



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional
2021 - Año de Homenaje al Premio Nobel de Medicina Dr. César Milstein

Dictamen

Número: IF-2021-103491043-APN-DAVIC#INADI

CIUDAD DE BUENOS AIRES
Miércoles 27 de Octubre de 2021

Referencia: Dictamen EX-2021-30288580-APN-INADI#MJ

Dictamen N° 464/2021

EX-2021-30288580-APN-INADI#MJ

“ATE CÓRDOBA C/ MUNICIPALIDAD DE VILLA
CARLOS PAZ”

Llegan las actuaciones a esta Dirección de Asistencia a la Víctima, con el objeto de que se determine si los hechos denunciados encuadran dentro de las previsiones de la Ley N.º 23.592 (B.O. 5-9-88), normas concordantes y complementarias.

- I -

DESCRIPCIÓN DEL CASO

El Sr. F M G, en su carácter de Secretario General de la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE) -Consejo Directivo Provincial de Córdoba-, denunció a la Municipalidad de Villa Carlos Paz por actitudes discriminatorias y antisindicales, por no continuar los contratos de dos agentes mujeres, y de trasladar a otras tres, también mujeres, de manera arbitraria e inmotivada del Hospital Municipal Gumersindo Sayago. Insistió en que dichos despidos y traslados “... *no tienen otro fin, que apartar de manera discriminatoria a las presentes mujeres militantes sindicales...*”.

El presentante refirió que las agentes C y M, a quienes no les renovaron los contratos, desempeñaron funciones como personal permanente y contratado del Municipio de Villa Carlos Paz. La primera de ellas, médica pediatra, empezó en 1989 en el programa de Salud Escolar PAICOR. Durante el receso escolar prestó servicios en el Hospital Municipal “prestada” (sic) desde la provincia; y en los últimos seis años se desempeñó en los CAPS de El Canal, Colinas y El Fantasio.

La agente M, por su parte, de profesión técnica química, ingresó a trabajar en 2012, prestando servicios propios, permanentes y principales para el Municipio, en el Hospital Municipal Dr. Gumersindo Sayago. Su jornada total era de 25 hs semanales.

Sostuvo que la Municipalidad no continuó el vínculo laboral con las agentes, y que el despido fue comunicado a través de un llamado de teléfono y/o mensaje de WhatsApp; vía de hecho que consideró arbitraria y violenta, *profundizando la discriminación* en la que se encontraban las trabajadoras.

Ante esto, iniciaron una acción de amparo *junto a otros agentes despedidos*, que a la fecha de presentación no tenía resolución.

Por otro lado, el secretario general denunció que otras tres agentes mujeres, C, M y F, fueron trasladadas de manera arbitraria e infundada el 31 de diciembre de 2020. Denunció que la agente C prestaba servicios para la Municipalidad desde 2007, y que en dicha oportunidad se desempeñaba en el Hospital Sayago, en la guardia pediátrica. Con respecto a la agente M, quien prestaba funciones para dicha Administración desde 1994, se desempeñaba en el área de guardia central en el Hospital Sayago. Por último, la médica F, agente de la Municipalidad desde 1999, prestaba servicios en pediatría del Hospital Sayago.

El denunciante presentó a las agentes como “activistas gremiales”, por su participación en distintas actividades sindicales, como por ejemplo, asambleas, protestas, cortes de ruta, entrevistas en televisión, redes sociales. Allí denunciaron las deplorables condiciones de trabajo. Concluyó que las agentes eran las “caras visibles” de las protestas, acompañadas por ATE, circunstancias que serían determinantes para disponer los despidos o traslados.

Corrido el traslado a la Municipalidad de Villa Carlos Paz, presentación que se encuentra agregada a orden N°. 15 de la página 2, la denunciada presentó descargo negando toda conducta discriminatoria de su parte, solicitando el rechazo de la denuncia y el archivo de la misma.

Sobre las agentes C y M, negó la existencia de relación jurídico laboral de carácter permanente. En particular, indicó que la agente C tenía un vínculo civil con la Municipalidad, en tanto prestaba servicios a razón de un contrato de locación de servicio, con vigencia desde el 1 de octubre de 2020 hasta 31 de diciembre de 2020; y que el contrato se había extinguido por vencimiento de plazo.

