro c/ Productos Stani S.A. s/diferencias de salarios"

C.S.J.N. (2010) “Álvarez Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A”