Sobre la agente M, indicó que su vinculación con el municipio fue a través de un contrato administrativo, con vigencia desde el 1 de octubre hasta el 31 de diciembre de 2020, previendo la rescisión anticipada. Que en el instrumento celebrado se había previsto dicha rescisión “y que (la agente) tenía cabal conocimiento de la necesidad temporaria que tenía la Municipalidad de contratarla”.

Sobre las agentes C, M y F, trasladadas del lugar de trabajo en diciembre de 2020, justificó la decisión administrativa en la potestad organizadora del municipio (*potestad variandi*); prerrogativa estatal que surgiría de su ordenamiento jurídico y habilitaría a la Administración a aprovechar las oportunidades para una mejor prestación de servicios.

Finalmente, sobre el conflicto intersindical, el Municipio negó el carácter de *activista sindical* de las agentes, por considerar que “su accionar fue irrelevante a la luz de los hechos”. Por el contrario, replicó que ATE no era el sindicato reconocido en la carta orgánica municipal, sino el Sindicato de Trabajadores Municipales (STM). Es con este sindicato que el municipio entabló la negociación por los contratos de trabajo y con quien formalizó oportunamente los acuerdos salariales para el 2021, el 10 de diciembre de 2020 y el 14 de enero de 2021, a través de un acuerdo complementario. Explicó que la pretensión de ATE de actuar sin la representación formal de los/as trabajadores/as, fue llevada por el municipio al Ministerio de Trabajo, corriéndose vista a STM.

Finalmente, concluyó que la totalidad de las medidas dispuestas por el municipio fueron respetuosas del ordenamiento jurídico, en tanto fueron adoptadas en los términos de la Carta Orgánica Municipal, Ordenanzas locales, Estatuto del Empleado Público y Código Civil y Comercial de la Nación, correspondientemente.

En estas condiciones, pasan las actuaciones para su dictamen.

- II -

ADVERTENCIA PRELIMINAR Y ALCANCE DEL PRESENTE

A modo de premisa esencial, debe delimitarse el ámbito de competencia del INADI, tendiente a determinar la existencia o inexistencia de un acto o conducta discriminatoria en los términos de la Ley nro. 23.592, normas concordantes y complementarias, y, en consecuencia, establecer el curso de acción correspondiente conforme lo establecido en la Ley nro. 24.515 (B.O. 3-8-95).

Debe señalarse que la actividad probatoria obrante en estas actuaciones administrativas es indiciaria, a los fines de establecer el encuadre normativo de la situación fáctica descripta.

- III -

ENCUADRE NORMATIVO

A fin de evaluar un acto o práctica discriminatoria debe recordarse que la Ley N° 23.592 establece en su artículo 1 que “...*Quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional, será obligado, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados. A los efectos del presente artículo 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...*”.

Nuestra Constitución Nacional fijó los principios de igualdad y no discriminación mediante sus artículo 16 y 75 inciso 23.

Mediante el artículo 75 inciso 22 se consagró jerarquía constitucional a un cúmulo de instrumentos internacionales de derechos humanos, mediante los cuales se pretende ampliar la tutela de los derechos inherentes a la dignidad humana, protegiendo con vehemencia a grupos históricamente vulnerados.

Es así como *la Declaración de las Naciones Unidas, la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, la Convención Americana sobre Derechos Humanos y la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)* son algunos de los documentos que vedan internacionalmente la discriminación y la exclusión.

Según el *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*, los Estados Parte se comprometen

a garantizar “...el derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales. No podrán imponerse otras restricciones al ejercicio de este derecho que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos...” (art. 8.1.a).

Asimismo, se garantiza el derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que las que prescriba la misma ley.

Por su parte, mediante el *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos*, los Estados se comprometen a garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos civiles y políticos enunciados en el presente. A su vez, el artículo 22 establece que “1. Toda persona tiene derecho a asociarse libremente con otras, incluso el derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses.”

El Convenio 87 de la OIT *sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación* (1948), establece en su artículo 11 que “Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación.”

El Convenio N.º 98 de la OIT *sobre el Derecho de Sindicación y Negociación Colectiva* (1949) refiere en su artículo 1 que “... 1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo... 2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto: (a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;(b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo”.

Dicho Convenio refiere que “...las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración...”.

A nivel interno, la Constitución Nacional en su artículo 14 bis garantiza al trabajador y a la trabajadora la organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial, quedando garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo, recurrir a la conciliación, arbitraje y el derecho de huelga.

En este sentido, es sancionada la Ley N.º 23.551 de *Asociaciones Sindicales* (B.O. 23-4-88).

El artículo 7 de la norma receptó el principio de no discriminación al expresar que “...las asociaciones sindicales no podrán establecer diferencias por razones ideológicas, políticas, sociales, de credo, nacionalidad, raza o sexo, debiendo abstenerse de dar un trato discriminatorio a los afiliados; siendo también este principio extensivo respecto de la relación entre una asociación de grado superior y otra de grado inferior...”.

Respecto a la tutela sindical la ley establece que “...todo trabajador o asociación sindical que fuere impedido u obstaculizado en el ejercicio regular de los derechos de la libertad sindical garantizados por la presente ley podrá recabar el amparo de estos derechos ante el tribunal judicial competente...”.

Ahora bien, en el título de *prácticas desleales* la ley dispone que serán consideradas como tales, entre otras,

“...Obstruir, dificultar o impedir la afiliación de los trabajadores a una de las asociaciones por ésta reguladas; (...) Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de su personal, con el fin de impedir o dificultar el ejercicio de los derechos a que se refiere esta ley...”.

Finalmente, la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, Ley N.º 23.179, B.O. 3-6-85) en su artículo 11 inciso 1 obliga a los Estados Partes a adoptar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos.

La Observación General N° 28 relativa al artículo 2 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por las Naciones Unidas el 16 de diciembre de 2010 (CEDAW/C/GC/28) establece, en el numeral 13 que *“En consecuencia, los Estados partes están obligados a asegurarse de que los actores privados no cometan actos de discriminación contra la mujer, según la definición de la Convención. Entre las medidas apropiadas que los Estados partes están obligados a adoptar figuran la regulación de las actividades de los actores privados en cuanto a las políticas y prácticas en materia de educación, empleo y salud, las condiciones y normas laborales, y otras esferas en las que los actores privados prestan servicios, como el sector bancario y la vivienda”.*

A nivel nacional, corresponde citar la ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales, Ley N.º 26.485 (B.O. 01-04-2009), la cual promueve la eliminación de la discriminación entre mujeres y varones en todos los órdenes de la vida, el derecho de las mujeres a vivir una vida sin violencia y la remoción de patrones socioculturales que promueven y sostienen la desigualdad de género y las relaciones de poder sobre ellas, entendiendo por violencia toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal.

- IV -

ELEMENTOS PROBATORIOS

En el orden N.º 3, página 2, del expediente electrónico, se encuentra agregada copia del acta de promulgación de la Junta Nacional de ATE, donde figura que el presentante, F G, ostenta el cargo de secretariogeneral en la Comisión Administrativa del Consejo Directivo Provincial de Córdoba.

En el orden N.º 8, página 2, se agrega la prueba documental acompañada en su favor, consistente en 8 (ocho) recibos de haberes y 1 (una) solicitud de licencia por vacaciones, documentos expedidos y/o solicitados por y a la Municipalidad de Villa Carlos Paz.

Del total de recibos acompañados, 4 (cuatro) pertenecen a la agente M (legajo nro. 3049), correspondientes a los períodos 11/2020 y 12/2020 (recibos nros. 167950 y 169098), 1 (uno) al periodo 1/17(recibo nro. 114183) y el otro a 12/2016 (recibo nro. 113204). De ellos surge que la agente contaba con lacategoría de “contratado Técnica Laboratorio 25 hs”, por dichas tareas en la Dirección de “atención médica” en el “hospital”. De los recibos de 2016 y 2017, se advierte que la fecha de ingreso es el 24 de enero de 2012; y de los recibos de 2020, el 01 de enero de 2017.

Se adjuntó también un formulario de solicitud de licencia por vacaciones de la Oficina de Personal, Dirección de Recursos Humanos, del que se visualiza el logo de “VCP/gob” de la Municipalidad de Villa Carlos Paz, correspondiente al mismo número de legajo; fechado el 10 de noviembre de 2020, mediante el que se solicita doce días de vacaciones a iniciar el 21 de diciembre de ese año.

El quinto recibo (nro. 167408) pertenece a la agente C (legajo nro. 7062), correspondiente al período 10/2020, cuyo ingreso figura del 01 de septiembre de 2016, de categoría “permanente”, médico cat-13, por dichas tareas en la Dirección de “atención médica” en el “hospital”.

El sexto recibo pertenece a la agente M (legajo nro. 2122), correspondiente al período 06/2020, con categoría “permanente”, médico cat-18, por dichas tareas en la Dirección de “atención médica” en el “hospital” y con fecha de ingreso el 01 de enero de 1994.

Por último, los recibos siete (nro. 172499) y ocho (nro. 171325) pertenecen a la agente F (legajo nro. 2220), y corresponden a los períodos 01/2021 y 02/2021. En ambos figura la categoría “permanente”, “médico cat-14 25 hs neo”, por dichas tareas en la Dirección de “atención médica”, en el departamento de “CAPS Distr. Oeste”.

En la oportunidad de formular descargo, el municipio no acompaña elementos de prueba a su favor.

-V -

ANÁLISIS DEL CASO

En este estado de las actuaciones, procedo a valorar, por un lado, los extremos fácticos no discutidos por las partes, y por el otro, la existencia y ponderación de indicios de que el hecho discriminatorio tuvo lugar conforme lo relata el denunciante.

El municipio de Villa Carlos Paz, parte denunciada en el expediente, no discutió que las agentes C, M, C, M y F hayan prestado servicios para el municipio, así como tampoco la antigüedad de la prestación y/o fecha de ingreso, indicada en la denuncia y/o surgida de los recibos de haberes.

Sobre las agentes a quienes no les renovaron los contratos, C y M, desestimó que hubiesen ingresado a trabajar en relación de dependencia jurídica, que hayan sido parte de la planta permanente del municipio y que, en consecuencia, hubiese acaecido formalmente un despido. Al contrario, sostuvo que ellas “sabían y conocían que el vínculo que los unió con el Municipio era de carácter temporal y que no integraban el personal de Planta Permanente del municipio”.

Respecto a C, expresó que la contratación de sus servicios profesionales estaba debidamente enmarcada en los términos del art. 1251 del CCyC. Que dicha modalidad de contratación resulta del art. 19 de la Ordenanza municipal 840, concordante a su vez con el art. 103 de la Carta Orgánica Municipal. Concluyó que lejos de concretarse un despido, el vínculo se extinguió por vencimiento del término contractual.

La misma línea de argumentación se utilizó para fundamentar la desvinculación de M, sobre quien indicó que el contrato administrativo se realizó en los términos del art. 7 de la Ordenanza 538. Y agregó que en el instrumento celebrado -no adjuntado al expediente- se había previsto expresamente la posibilidad de rescindir el contrato.

En resumen, se desprende que el municipio selecciona los hechos relacionados con las agentes y/o se delimita a responder tan solo algunos, toda vez que omite toda consideración al año de ingreso y/o antigüedad de cada una; circunstancia que refuerza el indicio discriminatorio y que exige mayor probanza por la administración, que es la parte con mayor poder en esta relación.

Así es que, si bien no discute los años de ingreso declarados por las dos agentes, esto es, de C en 1989 y de M en 2012, en su relato únicamente se limita a anticipar toda desestimación a un pretenseo reconocimiento de derechos surgido de las contrataciones sucesivas.

Sobre esto último anticipó que los reiterados contratos firmados con las agentes, por necesidades de servicio, no les otorgaba el derecho a considerar su situación legal como de empleo público. Al contrario, “la suscripción de contratos sucesivos no transforma, replantea, sustituye, modifica ni reemplaza esa vinculación prestacional por otras figuras que caprichosamente la parte actora pretende le corresponde”.

Por otro lado, sobre los traslados de C, M y F, de quienes tampoco discutió su antigüedad y/o año de ingreso, perpetuó el argumento principal de que los mismos obedecieron a razones de servicio, en uso de la *potestad variandi*.

En razón de lo antedicho, es posible concluir que, sin perjuicio de discutir las atribuciones argüidas por el municipio para ejercer sus prerrogativas, su relato no fue suficiente para declinar las presunciones que recaen en su contra. Ello en tanto, no otorgó las razones para explicar ni aportó pruebas para demostrar por qué, a agentes con dicha antigüedad, en los años anteriores se les renovó el contrato, pero en ese año, no. Tampoco hizo alusión a si dichas agentes mujeres eran las únicas perjudicadas por la decisión o por el contrario, formaban parte de un grupo heterogéneo, ajeno al contexto indiciario y a su género.

De este modo, más allá de la relación jurídica que une a las trabajadoras de la salud y a la municipalidad, a través de los recibos de sueldo se acreditó la existencia de una modalidad de contratación, y de este modo la misma no puede terminar por razones discriminatorias. No resulta necesario discutir la mayor o menor estabilidad que cuenta los trabajadores estatales que no están en la planta permanente. Al respecto, alcanza lo que dijo la Corte Suprema en el precedente “Ramos” (Fallos 333:311) por el cual todo trabajador que tiene una legítima expectativa de permanencia laboral goza de la protección del artículo 14 bis contra el despido arbitrario.

Esta protección también incluye la aplicación de la ley 23.592 para evitar, sancionar y reparar los actos discriminatorios, que se aplica a las relaciones laborales de todo tipo (véase “Alvarez” Fallos 333:2306)

En este sentido, la Corte Suprema de Justicia de la Nación, en el fallo “*Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo*”, con sentencia del 15 de noviembre de 2011, fijó el precedente en la cuestión probatoria para los actos discriminatorios, que fue mantenido en el caso Sisnero (Fallos 337:611).

Allí la Corte reiteró que “...la discriminación no suele manifestarse de forma abierta y claramente identificable, de allí que su prueba con frecuencia resulte compleja (...) y difícil de demostrar ya que normalmente el motivo subyacente a la diferencia de trato está en la mente de su autor y la información y archivos que podrían servir de elementos de prueba, están, la mayor parte de las veces, en manos de la persona a la que se dirige el reproche de discriminación. Para compensar estas dificultades, el Tribunal ha elaborado un estándar probatorio aplicable (...) En síntesis, si el reclamante puede acreditar la existencia de hechos de los que pueda presumirse su carácter discriminatorio, corresponderá al demandado la prueba de su inexistencia...”.

Y en el presente caso, por ser similares los hechos denunciados, cabe la cita del precedente “Varela” (Fallos

341:1106). Allí, también se denunció despido por razones sindicales, y la empleadora sostenía que el trabajador no tenía estabilidad y que había abonado las indemnizaciones establecidas en la LCT. Al respecto, la Corte dijo que el trabajador debía acreditar prima facie su caso, y en cuyo caso “*el empleador puede todavía probar que el despido no fue discriminatorio. Esta carga es naturalmente diferente en los casos en que la medida cuestionada es un despido incausado vis a vis aquellos en que el empleador invoca la existencia de una injuria. Respecto del primer tipo de casos, en la medida en que nuestro régimen constitucional y laboral no ha vedado el supuesto de despido sin causa y, por lo tanto, el empleador puede rescindir el vínculo laboral sin justificación alguna, es suficiente para evitar las consecuencias que las leyes 23.551 y 23.592 determinan en caso de despidos discriminatorios que el empleador acredite que el trato dispensado al trabajador en cuestión no obedeció al motivo discriminatorio reprochado. Bastará que demuestre que el distracto se dispuso por cualquier otro motivo, de la naturaleza que fuere. La única limitación es que la rescisión no responda a los móviles discriminatorios proscriptos. Por su parte, si la desvinculación se ha producido con invocación de causa, es suficiente para el empleador acreditar que dicha causa razonablemente se ha configurado.*”

Consecuentemente, que las disposiciones administrativas adoptadas por el municipio -teniendo en cuenta la situación particular de cada agente- haya tenido lugar en un contexto de conflicto sindical y todas ellas pertenezcan al mismo grupo -el de ser mujer y activistas en la lucha sindical-, crea un indicio en contra del municipio de que los despidos y traslados estuvieron motivados por la participación y militancia sindical de mujeres.

Por lo demás, que el sindicato ATE no haya tenido reconocimiento gremial en la Carta Orgánica Municipal y/o que la administración haya tachado de “insignificante” la participación de las agentes, no desplaza el contexto de conflicto sindical y por lo tanto, tampoco debilita el indicio discriminatorio *a priori*.

En función de la doctrina de la Corte Suprema de los fallos “Pellicori” y “Sisnero”, debió haber sido la denunciada quien probase que la no renovación de los contratos y los traslados de las agentes ocurrieron por motivos razonables y legítimos, y no por los discriminatorios *a priori*.

Como consecuencia, no resulta suficiente la mera invocación de la norma local y nacional -aplicada al momento de la formulación del contrato- en los casos que se encuentra controvertida la existencia de un acto discriminatorio, en tanto dicho contenido debería constituir el núcleo duro de toda actuación administrativa. En síntesis, “La parte denunciada debe aportar la prueba de que los hechos discutidos tuvieron por causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación” (CSJN, Fallos Pellicori, Sisnero y Varela citados).

La modalidad de contratación aludida y el ejercicio de la *potestad variandi* se encuentran dentro de un marco normativo mucho más amplio, que contiene normas de jerarquía legal y constitucional, en miras de una actuación razonable y legítima de la administración empleadora, respetuosa de los derechos involucrados.

En efecto, la antigüedad de las agentes, su pertenencia al grupo de mujeres y su participación en el conflicto sindical -al margen de ser tachado de irrelevante por la administración- constituyen indicios suficientes de que el municipio incurrió prima facie en una conducta discriminatoria, en tanto con su relato no pudo demostrar por qué no estaban dadas las razones de servicios que justificaron, por más de treinta años, en un caso, y de nueve, en el otro, la contratación continua de las agentes.

El mismo razonamiento vale para los traslados. El municipio no aportó elementos de prueba tendientes a demostrar la existencia de la funcionalidad administrativa invocada, que justificaría -en principio- el ejercicio de dicha potestad.

Desde esta perspectiva, que la vinculación haya sido mediante contratos temporales y no permanentes, y que los lugares de trabajo están distribuidos por criterios de funcionalidad administrativa, no implica descuidar los derechos inherentes que toda agente tiene por su condición de tal. Tampoco le otorga al municipio un derecho absoluto para administrar de manera antojadiza, libre e irrestricta los contratos laborales y los espacios de trabajo. Sobre todo si su disposición impacta en los derechos fundamentales de quienes se vinculan con ella.

A más de lo manifestado, no resulta menor resaltar en esta instancia la condición de mujer de las agentes perjudicadas con la medida. Como sostuve en los párrafos anteriores, la denunciada no logró desplazar la presunción que recae en su contra de que las decisiones administrativas estuvieron motivadas por la condición de mujer de quienes participaron en el conflicto sindical.

Esto es, así como no aportó prueba tendientes a demostrar las razones de servicio que en dicha oportunidad justificaron la no contratación y/o el uso de la *potestad variandi*, tampoco procuró demostrar que la medida no estuvo motivada por la pertenencia de las agentes a un grupo en particular (el de ser mujer activista sindical).

En virtud de lo expuesto, y toda vez que la denunciada no aportó elementos de prueba que puedan desvirtuar los indicios creados en su contra respecto a los despidos y traslados antisindicales y por su condición de mujer activista, los mismos se tienen por acreditados.

- VI -

CONCLUSIÓN

Por los motivos expuestos, concluyo que los hechos denunciados resultan discriminatorios en los términos de la Ley 23.592, normas complementarias y concordantes.

Digitally signed by Gestion Documental Electronica
Date: 2021.10.27 16:56:50 -03:00

Emilio Demian ZAYAT
Director
Dirección de Asistencia a la Víctima
Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo

Digitally signed by Gestion Documental
Electronica
Date: 2021.10.27 16:56:51 -03:00